

Inhalt der Ausgabe 3/99

- 2 Editorial
- 6 Seite des Präsidenten
- 8 Das aktuelle Interview: Mit Matthias Möloney
- 26 54. Generalversammlung der AEROPERS
- 38 ATC aus der Sicht der Profis
- 43 Flugzeugführung einmal anders
- 47 Aus anderen Welten: Frauenpower
- 50 Kaleidoskop
- 58 Yawspin
- 64 Meinungen von... Gerold Küttel / Felix Rasumowski / H.G. Schmid / Roland Peier
- 68 Jetztt Red I...!
- 72 Bücherwurm: Les Accidents Aériens / Flugzeugfan Herrmann Hesse
- 74 AEROPERS Monthly
- 77 Termine
- 78 70 Jahre «Mösl»
- 79 Neumitglieder
- 81 Childrens Visiting Program

PR-Info-Gruppe/Redaktion:

Viktor Sturzenegger (Vorsitz), Henry Lüscher, Patric Müntener, Brigitte Girardin, Christian Scherer, Markus Jöhl (Del.Vorstand), Felix Kuster, Doris Leuzinger (Sekretariat)
Freier Mitarbeiter: Beat von Tobel

Redaktions-Adresse und Versand:

AEROPERS, Ewiges Wegli 10, 8302 Kloten,
Telefon (01) 816 90 70, Fax (01) 816 90 75
aeropers@aeropers.ch

Druck und Inseratenannahme:

Akeret AG, Wallisellenstrasse 2, 8600 Dübendorf
Telefon (01) 801 80 10, Fax: (01) 801 80 11

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.

Redaktionsschluss für die nächste Nummer: 31.Juli 1999

Wertewandel

Zwei Knaben stritten sich, ob ein Maserati gegenüber einem Ferrari vorzuziehen sei oder umgekehrt. Sie führten die Diskussion konsequent bis in den Strassenstaub, wo der Stärkere Ferrari zum Sieg verhalf. Zwei Mädchen träumten von einem Haustier: ein Pferd oder ein Pony? Nach einigen Überzeugungsversuchen nahmen die Gespräche über hypothetische Fragen eine Wende: «Ja, wie würdest du dein Pony denn taufen?» – «Was meinst du, könnten wir nicht ein Pferd zusammen teilen?»

Bis vor zwei Jahren waren dem AEROPERS-Vorstand die Abstimmungs- und Wahlresultate sicher schon fast peinlich, ähnlich hohe Zustimmung fand man sonst nur bei Diktaturen. Offenbar honorierten die Abstimmenden den Einsatz des Vorstandes zugunsten der Allgemeinheit und konnten Kompromissen – was Verträge alleweil waren und sind – mit gutem Gewissen zustimmen. Dies im Wissen, dass nie jedes Einzelinteresse berücksichtigt werden konnte und die Zukunft in vielen Bereichen unvorhersehbar war; dass es immer Höhen und Tiefen, Arbeit und Freizeit, Über- und Unterbestände gegeben hat und weiterhin geben wird; dass die Swissair gesprächsbereit war, wenn ein aufgetauchtes Problem nicht eindeutig im GAV fest ge-

schrieben war; dass die Vorstands- und Kommissionsmitglieder ihre Freizeit dran gegeben haben, das Beste für alle Mitglieder herauszuholen; dass sich diese Aktiven sicher schon gefragt haben: «Wofür mache ich das eigentlich alles, arbeite auf Rotationen, statt Tennis zu spielen, arbeite in der Freizeit, statt mit der Familie einen Ausflug zu machen, exponiere mich für andere, statt schön ruhig im Hintergrund zu bleiben, handle mir Eheprobleme ein, weil mich die AEROPERS aus dem Freitag zur Arbeit ruft?»

In meinen 20 Jahren, die ich für die **RUNDSCHAU** tätig bin, habe ich sechs Präsidenten, Dutzende von Vorstands- und Kommissionsmitglieder, drei Sekretäre und Sekretärinnen, fünf Swissairpräsidenten und fünf Chefredaktoren kommen und gehen sehen – und mit den Personen verbunden, Kultur- und Werteveränderungen. Die Loyalität der Mitglieder mit AEROPERS-Exponenten hat erst Ende der achtziger Jahre einen nachhaltigen Knacks bekommen, als hinter den Kulissen fast schon ein Impeachment gegen den Präsidenten in Gang gesetzt wurde. Der Vorstand musste lernen, mit substanzieller Kritik an seiner Arbeit umzugehen. Die verhärteten Fronten zwischen Verband und Swissair wäh-

rend der Loepfe-Zeit haben sicher auch dazu beigetragen, dass von den Mitgliedern ungewohnte Töne zur Vorstandsarbeit zu hören waren. Öffentliche Kritik wurde laut, Falken und Tauben lagen sich in den Haaren, doch die GAVs 93 und 96 gingen gut über die Bühne, jedesmal war man erstaunt, wie viel der Vorstand noch herausholen konnte in jenen nicht sehr fröhlichen Zeiten, die sogar Streikbereitschaft der Basis zeigten. Dem Vorstand lastete eine gewisse Nervosität an, wurden doch alle diese GAVs als Gesamtwerk verhandelt und Informationen über Zwischenresultate konnten nur spärlich nach draussen dringen. Spekulationen schossen ins Kraut und der Vorstand begann, Leserbriefe oder Kommentare zu kommentieren, gutes Recht, aber nicht immer geschickt gemacht und nicht immer von der Basis goutiert.

So wurde in Leserbriefen oder anlässlich von Diskussionen wie in der grossen Politik polemisiert, und da Dr. Ch. Blocher die «Classe politique» schon lange zum Abschluss freigegeben hat, wurden Angriffe auf unseren leitenden Clan, teilweise ohne solide Grundlage, auch in der AEROPERS zur Tagesordnung. Vor gut einem Jahr musste der Vorstand bei der Décharge-Erteilung ein herbes Misstrauensvotum entgegennehmen, und das Budget wurde abgelehnt. Der daraufhin teilerneuerte Vorstand arbeitete ruhig – für viele zu ruhig – an einem

neuen GAV, der stolz an der GV präsentiert und von der grossen Mehrheit positiv aufgenommen wurde. Während in der Politik die Gegner einer Vorlage diese auf dem teuren Inserateweg bekämpfen müssen, stellte ihnen hier die AEROPERS – statutenkonform – das Recht auf die Einsendung von Kommentaren zur Verfügung. So wurden schätzungsweise 29 000 Blätter gedruckt und verschickt, zwei Drittel davon nahm allein der «Vergleich GAV 99 mit GAV 96» ein. Dass sich der Präsident erlaubt hat, zu den offensichtlichsten Fehlinterpretationen Stellung zu nehmen, wurde von den «Falken» nicht goutiert – obwohl in der grossen Politik dem Bundesrat auch das Recht zusteht, selbst noch am Tag der Abstimmung aufzutreten. Wenn der Vorstand nicht auch für seine Vorlage kämpfen würde, wäre dies ein schlechtes Zeichen!

In einer Zeit der Entbehrungen einem neuen Vertrag zuzustimmen, der erst für die Zukunft eine möglicherweise bessere Lebensqualität verspricht, ist nicht sehr einfach. Wer keine Ferien hat, dem ist der erhöhte variable Anteil ein Dorn im Auge; wer jung ist oder vor der Pensionierung steht, der hat beim (vorerst nur kosmetischen) Antasten der VEF Mühe zu glauben, dass dies keine Auswirkungen haben könne; wer auf die Kurzstrecke «runterschulen» musste, der traut den Senioritätsartikeln nicht mehr und wer dem Klassen-

kampf nahe steht, vermisst das Streikrecht.

Dass die vermeintliche Swissairhörigkeit der AEROPERS, die für einige durch das ALBANA-Gremium gegeben ist, für eine allgemeine Ablehnung des GAV erhalten muss, ist schwer nachzuvollziehen. Dieses Gremium ist in erster Linie ein wertvolles Instrument für die AEROPERS, aber auch für die Swissair. Früher konnte sich der Vorstand noch erlauben, eine Vorlage der Swissair zurückzuweisen und eine Verbesserung zu verlangen – man habe in einem Monat wieder Sitzung. Nach dem Stellenabbau ist schlicht niemand mehr da, der auf Seiten der Swissair die Arbeit macht, oder so macht, dass für uns ein Gewinn herauschaut. Schon immer lautete die Devise der AEROPERS: Wenn wir etwas wollen, so müssen wir perfekte Vorschläge erarbeiten, dann haben wir eine Chance, dass sie angenommen werden. Früher wurden Rotationen für eine ganze Flugplanperiode in Stein gemeißelt und anlässlich monatlicher Sitzungen Retouchen angebracht. In der heutigen dynamischen Zeit ist diese beschauliche Art nicht mehr möglich, auch deshalb wurde ALBANA aus der Taufe gehoben und mit gewissen Vollmachten ausgerüstet. Wer nun glaubt, dass an den Meetings «Päckchen geschnürt» und die Aeropersvertreter über den Tisch gezogen werden, der soll sich doch bitte mal mit einem dieser Ver-

treter unterhalten – oder sich selbst für eine Mitarbeit melden!

Es steht mir fern, hier dem Vorstand die Absolution zu erteilen oder die Kritiker zur Ruhe zu ermahnen, denn Kritik ist befruchtend und zeigt dem Vorstand, wie seine Arbeit im Volk ankommt. Gerade wir von der Presse betrachten uns ja gerne als «vierte Macht» und wachen über Unstimmigkeiten. An den Redaktionssitzungen kritisieren wir den Vorstand aus unserer Sicht und machen auch immer wieder auf Verbesserungen aufmerksam. Nein, ich bin einfach die zunehmend hässlicher werdende Stimmung leid. Wir sind Professionals, die nicht nur gelernt haben seriös zu fliegen, sondern auch in, HAD-Kursen, seriös miteinander umzugehen. Bei vielen Kommentaren zum GAV 99 schwang eine Art persönlicher Abrechnung oder totaler Frust mit, was früher nur seltenen der Fall war. Vom Vorstand wird verlangt, dass er sich für die breite Allgemeinheit einsetzt, warum nicht auch von den Kritikern? Muss es unter Männern denn immer einen Sieger geben, der über den anderen triumphieren kann? Ich nehme an, dass der GAV für alle zu 90% annehmbar ist – und für den Rest kann man sich meist noch arrangieren, denn der Vorstand ist ja nicht wesentlich abgehoben von uns und hat wohl nicht andere beruflichen Interessen als wir alle.

Henry Lüscher

VP-Bank



Liebe Mitglieder

Der GAV 99 ist von Ihnen angenommen worden. Dafür möchte ich Ihnen auch im Namen aller meiner Vorstandskollegen herzlich danken. Wir sind nach wie vor davon überzeugt, dass es ein guter Vertrag ist. Er soll uns die Gewähr bieten, dass Sie während den kommenden dreieinhalb Jahren, also mindestens bis zum Ende des Jahres 2002, in Ruhe Ihre pilotischen Aufgaben wahrnehmen können. Es scheint mir sehr wichtig, im heutigen Umfeld der sich abzeichnenden verschiedenen Allianzen und Mergers einen längerfristigen Vertrag zu besitzen, der uns genügend Zeit gibt, die Entwicklung des Luftverkehrs ohne Zeitdruck in Ruhe analysieren zu können. Ein Vertrag mit längerer Laufzeit soll uns vor der Kurzfristigkeit und Kurzlebigkeit verschiedenster Markteinflüsse schützen. Diese würden sich sonst sehr schnell, im jährlichen Rhythmus, in angepassten Forderungen seitens unserer Firmenleitung manifestieren. Dass auch ein nicht zu übersehender Anteil an Nein-Stimmen zu verzeichnen ist, nehmen wir ernst. Wir wollen die Bedenken nicht unter den Tisch wischen. Ich persönlich denke, dass die aktuelle knappe Bestandes-



und Feriensituation stark dazu beigetragen hat. Die Anzahl der eingelegten Nein-Stimmen entbehrt aber nicht einer gewissen Symbolik. Sie beträgt nämlich exakt 320;A-320?

Sicherlich ist dies der Ort, wo als erstes dringen-

der Handlungsbedarf besteht. Noch immer läuft die Schulung des Nachwuchses auf Hochtouren. Die SRAS versorgt uns mit dem maximal möglichen Output. Dies wird noch einige Zeit der Fall sein. Gerüchte, wonach für das nächste Jahr bereits weniger Eintritte geplant seien, sind falsch. Wir werden dafür sorgen, dass auch keine solchen Aktionen geplant werden. Ich möchte klar festhalten, dass die nun garantierte Gewährung von Teilzeit nicht zu Lasten der Feriensituation erfolgen darf. Erste Anzeichen deuten darauf hin, dass ab Mitte des nächsten Jahres diese Möglichkeiten angeboten werden können.

Wir werden somit unsere Kräfte vor allem auf die Umsetzung des nun gültigen Vertragswerkes richten, um von dessen Möglichkeiten soweit als möglich zu profitieren. Selbstverständlich hoffe ich, dass wir damit auch die Skeptiker bald von den Vorteilen dieses Vertrages überzeugen können.

Ein weiterer Vertrag, über den im Moment intensiv diskutiert wird, ist derjenige mit der Balair/CTA. Wenn vordergründig auch nur eine kleine Gruppe betroffen ist, so wird er langfristig doch einen Einfluss auf die Zukunft aller Piloten haben. Wir müssen in diesen Tagen erkennen, dass das heutige Regelwerk zu sehr auf die damalige aktuelle Situation (zwei A-310), sowie auf die erwartete neue Flotte (zwei A-330) ausgerichtet war. Der geplante Aufbau auf vier Flugzeuge (zwei B-767 und zwei B-757) bietet zwar unseren Mitgliedern bei der BBCTA interessante Perspektiven. Er lässt sich aber aufgrund der massiven Unterbestände bei Swissair zumindest nach heutigem Planungsstand nicht gemäss Vertrag bewerkstelligen. Eine bedeutende Anzahl von externen Anstellungen wird kaum zu vermeiden sein. Dies wiederum gefährdet längerfristig das vorgesehene Rotationsprinzip der FCM zwischen SR und Balair/CTA ernsthaft. Zur Zeit diskutieren wir intensiv an Lösungen. Selbst eine Kündigung des aktuellen GAV ist aufgrund dieser Probleme nicht auszuschliessen. Allerdings müsste diese seitens BBCTA erfolgen, da unsere Statuten dem Vorstand eine solche Entscheidung nicht erlauben. Wir wollen aber alle Möglichkeiten nutzen, weiterhin auf freiwilliger Basis Crewmember für unsere Chartertochter freizustellen. Eine solche Tätigkeit bietet für viele

eine interessante und wünschenswerte Bereicherung ihrer Gesamtlaufbahn.

Um Vertragspartner zu bleiben, müssen wir jedoch akzeptieren, dass im Charterbusiness strengere Flight Duty Regulations zur Anwendung gelangen. Aus Kostengründen ist es nachvollziehbar, dass in diesem Teilbereich der Fliegerei vereinzelt strengere Einsätze geleistet werden müssen. Dies natürlich nur im Hinblick auf die normalerweise längeren Rotationen mit einem überdurchschnittlichen Anteil an Ruhetagen an der jeweiligen Destination. Es scheint mir aber wichtig, dass wir mit der weiterhin vorgesehenen guten Entlohnung verhindern können, dass im Langstrecken-Bedarfsluftverkehr die angebotenen Saläre ins Bodenlose fallen. Geflogen wird ohnehin, mit oder ohne uns. Noch aber haben wir als Verband die Stärke, auch im Charterverkehr vernünftige Bedingungen auszuhandeln. Nutzen wir sie! Die konkreten Lösungen für das Problem des Aufbaus unserer Tochter sind noch nicht gefunden. Ich kann Ihnen aber versichern, dass wir bei allen Entscheiden langfristige und strategische Komponenten mitberücksichtigen werden. Ich hoffe, dies ist auch in Ihrem Sinn.

Mit freundlichen Grüssen

Christoph Huber

Interview mit Matthias Möllene, Personalchef Swissair Airline

Herr Möllene, würden Sie uns bitte eingangs ein paar Angaben zu Ihrer Person und Ihren bisherigen Tätigkeiten machen?

Matthias Möllene: Angefangen habe ich bei Lufthansa mit einer kaufmännischen Lehre ähnlich der Luftverkehrslehre, die es früher bei Swissair ja auch gab. Danach war ich in Düsseldorf im Ticketverkauf. Es gab damals eine dieser kritischen Phasen, die in unserem Geschäft immer wieder zyklisch auftauchen, so dass man froh sein musste, überhaupt einen Job zu haben. Nach eineinhalb Jahren wurde eine Stelle in der Personalentwicklung frei, es war eine Mutterschaftsvertretung für 18 Monate, eine gute Möglichkeit für einen Einstieg. Dann sind zwei Dinge passiert: Erstens ist die Mutter nicht wieder gekommen, sondern hat ein zweites Kind gekriegt, und zweitens hat mir die Arbeit im Personalbereich überraschenderweise einen Riesenspass gemacht. In den ersten fünf Jahren habe ich mich hauptsächlich um die Planung der internationalen Rotationen gekümmert, zum Beispiel Versetzungen von District Managern inklusive Umzug mit der ganzen Familie. 1988 gab es eine der grossen Umorganisationen der Lufthansa mit Verlagerung eines gewichtigen Teils der Verwaltung von Köln nach Frankfurt. Dort wurde ich einer der jüngsten Abteilungsleiter und als Personalchef zuständig für den Verkauf und die Fracht in Deutschland, die damals noch zusammen waren. Es gab elf Standorte in Deutschland, von denen jeder einen eigenen Betriebsrat und eigene Gepflogenheiten hatte. Sehr viel ist in Deutschland auf Betriebsebene zu regeln, so war ich ständig unterwegs. In 19 Jahren Lufthansa bin ich ausserdem etwa 12 Mal umgezogen, immer innerhalb Deutschlands, man musste da flexibel sein.



Dann ist es ja direkt langweilig bei uns?

Nein es ist überhaupt nicht langweilig, doch darauf möchte ich später noch kommen. Beim Sturz der Mauer erhielt

ich den Auftrag, Interflug personalseitig in die Lufthansa zu integrieren. Leider wurde das damals vom deutschen Kartellamt vereitelt, und wir mussten zusehen, wie Interflug in Konkurs ging. Ich war dann Mitglied eines Beraterteams zur Unterstützung des Liquidators mit der Aufgabe, Lösungen für die freizusetzenden Beschäftigten zu finden. Das war für alle Beteiligten ganz schwierig. Mir kam dabei die Idee, die Ruhrkohle AG um Rat zu fragen. Bei denen hatte ja auch ein grosser Strukturwandel stattgefunden. Schön war, dass die meisten Leute mit Umschulungen und sonstiger Weiterbildung an einem anderen Ort Unterschlupf fanden. Dann kam ich zurück als Personalchef für die Verwaltungsbereiche der Lufthansa, was nicht so spannend war, aber ich musste das nur ein Dreivierteljahr machen. Da bot sich mir die Chance, fulltime im Sanierungsteam der Lufthansa mitzumachen.

So eine Art interne McKinsey-Funktion?

Ja, wir haben damals überlegt, ob wir jemand Externen holen möchten, sind dann aber wieder von dieser Idee abgekommen, weil wir gesehen haben, dass es zu viel Aufwand bedeutet hätte, jemanden von ausserhalb in die Funktionsweisen der Airline-Industrie einzuführen, zudem hätte uns die Zeit gefehlt. 1992 gab es Monate, an denen wir die Gehälter nicht mehr aus dem Cash-Flow bezahlen konnten, es war eine sehr kritische Situation. Danach war ich drei

Jahre Personalchef für den Bodenbereich, die letzten anderthalb Jahre war ich für das Personalprojekt der Star Alliance, der Lufthansa mit ihren Partnern, verantwortlich. Dann nahte mein zwanzigstes Lufthansa-Jubiläum und ich musste mich fragen, ob es das jetzt war und ich die nächsten zwanzig Jahre noch bei dieser Firma verbringe oder doch noch einmal etwas Neues anfangen.

Wo sehen Sie die Unterschiede zwischen Ihrer Arbeit in Deutschland und der Schweiz?

Einer der Aspekte ist, dass die Personalchefs in der Geschäftsleitung von grossen Unternehmen in Deutschland nur eingesetzt werden können, wenn auch die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat dem zustimmen. In Deutschland sind die Aufsichtsräte dieser grossen Unternehmen so zusammengesetzt, dass die Hälfte von den Arbeitnehmern und die andere Hälfte von den Anteilseignern gestellt werden, dabei hat der Vorsitzende der Anteilseignergruppe im Zweifel zwei Stimmen und damit den Stichentscheid. Diese Regelung gilt nicht für die Bestellung des Arbeitsdirektors, des Personalchefs. Wollen den die Arbeitnehmer nicht, kann er nicht gewählt werden. Dieser Aspekt hat auch bei meinem Wunsch zum Wechsel eine Rolle gespielt. Auch weg aus dem Airline-Business hätte ich mir vorstellen können, obwohl meine Frau sagte, da kommst du nie weg – und sie sollte recht behalten. Ein Freund, der als Consultant tätig ist, wusste, dass die Swissair einen neuen Personalchef suchte, worauf ich sofort ansprach.

Welches sind Ihre Aufgaben?

Meine Hauptaufgabe im Unternehmen ist, eine Balance zu schaffen zwischen den Interessen der Anteilseigner/Geschäftsleitung und denen der Mitarbeitenden. Als Personalchef gebe ich nicht den Takt an, ich steuere indirekt. Wir überlegen uns Strategien und Balance-Ziele, ideal aber ist, wenn die Betroffenen neue Prozesse selbst initiieren. Ich sehe das als Hilfe zur Selbsthilfe. Ich kenne das von vielen Fluggesellschaften, bei Swissair ist das wohl ähnlich gewesen: Man hat sich beworben und kaum ist man akzeptiert worden, hat man die Verantwortung für sein weiteres Leben gegen den Badge getauscht. Das kann einfach nicht mehr sein!

Führung ist die Aufgabe des Managements, unsere ist es, Führungsmittel bereitzustellen, die heute akzeptiert werden können. Wichtige Instrumente dazu sind die schon vor meiner Zeit begonnenen Staff-Surveys. Sie können helfen, das Diversity-Management, für das es keine wirklich gute deutsche Übersetzung gibt, zu leisten, die unterschiedlichsten Interessen, die in einem Betrieb herrschen, unter einen Hut zu bringen. Je öfter man den Survey macht, desto aussagekräftiger wird er und dazu noch billiger.

Dabei gilt es sicher zu beachten, dass sich die Einstellung der Mitarbeitenden, dem Survey gegenüber, im Laufe der Zeit ändert, sie das auch nicht mehr als so wichtig betrachten wie beim ersten Mal.

Richtig. Die kritischsten Surveys sind der zweite und der dritte. Unsere Leute bei PE sind ganz enttäuscht, dass wir nur noch einen Rücklauf von 42 Prozent haben, nach einem solchen von über fünfzig Prozent beim ersten. Ich finde das völlig normal, über vierzig ist sogar ein gutes Ergebnis. Viele fragen sich, was sich denn so gewaltig verändert habe seit dem ersten. Man kann es noch so gut kommunizieren, dass es sich bei Kulturveränderungen um ein Langfristprojekt handelt, dass man nicht erwarten sollte, dass sich drei Monate nach dem Ausfüllen die Welt gemäss den persönlichen Wünschen verändert hat. So fragen sich viele, was es denn nützt. Nach dem dritten, nach drei bis vier Jahren, kann man vielleicht schon Veränderungen erkennen, wenn man mit dem Zustand vor drei Jahren vergleicht. Die Mitarbeitenden werden einen Sinn im Ausfüllen der Surveys erkennen und es wird sich bei einer Rücklaufquote einpendeln. Es ist genau wie bei Ihnen: Sie brauchen Instrumente um sich zurechtzufinden, wenn Sie in der Wolke fliegen.

Fliegen Sie denn manchmal auch in den Wolken?

Wir fliegen immer in der Wolke. Je weniger Referenzpunkte vorhanden sind, desto schwieriger wird auch unsere Aufgabe. Deshalb brauchen wir Messsysteme und Referenzen gegen aussen, deshalb auch das Benchmarking. Ich habe früher Segelflug gemacht und weiss aus eigener Erfahrung, wie unangenehm es ist, mit der normalen Instrumentierung ei-

nes Segelflugzeugs in eine Wolke zu geraten, darum möchte ich ähnliches in meinem Beruf vermeiden. So komme ich zu einer weiteren Hauptaufgabe für den Personalchef eines Unternehmens, nämlich die, das Gefühl dafür zu haben, wie es um die Unternehmung steht. Wo drückt uns der Schuh, wo haben wir Probleme. Viele Daten, zusammengesetzt in einer Auswertung, sagen dem Profi, wo eingegriffen werden muss. Bei der Daten- und Auswertungsqualität, denke ich, liegt noch ein Nachholbedarf bei der Swissair.

Da sind Sie jetzt mit dieser Umfrage am Aufholen?

Der erste Survey wurde schon vor meinem Eintritt in die Swissair entwickelt. Wir haben unabhängig davon ein neues Feedback-Tool entwickelt, in dem das Verhalten der Führungskräfte in bezug auf unsere Werte/Values gemessen wird. Solche Werte in einem Unternehmen sind absolute Fixpunkte. Führt man nämlich eine Unternehmung nur über Zahlen, führt das früher oder später zu Problemen. Gerade in der heutigen Zeit, in der die Wertsysteme um uns herum zerbröckeln, müssen wir feste Werte definieren, die dann auch im Verhalten der Führenden sichtbar werden. Gerade grosse Unternehmen müssen heute diese Standards setzen, die Leute wollen wissen, was gut ist und was schlecht. Meine Aufgabe dabei ist auch, diese Werte so zu vermitteln, dass jede/r Mitarbeitende in der Swissair für sich persönlich weiss, was sie ihm oder ihr bedeuten.

Deshalb haben wir uns in der Geschäftsleitung sehr viel Zeit genommen, diese Werte für uns als Team auszuformulieren. Jetzt geht das auf die nächste Stufe, und jede direkt unterstellte Dienststelle ist daran, dasselbe für sich zu machen: Was heisst das für uns als Supply-Management, in Finance, im Revenue-Management? So mag jeder Wert an jeder Stelle etwas ganz anderes heissen. «Passion for Customers» zum Beispiel darf nicht heissen, dass irgend jemand in der Administration sagt, wir haben nichts mit Kunden direkt zu tun, also geht uns das nichts an.

Sie treffen da einen ganz wunden Punkt. Seit den diversen Auslagerungen unserer Zulieferstellen gewinne ich den Eindruck, dass nicht mehr die gleiche «Passion» herrscht, die geforderte Dienstleistung uns gegenüber zu erbringen, wie früher, als noch alle Swissair hiessen und «ihre» Flugzeuge abfertigten.

Das sind Themen, die man über solche Wertediskussionen schon hinkriegen kann. Wir haben uns gesagt, dass es nicht genügt, solche Werte zu formulieren, sondern man muss sie auch leben und messen können. Das ist etwas Schwieriges, ich kann aber jemandes Verhalten im Job betrachten und habe dadurch Hinweise, ob ihm oder ihr diese Werte wichtig sind. Für das Messen des Verhaltens haben wir ein Feedback-Tool entwickelt, das über die Ebenen im Testlauf eingesetzt wird, im Department O übrigens auch, und mit dem

festgestellt wird, ob wir diese Werte wirklich leben.

Bezieht sich dieses Tool im Moment nur auf die obersten Führungspositionen?

Genau, es ist in der Tat auf Führungspersonen zugeschnitten und misst bis 360 Grad, also Verhaltensbeurteilung von oben und unten und durch die Kollegen auf der gleichen Ebene. Wir selbst sind von Jeff Katz «gefeedbackt» worden und von unseren Direktunterstellten. Die Einbeziehung der Kollegen auf der gleichen Ebene machen wir in einem nächsten Schritt, aber nicht verbindlich, sondern auf freiwilliger Ebene. Das hat eine ganz andere Wirkung als die übliche Beurteilung über Businesszahlen. Da muss ich mich fragen: Bin ich tatsächlich ein Vorbild für die Mitarbeitenden? Sowas kommt dabei heraus. In einem weiteren Schritt wird ein Teil der Entlohnung der Führungspersonen an diese Beurteilung gekoppelt, spätestens dann werden es alle wirklich ernst nehmen. Verhaltenswandel kann man nicht diktieren, oder delegieren. Feedback kann als unangenehm empfunden werden, deshalb haben wir auch nicht unten damit beginnen wollen, sondern eine Art Selbstversuch gemacht. Im Moment läuft es auf der Stufe der DUs, den Vice-Presidents des Unternehmens.

Ist Ihre Stufe eigentlich President, wenn Ihre DUs schon Vice-Presidents sind?

Nein, ich bin Executive-Vice-President.



Diese Veramerikanisierung der Funktionsformen ist mir noch nicht geläufig.

Es gibt keine einheitliche Regelung. Das einzige was weltweit klar ist, ist die Funktion President and CEO. Ziemlich üblich ist, die Geschäftsleitung als Executive Board zu bezeichnen. Danach ist alles ziemlich individuell von Firma zu Firma bzw. von Land zu Land verschieden.

Ihre persönliche Hauptaufgabe in der Wertediskussion ist sozusagen, sie stufengemäss zu formulieren, damit danach gelebt werden kann, als einfacher Mitarbeiter oder einfache Mitarbeiterin, wie auch als Führungsperson?

Ich muss diejenigen, die neu in die Firma kommen, die vielleicht ganz andere persönliche Werte pflegen, dazu bringen, ihre Sicht mit der der Firma in Einklang zu bringen. Da sehe ich in Zukunft grössere Schwierigkeiten. Bis anhin konnten Grossfirmen ihre Wertesysteme auf alle, die bei ihnen arbeiten

wollten, aufstülpen, ohne grossen Widerspruch zuzulassen. Entweder es passte oder man konnte sich eine andere Firma suchen. Ich sehe aber in relativ sehr kurzer Zeit einen Arbeitskräftemangel auf uns zukommen, speziell bei qualifiziertem Personal. Da heisst es auf den Wertewandel bei der Jugend eingehen und sich neu orientieren. Hiess es vor vielleicht fünf Jahren noch, eine solide Basis und finanzielle Sicherheit, Karriere, «challenging career perspectives» wären wichtig, stehen heute mehr und mehr «balance between work and family» und «challenging tasks» an erster Stelle, wie Untersuchungen bei Hochschulabsolventen und -absolventinnen zeigen. Die Meisten wollen sich als Stellensuchende schon einsetzen und eine interessante Arbeit machen, aber nicht soweit, dass dabei ihre Freunde, ihre Familie zu kurz kommen. Das ist eine ganz neue Ausgangslage für viele in führender Stellung. Beratungsfirmen wie McKinsey oder Boston Consultants reden schon von einem «war for talents». Gerade diese Firmen haben ja bisher den Ton beim Recruiting angegeben. Wer einmal bei ihnen dabei war, hatte sozusagen den Marschallstab im Tornister, konnte mit einem steilen Aufstieg bis zum CEO einer Firma geradezu rechnen – musste sich dafür aber «mit Haut und Haaren» der Firma verschreiben ...

... und legte diese Haltung zeit Lebens nie mehr ab, sondern sie prägt seine Vorstellung davon, wie sich

andere in ihren Positionen verhalten müssen.

Ich beschäftige mich intensiv damit, wie menschliches Verhalten sich verändert und mit den Ursachen dafür. Was jeden Menschen am meisten prägt, ist der Erfolg; schon ein Baby wiederholt jene Dinge, die ihm das bringen, was es braucht. Ein lächelndes Baby in der Wiege lächelt nicht eigentlich, es hat einfach festgestellt, dass genau dies bei den Erwachsenen zu grösster Zuwendung führt und instinktiv weiss es schon, dass es ohne Zuwendung nicht überleben könnte. Auch Schreien und Weinen kann dabei erfolgreich sein, es gibt auch hier verschiedene Strategien. Und es ist extrem schwierig, einmal als erfolgversprechend eingestufte Verhaltensweisen wieder abzugewöhnen. Das gilt im gleichen Mass auch bei Führungskräften. Schliesslich hat sein/ihr Verhalten ihn/sie ja in die Erfolgsposition gebracht, also muss es richtig sein. Doch die Welt verändert sich und es gelten andere Parameter. Dies kann Unsicherheit erzeugen, das ist sofort ein Grund um Gegendruck zu erzeugen, damit dieses Unsicherheit Erzeugende einen nicht mehr bedroht! Verhalten von Menschen nachhaltig zu beeinflussen, zu verändern, ist äusserst schwierig, nicht nur bei Führungskräften. Es braucht Geduld und Zeit und davon sehr, sehr viel.

Wie sind Sie persönlich in dem verlangten Veränderungsprozess aktiv?

Ich versuche Multiplikatoren zu gewinnen. Ist eine Strategie einmal festgelegt, muss ich mir überlegen, wie diese umgesetzt werden kann. Ich möchte also Leute dafür begeistern, mit mir mitzumachen, andere für unsere Ideen zu motivieren.

Schweizer Manager haben wahrscheinlich eine eigene Auffassung von Führung, das hat schon Jeff Katz bemerkt. Sie können da sicher einen neuen Blickwinkel aus Deutschland dazu beitragen.

Ich denke nicht, dass Schweizer Manager ein Problem mit Führung hätten, oder gar schlechter wären. Ein Unterschied, den ich sehe, ist, dass die positive Selbstwahrnehmung der Schweizer etwas weniger ausgeprägt ist als bei anderen. Andere sind vielleicht schneller bereit von sich zu behaupten, sie seien die Grössten.

«The American Way» ist vielleicht nicht unser Stil.

Man nimmt sich eher zurück.

Das lernen wir schon in der Schule.

Meine Kinder haben hier schon ganz interessante Erfahrungen gemacht. Meine Tochter wird vierzehn, mein Sohn wird zwölf und ihnen wird in der Schule beigebracht, dass wichtig sei, den Durchschnitt zu erreichen. Sie sollen nicht Spitze sein, Olympiasieger werden, herausstechen, sondern wichtig ist der Durchschnitt.

Vielleicht ist das der Urgedanke der Demokratie?

Vielleicht. Aber es hat für mich praktische Konsequenzen. Wir haben ja schon die Unterschiede in der Personalarbeit zwischen Deutschland und der Schweiz kurz angesprochen. Ich glaube, dass es schwieriger ist, hier Personalarbeit zu machen, auch wenn es formal gesehen einfacher ist. Hier sind viele Dinge nicht so formal geregelt. In Deutschland ist nahezu alles fast schon formalistisch geregelt, was auch missbraucht werden kann. Die Schwierigkeit in Deutschland ist, innerhalb des extrem engen Rahmens überhaupt noch etwas bewegen zu können. Wenn der Herr Weber kommt und sagt, dass er Herrn XY nicht mehr in der Lufthansa haben will, muss ihm der Personalchef in der Regel sagen, dass das wohl kaum möglich ist, weil Herr XY schon seit beispielsweise fünfzehn Jahren in der Firma ist. Hier in der Schweiz ist das anders. Wenn Jeff Katz käme und dasselbe sagte, wissen er und ich, dass das theoretisch möglich ist. Aber das Rechtsempfinden in der Schweiz, immer vorausgesetzt die gängige Meinung herrscht, dass es falsch wäre Herrn XY zu entlassen, verhindert das. In Deutschland kann ich dabei ganz einfach sagen, dass das formal nicht möglich ist, dann ist die Diskussion gar nicht eröffnet. Hier in der Schweiz muss ich ganz anders vorgehen, muss Gründe bringen, weshalb ich das jetzt nicht für richtig halte. So trage ich eine andere Art von Verantwortung, was die Sache für mich interessanter und spannender macht.

Wobei Sie sicher nicht damit sagen möchten, dass das täglich vorkommt?

Nein, ich habe selbst, seit ich hier bin, keinen einzigen Fall erlebt, in dem eine fristlose Kündigung hätte ausgesprochen werden müssen.

Unser Gesellschaftssystem setzt ein gewisses gegenseitiges Vertrauen voraus. Je geregelter die Systeme werden, desto eher werden Missbräuche ausgeschaltet, die auf Misstrauen basieren könnten.

Diese Vertrauenskultur ist mir sehr wichtig. Im Verhältnis zum Beispiel mit Verbänden kann ich mich darauf verlassen, dass ich von dort nicht hinters Licht geführt werde, und umgekehrt gilt das genauso.

Betrachte ich die Situation beim Bodenpersonal, scheinen dort Verbände kaum eine Rolle zu spielen?

Das sehe ich anders, auch wenn dort drei Verbände ihre Kräfte verteilen, was vielleicht für die Durchsetzung ihrer Ideen nicht immer dienlich ist. Mir ist eigentlich das abschliessende und verbindliche Gespräch mit einer wirklichen Vertretung möglichst aller Mitglieder einer Berufsgruppe lieber.

Wir sind heute in einer Situation, in der grosse Gewaltenteilungen stattfinden. Der Aufbau einer Holdingstruktur hat schon dazu geführt, dass, wie es Sepp Moser in der Weltwoche etwas pointiert formu-

liert, wir als Airline nicht mehr in der Lage sind für unsere Flugzeuge einen Ölwechsel vorzunehmen. Grundsätzlich ist es wahrscheinlich auch für Sie schwieriger geworden, Ihre Aufgabe wahrzunehmen. Inwiefern sehen Sie Einflüsse der Holdingstruktur auf Ihre Tätigkeit?

Die sind eigentlich gering. Es gibt immer Themen, bei denen es schön wäre auf Holding-Ebene eine Personalfunktion zu haben, heute müssen wir uns eben untereinander besprechen. Das hängt immer mit der personellen Besetzung, in der wir heute einen problemlosen Umgang pflegen, zusammen. Klar ist es nicht ideal, wenn das reibungslose Funktionieren nicht aus der Struktur selber heraus gewährleistet ist, doch weiss ich im Moment auch keine bessere Lösung. Die zunehmende Individualisierung verlangt nach individuellen Abmachungen, da lassen viele Arbeitnehmer sich lieber nicht in einen unübersichtlichen GAV, der vernetzt mit vielen anderen Gruppierungen ist, einspannen und möchten eigentlich einen Vertrag nur für sich allein. Das geht natürlich auch nicht.

Wir haben ja das Phänomen, dass auf der einen Seite die Bestände schrumpfen und gleichzeitig die Aufgaben wachsen. Gerade beim Bodenpersonal haben die Bestandeszahlen dramatisch abgenommen. In Kombination mit der Auslagerung von diversen Betriebseinheiten ergeben sich dadurch in der

täglichen Operation häufige Beeinträchtigungen unseres Produkts, weil die Koordination der Aufgaben in der heutigen Struktur nur unvollkommen wahrgenommen scheint. Ein Beispiel: Swissport setzt von sich aus wegen Personalmangels für einen Flug, der einen pünktlichen ATC-Slot hat, ein Pax-ETD, also eine publizierte Verspätung. Damit gefährdet ein ehemals «interner» Dienstleistungsbereich eine von äusseren Einflüssen (ATC) begünstigte pünktliche Operation. Sehen Sie Möglichkeiten für eine Verbesserung dieser Umstände?

Ich ginge nicht soweit, dass ich sagte, ich hätte eine Lösung. Früher als alles unter einem Hut war, hatte zwar jeder ein Budget für seine Aufgabe, aber wenn zum Beispiel ausserplanmässig ein Flugzeug abgefertigt werden musste, mobilisierte man Kräfte und Mittel, diese Aufgabe zu erledigen, die Kostenverantwortung lag aber nicht beim einzelnen Betriebsteil, so dass kaum ein Überblick über die tatsächlich auflaufenden Kosten möglich war. Wir haben nun einmal ein Kostenthema bei den Airlines.

Es muss einen Steuerungsmechanismus geben, der prozessorientiert ist. Es ist schwierig diese Prozesskettenverantwortung wahrzunehmen. Grossunternehmen wie die Swissair sind bestenfalls in der Lage, eindimensionale diesbezügliche Aufgaben wahrzunehmen. Wenn ich sage: Jetzt werden Kosten gespart, dann funktioniert das ausgezeichnet. Sage ich: Der Seat-Load-Faktor muss

höher sein, richten sich alle Anstrengungen auf dies. Gibt man gleichzeitig die Aufgabe noch auf den Yield zu achten, ist das System meist schon überfordert.

Wir haben uns auch schon mit Ideen von Frederic Vester beschäftigt, der mit seinen organischen Systemen Lösungsansätze suchte.

Er hat aber auch keine Lösung gefunden. Ich verwende oft den Vergleich, den Martin Hilb, Professor in St. Gallen, verwendet. Er nennt das den «Appenzeler Weg», der heisst: Nicht «entweder – oder», sondern «sowohl - als auch». Das muss der nächste Schritt sein, mir zu überlegen, wie ich neben dem einen Constraint, zum Beispiel des Seat-Load-Factors noch weitere, wie die Kosten, mit einbeziehen kann. Ich muss schauen, wie ich allfällige Mehrkosten in einem Bereich in einem anderen wieder hereinholen kann.

Das Schwierige dabei ist, dass alle sich in ihrer Position Gedanken über Teilaspekte anderer Verantwortungsbereiche machen müssten.

Richtig. Das bedeutet wiederum eine Herausforderung an uns, dass wir Leute einstellen oder fördern, die diese Fähigkeit mitbringen, die also vernetzt denken können und weiter, Menschen auf diese neuen Aufgaben vorbereiten. Da hilft auch Management Exchange. Heute nachmittag haben wir ein Meeting auf SAirGroup-Ebene, an dem wir uns Gedanken machen, wie wir auf dem Gebiet noch mehr machen können.

Wir hatten vor Jahrzehnten schon einmal die Idee, dass man Führende mit Anliegen anderer Teilbereiche vertraut machen könnte, indem man sie auf der gleichen Stufe rotieren liess. Das wurde aber bald wieder fallen gelassen.

Wir haben bei Lufthansa die Regel gehabt, dass eine Beförderung nur ausgesprochen werden darf, wenn der zu Befördernde vorher mindestens eine Querverschiebung auf seiner Verantwortungsstufe gemacht hat. So war der direkte Durchmarsch von unten nach oben nicht möglich. Ist also jemand, der für die Passagierabfertigung in einem Terminal verantwortlich ist, vorher einmal im Dispatch gewesen, sieht er die Abläufe ganz anders und kann auch anders entscheiden als derjenige, der nur im selben System aufgestiegen ist. Es geht nur noch vernetzt – alle müssen zusammenarbeiten, erst dann klappt's.

Welches sind für Sie die Hauptaufgaben eines Berufsverbandes?

Ganz egoistisch betrachtet bedeutet es, dass ich mich nur mit einer kleinen Gruppe verständigen muss, um Lösungen für eine grosse Zahl an Mitarbeitenden zu finden. Dass Verbände natürlich auch noch andere Aufgaben haben, ist selbstverständlich. Vor hundert Jahren, als Verbände gegründet worden sind, waren die Hauptaufgaben sicher, für ihre Mitglieder menschenwürdige Arbeitsplätze und -bedingungen zu schaffen, damit die Leute nicht extrem gesundheitsschädlichen Immissionen aus-



gesetzt wurden und deshalb ihre Lebenserwartung sank, dass sie genügend entlöhnt wurden, damit sie eine Familie ernähren konnten, und so weiter. Das waren essentielle Themen, die sind heute erledigt. Betrachtet man den Gründungszweck der Verbände, könnte man sagen, die Idee ist erfüllt, man kann sie auflösen. Es hat sich ein Wandel vollzogen, heute gilt es einen Ausgleich von Interessen zu schaffen, ein Forum zu schaffen, in dem Feedbacks für artikuliert Themen gegeben werden, damit der Einzelne sich mit seinen Problemen nicht so allein erfährt oder sich wenigstens einen Anlass zu Neuorientierung holt. Die Funktionen des Verbands sind schwieriger geworden – sicher war die Zeit des Klassenkampfes auch nicht einfach, doch inhaltlich gesehen sind die Voraussetzungen, die darin agierende Persönlichkeiten mitbringen sollten, wesentlich grösser geworden. Damals war es auch einfacher, weil jeder akut die Bedrohung der Existenz von sich und seiner Familie gespürt hat. So konnte

man auch einfache Leute für die Mitarbeit bei einer Gewerkschaft begeistern. Heute, bei diesem Individualismus, Egoismus, Hedonismus, ist die Haltung dieselbe wie die Mitgliedschaft in einem Automobilclub: Jeder will, wenn er eine Panne hat, diese so schnell wie möglich behoben haben, doch sich selbst für etwas einsetzen will er nicht, dafür zahlt er ja die Beiträge.

Ich sehe auch, dass gerade in unserem Verband die Einbindung der Vertreter in unternehmerische Gedankenabläufe eine grosse Gefahr birgt. Wenn sowohl Unternehmer wie auch Verbandsvertreter nur noch mit EBIT-Zahlen um sich schmeissen, verliert für mich das Wohlergehen des oder der einzelnen Mitarbeitenden seinen Wert in der Diskussion.

Ich sehe die Gefahr, dass die Mitglieder verbandsmüde werden, weil sie den Eindruck haben, dass «die da oben» sowieso nur gemeinsame Sache machen. Andererseits, nach den Zielen für die Verbands Spitze in Verhandlungen befragt, heisst es, man will mehr Ferien, mehr Geld, mehr Freizeit haben. Da kann ich nur auf das gesamte Umfeld verweisen, so etwas kann sich unsere Volkswirtschaft nicht leisten. Da kann man sagen: Wenn es sowieso volkswirtschaftlich nicht vertretbar sein kann, wieso soll ich dann noch Verbandsbeiträge zahlen? Wozu brauche ich da eine Gewerkschaft?

Ich denke aber, dass die Zusammenarbeit mit einem Pilotenverband schon

auf einer anderen Stufe ist, als jene mit den übrigen Verbänden. Nicht im qualitativen Sinn, eher in der Homogenität der Bedürfnisse der Vertretenen, man setzt sich über andere Dinge auseinander. So halte ich es für weniger problematisch als am Boden, wenn ein Verband Mitverantwortung übernimmt als Partner der Unternehmensleitung. Die Einsicht, ein nicht unwesentlicher Kostenfaktor zu sein, kann zur Mitwirkung bei Lösungen zur Kostensenkung führen. So sucht man Wege, wie eigene Bedürfnisse in Kooperation mit einer Geschäftsleitung eingebracht werden können und gleichzeitig die Ziele dieser Unternehmung mit berücksichtigt werden. Andere haben als erstes den Hinweis auf die Pilotensaläre, wenn es ums Sparen geht. Meine Standardantwort lautet dann: Send me your application – be a Pilot!

Ich sehe da aber eine Zuspitzung der Lage. Wir arbeiten speziell im Kurzstreckenbereich seit zwei Jahren an der Limite, und wir sähen gerne eine Verbesserung in bezug auf die Arbeitseinsätze, die sozial belastend werden. Im neuen GAV ist das kein Thema, was mich persönlich stört. Ich höre von vielen meiner Kolleginnen und Kollegen, dass das familienintern thematisiert wird. Der Wertewandel hat stattgefunden, man will einen Ausgleich zwischen Familie/Beziehungen und Beruf finden und nicht mehr schuf tend einfach ein Vermögen äufnen,

sondern auf beiden Ebenen ein Maximum erreichen.

Klar ist ein GAV wichtig, mindestens so wichtig ist aber auch der Dialog darüber hinaus. Wir befinden uns in einer ver-rückten Branche mit Gewinnen, die in keiner Relation zum Umsatz stehen. Mit einem Gewinn-Umsatz-Verhältnis, wie wir es bei Swissair als gutes Ergebnis letztes Jahr auswiesen, würde in jeder Grossbank wahrscheinlich schon ein Krisenstab einberufen! Wir sind gefährdet. Wir müssen überlegen, wie wir innerhalb der gegebenen Leitplanken gemäss unseren Bedürfnissen eine Umverteilung von «Einsätzen» erreichen können, so dass jeder und jede im Gesamtkostenrahmen die persönlich wichtigsten Punkte erfüllt sieht.

Ich denke, der jetzige Vertrag würde einfach grössere Bestände bedingen, damit die schon im GAV '96 vorgesehenen Möglichkeiten für TZV, UBU, Ferienbezug, etc. auch wirklich realisierbar wären. Ich sehe schon im GAV '96 schöne Worte, aber gleichzeitig die Realität von Ferienüberträgen, Einsatzumstellungen, weil es die Bestände nicht erlauben, normal zu planen.

Das hängt zusammen mit der aktuellen Situation von einer grossen Zahl an Umschulungen, die später einmal, wegen der praktisch ausschliesslichen Airbus-Flotte, weniger Umschulungen, auch weniger Planungsaufwand bedingen. Es muss transparent sein, dass diese Phase der Beschränkung der Möglichkeiten ihr

Ende hat, das muss auf ein, zwei Monate genau ersichtlich sein, damit dafür Verständnis aufbaubar ist.

Das stimmt. Ich bin aber schon über zwanzig Jahre in der Firma und erlebe eigentlich nur Ausnahmestände in bezug auf Ferienzu-teilung und Bestandeszahlen. Jetzt sind wir in einer expansiven Phase und ich höre trotzdem, dass man nächstes Jahr nur noch sechzig Ab-gängern der SRAS Verträge anbieten will. Das entspricht einer Reduktion um 25 Prozent!

Wenn ich aber die geplanten zusätzlichen ASKs (Aircraft Seat Kilometer) um die Hälfte reduziere, den Bestandesaufbau aber nur um einen Viertel, ist das gar nicht schlecht.

Wenn die vertraglich zugesicherten Möglichkeiten schon erreichbar wären, wäre dies sicher sinnvoll, doch sind wir davon weit entfernt. Man hat einfach die Zahlen immer im Vordergrund und den Menschen wie hinter einem Paravan. Die Zahlen zeigen sicher eine plötzliche Abflachung der Kurve, doch dass die Menschen schon seit Jahren nicht in der Lage sind zum Beispiel Ferien mit der Familie frühzeitig zu planen, oder ihre Freizeit wirklich, im Rahmen der durch die Unsicherheiten, die mit der Fliegerei unabdingbar verbunden sind, planen zu können, schleckt auch die berühmte Geiss

nicht weg. Ich habe den Verdacht, dass man es einfach darauf anlegt, die bestehenden Verhältnisse in die Zukunft zu «retten». Das mag für das Unternehmen kurzfristig sinnvoll sein, aber es fördert nicht die Freude an der Arbeit, die, wie Untersuchungen beweisen, als Grundlage für höchste Leistungsfähigkeit angeschaut werden kann.

Das ist an sich richtig. Doch die hohe Umschulungswelle kann ich als Investition in die Zukunft sehen. Sobald diese vorbei ist, ist die Belastung sofort vorbei. Es ist wichtig, dass eine Situation, die als Ausnahmesituation diese Zustände verlangt, nicht im Nachhinein zum Normalzustand deklariert wird. Wir müssen also versuchen herauszufinden, ob wir uns eine stärkere Erhöhung der Bestände überhaupt leisten können. Oder wenn es zuviel kostet, ob eine Umverteilung auf anderer Ebene die Lebensqualität zu verbessern vermag. Je mehr wir dies individualisieren können, desto besser.

Ich sehe alle diese Überlegungen. Für mich darf aber der «Normaltyp», der ja jedem GAV zugrunde liegen müsste, nicht derjenige sein, der lieber hundertfünfzig Prozent arbeitet und dafür genügend Geld zur Anschaffung von Statussymbolen hat, für die er kaum die Freizeit hat, sie sozial zu verwerten.

Innerhalb eines gegebenen Rahmens muss man aber auch diesem Typen entgegenkommen können. Ich bin auch ein

Gegner davon, innerhalb eines Vertrags fein ziseliert alles regeln zu wollen. Da geht mir dieser Vertrag fast schon zu weit.

Angesichts Ihres Pendenzenbergs da auf Ihrem Pult, der sich nur schon in zwei Tagen angesammelt hat, haben Sie sich überhaupt im Detail damit auseinandersetzen können oder stellen Sie sich auf Experten ab?

Wichtig im Management ist es, die richtigen Leute im Team zu haben, die einen auf Dinge aufmerksam machen und die Fähigkeit, zu erkennen, wo und wann es zwingend nötig ist, sich mit etwas ganz intensiv im Detail zu beschäftigen. Das bedingt Sensibilität, aber auch Glück. Und ein gutes Team, auf das man sich verlassen kann. Eine der wichtigsten Aufgaben des Führers ist, sich die richtigen direkt Unterstellten zu suchen, zu entwickeln und zu einem Team zu formen.

Die Gesellschaft allgemein, aber auch die Betriebe erleben eine wachsende Polarisierung der Zustände. Immer weniger haben immer mehr, die grosse Mehrheit immer weniger. Unser Bonussystem ist sehr klassierend, weil es denjenigen, die eh schon mehr haben noch mehr gibt. Solche Verhältnisse bergen grundsätzliches Konfliktpotential. Was wollen Sie dagegen tun?

Von einem anderen Verband kam der Vorschlag, allen den gleichen Bonus zu geben. Man muss versuchen, als Perso-

nalverantwortlicher Gleiches gleich zu behandeln, aber auch den Mut haben Ungleiches ungleich zu behandeln. In der Philosophie gibt es zwei Möglichkeiten, Gerechtigkeit zu definieren, beide sind richtig. Erstens kann man sagen, gerecht ist: Jedem das Gleiche. Zweitens lässt sich mit gleichem Recht sagen: Jedem das Seine. Man kann aber nicht ständig zwischen beiden Grundsätzen hin und her springen. Heute scheint mir die zweite Auslegung den Bedürfnissen der Menschen gerechter zu werden. Das geht – subjektiv betrachtet – natürlich vor allem dann gut, wenn der andere nicht mehr bekommt als ich!

Ich bin gegen hierarchische Differenzierung in Bonussystemen, solange damit nicht auch Verantwortungen und Risiken verbunden sind. Solange es heisst: Verlieren kann keiner, aber diejenigen, die grössere Verantwortung und Risiken auf sich nehmen, können nur noch mehr gewinnen, macht es noch nicht richtig Sinn. Bei uns ist das anders. Habe ich beispielsweise als Mitglied der Geschäftsleitung vierzig Prozent meines Einkommens variabel, fehlen mir am Ende des Jahres vierzig Prozent meines möglichen Einkommens, wenn wir unsere Ziele nicht erreichen. Übertreffen wir die Ziele, kann ich natürlich auch mehr erzielen. Ist jemand der Ansicht, sein Einfluss auf das Erreichen der Ziele sei sehr gross und dementsprechend grosszügig sollte der Bonus bemessen werden, muss er auch das Risiko in Kauf nehmen, bei Misserfolg entsprechende Einbussen zu haben. Je höher jemand in

der Hierarchie steht, desto mehr kann ich von ihm oder ihr erwarten, dass ein höherer Betrag des Einkommens mit Risiko behaftet ist. Wenn jemand zum Beispiel Maître de Cabine ist, hat er/sie sicher weniger Einfluss auf das Betriebsergebnis als zum Beispiel der Finanzchef des Unternehmens. Als Gruppe aber haben alle M/Cs sicher auch einen grossen Einfluss - auch da ist also eine Risikobeteiligung gerechtfertigt, aber sicher nicht so individualisiert und so hoch wie beim Finanzchef.

Wir haben noch ein Tool zur Motivation des Personals: Das Freiflugreglement. Was möchten Sie uns dazu sagen?

Ich habe das Freiflugreglement sozusagen als Geschenk zum 1. März 1999 bekommen. Da ist es in die Verantwortung der Swissair Airline überführt worden, dabei war ich nicht ganz unbeteiligt, habe diesen Wechsel sogar mitinitiiert. Ich dachte, wenn wir schon diejenigen sind, die dieses «Goodie» produzieren, sollen nicht andere alleine darüber entscheiden, wie es gehandhabt wird.

Mit diesem Thema kann man sich aber eigentlich nur Feinde machen. Wir werden in den nächsten Wochen ein Arbeitsgruppen-Meeting machen, bei dem aus jedem Departement der Swissair jemand aus der Vice-President-Ebene sowie Experten dabei sein werden. Dort wollen wir uns überlegen, was wir verändern wollen. Bis jetzt weiss ich nur, was ich will. Ob das dann die Zustimmung der Gruppe findet, weiss ich

noch nicht. Ich will das System für den Einzelnen attraktiver machen. Das kann nicht heissen, dass ab sofort Freiflüger mehr Platz auf den Flugzeugen finden und dafür Vollzahler verdrängen, sondern ich denke eher an ein System von anderen Produkten. Ich kann mir keine Airline vorstellen, die das ID-90/R2-Fliegen abschafft, natürlich auch nicht die Swissair. Das wird immer angeboten werden. Es gehört dazu, wie die Flugzeuge. Natürlich weiss jeder, dass die Chancen, speziell in der Urlaubszeit damit an beliebte Orte zu fliegen, vor allem bei der heutigen Flugzeugauslastung, extrem niedrig sind.

Es stellt sich also die Frage nach Alternativen. Wir suchen eine Form von Tickets, die denen der Vollzahlenden gleichgestellt ist, die aber für uns als Firma keinen Verlust bedeuten und trotzdem als Incentive gelten kann. Ich denke an eine Art von erweitertem Family-Wings-Tickets zusätzlich zu der ID-90 Möglichkeit. Als Mitarbeiter in einer Automobilfirma weiss ich, dass ich ein Auto um 17 bis 20 Prozent ermässigt kaufen kann. Natürlich kann jedermann fünf bis zehn Prozent herunterhandeln, doch es bleibt immer noch eine gesicherte Differenz für die Angestellten, als Vorteil dafür, dass sie für den Betrieb tätig sind.

Wenn wir also eine Möglichkeit finden, unseren Angestellten Tickets anzubieten, die zum Beispiel 15 bis 20 Prozent unter dem von allen anderen verlangten Tarif liegen, wobei sie das gleiche Produkt erhalten, wäre das sicher ein Anreiz. Als Mercedes-Arbeiter bekomme ich ja auch

nicht ein Auto, das ich erst noch selber zusammenbauen muss, wenn ich meine Procente einlöse. Es muss also so sein, dass ich als Swissair-Mitarbeiter zu einem von mir gewählten Zeitpunkt mit der ganzen Familie zum Beispiel nach Gran Canaria fliegen kann und dabei möchte ich nicht darüber diskutieren müssen, ob ich nicht vielleicht doch nach Sebastopol gehen wolle. Das kann natürlich nicht nur zehn Prozent kosten, sondern wesentlich mehr, aber immer noch weniger als es im Reisebüro kosten würde.

Unsere Prozentzahlen sind relativ, zahle ich ID-50, kann ich sicher sein, dass der zugrundeliegende Tarif von Keinem je bezahlt werden muss.

Es muss transparentere Systeme geben, die einen Marktpreis ausweisen, von dem dann ausgegangen wird. Betrachten wir doch die Sache einmal vom Business-Standpunkt aus. Es gibt in der SAir-Group circa 48000 Mitarbeitende, alle Angehörigen eingerechnet ergibt das sicher 150000 Menschen, die mit ID-Tickets reisen können. Stellen Sie sich vor in einer Stadt von 150000 Einwohnern erhalten Sie die Möglichkeit, das einzige, unkonkurrenzierte, exklusive Reisebüro zu übernehmen! Das muss doch eine Herausforderung sein! Vielleicht hätten wir mit diesem Ansatz eine Haltungsänderung zu erwirken, so dass es plötzlich für die dort Tätigen ein persönlicher Anreiz wäre, mehr Tickets zu verkaufen. Angeblich stehen alle Airlines unmittelbar davor, Neuerungen in ihren Freiflug-Re-

gementen einzuführen, unsere Qualiflyer-Partner würden gerne auf unseren Zug aufspringen.

Wollen Sie solche Haltungsänderungen auch über die neu geschaffene Stelle PM erreichen?

PM steht für Personalmarketing und ist eine 40 Prozent Stelle, Claudia Ehlers arbeitet zwei Tage pro Woche für mich und zumindest vorerst allein. Bisher gab es bei der Swissair niemanden, der sich mit Personalmarketing beschäftigt hat. Wir haben unsere Rekrutierung, die speziell Cockpit- und Kabinenpersonal wirbt und prüft. Daneben wurde eher unkoordiniert mal an dieser mal an jener Hochschule geworben. Wir gelten zwar immer noch als der beliebteste Arbeitgeber unter Hochschulabgängern, doch werden wir nicht ewig von unserem «Marken-Nimbus» profitieren können. Der «war for talents» hat schon angefangen, auch die Attraktiven und Beliebten wird es treffen. Wenn wir uns da nicht positionieren und profilieren, werden wir Mühe haben. Noch ist die Situation die, dass an einem Absolventen-Anlass unser Stand, auch wenn er noch so bescheiden ist, stark frequentiert wird. Claudia Ehlers hat nun den Auftrag, sich zu überlegen, wie wir auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft weiterhin attraktiv bleiben können.

Moritz Suter hat einen ganz anderen Ansatz an Nachwuchsförderung. Er will nun Saisoniers in der Kabine beschäftigen und scheint auch sonst nicht viel für langjähri-

ge Mitarbeitende zu tun.

Moritz Suter hat seine Philosophie kürzlich verändern müssen. Ich habe schon vor ein paar Monaten vermutet, dass er mit seinem Ansatz von befristeten Verträgen bald nicht mehr genug Leute finden wird. Meine Kollegen waren nicht ganz meiner Meinung. Doch auch Moritz Suter spürt den Recruitment-Mangel. Gegenüber Crossair haben wir das zusätzliche Problem, dass wir nur in der Schweiz rekrutieren können, während sie in ganz Europa anheuern können, weil ihr Flugplatz europäisch ist und damit eine Sonderregelung gilt. Machen wir doch einmal ein Zahlenspiel: In einem normalen Jahr stellen wir vielleicht 800 neue Flight Attendants an, dafür braucht es 4500 Bewerbungen, was im Industrievergleich eine sehr gute Quote ist, um 800 Flight Attendants zu finden. Für uns heisst das aber, dass von allen Leuten in der Schweiz, die neu auf den Arbeitsmarkt kommen, sich sechs (!) Prozent als Flight Attendant bei der Swissair bewerben müssen - und dies gilt für die ganze Schweiz bis ins hinterste Wallis oder Graubünden. Auch da müssen wir uns strategisch etwas überlegen, auch damit wird sich Claudia Ehlers beschäftigen müssen.

Saisoniers als Mitarbeitende sind dabei nicht die strategische Neuerung der SAir-Group?

Nein, nur als Ergänzung, wenn wir mit dem Basisgeschäft unsere Ziele nicht erreichen. Es kann schon sein, dass wir



mit dem Versuch, neue Gruppen von Leuten für eine Tätigkeit bei uns zu begeistern, immer weniger mit reinen Vollzeitstellen zurechtzukommen. Da habe ich eine andere Meinung als zum Beispiel die Kapers - ich finde es zwar erstrebenswert aber nicht ausreichend, wenn sie sich ausschliesslich auf jene konzentrieren, die Flight Attendant als Lebensstelle betrachten.

Würde eine Öffnung gegenüber der EU die Schweizerinnen und Schweizer als Mitarbeitende nicht noch unattraktiver gegenüber anderen machen als heute?

Nein, es heisst nur, dass Leute, die nicht Schweizer sind, sich auch bei uns bewerben können. Die Wahrscheinlichkeit nun, dass solche, auch aus dem Süddeutschen Raum, sich zwar für einen höheren Lohn bei allerdings wesentlich höheren Lebenshaltungskosten bei uns anstellen liessen, ist gering. Wir müssen zum Beispiel gerade bei Fliegenden darauf bestehen, dass sie in der näheren Umgebung des Flugplatzes wohnen. Und die Lebenshaltungskosten sind für alle, die hier

wohnen gleich. Ich weiss selbst sehr gut, dass Welten zwischen den Kosten in Deutschland und der Schweiz liegen. Ich sehe daher kaum die Gefahr einer Lohnunterwanderung. Wenn über eine Angleichung der ganzen Schweiz an ein EU-Niveau eine allgemeine Senkung der Löhne und Preise bewirkt werden könnte, sähe die Sache vielleicht anders aus - doch so einfach, wie sich das Einzelne vorstellen, ist es nicht.

Im Moment löst man das Problem durch Auslagerungen. Einzelne Bereiche von zentralen Stellen in der SAir-Group sollen nach Brüssel wandern, ob das etwas mit dem geheimnisvollen «Diamant-Projekt» zu tun hat, weiss ich nicht.

Diamant hat weder mit Personalknappheit noch mit Outsourcing zu tun. Es handelt sich darum, wie es von Anfang an mit Sabena ausgemacht war, dass wir überlegen, wie wir gerade im administrativen Bereich Synergien optimal nutzen können. Es hat überhaupt nichts damit zu tun, wie etwa Sepp Moser schreibt, dass die Swissair von Zürich weg wolle. Doch diese Art direkter Zusammenarbeit verlangt gerade von uns Personalbeauftragten Mehrarbeit, um in verschiedenen Kulturen gemeinsame Interessen erkennen und fördern zu lassen.

Da sehe ich die Problematik, die ich in der heutigen Diversifizierung in verschiedene autonome

Teilbereiche erkenne. Früher, als alle Swissair hiessen und weltweit «ihre» Flugzeuge abfertigten, war die Motivation schon spürbarer als heute, wo unser Flug nur noch einer unter vielen ist.

Das hängt immer von den handelnden Personen ab, das würde ich nicht auf das System schieben. Ein kleines Beispiel aus der Lufthansa, deren Geschichte ich einfach noch etwas besser kenne als die der Swissair, aber bei Swissair war es sicher nicht anders: Als die Lufthansa noch kleiner war, fuhren die Mechaniker mit VW-Bussen auf den Vorfeldern herum, um die Flugzeuge abzufertigen. Da war es üblich, dass kleinere Reparaturen an den Bussen in den Pausen von den Mechanikern selbst gemacht wurden, weil es allen unsinnig erschien, diese Arbeit auswärts für teures Geld machen zu lassen. Das Geschäft wuchs, es war aber Usanz, dass die Busse intern gewartet und repariert wurden. Das Arbeitsvolumen stieg, die Pausen wurden kürzer, langsam, unmerklich entwickelte sich eine eigene Abteilung, die nur noch darum besorgt war, VW-Busse zu reparieren. Als ich dort Inventur gemacht habe, fand ich in einem Lager VW-Bus-Motoren, die für den Fall, dass ein Motorschaden eine Reparatur verhinderte, als Ersatz gebraucht würden. Das ist natürlich unsinnig. Erstens braucht Lufthansa kein Lager an VW-Bus-Motoren, und zweitens macht es keinen Sinn, bei Lufthansa eine eigene Gruppe Leute für

diese Tätigkeit zu beschäftigen. Also braucht es einen Grundsatzentscheid über die Fertigungstiefe, dabei kann durchaus auch in einem bestimmten Randbereich des Unternehmens herauskommen, dass wir dort zuwenig tun. Diese Grenzen sind aber nicht auf ewig definierbar, sondern müssen immer wieder hinterfragt werden.

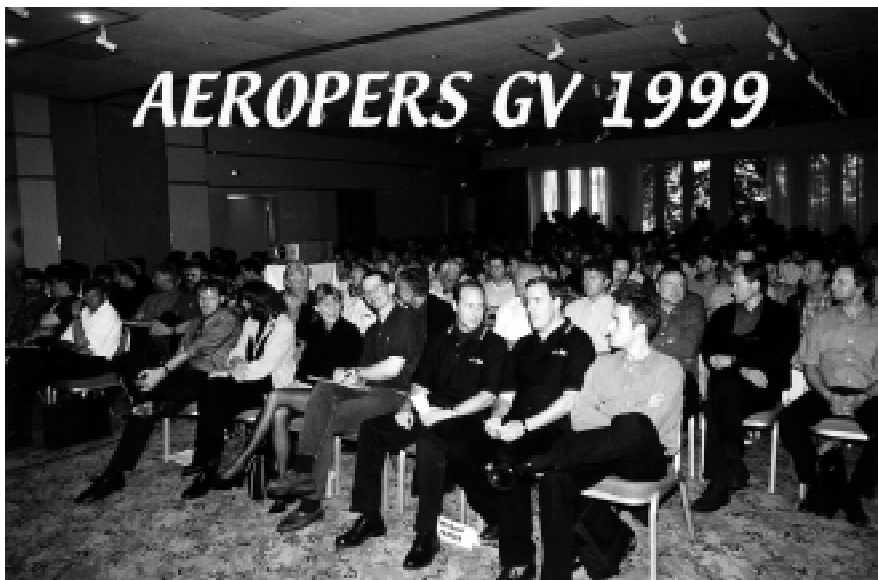
Wir haben über eine längere Periode die Lagerhaltung von Flugzeugersatzteilen heruntergeschraubt, so dass «Lack of Spare» der übliche Eintrag ins Logbuch geworden ist. Ich hoffe, dass wir die Talsohle dieser Übung bald durchschritten haben.

Es ist nicht auszuschliessen, dass man beim durchaus berechtigten Abbau von Lagerkosten – es ist ja ein grosses gebundenes Kapital, für das wir hohe Zinsen zahlen müssen – zuviel reduziert. Dann muss das Pendel wieder zurück schwingen und idealerweise kommt man nach ein paar Pendelausschlägen zu einem Optimum. Ich möchte aber festhalten, dass alles, was wir hier besprechen, vor allem mit Menschen zu tun hat, mit Verhaltensänderung – und das kostet Zeit. Man muss sich Mühe damit geben und sich Zeit dafür nehmen, die gesetzten Ziele zu erreichen.

Herr Mölleney, wir danken Ihnen, dass Sie sich Zeit für dieses Gespräch mit uns genommen haben.

Viktor Sturzenegger und Henry Lüscher

Wir - die Wirtschaft!



Manchem ist die dreiundfünfzigste, nicht ganz so ordentliche Generalversammlung wohl noch in Erinnerung, als er sich gütlich tut, an dem von der VEF spendierten und diesmal besonders üppigen kalten und warmen Buffet. 226 Aktive, 15 Pensionierte und zwei Gäste sind dem Ruf ihrer «Interessenvertretung» (um politisch korrekt zu bleiben) ins Mövenpick zu Glattbrugg gefolgt und freuen sich ob der (Meeres-) Früchte, die ein gutes Börsenjahr – trotz Crash – offenbar auf den Apérotisch zu zaubern in der Lage ist. Die auf dem linken Hahn lahrende und

rechts zeitweise stotternde Bierzapfsäule tut dieser Freude und der sich einstellenden guten Stimmung keinen grossen Abbruch und daraus ein schlechtes Omen zu konstruieren, wäre wohl an den Haaren herbeigezogen. So setzen sich die gut genährten, nichtsdestoweniger meist hart arbeitenden Massen mit etwas Verspätung Richtung Hemisphärensaal in Bewegung.

Patric Müntener

Dort erwartet sie – die überwiegende Jeansbesten und Timberlandbe-

schuhten – der adrett gekleidete Gesamtvorstand in bekannter Manier, frontal und leicht erhöht, unterstützt von state-of-the-art Powerpoint- und Sound-Technik. Präsident Christoph Huber eröffnet sodann die 54. ordentliche Generalversammlung der AEROPERS mit einem «delay» von rund acht Minuten, der für einmal keine «message» an die Einsatzleitstelle erforderlich macht. Er gelobt Kürze, im Wissen, dass schon viele der Anwesenden die vorangegangene VEF Informationsveranstaltung besucht hätten und erteilt das Wort gleich an Felix Kuster, den altgedienten Sekretär, der nicht ohne gemischte Gefühle an diese, seine dreizehnte Generalversammlung gekommen sei und seinerseits die obligaten administrativen Weisungen – wie etwa die Suspendierten hätten nunmehr den Saal zu verlassen – zum Besten gibt. Ausserdem weist er darauf hin, dass ein (sich im Verlauf der Versammlung zum «running gag» entwickelnder) Autoschlüssel gefunden worden sei, der nunmehr auf seinen Abholer warte.



Felix Kuster hat auch seine 13. AEROPERS GV als Sekretär souverän gemeistert

SR 111 – ein trauriges Jahr

Leider ist über die Ursache des tragischen Verlustes immer noch nicht viel Neues bekannt. Michael Fraser und Guillermo Mullet, der Schweigepflicht unterworfenen Mitglieder des Air Safety Comitees (vormals FLUSIKO), berichten im Rahmen eines Diavortrags mit eindrucklichen Bildern von den schwierigen Bergungsarbeiten und fassen die bisherigen Erkenntnisse der von ihnen als sehr professionell gelobten kanadischen Untersuchungsbehörden zusammen. Es seien einige Fragen zum Design der MD 11 aufgeworfen worden, woraus die IFALPA Ziele abgeleitet habe: Die MD 11 Checkliste sei der «Airbus-Philosophie» anzupassen, die auf ein eigentliches «troubleshooting», zugunsten eines minimalen Elektrizitätsgebrauchs, verzichtet. Die vorsichtig ausgedrückt «suboptimale» Kabelführung (vor allem die Versorgung des emergency essential busses verläuft ungeschützt zusammen mit anderen Zubringern) sei anzupassen, so dass in Zukunft die allerwichtigsten Kabel getrennt und geschützt von anderen, weniger wichtigen, verlaufen würden. Die «Avionics» des Flugzeuges sei mit einem Rauch- und Hitzeschutz zu versehen und last but not least sei ein Horizont – nach Fokker 100 Vorbild – einzubauen, der über eine eigene Stromversorgung verfüge und somit autonom funktioniere.

Die Anwesenden verdanken die vermittelten Informationen mit Applaus und erheben sich danach um aller im letzten

Vereinsjahr verstorbenen Besatzungsmitglieder zu gedenken. Es sind dies Urs Blöchlinger, Alain Dietschi, Erich Lüscher und die Besatzung der verunglückten SR 111 mit Urs Zimmermann und Stephan Löw im Cockpit, René Oberhänsli, Irène Bétrisey, Raphael Birkle, Anne-Elizabeth Castioni Emery, Patricia Wesley Eberhart, Collete Furter, Seraina Pazeller, Jeannine Pomili, Regula Reutemann, Peter Schwab, Brigitte Wiprächtinger und Florence Zuber in der Kabine. Von den Passiv-Mitgliedern sind Edy Brunner, Adam Szajdzicki und Helmuth Erni verstorben.

Das Vereinsjahr

Präsident Christoph Huber geht zum geschäftlichen Teil der Zusammenkunft über. Er bietet Gelegenheit die Traktandenliste abzuändern oder zu ergänzen – was nicht gewünscht wird – und verweist auf seinen präsidialen Jahresbericht, der allen Mitgliedern zugestellt worden sei; er beleuchte in der Folge lediglich die «highlights» seines ersten Jahres als Vorsitzender des Vereinigung. Erfreulich wertet er die für die betroffenen «Piloten ex Warteliste» vorteilhafte Lösung des Problems ihrer Saläreinstufung; mittlerweile sei der Bezug zwischen Lohn und Dauer der Anstellung, dank eines Entgegenkommens der Swissair, bei allen Piloten wieder hergestellt. Im weiteren sieht er den Keim für heutige Senioritätsprobleme in der jüngeren Geschichte des Vereins (als noch andere Vorstände im Amt waren), wo aus heutiger Sicht das Senioritätsprinzip vielleicht



Gabrielle Musy, neues Vorstandsmitglied, freut sich über das ausgezeichnete Wahlsultat - und die Blumen

etwas zuwenig konsequent angewendet worden sei und rekapituliert kurz die jüngst für einige Aufregung sorgende Diskussion um die A330, beziehungsweise die durch deren Einsatzdoktrin nötig gewordenen Umschulungen von der Langstrecken- in die Kurzstreckenwelt auf die A320. Er vergleicht die momentane Bestandessituation mit derjenigen im Sommer 1996/97; der Vorstand trug und trage einen «eigentlich unmachbaren» Aufbau mit, um eine günstigere Ausgangslage für uns Piloten zu schaffen. Die prekäre Feriensituation sei eine negative und schmerzhaft spürbare Folge davon. Diese sei erkannt und der Vorstand setze sich weiterhin mit Nachdruck für ein Verbes-

Absimmungsergebnisse

	Einge- gangen	leer/un- gütig	Erford- erliches Mehr	Ja	Nein	Stimmbeteili- gung
Protokoll 53. GV	796	4	397	788	4	71%
Jahresre- chnung	796	3	397	785	8	71%
Budget 1999	796	5	396	777	14	71%
Bereich der Kontroll- stelle	796	4	397	788	4	71%
Vorstand Gaby Müsy	796	18	390	725	gewä hlt	71%

serung ein. Der GAV Balair/CTA habe et-
was zurückgestellt werden müssen, be-
finde sich aber auf aussichtsreichen We-
gen und werde voraussichtlich im Som-
mer zur Abstimmung kommen. Christ-
oph Huber blickt sodann auf die Jahres-
ziele 1998 zurück; ein neuer GAV für die
Swissairpiloten sollte geschaffen werden
– dieser sei unterschriftsreif. Individuelle
Bedürfnisse sollten mehr berücksichtigt
werden können – der neue GAV bringe
auch in dieser Hinsicht einiges und aus-
serdem werde mit Hochdruck am «pre-
ferential bidding system» gearbeitet. Ein
weiteres Ziel sei, nach der Absage der Fu-
sion AEROPERS/CCP, die Bildung einer

Arbeitsgruppe zwischen den beiden «In-
teressenvertretungen» gewesen; diese sei
gebildet und tage von Zeit zu Zeit, ein
weiterer Fusionsanlauf sei allerdings mit-
telfristig nicht geplant. Zusammenfas-
send sei er zufrieden und ziehe eine po-
sitive Bilanz mit einigen Trübungen. Bei
dieser Gelegenheit dankt Christoph sei-
nen Mitarbeitern und insbesondere auch
deren und seinen Angehörigen für die
Unterstützung während des letzten Jah-
res. Zu guter Letzt dankt er auch dem Se-
kretariat für die geleistete Arbeit nicht
ohne seinen Dank für «zehn Jahre Dodo
Leuzinger» mit Blumenstraus und Kuss
zu untermalen. Der Jahresbericht des



Anselmo Caluori bedauert, dass an dieser GV wohl letztmals aktive Flight Engineers («Bord-Mehaaniker» heissen sie in seinem Dialekt...) beteiligt sind

Präsidenten für das Jahr 1998 wird per Akklamation genehmigt, worauf Christoph Huber das Wort dem Tagespräsidenten erteilt. Anselmo Caluori, von warmem Applaus empfangen, bedankt sich für die hohe Ehre und freut sich, dass mit ihm nun endlich der erste Flight Engineer Präsident der AEROPERS geworden sei. Er gibt zu bedenken, dass mit dem Ausscheiden der letzten B747 aus der Swissairflotte auch sein Berufsstand aus der Firma verschwinde, also eine Epoche der Swissair- und der Aeropersgeschichte zu Ende gehe. Dies sei die letzte GV mit aktiven F/E. Momentan gäbe es noch 31 aktive Bordtechniker, davon würden 26 vorzeitig pensioniert. Einige seiner Kollegen hätten sich im Ausland nach neuen Stellen umgeschaut, davon habe nur ein Einziger – dieser habe dank Heirat mit einer Italienerin einen EU Pass – Erfolg gehabt! Er dankt seinen Cockpit Kameraden, den Piloten, und auch der AEROPERS für die seiner Meinung nach sehr gute Unterstützung, wenn es um die Angelegenheiten der Bordtechniker gegan-

gen sei und erinnert an den sehr guten Sozialplan (F/E 90) für die ausscheidende Berufsgruppe. Ausserdem erfüllt er getreu die Pflichten des Tagespräsidenten und verliert die Abstimmungs- und Wahlergebnisse (siehe Kasten). Letztere sind diesmal glücklicherweise nicht geeignet jemanden zur Ablehnung der Wahl zu provozieren...

Antrag Theo Müller

Mit Schwung stürzt sich die GV ins nächste Traktandum, das da ein Einzelantrag von A320 Captain Theo Müller ist. Theo erzählt, er sei kürzlich mit einem «zweistreifigen» Copiloten unterwegs gewesen, der vorher als MD80 Captain bei Balair und danach bei Crossair geflogen sei. Auf der anderen Seite seien ihm eingemietete Garuda Copiloten mit drei Streifen aufgefallen. Er sehe diese Balairpiloten als eigentliche Opfer und ihre senioritätsmässige Einreihung als Folge der Umstände der dazumalig schwierigen Zeit für das Korps und setze sich mit seinem Antrag für eine Neueinreihung ein. Zu diesem Zweck solle ein Gremium geschaffen werden, bestehend aus Mitgliedern des AEROPERSvorstandes, Mitgliedern der Senioritätskommission, den betroffenen Piloten und ihm selbst. Man habe in der Vergangenheit schon manche Ausnahme gemacht, und er rede hier von lediglich acht bis zehn Kollegen, deren Neueinreihung niemandem weh tun würde. Er attestiert dem Vorstand, ihn fair bei der Ausarbeitung seines Anliegens unterstützt zu haben und appelliert an die Versammelten, seinen Vorstoss in

der «vortrageweisen» Abstimmung zu unterstützen, sozusagen «Eintreten» zu beschliessen. Damit wäre der Weg zunächst einmal frei für eine breitere Diskussion und eine schriftliche Abstimmung unter allen Mitgliedern bezüglich Bildung des vorgeschlagenen Gremiums.

Christoph Huber bestreitet, dass Ausnahmen in der numerischen Senioritätseinreihung gemacht worden seien und warnt nachdrücklich vor solchen. Lediglich bei der Typenwahl sei in der Geschichte nicht immer alles streng nach Seniorität gegangen. Die Streifen der Garuda Piloten hätten nichts mit deren Entlohnung zu tun, seien also mehr oder weniger Dekoration. Ausserdem hätten sich bereits diverse Gremien und auch der Vorstand ausführlich und mehrmalig mit der Thematik befasst und nachdem weder neue Erkenntnisse noch neue Argumente vorlägen, sehe er keinen Bedarf für die Wiederaufnahme der Diskussion. Der Vorstand sei aus diesen Gründen gegen den Antrag. Theo erinnert an die Einreihung der Piloten ex SLS Warteliste, wo auch flexibel mit der Seniorität umgegangen worden sei, was Christoph so allerdings nicht gelten lässt; dabei habe es sich um eine Liste gehandelt die sich die SLS Abgänger selbst gemacht hätten. Die numerische Einreihung sei reglementsconform gehandhabt worden. In der Folge melden sich mehrere Mitglieder aus dem Plenum zu Wort. Während die Einen davor warnen, mit dem Feuer respektive mit der Seniorität zu spielen und zu bedenken



*Schlange stehen zur
Stimmabgabe beim Sekretär*

geben, man könnte damit durchaus «schlafende Hunde» wecken, weil es noch diverse andere benachteiligte und sich benachteiligt fühlende Grüppchen mit Spezialanliegen gebe, freuen sich Andere über den selbstlosen Antrag von Theo und unterstützen diesen. Es melden sich sowohl Angehörige von Betroffenen, um die Situation Letzterer zu illustrieren, als auch Betroffene selbst. Befürworter und Gegner des Antrages geben sich abwechselungsweise das Saalmikrofon in die Hand. Ein Argument, es bestehe ja für die Betroffenen Besitzstandswahrung, wird dadurch relativiert, dass sich diese meist auf den letzten Lohn bei Crossair beziehe. Da die Stimmung im Saal nicht eindeutig auf eine Plenumsmeinung schliessen lässt, wird eine Abstimmung mit Auszählung unumgänglich. Christoph Huber kommt nach kurzem Sinnen zum Entscheid, die prozeduralen Feinheiten lieber an den Sekretär Felix Kuster zu delegieren, der sich offensichtlich sofort in seinem Element fühlt und nebenbei zum wiederholten Male den gefundenen Autoschlüssel

loswerden will. Er ersucht die Anwesenden, die sich noch nicht in eine der Präsenzlisten eingetragen hätten, dies schleunigst bei ihm nachzuholen, da sich anderenfalls die Auswertung der Abstimmung als schwierig erweisen könnte. Tatsächlich findet sich ein ansehnliches Grüppchen bei ihm ein. Die Abstimmung wird dadurch bewerkstelligt, dass immer der Letzte der Sitzreihe die Stimmen seiner Reihe auszählt und das Resultat, zur gesammelten Auswertung, schliesslich nach vorne zum Vorstandspodium meldet. Die dadurch entstehende Kolonne der Stimmenmelder vor der Vorstandsbühne erinnert etwas an die Kolonnen der Gläubigen, die sich jeweils bei der Komunion in der Kirche vor dem Altar zu bilden pflegen oder auch an die Kolonnen der Arbeitslosen vor den Büros der Arbeitsämter am Stempeltermin (je nach politischer und religiöser Ausrichtung des Betrachters). Wie dem auch sei, jedenfalls verkündet der Sekretär das Quorum betrage genau 217; darüber hinaus seien 15 Pensionierte und zwei Gäste (Dodo und er selbst) anwesend. Das erforderliche Mehr zum Antrag Theo Müller würde demzufolge 109 betragen. Felix sieht seine Befürchtungen zur 13. GV bestätigt, indem das Total der eingegangenen Stimmen, das Total der Anwesenden Stimmberechtigten bei weitem übersteige, die Abstimmung also ungültig und zu wiederholen sei. (Ausserdem interessiere sich offensichtlich niemand für den Autoschlüssel). Erneut wird abgestimmt und erneut bilden



Der begnadete Redner Benno Halter hält eine pointierte Laudatio auf das neue Ehrenmitglied Peter Nagl

sich die illustren Kolonnen vor dem Vorstandstisch. Umgehend gibt Felix leicht verlegen zu, den Vorstand vergessen zu haben, korrigiert das Total der Stimmberechtigten auf 226 und das erforderliche Mehr auf 114. Mit einem Ja Anteil von 91 zu einem Nein Anteil von 118 wird der Antrag zwar klar abgelehnt, dennoch kann man getrost von einen Achtungserfolg sprechen für Einen, der sich uneigennützig zum Anwalt von Kollegen gemacht hat.

Wir - die Wirtschaft

«Die Wirtschaft sind wir alle, und wir bestimmen wie schnell wir vorangehen.» Konfuzius modern geworden? Nein: Nagl, oder «wenn jedes Wort ein Treffer ist!» Wortgewaltig und mitreis-



Christoph Huber ist stolz, dass er seinen Vorgänger Peter Nagl zum Ehrenmitglied ernennen darf

send wie eh und je spricht ein Ehrenmitglied zu seiner AEROPERS. Aber lassen Sie uns vorne beginnen: Der amtierende Präsident Christoph Huber erklärt dem Publikum, wer nach Statuten berechtigt sei, zum Ehrenmitglied der AEROPERS ernannt zu werden und erteilt das Wort zur Laudatio an den früheren Vorstand Benno Halter. Dieser zeigt sich als erstes beeindruckt durch den Einzelantrag von Theo Müller, sei es doch leider gar selten, dass sich heutzutage jemand so vehement für etwas einsetze, das ihm selbst keinen Vorteil bringe; danach ist es für Benno ein leichtes zu einem Anderen überzuleiten, der

sich ebenfalls sehr für Andere eingesetzt habe: Peter Nagl. Benno erzählt in lustig launischer Art von seinem gemeinsamen Vorstandsleben mit dem zu Ehrenden. Er lässt dessen zahlreiche Leistungen (der GAV 96 ist nur eine davon) Revue passieren und spickt dabei, zur Freude der Zuhörer, seine Ausführungen mit bayrischen Einzelwörtern und Redewendungen, die einem, zumindest teilweise, vom letzten Präsidenten noch so gut in Erinnerung sind. Benno lässt auch die schwierige letzte GV nicht unerwähnt, die der eigentliche Grund sei für die heutige, zwar etwas verspätete, dafür aber in würdigerem Rahmen stattfindende Ehrung. Der jetzige Präsident überreicht seinem Vorgänger das Ehrenzertifikat und bittet danach Dodo auf die Bühne um die Sache mit dem Blumenstrauss zu übernehmen, wolle er doch, wenn es sich umgehen lasse, Peter lieber nicht selbst küssen. Dieses Verfahren scheint auch im Sinne des Geehrten zu sein, der sich danach zum Rednerpult begibt. Er freue sich sehr, wenn es ihm gelungen sei, in seiner Amtszeit für die AEROPERS und für die Anwesenden, eine ehrwürdige Leistung zu erbringen und dankt allen herzlich für diese Ernennung. Er erinnert daran, dass solche Leistungen nie Einzelleistungen sein könnten und dankt allen, deren Arbeit und Unterstützung einen Teil der geehrten Gesamtleistung ausmache. Allen voran erwähnt er dabei seine Frau Marita, ohne die es ihn in der Form wie er jetzt dastehe nicht geben würde, dann das Sekretariat und

seine Vorstands- und Kommissionskollegen. Als Pensionierter fühle er sich ausserdem geeignet, noch ein paar Gedanken zur Hektik der Zeit anzubringen. Wenn plötzlich nicht mehr der monatliche «schedule» oder die «Slot-Zeiten» das Mass aller Dinge seien, passe sich der Rhythmus der Arbeit dem Bedürfnis des Arbeitenden an. Vorher höchstdotierte Werte – wie bestätigte Ferien – verlören völlig an Bedeutung und Wünsche könnten, statt am Computer, bei der eigenen Frau angebracht werden, würden allerdings manchmal ebenso kommentarlos abgelehnt...

Mit dem Wegfall der alten Werte, die durch die fast unmenschliche Hektik der Zeit generiert seien, werde der Blick wieder frei auf solidere und langfristige Ziele wie Erhalt der Gesundheit, innere Harmonie, Ausgeglichenheit und Pflege von Familie und Freundschaften. Diese Ziele seien aber keineswegs einem Pensionär vorbehalten. Es gelte zu erkennen, das wir es selbst in der Hand hätten, welche Werte anzustreben und zu erreichen seien. «Die Wirtschaft sind wir alle und wir bestimmen wie schnell wir voranschreiten werden. Es wird immer Manager geben, die uns zu noch schnellerer Gangart drängen. Es liegt aber an uns, die mit dieser Gangart verbundenen Aufwendungen an unseren erstrebten Zielen zu messen – und das Tempo der Wirtschaft zu reduzieren, wenn es uns nicht mehr bekommt.»

In versöhnlicher, beinahe «Mandelmässiger» Art spricht er dann über die Manager, die selbst unter grossem

Druck stünden und wahrscheinlich von den Kapitalgebern umgehend abgesetzt würden, drosselten sie das Tempo von sich aus. Die soziale Verantwortung für die Mitarbeitenden gehe deshalb zunehmend auf diese selbst über. Aus dieser Erkenntnis bezögen Berufsverbände – wie die AEROPERS – ihre künftig wachsende Notwendigkeit. Zerfalle die Solidarität oder verlöre der Verband unter dem monetären Erfolgsdruck seinen Weitblick, so würden wir unsere Mit- und Selbstbestimmung verlieren und damit mittelfristig die Attraktivität unserer Arbeitsplätze. «Ich rufe Sie auf: Engagieren Sie sich solidarisch in unserem Verband für den Erhalt langfristiger Lebensqualität. Was uns heute genommen wird, bekommen wir nie wieder zurück!»

Abschied, Begrüssung und Ausblick
Christof Wepf scheidet plan- und wunschgemäss mit der diesjährigen GV aus dem Vorstand aus. Er hat diesem für drei Jahre angehört, zuletzt in der Funktion als Vizepräsident. Er dankt für das in ihn gesetzte Vertrauen und empfiehlt den Mitgliedern die in seiner «Amtszeit» abgeschlossenen Verträge zu Annahme. Auch hier übernimmt Dodo altbewährt den Part mit Blumenstrauss und Kuss. Christof hat ja seinerzeit die Nachfolge des ersten weiblichen Vorstandmitgliedes, Brigitte Girardin, angetreten, das dem Kollegium nur kurz angehörte. Er lässt sich also zeitlich (und bildlich natür-

lich) weiblich umrahmen, wenn er jetzt seinerseits durch das zweite weibliche Vorstandsmitglied ersetzt wird, die einem als erste Swissairkapitänin beinahe aus jeder Publikation entgegenlächelnde Gaby Musy. Gaby dankt für das gute Wahlresultat und hofft, es sei nicht nur auf den «Metzler-Effekt» zurückzuführen. Diesmal macht der Präsident wieder einmal eine Ausnahme und übernimmt auch den zum Blumenstraus gehörenden Kuss. Danach geht er über zum Ausblick auf das kommende Vereinsjahr. Die Umsetzung des GAV 99 werde bestimmt einen grossen Teil der Arbeit ausmachen; daneben die Klärung der Ferien- und Bestandessituation, sowie die Spezifizierung und Einführung des «preferential bidding systems» (PBS), das er auf den Sommer 2000 erwarte. Einen weiteren wichtigen Teil werde die Fortführung der Reorganisation der AEROPERS ausmachen – intern, national und international.

Die anschliessende Diskussions- und Fragerunde (bei der der nach der offiziellen GV zu besprechende GAV explizit ausgeschlossen ist) wird von Beat von Tobel benutzt, der gerne wissen möchte, ob der «recruitment ban» gegenüber Crossair immer noch bestehe (Es handelt sich dabei um eine Direktive des Verbandes, die Crossair als Arbeitgeber zu boykottieren – also eine Art Verbot, bei ihr arbeiten zu gehen. Man hat seinerzeit sogar einige Mitglieder aus der AEROPERS ausgeschlossen,



Stefan Künzli überzeugt die Anwesenden mit engagierten Voten von den Vorzügen des neuen GAV

die gegen dieses «Verbot» verstossen hatten). Nach kurzer Unsicherheit mit Rückfrage kommt man zur Meinung das der «ban» noch besteht (Die zahlreichen «Verstösse» in jüngerer Zeit sind allerdings nie zu ahnden versucht worden).

Christoph Huber schliesst den offiziellen Teil der 54. Ordentlichen Generalversammlung der AEROPERS um 21.29h und die Anwesenden erhalten erneut Gelegenheit sich in einer längeren Pause an der Grosszügigkeit der VEF zu erfreuen.

Nach der GV 99, GAV99!

Nachdem Christoph Huber den Apero verdankt hat, erteilt er das Wort an

Stefan Künzli, der die Umriss des neuen GAV und die wichtigsten Änderungen zum GAV 96 nochmals kurz skizziert. Neben den pekuniären an Bedingungen gebundenen Errungenschaften erwähnt er vor allem das Bonusmodell, den Übergang der Risikoversicherung an Swissair, den neu möglichen UBU aus Dispo, den Anspruch auf TZV, die neuen Bestätigungstermine für Ferien, die neu geregelte Zusammenarbeit mit anderen Lufttransportgesellschaften (ZALT) und die Regelung des Verfahrens bei Streitigkeiten von Piloten mit dem Arbeitgeber. Er macht dabei den Eindruck, den neuen Vertrag vorbehaltlos zu unterstützen. Vor der Fragerunde erheitert Felix die Runde einmal mehr, diesmal mit der Verkündung, es habe sich in der Zwischenzeit noch ein goldener Kugelschreiber und ein Hosenknopf zum bestens bekannten Autoschlüssel gesellt; alles könne an der Reception des Hotels abgeholt werden. Tom Stefanini, ehemaliger Vorstand, eröffnet den Fragereigen. Er könne nicht glauben, dass der neue Vertrag nur Errungenschaften bringe. So lautet denn seine Frage: «Was haben wir gegeben?» Christoph Huber entgegnet, es handle sich tatsächlich um einen für die Piloten sehr günstigen Vertrag und auf Anhieb falle ihm kein grosses Zugeständnis ein; man habe der Swissair Flexibilität gegeben, der variable Anteil der Ferien sei im Austausch gegen eine frühere Bestätigung der restlichen erhöht worden.



Hauswirtschaftliche Fähigkeiten sind am Ende der GV gefragt...unter kritischen Blicken des Präsidenten

Viktor Sturzenegger – vor kurzem noch Jumbokapitän – der sich zur Belustigung des Plenums korrekt als «Upgrader A320» vorstellt, will wissen, ob denn Mittel vorhanden seien, die neue Ferienregelung auch durchzusetzen, warum die Swissair trotz der prekären Bestandessituation bereits wieder auf die Rekrutierungsbremse trete (Viktor beteiligt sich an der Pilotenselektion) und ob ihm Markus Schneider nochmals erklären könne, warum es eine gute Sache sei, 5.02% der Pensionskassenbeiträge der Swissair zu schenken. Chrisoph Huber entgegnet, es handle sich bei Ferien neu um eine «Chefsache» und allenfalls, wenn gar nicht anders möglich, müs-

se die Produktion gedrosselt werden. Stefan Künzli bestreitet, dass bei der Rekrutierung gebremst werde, während Markus Schneider betont, dass der nominelle Beitrag der Swissair gleich geblieben sei, die neue Prozentzahl sei teils rein rechnerisch zu erklären und rühre zum anderen davon her, dass die Risikoversicherung auf die Swissair übertragen worden sei, worüber er sehr zufrieden sei. Dass die Piloten über 55 nicht mehr die selben Beiträge erhielten, sei richtig und wichtig, weil man sonst eine Rente von über 90% erhalte und in Probleme mit der Steuerbefreiung der VEF laufe. Tom Stefanini stört sich am Umstand, dass die «Bottomline» von 40%, Minimalbeitrag ans IBK, aus dem Vertrag verschwunden sei, was Markus Schneider damit zu erklären versucht, dass dieser Satz sowieso keine Rechtsrelevanz gehabt habe und deshalb als nutzlos gestrichen worden sei. Christian Frauenfelder, ebenfalls ehemaliger Vorstand, steht dem «Fall der Bastion Pensionskasse» mehr als kritisch gegenüber. Er gibt zu bedenken, dass die 5.02% nicht ausschliesslich für die Risikoversicherung gedacht gewesen seien, sondern auch zur Alimentierung des Rentenanpassungsfonds, sowie des disponiblen Fonds. Zwar habe man diese in jüngster Zeit nicht speisen müssen, aber das könne ja in Zukunft – wenn die Börse einmal weniger boome – än-

dern und dann habe man diesen Puffer unwiederbringlich aus der Hand gegeben. Markus Schneider gibt Christian zwar Recht, findet seinen Einwand aber «wenig prägnant». Die Notwendigkeit einer Speisung der erwähnten Fonds sei nicht in Sicht; ausserdem habe man sich auf den Rat der Pensionskassenexperten gestützt, die sich bis jetzt als sehr kompetent erwiesen hätten.

Die Frage wird gestellt, was passiere, wenn der Verwaltungsrat der Swissair den Vertrag ablehne. Christoph Huber gesteht, dass er diese Furcht auch «im Hinterkopf» habe, zumal das Airline-Business im Moment alles andere als rosig laufe. Er sei aber andererseits überzeugt, dass es sich beim vorliegenden Vertragswerk um eine «win-win» Situation handle und der Verwaltungsrat deshalb zustimmen werde. Würde eine der Parteien nicht zustimmen, liefere der GAV 96 ein Jahr lang weiter und es müsste neu verhandelt werden. Er sei allerdings ebenfalls überzeugt, dass das Resultat neuer Verhandlungen nach einer Ablehnung seitens der Mitglieder bestimmt weniger günstig ausfallen würde. Um 23.05h schliesst der Präsident schliesslich die Fragerunde, man begibt sich nach Hause oder diskutiert weiter, in kleineren Grüppchen gleicher Meinung an den Tischchen in der Lobby sitzend oder an der Bar stehend, beiderorts aufs Bier wartend...

ATC – Situation aus der Sicht der Flugverkehrsleiter

(HL) Der Verband «Skycontrol», der hauptsächlich die Flugverkehrsleiter von Genf vertritt, hat uns einen Artikel aus ihrer Zeitschrift geschickt, der sich - aus ihrer Sicht - mit der unbefriedigenden Situation am Himmel auseinandersetzt. Skycontrol ist im internationalen Verband IFATCA aktiv und stellt Mitglieder im Tech/Ops Komitee, die dadurch auch einen internationalen Einblick in Arbeitsbedingungen anderer Länder erhalten.

It is a particularly interesting time for the Tech/Ops group as in the world of ATC, there are big changes planned over the next few years. In fact, controllers are going to have to cope with some BIG changes in the not too distant future (even considering the changes we have already experienced).

As we have all learned in our HAD courses over the last few years:

CHANGE = STRESS

So it seems appropriate to mention at this point that the field of Human Factors and the Technical domain are slowly being drawn together.

In fact, we are now seeing that these two domains (previously seen as distinctly separate) are very much inter-related.

Long Term

Let's consider honestly the role of the Air Traffic Controller in the «Aviation Scene»: let's face it, we are a necessary evil. Our real customers i.e. the operators - not the passengers or the pilots (the operator pays the bills) need us so that their aircraft don't bang into each other and cease generating revenue. On the other hand, they resent paying the «extravagant» fees that we charge for this rather important service. In today's cut-throat world of competition, it is evident that the cost of ATC will be reduced.

As far as the future is concerned, we can be sure of two things:

1. Separation standards between aircraft will always exist

Just as the «Rules of the Road» is an integral part of society, there will always be some minimum form of separation needed between aircraft.

What remains unclear is : who will provide this service in the future?

Research is underway to develop technology that enables a shift in the responsibility for providing separation from the controller to the pilot. To what extent this occurs is still unclear, but it may well be that a portion of the work that we controllers currently do will be shifted, eventually, to the pilot.

2. The cost of Air Traffic Control will reduce

Let's not kid ourselves: we are members of a highly specialised, highly trained, very motivated and well-paid profession.

It's the last aspect that our customers can have a direct bearing on – their driving force is to reduce costs (so that they can make/increase profit) and an easy way of doing that is by lowering route charges.

Pressure from the customer to do this places pressure on our employer... who then applies pressure on our salaries – an easy first target. In fact, our current CCT already contains a reduction in the «global cost of ATC in Switzerland» when you consider the savings made with the «deuxième courbe».

There are other ways of reducing costs e.g. at a technical level:

- automate certain ATC functions and thereby reduce the number of controllers required,
- technical improvements that allow increased capacity and hence lower costs (i.e. more aircraft fly for the same basic cost, hence the overall fee can be reduced accordingly).
- Or, by increasing productivity without any corresponding amelioration on the technical side e.g. an objective for 1998 for Swisscontrol Geneva was to increase the «global capacity» by 10%, as compared to 1997 (source: Unternehmens- und Bereichsziele 12.12.97).

So what is this article all about?

Well, its purpose is to examine some

technical issues (in a non-technical manner) that will directly affect controllers in Switzerland over the next few years and see how these issues fit into the long-term aim of our customers.

B-RNAV

We all witnessed the fiasco of the introduction of the B-RNAV requirement in the European Core Area. After two false starts, B-RNAV became mandatory on August 1st, 98. It wasn't anything earth-shattering for the operational controller (the popping of champagne corks could not be heard) but it does have interesting follow-on effects.

Making B-RNAV compulsory could be viewed as a step in a long-term plan to reduce the number of ground-based navigation facilities. VORs, NDBs and TACANs are all expensive items to purchase and keep maintained to the required level, whereas modern satellite derived navigation systems located in the cockpit are cheaper (in the long term) and just as accurate (even more accurate).

So while controllers can expect positive effects from the B-RNAV requirement, such as aircraft flying more precise tracks/routes, we shouldn't be surprised when certain NDBs and VORs are withdrawn in Switzerland, as part of this overall plan of cost reduction.

ARN V3

This is another means of adding capacity (and hence reducing costs) to a very complicated and contentious route net-

work that exists in the European area. Consider the fragmented nature of European airspace, with countries striving to protect their sovereignty and hence revenue (from airways charges), and it is easy to see why such issues are so contentious.

Note that an aim of the Association of European Airlines (AEA) is to reduce the number of ACC's in Europe, from the current 60-odd, to around 12. Although this is not part of any ECAC strategy, it is added pressure from our customers demanding reduced ATC costs.

We trust we will have the support of our management to seriously reduce capacity when the airway is reduced to some 8 miles wide: it is hard to believe that an already «over-dense» airway is going to be squeezed even narrower!

RVSM

Everyone knows this acronym now, but in the context of this article, RVSM will be re-baptised «Really Valuable Savings Made». I refer to the first six months of RVSM Ops (i.e. 1000 ft separation between FL290 and FL410) over the North Atlantic last year: it was calculated to have allowed extremely valuable savings to operators (I'll come back to this later). Planned implementation for the European region is from November 2001 to early 2002. This is going to require MASSIVE planning, re-training, re-sectorisation, new traffic orientation, etc., but, in the long term, when ALL is up and running... real savings are going to be made by operators. It is worth mentioning a few of the

problems controllers will have to face with the introduction of RVSM:

- Not all aircraft will be eligible to use RVSM (e.g. state aircraft). We controllers will be required to provide standard separation for these flights (known as «non-MASPS» - as in Minimum Aircraft System Performance Specification) which will have a symbol alongside (or as part of the aircraft label) informing/reminding us they are «non-MASP». This could prove quite complex in an already challenging job – even trying to remember what MASPS stands for!
- Big problems exist in transition areas, especially when going from RVSM to non-RVSM airspace. For example, controllers at Prestwick, Scotland are going to be required to «sort out» east-bound, converging traffic, arriving with 1000 ft separation, at a rate of 112 per hour, into sectors that have a capacity of 38 per hour, and then restore 2000 ft before handing off to London! Obviously there will be restrictions until sufficient sectors and procedures are in place – thankfully Switzerland is not a transition area!
- Turbulence: RVSM operations will be suspended in an area of moderate/severe turbulence – with the Alps occupying a large part of our area, this is going to be of particular interest to us.

So, the introduction of RVSM is going to be very interesting. On the one hand, operators view it as an immediate answer to capacity problems, while on the other, we are aware that such

an increase will not happen overnight. A period of consolidation will be vital, with capacity remaining relatively static, in order to fine-tune the system. To get back to the beginning of this section, it is interesting to note that the savings made by operators in the North Atlantic was largely due to more aircraft being able to fly closer to their optimum level, rather than an increase in capacity. However, it is clear that when sufficient sectors and procedures are in place, RVSM operations in the European area will add the capacity that operators are demanding. However, before more sectors are installed we need more controllers... and more VHF frequencies... which brings us to the next topic.

8.33 kHz

The shortage of available VHF frequencies in Europe is a big problem. The solution that has been adopted is to decrease the current 25 kHz spacing between frequencies, to 8.33 kHz in certain core European countries. As such, the amount of available frequencies will be effectively tripled and hence more availability for new ATC sectors. Any aircraft not «8.33 equipped» will be required to fly around or below the core area - Geneva will make 8.33 radios mandatory above FL245, France initially planned on FL195 but the latest news is that they will opt for FL245 as well, while Italy and England are not initially going to make such carriage compulsory.

It will be expensive to retrofit aircraft with the new 8.33 equipment, about 33'000 CHF each (although certain operators e.g. military and state flights will be exempted) but as it is the operators that are crying out for added capacity, then they must be prepared to pay the price.

There will be changes for controllers: we will refer to a «channel» instead of a «frequency» and there will be another character on the flight plan (a «Y» in field 10 indicates 8.33 kHz equipped) which will be manually inserted on the flight progress strip. The aircraft label on the ICWS should indicate whether it is 8.33 equipped as well, however it is an expensive modification and there is no guarantee it will be made – we are fighting hard to ensure that it will. Also ominous are the problems associated when a «non-8.33» aircraft transmits on an incorrect frequency (it will effectively «block» three or four 8.33 channels) and the transition area between «8.33 and non-8.33 airspace» - it just so happens that Switzerland is located on such a border. Here the «sorting out» of flights that are «non-8.33» equipped will occur, involving significant level changes e.g. non-equipped traffic overflying from Rome to Paris at say, FL350, will be required to descend below FL250 for Geneva ACC (by Milano) and below FL200 for Paris ACC (by Geneva ACC, if France continues with the FL195 requirement)...! Sounds confusing?

Well, when all is working correctly (there is already a nine month delay to

the implementation date, now planned for October 1999) there shall be enough frequencies available to open a significant number of new sectors. That is, if there are enough controllers available and if our equipment allows (the current ADAPT equipment does not allow for more than 7 sectors at Geneva ACC).

Mode S

Controllers at Geneva have experienced «Mode-S» testing by the French, at Sector 3; it sounds like technology that is a long way off... actually it is already virtually operational in the South Pacific and live-testing has been going on at Maastricht ACC (known as PETAL II) with companies such as DLH, SWR and SAS. FAA studies have concluded a significant potential for increasing capacity using Mode-S communication (which is basically a Pilot and Controller communicating using DATALINK - this could be viewed as a kind of internet, with pilots and controllers sending e-mail messages instead of using voice). Even in a busy Approach or Area environment, capacity gains were very interesting: consider how much of our time is spent issuing route clearances, frequency change instructions, STAR clearances, etc. and having to listen to the readback for verification. With Mode-S, such basic instructions, or STRATEGIC messages, can be issued by the Co-ordinator (it could even be your pet dog, providing he/she can type) allowing the radar controller added time for «improved efficiency». Of

course, in a busy IFR environment, TACTICAL messages e.g. radar headings, climb and descent clearances, approach clearances, etc. will still be via voice as datalink would be too slow and cumbersome. The study by the FAA is available to any member interested.

Summary

I previously referred to us controllers as a «necessary evil». In fact, now that we have examined the issue of cost-reduction in ATC, we could possibly say that we controllers view our customers as a «necessary evil» as well: we need them to provide us with employment, but at the same time they are crying out for us to reduce costs and hence our working conditions. In biological terms this relationship would be deemed to be symbiotic. In plain language: we need them as much as they need us... for the moment. The day a computer can replace us (at an acceptable level of safety) will be the day many controllers can seriously consider a career change! What is unclear is when and if that day will come.

What we need to do, as a professional body, is to ensure that technical advances are made with safety as the first goal and that the current wave of privatisation does not cloud the issue of safety. We must check that our employer does not allow itself to become over-enthused by financial aspects, to the detriment of safety.

We cannot repeat the word «safety» often enough: it is, after all, the very basis of our profession.

Ultimative Flugführung

ADS-B heisst Automatic dependent surveillance-broadcast und bedeutet das laufende Ausstrahlen von Flugdaten nicht nur zu den Flugverkehrsleitern, sondern auch zu den anderen Flugzeugen, z. B. für eine zukünftige, dem TCAS ähnliche Anwendung. SAS, Lufthansa sowie die Luftämter von Deutschland, Dänemark und Schweden sind noch einen Schritt weiter gegangen und haben bereits eine nochmals verbesserte Entwicklung im Flug demonstriert.

Henry Lüscher

ADS-B hat am 9. April in den USA eine erste Zulassung als «an aid to visual acquisition using the mode S data link» erhalten. Fünf Flugzeuge von FAA und UPS waren in die Zertifizierung eingeschlossen. Die US-Frachtgesellschaften wollen bekanntlich nicht TCAS, sondern das fortschrittlichere ADS-B als Kollisionswarngerät in ihre rund 800 Jetflugzeuge einbauen. Da dieses System auf GPS basiert, sind die Einbaukosten vor allem bei älteren Flugzeugen tiefer, aber die Möglichkeiten vielfältiger. Auf einem Display – entweder ein separater oder der Navigationsbildschirm – werden sowohl das eigene als auch die potentiell gefährlichen Flugzeugpositionen in der Nachbarschaft bis maximal 100 Meilen darge-

stellt, und zwar mit ihren Flugvektoren. ADS-B gibt frühzeitig Vorschläge zum Beheben von Konfliktsituationen in drei Dimensionen, wobei durch optimalen Datenaustausch erkannt wird, ob ein steigendes oder sinkendes Flugzeug die eigene Flughöhe durchfliegt oder bereits vorher auf seiner von der ATC zugewiesenen Höhe bleibt. Selbstverständlich ist das System kompatibel mit TCAS, allerdings kann der volle Nutzen nur ausgespielt werden, wenn das andere Flugzeug ebenfalls mit ADS-B ausgerüstet ist.

Die Elektronikfirma Loral und die Frachtgesellschaft UPS haben die Firma mit dem bezeichnenden Namen IIMorrow gegründet, die die Produktion und Vermarktung von ADS-B Systemen vorantreiben soll. Sie sieht auch Potential von ADS-B als Bodenstationen für Flugverkehrsleiter, die so in abgeschiedenen Regionen ohne Radarüberwachung eine adäquate Flugsicherung betreiben können.

Die Zukunft der Zukunft

In relativ kurzer Zeit wurde in Europa ein NUP (North European ADS-B Network Update Programme) auf die Beine gestellt, dessen Herz ein von Schweden entwickeltes GPS ist, das von speziellen Bodenstationen (Differential-GPS) Korrektursignale empfangen kann und eine sehr stabile, extreme Genauigkeit liefert.

Zwei Pentium-Prozessoren und eine hoch entwickelte Software geben den Besatzungen vierdimensionale Lösungsvorschläge, um Verkehrskonflikten vorzubeugen, wobei die Leistungsdaten der beteiligten Flugzeuge berücksichtigt werden. Diese Angaben werden über den Datalink aus den entsprechend konfigurierten FMS-Bordcomputern zwischen den Flugzeugen ausgetauscht.

Vier Flugzeuge – eine King Air des schwedischen Luftamtes, eine 40jährige Iliushin 18 und zwei Fokker 28 – haben den interessierten Kreisen eine Demonstration fast unabhängiger Navigation geboten. Die Bodenleitstellen hatten nur zum Leaderflugzeug aktiv Verbindung, die anderen drei folgten in vorbestimmten Abständen, die auch die verschiedenen Geschwindigkeits- und Leistungsdaten berücksichtigten. Die Flugzeuge starteten in Kopenhagen und flogen zunächst nach Angelholm, wo ein GPS-gestützter Präzisionsanflug auf dem Programm stand. Der Reporter von «Flight International» beschrieb in der Ausgabe vom 4. Mai, wie auf dem speziell entwickelten Navigationsdisplay die am nächsten fliegende King Air dargestellt war, wobei ein roter Bereich den Ort der möglichen gefährlichen Begegnung markierte und ein grauer Bereich die Gegend bezeichnete, wo nicht geflogen werden sollte. Nach einer Kurskorrektur war das System zufrieden.

Serienanflüge

Die Viererformation organisierte sich selber so, dass die Flugzeuge schlussend-

lich in regelmässigen Abständen von neun Kilometern in den Endanflug kamen. Zu Demonstrationszwecken begab sich ein NUP-ausgerüstetes Fahrzeug auf die Piste. Sofort wurden die Pistensymbole auf dem Navigationsdisplay der sich im Anflug befindlichen Flugzeuge rot. Eine mögliche Konfliktsituation könnte auch noch akustisch untermalt werden.

Wäre das NUP auch mit dem automatischen Bremssystem gekoppelt, so liesse sich der gewünschte Rollweg anwählen, bei dem man die Piste verlassen möchte, worauf das Flugzeug so verzögert würde, dass dort die ideale Rollgeschwindigkeit erreicht wäre. Vor allem bei Nebellandungen wäre dies wünschenswert.

Nach der Landung kann die Ausschnittvergrößerung so gewählt werden, dass die Rollwege optimal präsentiert werden und die Orientierung auch bei schlechter Sicht gewährleistet ist. Bis zum richtigen Gate kann sich die Besatzung führen lassen, was im Verlauf der vierstündigen Demonstration bis nach Stockholm eindrücklich gezeigt wurde.

Höhere Kapazität

Die Experten sind sich einig: In zehn Jahren sind die Kapazitäten der ATC erschöpft, wenn sie auf den bisher verwendeten Systemen und Verfahren basieren. Die Dynamik des Luftverkehrs wird nicht berücksichtigt oder wie es einmal ein Kollege während des Upgradings ausgedrückt hat: «Fliegen ist eine ungenaue Wissenschaft». Deshalb macht

es auch wenig Sinn, die zentralisierte Verkehrssteuerung in Europa optimieren zu wollen, die sich auf vorgesehene Abflugzeiten stützt und von einem starren Zeitsystem ausgeht.

Deshalb sagten sich die Entwickler des NUP, dass sie die Kommunikation, Navigation und Überwachung in einem einzigen System unterbringen wollen, das in der Lage ist, Entscheidungsgrundlagen zu liefern, diese mit anderen Stellen auszutauschen und die optimale Lösung anzubieten.

Zukunft 1

Ein grosses Problem ist natürlich, wie künftige Standards definiert werden. Die Industrie ist interessiert, dass ihre Systeme auch über eine ansprechende Lebenserwartung verfügen und die Fluggesellschaften wollen nur in zukunfts-trächtige Systeme investieren. Das NUP basiert auf dem gegenwärtigen Standard und vernetzt und erweitert die verschiedenen Bordsysteme, die schon heute in modernen Flugzeugen installiert sind.

Als erster Flugzeughersteller hat sich nun Airbus Industries interessiert gezeigt und wird bei zukünftigen Entwicklungen mit dabei sein. Selbstverständlich geht die Firma vorsichtig an NUP heran, zu oft schon wurden Engagements der Hersteller (oder auch Fluggesellschaften) durch eine völlig andere Entwicklung des Marktes oder der Politik enttäuscht.

Jedoch sagt sich Airbus, dass die Gefahr besteht, dass bei weiterer Verschlechterung der Pünktlichkeit weniger Flugzeu-

ge bestellt würden. Also gilt es auch für Flugzeughersteller, nach Wegen zu suchen, die Verspätungen zu reduzieren – und dadurch mehr Flugzeuge verkaufen zu können. Airbus wird auf den Gebieten des Systemeinbaus, der Mensch-Maschinen Integration, der Operation und der elektromagnetischen Zuverlässigkeit mitarbeiten.

Zukunft 2

Die USA geben zwischen den Zeilen zu, dass ihre Vorstellungen von «free flight» (über FL 290 können die Piloten ihren Flugweg weitgehend selber wählen, die ATC greift nur ein, wenn Konflikte entstehen können) in der Praxis nicht die hoch gesteckten Ziele erreicht. Deshalb beobachten die verantwortlichen Stellen in den USA die Experimente in Europa sehr aufmerksam und haben dem 10-Jahresprogramm ATM 2000+ (Future Air Traffic Management) Unterstützung zugesagt.

«Free flight» hat bedeutende Limiten in stark beflogenem Gebiet, wogegen die europäischen Anstrengungen darauf hinaus laufen, den Flug von Gate zu Gate zu erfassen und zu begleiten. Optimistische Kreise rechnen mit einer Verdoppelung der Kapazität bis 2015. Das haben wir doch auch schon gehört?

NUP, reduzierte Separation, «free flight» und andere Konzepte sollen wirksam kombiniert werden, wobei die Dynamik eines Fluges ebenfalls erfasst werden soll. Nicht der statische Flugplan wird als Basis für einen reibungslosen Verkehr beigezogen, sondern direkt die vom FMS

berechneten Flugdaten für einen optimalen Flugweg. Letzteres ist besonders wichtig für die Feinabstimmung der laufenden Aktualisierung, die dereinst hoffentlich besser ausfällt als heute.

Im Oktober will Eurocontrol das Projekt vorstellen und die Wegstrecke zum Ziel skizzieren.

Gegenwart

Am Samstag, als Martina Hingis in Paris ihr Finalspiel gegen Steffi Graf verlor, hatte ich von ebendort einen Flug nach Zürich auszuführen. Mittag, Leerlauf, schönes Wetter, also pünktliche Operation, nachdem wir schon pünktlich von Zürich her gekommen sind? Denkste! Der erste Slot, den wir nach dem Andocken erhielten, lautete auf 55 Minuten nach der planmässigen Abflugszeit. Als erfahrene sloterprobte Mannschaft liessen wir die Passagiere trotzdem pünktlich einsteigen, man weiss ja von «Improvements». Die kamen denn auch, zuerst bescheidene fünf Minuten, dann sogar zusätzliche zehn Minuten. Zum Glück wurde unser Gate schon bald vom nächsten Swissairflug benötigt, des-

halb konnten wir noch fünf Minuten vor unserer intern zu unseren Gunsten grosszügig geplanten Zeit vom Gate wegrollen.

Eine Air Afrique A300 war das einzige Flugzeug, das uns auf dem langen Weg zur Piste begegnete. Der Tower hatte auch ein Einsehen und liess uns gehen – zehn Minuten vor der revidierten Slotzeit. Nach dem Start mit imposanten Steigflugeleistungen wurden wir zu einem «sharp left turn» eingeladen, damit wir noch vor einem Flugzeug, das in Le Bourget gestartet war, in Richtung Heimat drehen konnten. Kaum auf der Luftstrasse angelangt, wurden wir direkt nach Basel komplimentiert, Zürich schickte uns mit «high speed» auf den Anflugfix der Piste 14, niemand war in der weiteren Umgebung auszumachen. Mit bloss noch zehn Minuten Verspätung dockten wir am Gate A05 an.

Wurde hier ein Slot um des Slots Willen gegeben? Bei so viel Abkürzungen und Hochgeschwindigkeitsflug kann doch nicht von einer Überlastung gesprochen werden – wie sag ich's meinen Passagieren?

8¹/₂-Zr.-Top-Villa an Traumlage!

Gigantisch grosszügige **Licht-Architektur** (Flachdach, 2700 m³) inmitten *illustrer Nachbarschaft* in **Jona-Lenggis**. Traum-Sicht auf See & Berge & Schloss Rapperswil! Gegen Süden mehrstufig terrassiert. Lichterfülltes, modernes *Hallenbad* (ohne Chlorgeschmack). Ringsum gepflegtes Grün auf 1400 m² Land! Für *Wohnen/Arbeiten* oder Mehr-Generationenhaus zusätzlich *aufstockbar & anbaubar!* Solvente + raschentschlossene Geniesser stilvollen Wohnens melden sich bitte zur **Besichtigung diesen Samstag: Tel. 01/915 51 51.**

Réunion annuelle de l'ISA+21 à Paphos, Chypre, du 11-13 mai 1999

ISA+21? De quelle organisation peut-il bien s'agir? Pour ceux qui ignoraient encore que les femmes pilotes de ligne disposent depuis plus de deux décennies d'une structure propre destinée à promouvoir leurs intérêts spécifiques au sein d'une profession largement réservée à la gentry masculine, une brève présentation de l'ISA+21 et de ses activités principales s'impose:

En 1978, 21 pilotes féminines de 10 compagnies aériennes américaines se réunissaient à Las Vegas, non pour tenter leur chance au jeu, mais pour

un motif bien plus honorable. Il s'agissait en effet pour ces 21 membres fondateurs de créer une organisation à but non lucratif à laquelle toutes les femmes pilotes au service de compagnies aériennes commerciales dans le monde entier pouvaient adhérer.

C'est ainsi que fut fondée l'«International Society of Women Airline Pilots», soit pour les initiés «ISA+21», laquelle compte aujourd'hui près de 600 membres actifs provenant de 97 compagnies aériennes dans 34 pays. Outre des réunions annuelles permettant aux membres disséminés dans le mon-





de entier de se rencontrer et d'échanger leurs expériences, l'ISA+21 publie trimestriellement une revue traitant des problèmes qui préoccupent plus particulièrement les femmes pilotes. On y trouvera par exemple des articles sur les risques de santé propres aux femmes, sur les différences dans le style de commandement entre hommes et femmes etc.

L'ISA+21 octroie également des bourses à des jeunes femmes désireuses d'embrasser la carrière de pilote de ligne, mais qui ne disposent pas de ressources financières suffisantes. On re-

lèvera encore qu'en plus des contributions en argent mentionnées plus haut, il existe un deuxième type de bourses dont peuvent bénéficier les femmes pilotes: il s'agit de cours de transition entièrement pris en charge par un certain nombre de compagnies d'aviation (Northwest, US Air etc.) et qui permettent d'obtenir une licence sur un type d'avion particulier.

Cette année seulement 65 membres de l'ISA+21 se sont retrouvés à Chypre pour notre réunion annuelle. En raison du conflit au Kosovo, beaucoup de pilotes américaines ont annulé en

dernière minute leur réservation par crainte pour leur sécurité! L'ambiance n'en était pas moins détendue et beaucoup de thèmes intéressants ont été abordés pendant ces trois jours. Il a notamment été question de la nouvelle réglementation de JAR OPS concernant les restrictions de vol en cas de grossesse (pilotes et flight attendants) dont l'entrée en vigueur est prévue en janvier 2000. Nous avons aussi accueilli notre premier membre d'Israël et pu constater que notre or-

ganisation comptait actuellement 253 commandants de bord. Cette réunion a surtout permis lors de rencontres informelles, que ce soit en partageant un repas chypriote ou en découvrant les beautés et les trésors historiques de l'île, de nouer des contacts utiles et d'échanger des informations très intéressantes.

Nous nous réjouissons déjà de nous retrouver en mai 2000 au Costa Rica pour notre prochaine convention!

Brigitte Girardin

Ergreifen Sie die Gelegenheit «Wohnen auf dem Land»

auf der letzten, freien Bauparzelle in der schönen Klettgauer Gemeinde 8223 Guntmadingen, SH, könnte für nur Fr. 555 000.–, Ihr neues

5¹/₂-Zimmer-Einfamilienhaus

entstehen. Freistehend, Festpreis inkl. Bauland u. Baunebenkosten, Garage im Haus, schöner Gartensitzplatz, 4 Autominuten nach Neuhausen, 30 Min. nach Kloten, Eigenkapital 20%, Musterhaus kann besichtigt werden!

M. Schilling, Architekt, 8212 Neuhausen, 052-672 31 67

Baugesellschaft «Hüllstein»

c/o M. Schilling, Architekt, Glärnischstr. 10, 8212 Neuhausen, 052-672 31 67

Wir verkaufen zu sensationellen Preisen in 8222 Beringen/SH, Hüllstewiese

51/2-61/2-Zimmer-Reiheneinfamilienhäuser

Nettowoohnfläche ca. 141 bis 152 m², Massiv- u./od. Holzbauweise gemischt, je nach Wunsch, kurze Bauzeit, Top-Isolation, grosszügige Grundrisse, inkl. Bauland, Baunebenkosten etc. ab Fr. 475 000.–, schlüsselfertig, EK 20%.

Kaleidoskop

Rettung dank Lehren aus Halifax?

Die Besatzung einer Lockheed 1011 erlebte zum Abschluss eines Langstreckenfluges einen Horrortrip, der aber glücklich in einer reibungslosen Notlandung endete. Die Piloten haben ihren Flug in einer NASA-Publikation beschrieben. Da es sich um ein anonymes Meldewesen handelt, wurden weder Fluggesellschaft noch Flugzeugtyp genannt.

Nach einem Überwasserflug befand sich das Flugzeug in der Nähe des Zielflughafens, immer noch im Reiseflug. Hinter dem Sicherungspanel an der Rückwand des Cockpits brach plötzlich ein Feuer aus. Der zweite Offizier entleerte spontan einen Feuerlöscher durch einen schmalen Schlitz zwischen den Abdeckplatten. Der dahinter lodernde Lichtbogen blendete ihn jedoch derart, dass sein Sehvermögen lange Zeit beeinträchtigt war. Der Autopilot 1 schaltete aus, mehrere Warnungen erschienen auf den Instrumenten. Die Anzeigen des Kapitäns spielten verrückt, die Systeme schalteten von Flug- auf Landezustand und zurück. Der erste Offizier übernahm die Flugführung und leitete notfallmässig den Sinkflug ein.

Weitere Warnlichter wurden ohne sichtbaren Zusammenhang aktiviert. Ein Pitch Trim System fiel aus. Die Piloten trugen Sauerstoffmasken, das Mikrofon des Kapitäns arbeitete jedoch nicht richtig, weshalb die Kommunikation mit

Zeichensprache und Schreien aufrecht erhalten wurde. Der Kabinendruck stieg an, also schaltete der Kapitän auf manuelle Drucksteuerung um. Der zweite Offizier entleerte jetzt einen weiteren Feuerlöscher, den er aus der Küche erhalten hatte, hinter die Sicherungswand, wo es immer noch rötlich glimmte. Während des Anfluges stiegen die Spoiler aus, die normalerweise die Querruder unterstützen. Also gesellte sich zu den technischen Problemen auch noch eine beeinträchtigte Flugführung.

Dank gutem Wetter erreichte die Besatzung den Flughafen zügig und konnte einen stabilisierten und bis auf die Spoiler normalen Landeanflug durchführen. Die Spoiler konnten nach der Landung manuell aktiviert werden. Die Schubumkehr reagierte nicht, die Triebwerke waren immer noch im Flugzustand, wo so etwas nicht zugelassen ist. Am Gate stellten die Piloten fest, dass die Flugzeugkabine immer noch unter Druck stand, weshalb der erste Offizier die Airconditioning und Luftversorgung ausschalten wollte, die sich aber nicht abschalten liessen. Ebenso wenig konnten die Triebwerke auf normale Weise abgestellt werden. Erst mit dem Feuerlöschhebel war der Besatzung Erfolg garantiert.

Die Mechaniker stellten nachher fest, dass ein falsch installierter Kabelanschluss die Isolation des benachbarten Kabels durchgescheuert hatte, was zu

einem «langsamen Kurzschluss» führte. Wie wir mittlerweile aus Untersuchungen wissen, reagieren die vor Überbelastung schützenden Sicherungen unter Umständen auch bei einem Lichtbogen nicht immer.

Setzt Crossair aufs richtige Flugzeug?

Nachdem Crossair 40 Embraer 145 als Ersatz für die Saab 340 und 2000 bestellt hatte, war anzunehmen, dass sie sich von Fairchild-Dornier abwenden und die grösseren Regionaljets ebenfalls in Brasilien bestellen würde. 60 feste Bestellungen und bis zu 100 Optionen (!) auf die 70- bis 108plätziges Jets platzierte Moritz Suter bei Embraer. Damit ist das Projekt ERJ-170/190 offiziell lanciert und die ersten Flugzeuge sollen bereits im Jahr 2002 in der Schweiz eintreffen, eine sehr optimistische Annahme. Die Optionen sollen auch dazu dienen, die anderen Regionalfluggesellschaften der Qualifyer Group mit Embraer Jets auszurüsten.

«Flight International» betrachtet die Lage bezüglich der Konkurrenz an Anbietern von Regionalflugzeugen sehr skeptisch. Für einen relativ kleinen Markt von geschätzten 3700 Jet-Regionalflugzeugen, die über die nächsten 20 Jahre abzuliefern sind, stehen sich sechs Hersteller mit neun Flugzeugtypen auf den Füssen herum. (Airbus und Boeing werden in der gleichen Zeitspanne 14'000 Flugzeuge produzieren!). Zu Beginn dieser Dekade waren elf Anbieter von Turboprop- und Regionaljets mit ih-

ren Produkten auf dem Markt, heute durch Fusionen oder Geschäftsaufgabe noch sechs. British Aerospace, ATR und CASA sind mit ihrer beschränkten Modellreihe Aussenseiter geworden, während Canadair, Fairchild-Dornier und Embraer in naher Zukunft Flugzeugfamilien von 35 bis 100 Plätzen anbieten werden, die sich alle sehr ähnlich sind – und Investitionen von je 1,2 Milliarden \$ bedeuten. Ob das alle drei überleben, ist fraglich. Die ersten beiden haben starke Industrien im Rücken, Embraer im Moment nur den brasilianischen Staat.

Canadair und Embraer, die sich wegen staatlichen Subventionen in den Haaren liegen, haben einen sehr guten Kundestamm im unteren Segment der 30- bis 50plätziges Jets, der ihnen Hoffnung auf eine Expansion gibt. Fairchild-Dornier hat von Lufthansa bereits einen Auftrag über 160 Bestellungen und Optionen erhalten. An der Flugzeugshow in Le Bourget ging Embraer als der grosse Sieger hervor: Bestellungen und Optionen von sieben Fluggesellschaften für über 2 Mil-



Aus Flight 9-15 Juni 99

liarden \$ konnten angekündigt werden, wobei dies die Produktionszahlen für die kleineren Modelle ERJ 135 und -145 auf über 900 hochschnellen liess. Saab hat bei keinem der ebenfalls in mehreren hundert Exemplaren produzierten Verkehrsflugzeugen Geld verdient, vielleicht macht es Embraer geschickter.

Die Embraer ERJ-170 und -190 werden vier Sitze pro Reihe haben und eine Stehhöhe von zwei Metern offerieren. Als Triebwerke sind General Electric CF34 vorgesehen, die Crossair bei Fairchild-Dornier als zu schwach abgelehnt hatte. Aber hier seien sie schon recht, gab Andre Dosé zu Protokoll, und für die gestreckte Version würde ein CF34-Triebwerk mit erhöhtem Schub zur Verfügung stehen. Ausserdem sei ein grosser Pluspunkt, dass Crossair bei wichtigen Zulieferern mitreden darf und Spezifikationswünsche anbringen kann.

Welche Flugzeuge dereinst die MD-80 ablösen sollen, sei im Moment noch offen. Es kommen gemäss Crossair entweder die A320- oder Boeing 737-Familie in Frage.

Swissair Express

Über den Sinn des Auslagerns von Leistungen will ich hier nicht diskutieren, nur über das Erscheinungsbild. Es müsse ein swissairähnlicher Komfort und Standart angestrebt werden, liest man. Die Qualität werde stetig ausgebaut und das «Swiss feeling» soll immer mehr Einzug halten. Mit den swissairspezifischen Verspätungen kann Debonair-Swissair Express jedenfalls gut mithalten...

Ich war Gast auf einem Delta Express Flug von Boston nach Tampa. Die alte 737-200 kam (auch) verspätet an und das Boarding begann nach einer rudimentären Kabinenreinigung. Das Flugzeug war aussen und innen nicht über alle Zweifel erhaben, aber zweifellos flugtauglich. Die Piloten gehören der Delta an, die zwei oder drei Hostessen hatten Delta-Express-Uniformen an. Der Flug von zwei Stunden und fünfzig Minuten wurde kulinarisch ausgefüllt mit einem «very light snack», wie die Hostess in der Ansage betonte. Er bestand aus einem Päckli von vielleicht 10x5x3 cm Kantenlänge, welches einen Fruchtestengel, Weinbeeren und drei trockene Biskuits enthielt. Ein Getränk wurde auch noch angeboten – that's all, folks! In einer späteren Ansprache, kurz vor dem Einsammeln der Resten, bat die Hostess alle, die sogar auch dieses «Essen» nicht angerührt hätten, dieses separat abzugeben, da in Tampa ein Kinderheim damit beliefert würde.

Kein Passagier beschwerte sich – im Amtrack müsste man schliesslich für dieses Mini-meal noch bezahlen...

Strafe für Dumping

Australien tut etwas für die Umwelt! Ein Gesetz wurde verabschiedet, das es Besatzungen bei Strafen von bis zu 9000 Dollar verbietet, Treibstoff aus ihren Flugzeugen abzulassen. Natürlich sind Notfälle ausdrücklich ausgenommen. Aber in den letzten drei Jahren wurde fünfmal festgestellt, dass Frachtflugzeuge von Evergreen International

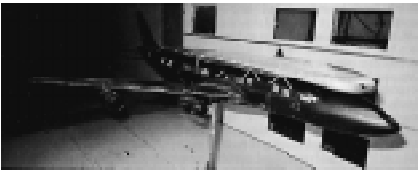
Airways kurz nach dem Start in Sidney Treibstoff abgelassen oder «verloren» hatten. Die identifizierten Flugzeuge müssen jetzt sofort überprüft werden, damit Fehler im Treibstoff- oder Tanksystem umgehend behoben werden. Die Wartungs- und Flughandbücher werden auch noch eingezogen und auf Mängel untersucht.

Huckepack für A3XX

Um dereinst die Flügel des Riesenvogels Airbus A3XX (79,8 Meter Spannweite!) transportieren zu können, studieren die Ingenieure auch ausgefallene Ideen. So könnte eine modifizierte A340 einen «Skiträger» auf den Rumpf kriegen, worin der 35 Tonnen schwere Flügel (ohne Querruder, Flaps und Slats) in zwei Hälften transportiert werden könnte. Die ohnehin vorhandenen Löcher für Fahrwerke und Triebwerkbefestigungen dienen dann dazu, dass der Flügel mittels Bolzen auf dem Rumpf der A340 festgeschraubt werden kann. Windkanalversuche im Massstab 1:19 wurden bereits durchgeführt. Die A3XX soll im Jahr 2005 den Erstflug machen.

Luxus-A319

Lufthansa prüft zurzeit, ob sie ihren



Aus AW&ST vom 17. Mai 99

First- und gutzahlenden Business-Passagieren einen speziellen Service anbieten möchte: Die Reise in die USA mit einer Geschäftsreise-Version (CJ, Corporate Jet) der A319 mit Zusatztanks. Die A319 CJ würde rund 50 Luxussitze aufweisen und über eine Reichweite von 11 600 km verfügen. Auch ein Speisesaal könnte eingebaut werden, damit die Passagiere endlich komfortabel dinieren können.

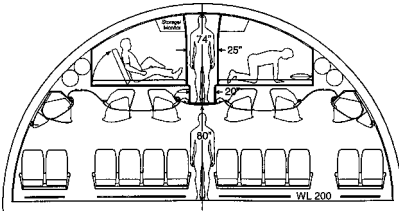
2000 Airbusse

Im Mai 1974 wurde die erste A300 ausgeliefert, dann dauerte es 15 lange Jahre, bis endlich das 500. Flugzeug produziert war. Nur je vier weitere Jahre dauerte es, bis die Nummer 1000 (März 1993), resp. 1500 (Februar 1997) gefeiert werden konnten. Am 18. Mai dieses Jahres dann wurde bereits die 2000er Marke überschritten. Beim gegenwärtigen Boom rechnet man mit dem 3000. Airbus bereits im Jahr 2002. Verglichen mit Boeing sind dies (noch) bescheidene Zahlen, denn nur schon von der 737 wurden seit 1968 über 3000 gebaut.

Super-Jumbo

Boeing beschäftigt sich immer noch mit ganz neuen Entwürfen, um der A3XX zu begegnen und die Flugzeugreihe über die 747 erweitern zu können. Das Wohl der Passagiere steht besonders im Vordergrund. So sollen über dem «Normalvolk» Erstklassabteile mit Betten und Ruheräumen eingerichtet werden, damit sich die gutzahlenden Kunden angenehm zurückziehen können. Auch die Crew dürfte dort oben

ruhen dürfen. Drei Gänge sollen im Hauptdeck für eine grosszügige Raumaufteilung sorgen.



Aus AW&ST vom 17. Mai 99

Saudia liebt Boeing nicht mehr

Saudia hatte fünf Boeing 747-400 bestellt und während des Produktionsprozesses festgestellt, dass ein Test über die Druckfestigkeit der Treibstofftanks unsachgemäss durchgeführt wurde. Während Boeing von «geringfügiger Beschädigung» sprach, verlangte Saudia einen neuen Flügel oder ein neues Flugzeug, da der geplatzte Flügeltank das Profil des Flügels beeinträchtigt habe. Boeing kommentierte dies als Übertreibung, von einem geplatzten Tank könne nicht gesprochen werden, ausserdem habe die FAA das Zertifikat für die Auslieferung nach erfolgter Reparatur problemlos ausgestellt. Das Flugzeug sei in neuem Zustand.

Saudias Beziehungen zu Boeing waren wegen der MD-90 schon länger getrübt, da Saudia seinerzeit gedrängt worden war, MD-90 zu bestellen, die nun nach der Übernahme von McDonnell Douglas durch Boeing nicht mehr weiter produziert werden. Saudia habe sehr viel Zeit

und Ingenieurstunden investieren müssen, bis die Flugzeuge ihren Spezifikationen genügt hätten. Boeing habe Saudia zum Kauf von 737 überreden wollen, die für viele Flugplätze mit besseren Leistungsdaten aufwarten könnten. Doch aus Saudi Arabien tönt es: «They have not been doing a good job and we're pretty fed up.» Die Regierung hat nun beschlossen, diejenigen Pisten zu verlängern, die für die MD-90 zu kurz sind.

Verwirrung um Feuer

Continental Flug 1563 war mit 123 Passagieren unterwegs von Baltimore nach Cleveland und musste kurz nach dem Start umkehren, weil ein Passagier «Feuer!» geschrien hatte, da er glaubte, ein Triebwerk brenne. Andere Passagiere gerieten in Panik. Die Inspektion brachte keine Ergebnisse und der Flug wurde fortgesetzt. Ob der Passagier wegen «Behinderung des Verkehrs» angezeigt wurde oder sich von einem Psychiater untersuchen lassen musste, ist nicht bekannt.

Politische ATC

Die IATA hielt im Mai ein Treffen mit offiziellen Vertretern von Afghanistan, Iran, Pakistan und der Türkei ab, damit die nahtlose Überdeckung mit FANS (future air navigation system) von Pakistan bis in die Türkei möglich wird. In Amman wurde nach Lösungen gesucht, in dieser politisch schwierigen Gegend FANS-Bodenstationen installieren zu können. Rhimayar Khan in Pakistan und Exerum in der Türkei stehen als Standorte fest,

ausserdem wird demnächst eine experimentelle Station in Teheran montiert. Seit drei Jahren versucht die IATA, Fortschritte zu erzielen. Ein Haupthindernis ist dabei, dass Iran Afghanistan nicht als souveränen Staat anerkennt.

Produktehaftpflicht

Im US-Kongress sind Bestrebungen im Gang, die Rechte des fliegenden Publikums besser zu schützen. Der Vorsitzende der Luftfahrtkommission, der Republikaner John Duncan, setzt sich vehement dafür ein. Am Beispiel einer Klage gegen Northwest Airlines (wegen abgesagter Flüge im Schneesturm) allerdings mit nicht immer logischen Schlüssen: «Flugreisen sind eigenartig. Haben Sie schon von einem Restaurant gehört, das neun Stunden lang niemanden einlässt, weil das Wetter schlecht war?» Die Überbuchungen vergleicht er mit einem Kleiderladen, wo er sich am Tag zuvor angemeldet hatte, um ein bestimmtes Paar Hosen zu kaufen. Beim Eintreffen wird ihm mitgeteilt, dass die Hosen ausverkauft wären. Nach vier Stunden Wartezeit und mit einem fünf-Dollar-Gutschein für ein Sandwich vertröstet, treffen endlich neue Hosen ein. Zum Thema Auslagerungen meint er: «Sie gehen zu einer Ford-Garage und wollen einen Ford kaufen, weil Sie die Sicherheit und Zuverlässigkeit eines Fords kaufen wollen. Sie bezahlen dafür, und der Händler sagt ihnen bei der Übergabe des Wagens, dass Sie übrigens jetzt einen Tatra erhalten, weil er mit dieser Firma ein code-share Abkommen habe». Die Dere-

gulierung im Jahr 1978 habe für das reisende Publikum nicht das gebracht, was erwartet worden sei. Die Konkurrenzsituation habe nicht zu einer Steigerung der Leistungen für die Kunden geführt, weshalb nur mit neuen Gesetzen die Zufriedenheit der Passagiere wieder hergestellt werden könne.

Alles schon dagewesen

«Regulations will put the average commercial aviation operation out of business. As sure as the sun rises and sets, strict government regulations will retard commercial aviation, if not kill it entirely». Diese Befürchtung, von Direktoren der Fluggesellschaften ausgesprochen, wird immer gerne verwendet, wenn einer politischen Verfügung nichts Rationales entgegen gesetzt werden kann. Auch heute noch, obwohl dieser Spruch bereits in den Jugendtagen der Aviatik, im Jahr 1925, zu Papier gebracht worden war. Die US-Regierung hatte damals vor, einheitliche Vorschriften über Flugsicherheit bezüglich dem Bau, der Wartung und Operation von Flugzeugen aufzustellen, damit nicht nur die Sicherheit der (wenigen) Passagiere, sondern auch der Bürger der Vereinigten Staaten am Boden gewährleistet ist.

Zürcher Probleme in Japan

Wer glaubt, nur in Zürich würden durch Baueinsparungen notwendig gewordene Vorhaben arg blockiert, der hat noch nichts von Tokyo-Narita gehört. Seit Jahren will man dort eine zweite Piste bauen. Und erst kürzlich

ist ein weiterer Versuch gescheitert, die letzten beiden Bauern zu bewegen, ihr Land zu verkaufen. Dieses liegt ärgerlicherweise genau in der Mitte der vorgesehenen Landebahn. Auch wenn ein Bauwerk als im nationalen Interesse stehend deklariert wird, kann in Japan niemand enteignet werden. Jetzt wird geprüft, ob die Piste so weit verlegt werden kann, dass die Farm überflogen werden kann.

Für einen geplanten Bau eines völlig neuen Flughafens fehlt hingegen das Geld. Die politischen Aussichten wären allerdings verlockend, weil kein Bauer sich weigern könnte, Land zu verkaufen: Der Flughafen würde vor der Küste auf dem Meer gebaut...

Schöne neue DC-9

Die ursprünglich aus einem der Prototypen der DC-9-30 entwickelte MD-95 (heute Boeing 717) wurde auch im Cockpit vollkommen umgestylt, welches sich heute als topmoderner Arbeitsplatz präsentiert. Wehmütig erinnern wir uns daran, dass dieser wohl



Aus AW&ST 7. Juni 99

auch der leiseste Arbeitsplatz ist, den man in der Aviatik finden kann.

Privat: Besser, billiger, sicherer?

Private Satellitenbetreiber und auch militärische Stellen forderten schon vor Jahren private Konkurrenz zu den staatlich beaufsichtigten NASA-Trägerraketen. Diese erhielten sie auch, vorerst wurde Europa aktiv: Arianespace konnte über die Hälfte aller privaten Aufträge mit ihrer zuverlässigen Ariane sichern. Die Firmen in den USA erhielten später die Bewilligung, ehemals staatlich oder militärisch geführte Raketenprogramme selber weiter zu führen. Die ursprünglich militärischen Raketen Atlas, die John Glenn auf den ersten Weltraumflug brachte und Titan, die beim Gemini-Programm als Trägerrakete diente, wurden kommerzialisiert. Die ehemals von Douglas entwickelte, äusserst erfolgreiche Delta-Rakete fiel infolge Firmenfusion Boeing in den Schoss, die Titan wird heute von Lockheed vermarktet. Rotary Rocket, Kistler Aerospace, Kelly Space, Pioneer Rocketplane und Sea Launch sind kleinere private Unternehmen, die Raketen für leichte Satelliten anbieten. Ausser letzterer, an der Boeing beteiligt ist, sind alle Firmen noch mit Prototypen beschäftigt und suchen Geld.

60 Fehlstarts innerhalb dieser Dekade wurden weltweit verzeichnet. Die langjährigen Erfolgsraten sind mit 97,5% für die Delta und 95% für die Atlas an sich nicht schlecht. Sechs Fehlstarts allein in den USA in den letzten zehn Monaten machen nun aber langsam nervös. Billi-

gere und erst noch zuverlässigere Starts fordern die Militärs erneut. Nach Milliardenverlusten infolge explodierender Raketen oder nicht erreichter Umlaufbahnen sind sie weiterhin zum Sparen verdammt. Drei Lockheed Titan IV Raketen explodierten mit extrem teurer militärischer Fracht an Bord, die dritte wegen eines Softwarefehlers in der von Boeing gelieferten dritten Stufe, die «per Design» ausschliesslich automatisch gesteuert wird. Auf zwei Fehlstarts kamen die neuen Boeing Delta III, und der Satellit an Bord der 1995 neu entwickelten Lockheed Athena erreichte im April die Umlaufbahn nicht, da ein Draht keinen Kontakt machte, weshalb die Satellitenverkleidung nicht richtig separierte. Die auf breiter Ebene angestellten Untersuchungen kamen zu einigen aufseherregenden Ergebnissen, die wohl nicht ausschliesslich auf die Raumfahrtindustrie zugeschnitten sind. Da wären zunächst die Sicherheitsmargen, die für Trägerraketen nicht so eng sind wie für bemannte Raketen oder die Luftfahrt. Wurde ein gravierender Fehler im System entdeckt – oft aufgrund eines Unfalles – wurde einfach «irgendwie weiter gemacht». Mit Simulationen und Modellversuchen wurde versucht, Testflüge zu sparen, was nicht immer die erhofften Resultate lieferte. Hoch bezahlte, ältere, erfahrene Mitarbeiter wurden zu Gunsten von jüngeren, billigeren Leuten abgebaut, und diese mussten zudem an zu vielen verschiedenen Projekten mitarbeiten. Dieser Ab- und Aufbau ging zudem aneinander vorbei, so

dass die erfahrenen Ingenieure die Neuen, die über ein ausgezeichnetes theoretisches Wissen verfügten, nicht in die Praxis einführen konnten. Wertvolles Wissen ging verloren.

Paul Pencikowski ist Projektleiter eines von der Industrie und der Regierung eingesetzten Teams, das unter dem Titel «Faster, Better, Cheaper ... Not!» Empfehlungen zur Raumfahrt auszuarbeiten beghann. Zur staatlichen Aufsicht meinte er: «The government needs more economists and fewer accountants. Economists understand ‚value« and accountants only understand ‚price«. But price and value are not the same. Things that work have value. Things that fail, no matter how cheap, don't have value.»

Am 22. Mai konnte eine Titan IVB endlich wieder erfolgreich einen geheimen Satelliten in eine Umlaufbahn bringen, am 10. Juni klappte es mit einer Delta II.

Etwas knapp an Treibstoff

Aufgrund eines Rappports eines Mechanikers startete das englische Luftamt eine Untersuchung über Treibstoffreserven nach Ultra-Langstreckenflügen. Eine Boeing 747-400 der Malaysia Airlines (MAS) hatte noch 3,4 Tonnen Kerosen im Tank, als sie am Gate andockte, eine andere MAS-Crew verlangte nach der Landung einen näheren Standplatz. Allerdings wurde von MAS wochenlang dementiert, dass die Flugzeuge mit zu knappen Reserven Kuala Lumpur verlassen oder London erreicht hätten. Erst nachdem sich der

Wahrheitsgehalt der inzwischen rund zehn Rapporte bestätigte, war man zu einer Kooperation bereit. In England sind fünf Tonnen Treibstoff als Minimum vorgeschrieben, wobei MAS bestritt, ICAO-Vorschriften verletzt zu haben. Am 12. Mai wurden in Malaysia die Vorschriften dahingehend geändert, dass nun 6,7 Tonnen Treibstoff als Minimum nach einer Landung in den Tanks sein müssen. Und das englische Transportministerium, die Luftfahrtbehörde und Malaysian Airways bestätigten in einer Pressebotschaft, dass eigentlich immer alles in Ordnung gewesen sei, die durchschnittliche Treibstoffmenge der MAS 747 in London habe 9,5 Tonnen betragen. Es werde nachgeforscht, wieso jemand Zahlen weitergegeben habe, die «falsch interpretiert» worden seien.

With a little help

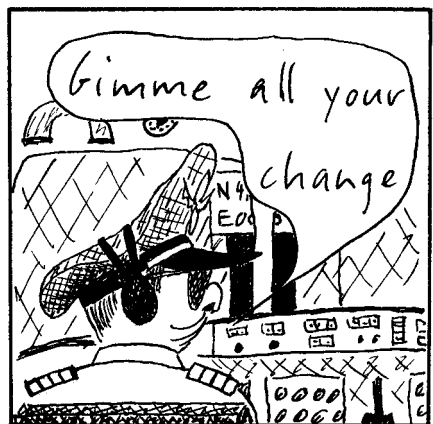
Ein Regionalflugzeug des Typs Dash 8 hatte nach dem Start in Newcastle Probleme mit dem Höhenmesser. Eine Zweierpatrouille Harrier, die in der Nähe operierte, hörte von diesem Problem, worauf einer der beiden die Dash 8 unter die navigatorischen Fittiche nahm und zum Flugplatz zurückbegleitete.

Virgin hat kein Y2K Problem

Virgin Atlantic streicht alle Flüge vom 31. Dezember 1999. Aber nicht aus Angst vor dem Millenniumbug, sondern aus Rücksicht auf die Angestellten. Diese hätten es verdient, diesen speziellen Jahresübergang im Kreise ihrer Familien verbringen zu können, wurde dieser Schritt begründet.

Virgin plant dafür einige Neuerungen fürs neue Jahrtausend. So sollen in der

Yawspin

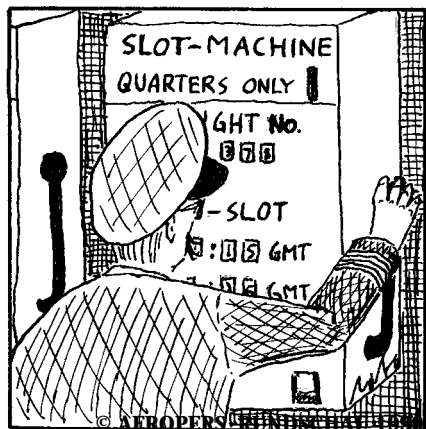


ersten Klasse im Upperdeck der Jumbos Doppelbetten angeboten werden. Für 37 Millionen £ wird die Virgin-Flotte aufgemöbelt, innen mit neuen Beleuchtungselementen und Stühlen, aussen mit einer neuen Bemalung, inklusive dem Markenzeichen, der «Flying Lady», die den Union Jack flattern lässt. Das englische Wappen wird auch auf den Winglets angebracht, dies als geschickter Schachzug gegen den Rivalen British Airways: Die vor zwei Jahren begonnene Bemalung der Heckflossen durch Künstler aus aller Welt ist wohl im Ausland auf begeisterte Zustimmung gestossen, in England haben sich aber 40% gegen die Abwendung vom Union Jack ausgesprochen, auch Prominenz wie Maggie Thatcher. Weil England der Heimmarkt ist, stoppt British Airways das «Utopia» genannte Projekt und pinselt die Hecks all-

mählich wieder um – und präsentiert einen stilisierten Union Jack.

Virgin Space

Richard Branson, Chef der Virgin Airways, beobachtet interessiert das Projekt «Rotary Rocket» (siehe **RUNDSCHAU** 2/99). Ende Mai haben die ersten Zündversuche mit einem verkleinerten Prototypen dieser ungewöhnlichen Rakete begonnen. Damit eine richtige Version gebaut und getestet werden kann, brauchen die Entwickler noch 120 Millionen Dollar, die sie bei reichen Raumfahrts-Enthusiasten und interessierten Unternehmen zu holen versuchen. Branson hat bereits den Namen «Virgin Galactic Airways» reservieren lassen, da er denkt, in zehn Jahren wäre die Zeit reif, reiche Touristen auf eine Weltraumexpedition schicken zu können.





Aus AW&ST März 99

Swissair TAPpt im Ungewissen

Die Swissair wollte eigentlich 20% der Aktien von TAP übernehmen, hat dann den Kugelschreiber doch wieder eingepackt, als der Vertrag unterschriftsreif war. Der Grund lag in der überraschenden Beurteilung der Forderungen der Piloten nach einem neuen GAV durch eine Schlichtungskommission. Die Pilotengewerkschaft SPAC hat nach der Gründung der Qualflyer Group verlangt, dass Verträge überprüft und dem Niveau der Partnergesellschaften angepasst werden, vor allem die Flugdienstzeiten und Gehaltslisten. Offenbar wurden diese in der

Vergangenheit sehr kompliziert und verschachtelt ausgearbeitet, so dass heute grundsätzlich verschiedene Aussagen möglich sind. Die Schlichtungskommission schlug – zwei Tage, bevor Swissair unterschreiben wollte – eine Lohnerhöhung von 22% bei einer (relativen) 48-Stundenwoche vor. 55 Stunden waren von TAP gefordert worden, die nun befürchtet, dass dadurch das jährliche Ergebnis um 150 Millionen Dollar geschmälert würde. Da TAP diese neuen Vorschläge nicht akzeptierte, arbeiten die 440 Piloten jetzt nach einem früheren GAV, der eine 45-Stundenwoche vorsah. Bis neue Verträge ausgehandelt oder ein Kompromiss gefunden wird, könnten zwei bis drei Jahre vergehen, befürchtet TAP. Swissair wartet nun ab – und wirft dabei auch ein Auge auf die private Gesellschaft Portugalia, wohl, um die Dinge zu beschleunigen.

Schlaf schön!

Delta-Captain Roscoe McMillan landete seine MD-11 statt in Tokio bereits in Portland an der US-Pazifikküste. Dies deshalb, weil seine zwei Enlanger nicht schlafen konnten, also nicht «fit to fly» waren. Schuld wurde dem nicht ergonomisch gestalteten Crewbunk gegeben. Delta stützte den Entscheid des Kapitäns und erklärte sich bereit, den Crewbunk zu überarbeiten. Die Crewbunks bei Delta befinden sich zwischen Cockpit und Business-Klasse und wurden vor fünf Monaten «überarbeitet», damit den Passagieren mehr Fussraum geboten

werden konnte. So wurden die ehemals «the condo» genannten Etablissements zu «coffins».

Korean-Frachter

Nur zehn Kilometer nach der Startpiste war für den MD-11 Frachter der Korean Air der vorgesehene Flug von Shanghai nach Seoul zu Ende. Die Flugsicherung bewilligte eine Flughöhe von 900 Metern und eine Linkskurve auf die zugewiesene Luftstrasse. Kurz danach wurden 1500 Meter frei gegeben. Der weitere Funkspruch, wonach die Piloten auf 5700 Meter steigen dürfen, wurde nicht mehr beantwortet.

Die Flugdatenschreiber und das digitale Cockpit-Tonaufnahmegerät wurden stark beschädigt, die Aufzeichnungen konnten aber teilweise ausgewertet werden. Die Piloten diskutierten, weshalb das Flugzeug nicht dem programmierten Flugweg folge und dass sich die Steuer ungewohnt anfühlten.

Ein genauerer Hinweis wurde aber nicht gemacht. Es wurden keine Flugzeugteile vor dem Unfallort gefunden und da auch keine gefährlichen Güter transportiert wurden, schlossen die Behörden einen strukturellen Bruch oder eine Explosion im Frachtraum aus. Dass sich die Fracht oder ein grosser Teil davon während des Starts verschoben haben könnte, wird nicht ausgeschlossen. Auch ein Missverständnis über die zugewiesene Höhe könnte zu Fehlinterpretationen geführt haben: Wurden die 1500 Meter als 1500 Fuss umgedeutet? Die letzte gemessene Höhe des Flugzeuges betrug 1400 Meter,

dann folgte der Übergang in einen steilen Sinkflug. Der Gleitwinkel unmittelbar vor dem Aufprall betrug 34 Grad, wobei das Flugzeug «wings level» flog.

Delta Air Lines, Air France und Air Canada stoppten ihr code-share Abkommen mit Korean Air unmittelbar nach dem Unfall.

Der Besitzer und Präsident von Korean Air Lines, Cho Yang-ho, trat zurück und überliess seinem Sohn den Posten. 25 weitere Chefsessel wurden umbesetzt. Das Luftamt auferlegte weitere Sanktionen bezüglich Expansion und Streckenrechte, nachdem es bereits im letzten Oktober, nach dem Absturz einer 747 in Guam, aktiv geworden war. Die Sicherheitsvorschriften sollen denjenigen der USA angepasst und das interne Programm zur Qualitätssicherung ausgeweitet und beschleunigt werden.

Inzwischen wurden auch die Untersuchungsergebnisse früherer Unfälle veröffentlicht. So aktivierte der Pilot einer MD-83, die am 15. März die Piste überrollte, die Schubumkehr erst 27 Sekunden nach der Landung, die mit 20 kt Rückenwind erfolgte. Nur Tage darauf brach eine A300-600 die Landung auf der Insel Cheju durch einen go-around ab, nachdem sie bei schlechtem Wetter mit einem Fahrwerk neben der Piste aufgesetzt hatte.

Sind 13,5 Stunden zu lange?

Am Ende eines langen Tages, der die Besatzung von Chicago über Salt Lake City nach Dallas führte, wo wegen Gewittern eine Pause von fast drei Stunden einge-

legt werden musste, bevor der Flug weiter nach Little Rock in Arkansas weiterging, am Ende dieses Arbeitstages geriet die letzte Landung zur Katastrophe. Nach einigen Warteschlaufen setzte eine der 260 MD-80 von American Airlines in einem massiven Gewittersturm mit einer Vertikalbeschleunigung von 1,5g auf der Piste 04R auf. Der Wind wurde mit 350/30kt angegeben, mit einzelnen Böenspitzen von bis zu 144 km/h und in der Umgebung herrschte heftige Blitz- und Hageltätigkeit. Warum die Spoiler nicht armiert und aktiviert wurden und wieso die Schubumkehr wieder ein- und ausgefahren wurde, müssen die Untersuchungen zeigen. Die Bremsen nützten offenbar nicht viel, und kurz vor dem Verlassen der Piste nach links wurde die rechte Schubumkehr eingefahren, was die Bewegung des Flugzeuges weg von der Piste beschleunigt haben musste. Die MD-80 prallte mit der linken Seite des Cockpits auf die massiven Beleuchtungsträger des VASI und wurde teilweise aufgeschlitzt. Trotz Nacht, Rauch und grosser Verwirrung konnten sich 136

Menschen aus dem Wrack retten. Der Kapitän und acht Passagiere starben. Kapitän des Fluges war der 48jährige Richard Buschmann, Chefpilot MD-80 und mit 5500 Stunden auf der MD-80 sehr erfahren, total hatte er 9600 Flugstunden in seiner Lizenz. Sowohl die Fluggesellschaft als auch die Pilotengewerkschaft US-ALPA sagen, dass 13,5 Stunden wohl eine lange Arbeitszeit seien, aber «nicht ungewöhnlich». Gemessen an den Umständen der schlechten Wetterbedingungen vielleicht aber doch. In den USA wird die Ruhezeit, die Reserve oder die Pausen zwischen den Flügen nicht oder nicht angemessen genug berücksichtigt bezüglich der gesamten Einsatz- oder nachträglichen Ruhezeit. US-Vorschriften beschränken bloss die reine Flugzeit auf acht Stunden gefolgt von neun Stunden Ruhezeit in einer 24-Stunden Periode. Seit 1996 versucht US-ALPA, Verbesserungen herbeizuführen, aber ohne Erfolg. Es scheint, dass dieser tragische Vorfall jetzt tatsächlich ein Umdenken bewirkt.

Henry Lüscher

Wir verkaufen in familienfreundlicher Siedlung unser
grosszügiges 5¹/₂-Zimmer-Reihen-EFH in Brütten

Bj. 1990, Haus-Grundfläche 7.50 x 11.00 m, 330m² Land.
 Dachgeschoss ausbaubar, grosse Doppelgarage mit direktem
 Zugang zum Haus. Richtpreis: Fr. 795 000.-

Auskünfte unter Tel. 052 345 20 15

Lufthansa Flight Training



Betrachtungen zu Urs Heims Beitrag in der RUNDSCHAU 2/99.

Bestimmt ist es eine mutige Entscheidung von Urs Heim, die Mitgliedschaft zur AEROPERS für ein Jahr zu suspendieren. Riskiert er dabei doch nach wie vor, die guten und weniger guten Errungenschaften der AEROPERS erdulden zu müssen.

Wie viel einfacher wäre es doch gewesen, sich z.B. im Vorstand zu engagieren. Bekanntlich werden immer wieder Leute gesucht und die Zahl der Kandidaten hält sich meistens im Rahmen. Die Tätigkeit im Vorstand ist klar geregelt, anerkannt und geachtet und es braucht kein

aufwendiges Ausbalancieren von Allgemeininteresse und Partikulärinteresse. Die Fälle liegen immer klar. Und deshalb ist dem Vorstandsmitglied mit Sicherheit jenes Gefühl im Magen fremd, dass jeder kennt, der zu entscheiden hatte, ob er die 48% - Lösung oder die 52% - Lösung wählt.

Trotzdem, ich möchte mich bedanken für die aufwendige Arbeit des Vorstands und der Kommissionsmitglieder. Ich weiss, dass der grössere Teil der Arbeit nicht an die Oberfläche dringt.

Gerold Küttel, PiC A320

Was ich noch sagen wollte...

Regelmässig kann ich einsatzbedingt an Aeropers-Veranstaltungen nicht aufkreuzen, und doch bin ich mental mit dabei. Deshalb kann ich die Bedenken von Christoph Huber in seinem letzten Präsidialartikel zerstreuen: Trotz Seitenwind, fehlerhaften RM-Seiten und zur Seite gelegten Ferien interessiert mich die Seite GAV enorm. Für das Aufkreuzen (beim Fliegen) und das Durchkreuzen (z.B. von RM-Seiten oder Ferienplänen...) muss ich doch nicht noch den Aeropers-Vorstand belasten – aber für den GAV braucht's Euch umso mehr,

und ich verfolge die Entwicklungen, so wie sie publiziert sind sehr interessiert. Dabei ist die Info-Arbeit des Vorstandes vorbildlich.

Und noch dies: Im Kaleidoskop der letzten Ausgabe schrieb Henry Lüscher korrekt über «Land and Hold Short Operation», kurz LAHSO. Gerne füge ich aus Rules and Regulations USA (§ 8.4) noch folgendes an: *The LAHSO procedure is only authorized by FAA for US domestic carriers. Do not accept CLR from US ATC.*

Felix Rasumowsky, PiC MD-11

C'est le ton qui fait la musique...

Der Vorstand hat sich ein volles Jahr bemüht, hinter verschlossenen Türen einen neuen Vertrag zwischen Swissair und AEROPERS auszuhandeln. Bis er uns ein erstes Mal vorgestellt wurde und die Kommentarfrist zu laufen begann, ist viel gerätselt worden, in welche Richtung es wohl gehen würde. Dass die Umfrageresultate nicht veröffentlicht werden sollten, wussten wir. Die Begründung war nachvollziehbar. Trotzdem bleibt ein Fragezeichen.

Nun hat es Kollegen gegeben, die das Angebot wahrnahmen und Kommentare zur Veröffentlichung einreichten. Einige haben sich ausserordentlich Mühe gegeben und einen grossen Aufwand getrieben, um das neue Vertragswerk mit dem alten zu vergleichen. Wahrscheinlich liegt es in der Natur der Sache, dass durch persönliche Vorlieben auch eine persönliche Färbung in die Kommentare einfluss. So gut es das Recht des Vorstandes ist, die Arbeit eines vollen Jahres mit Überzeugung zu vertreten, so gut ist es das Recht eines Mitgliedes, seine Sicht darzulegen. Beide sind mit ihrem Namen dazu gestanden, beide haben von ihrem demokratischen Recht Gebrauch gemacht, einen Kommentar zu einem Regelwerk zu verfassen, welches unser Leben für die kommenden dreieinhalb Jahre, und wahrscheinlich darüber hinaus, wesentlich beeinflussen wird.

In diesem Zusammenhang finde ich es zumindest unglücklich, die Ausführungen eines Mitgliedes als «perfid» zu bezeichnen. Jeder, auch Roger Leu, muss das Recht zur freien Meinungsäusserung haben. Man muss mit seinen Ausführungen nicht einverstanden sein. Aber die freie Meinungsäusserung ist in diesem Land ein Grundrecht, das zu achten und zu bewahren ist.

Tatsache ist, dass die Ausführungen sachlich waren und er mit seinem Namen dazu gestanden ist. Ich habe Roger seit Monaten weder gesehen noch mit ihm kommuniziert. Als Copilot habe ich ihn schätzen gelernt. Ich habe ihn stets als ehrliche, offene, kommunikative und seriöse Persönlichkeit erlebt, die immer bemüht war, ihr Bestes zu geben. Als perfid habe ich ihn nie auch nur ansatzweise erfahren.

Ich bitte den Vorstand, dafür zu sorgen, dass mit der Verluderung des Sprachgebrauchs aufgehört wird. Sofort. Im Moment (21. Juni 1999) ist der Ausgang der Abstimmung noch völlig offen. Wie sie auch ausgeht: Wir brauchen Zusammenhalt. Und den zerstören wir mutwillig, wenn wir untereinander nicht zu einem zivilisierten Umgangston zurückfinden.

*Hans Georg Schmid
Capt. MD-11*

Nachlese zur Abstimmung GAV99 - ODER - Wann endet die publizierte Kommentarfrist?

Erinnern wir uns an den publizierten offiziellen Fahrplan der Abstimmung über den GAV 99:

- 1. Juni 99: Ende der Kommentarfrist bis 0900h
- 4. Juni 99: Eröffnung der Abstimmung; Verteilung der Abstimmungsunterlage
- 25. Juni 99: Ende der Abstimmung; Stimmenauszählung

Am 4. Juni 1999 haben wir fristgerecht die Abstimmungsunterlagen, inklusive der Abstimmungskommentare von uns Mitgliedern erhalten. Die verschiedenen Pro- und Kontraargumentationen zum GAV-Draft sind sicherlich allesamt aufgrund eingehender persönlicher Sachanalyse, mit darauffolgender Meinungsbildung entstanden. Wer im Endeffekt «recht» bekommen wird, die Befürworter oder die Gegner, wird einzig und allein die Zukunft zeigen. Ein vollumfängliches Richtig oder Falsch kann im jetzigen Zeitpunkt in dieser Sachfrage gar nicht bestehen. Wir können nur den Trend beurteilen und uns demzufolge ein Urteil bilden. Und in der Regel können das in die Sache nicht direkt Involvierte gar nicht so schlecht, da sie unvoreingenommen an eine Materie herangehen können!

Nicht glücklich bin ich über den Umstand, dass der Aeropersvorstand in sei-

nem persönlichen Abstimmungskommentar gesamthaft Stellung zu den Nein-Kommentaren bezogen hat. Der Vorstand soll sicher auch seinen Abstimmungskommentar abgeben können. Werden jedoch kritische Kommentare von Mitgliedern vorstandsseitig kommentiert, so wird damit klar die Abstimmung beeinflusst, was sicherlich in dieser Phase nicht mehr richtig ist. Den Kritikern wird zum Teil mangelnde Sachkenntnis, sowie oberflächliche Gesamtanalyse vorgeworfen, oder deren Argumente werden schlichtweg verniedlicht. Dabei werden einzelne Mitglieder sogar namentlich erwähnt. Dass dabei zum Teil nicht einmal rein sachbezogen auf deren Kommentare eingegangen wird, kann auf zweierlei hindeuten: Entweder ist man vorstandsseitig in einem Argumentationsnotstand, oder es bestehen rein persönliche Probleme zwischen Vorstand und bestimmten Mitgliedern.

Ich bin überzeugt, dass ein solches Vorgehen des Vorstandes letzten Endes der Sache nicht dient. Wird so nicht ein Lager von GUT und BÖSE geschaffen? Diejenigen, die die Vorstandsmeinung vertreten sind die GUTEN, die andern eben die BÖSEN oder die Unwissenden. Wir müssen uns über die Konsequenzen der Gefahr bewusst sein, was

ausgelöst werden kann, wenn wir ein solches zweigeteiltes Lager entstehen lassen: Wird auf sachliche Kritik nicht mit Gegenargumenten, sondern ganz persönlich reagiert, muss sich der Vorstand im Klaren darüber sein, dass er sich wahrscheinlich auch unter ur-

sprünglich positiv gesinnten Wählern nicht nur Freunde schafft: In der Regel ist die Sympathie auf der Seite des/der persönlich Angegriffenen, vor allem dann, wenn auf Sachkritik die Gegenreaktion persönlich emotional ausfällt.

R.Peier, SF/0 M11

Ins. Bucher

Über das Normale oder Nîmes, wie es kommt

Jüngste Entwicklungen in unserer Flottenplanung haben mir Gelegenheit gegeben, mich grundsätzlich neu mit meiner Tätigkeit als Pilot bei der Swissair auseinanderzusetzen. Seit Mitte März bin ich konfrontiert mit einem Fluggerät, das in Pilotenkreisen kontroverse Aufnahme fand, und immer wieder auf der Ebene «Man-Machine-Interface» zu reden und zu schreiben gibt.

Dies und die Aussicht auf einen Kurzstreckensektor zurückzukehren, den ich so nie kannte, hat nicht nur mich mit gemischten Gefühlen beseelt, auch in der **RUNDSCHAU** sind schon verschiedene Meinungen über damit Zusammenhängendes publiziert worden. An sich würde das ja genügen, meinen sicher alle, die von derartigen Veränderungen nicht direkt betroffen wurden (und wahrscheinlich auch ein paar andere), ich jedoch denke, dass sich allenfalls für Lesende eine Ergänzung eigener Wahrnehmung mit zugehöriger Möglichkeit zum Nachvollzug «fremder» Weltansichten einstellen könnte, was nicht zuletzt einem konstruktiven Dialog der Welten dienlich wäre – dies zumindest meine Idee. Mich jedenfalls hat die Aussicht auf ein Flight-Training in Nîmes stark motiviert, mich durch den anspruchsvollen Umschulungskurs hindurchzubeissen – so sollte ich doch noch Gelegenheit haben, die Realität des Virtuellen am eige-

nen Leibe zu erfühlen, ohne dass gleich Passagiere mit mir mitfühlen müssten.

Ich habe die letzten Jahre seit Einführung neuer Flight Duty Regulations mit dem GAV 96 auf der Kurzstrecke im «Reservat» des B-747 verbracht. Mit versuchtem Einfühlungsvermögen, nicht ohne eine Portion Mitleid, habe ich meine SLS-Kameraden mit eingefallenen Wangen frühmorgens durch das OPS-Center hetzen sehen, wenn ich, zwar auch nicht taufersch, aber mit Aussicht auf ein paar freie Tage nach einem Rückflug aus dem Nordatlantik, noch mein Postfach leerte. Es blieb meist wenig Zeit für ein Gespräch, weil sie immer zwischen zwei Flügen mit zu wenig Zeit versuchten, die nächste Verspätung zu verhindern, und ein Schwätzchen dabei nicht einzuplanen war.

Partnerinnen meiner Freunde zeigten sich über die wachsende Arbeitsleistung ihrer zumeist abwesenden Lebensbegleiter auch nicht erfreut. Die meisten, wenn ich es mir recht überlege, haben den Konflikt verschoben, indem sie selbst sich in Aktivitäten stürzten, die nicht unbedingt auf die Anwesenheit des Partners angewiesen sind. Im folgenden beschäftigen mich noch weitere Vorstellungen von «Normalität».

Schien es früher der Öffentlichkeit normal, dass Piloten überbezahlt und unterbeschäftigt sind, hat Moritz Suter vor

Jahren geschafft, dass dies (immer in den Augen der Öffentlichkeit natürlich) nur noch für Swissair-Piloten und -Pilotinnen zutraf, womit es allgemein schon weniger normal erschien. Normal wurde eine Klassengesellschaft mit verschiedenen Privilegien nicht nur in der Fliegerei in der Schweiz. Natürlich hat sich auch im gesamten wirtschaftlichen Umfeld der Begriff von dem, was normalerweise üblich ist, stark gewandelt. McKinsey, McCormick, oder wie sie alle heissen, haben der Sozialpartnerschaft den Marsch geblasen und jeder (!?) scheint sich nur noch an Zahlen orientieren zu können, wenn es um das Feststellen von Lebens- und Arbeitsbedingungen geht. Messbare Leistung zählt, der Mensch zahlt dafür mit Einbussen in nicht simpel quantifizierbaren Bereichen wie Lebensqualität, Recht auf Muse, Muse, Muesli (Schweizer Form von «Pourquoi ne mangent-ils pas de gâteau?»), etc..

Fusionen und Fusionsgerüchte, nicht nur in Produktionsbetrieben, neuerdings sogar in Arbeitgeberverbänden, schüren beste Grundlagen für einen Klassenkampf, den wir seit dreissig Jahren nicht mehr für notwendig hielten. Weil es auch in der Schweiz üblich (normal) wurde, dass Massenentlassungen als probates Mittel zur Lösung betrieblicher Probleme herangezogen werden, wie wir das bisher von Ferne in den USA beobachten konnten, gibt es manchmal einen kurzen Aufschrei in den Medien, doch unsere rhetorisch gebildeten Manager können mit ihren Zah-

len schnell beweisen, dass nur so das Überleben des Betriebs im heute globalisierten Umfeld gesichert sein könnte (der Konjunktiv wird dabei benutzt, um noch eine Türchen offenzuhalten, wenn es darum geht, weitere «Massnahmen» anordnen zu können, oder nach allfälligem Ausbleiben des Erfolgs mit goldenem Fallschirm Herausforderungen in neuen Bereichen zu suchen).

Wenn Europäer ein Flugzeug bauen, soll es auf alle Fälle anders sein, als ein amerikanisches. Bauteile werden DIN, bzw. ISO geprüft so gemacht, dass Einzelteile ausgetauscht werden können, ohne dass neue Nietlöcher gebohrt werden müssen. Doch auch im Essentiellen des Fliegens werden Nägel mit Köpfen gemacht. Ingenieure verhindern, dass nachlässige Piloten unverhofft in eine unkontrollierte Fluglage geraten können. Um dies zu erreichen, bauen sie zahllose Computer in ihre Flugzeuge ein, die errechnen, ob der «Input» des Fliegenden sich mit der Fluglage verträgt, tut sie dies nicht dem Softwareprogramm entsprechend, wird jener so dosiert, dass keine übermässigen Belastungen die optimierte Flugzeugstruktur umgestalten. Falls das Flugzeug aber, aus Gründen, die der Ingenieur nicht vorsehen konnte, in eine unkontrollierte Fluglage gerät, ist der Rechner natürlich überfordert, so dass dem «Protectionverwöhnten» Piloten plötzlich alle Sicherheiten wieder vorenthalten werden. Der «Mode», der mit allen Sicherheiten suizidäre Piloten am Umbringen von ihren Passagieren hindern soll, wird von

den Airbus-Herstellern «Normal» genannt, die Auslieferung der Passagiere der Willkür des Piloten «Abnormal», oder im besten Fall «Direct». Begriffe haben schon immer das Weltbild derjenigen entlarvt, die sie gebraucht haben.

Wenn ich schon zum Normalen komme, kann ich ebensogut heute «normale» Einsätze mit früheren vergleichen und erkenne auf den ersten Blick wenig Befriedigendes. Die Blockstundenzahl hat sich vor allem auf der Kurzstrecke gegenüber meinen Anfängen fast verdoppelt, dafür wechseln die Besatzungen auch mindestens doppelt so häufig. Dass die Passagiere aber nur noch die Hälfte bezahlen ist selbstverständlich ebenso «normal».

Als Anekdote meiner kurzen Einführungszeit auf der Kurzstrecke möge der Flug Zürich-Manchester vom diesjährigen Muttertag gelten. Obwohl wir, dank etwas Effort, sozusagen pünktlich in Zürich eintrafen, so dass genügend Zeit blieb, die Flugvorbereitungen für den Manchesterflug zu machen, obwohl auch ein Take-Off-Slot mit Beginn idealerweise sieben Minuten nach flugplanmässiger Abflugszeit im System war, sahen wir eine Passagier-ETD mit 5 Minuten Verspätung. Nachfragen ergaben, dass diese eigenmächtig von der Station publiziert wurde, wegen «Lack of Staff». Die Leute in der ELS sahen unser Problem, dass damit die Einhaltung des Slots praktisch verunmöglicht wurde (inzwischen habe ich schon für einen Istanbul-Flug mit ähnlich sinnigem «Slot-ETD-Verhältnis»

prompt den Slot verpasst und über eine Stunde Verspätung «gefasst»), da von diesem ETD an gerechnet, sicher 15 Minuten vergehen würden, bis wir für den Triebwerkstart mit den Passagieren an Bord bereit wären. Also meldete sich eine Mitarbeiterin der ELS, um unsere Passagiere am Gate abzufer-tigen. Dank ihrem Sondereinsatz gelang es uns, pünktlich den Standplatz zu verlassen. Dafür standen wir nach hundert Metern hinter einem Kollegen, der gerade seine Triebwerke nach dem Tow-Out anwarf. Wahrscheinlich hat eine Verwechslung von Zahlen dazu geführt, dass SR486 beinahe vor SR846 (uns) in die Startsequenz eingereiht worden wäre, doch im letzten Augenblick wurden wir in unserer Slot(not)situation erkannt und vorgezogen. Nicht so vom Tower: dieser setzte uns an der Pistenschwelle eine Mooney vor die Nase, die danach nicht VFR nach rechts direkt wegdrehte, sondern exakt auf unserem Flugweg IFR davonkroch (dafür wurden wir vom Tower-Controller noch als «Microbus» gehänselt). Endlich kam die Take-Off-Clearance und der Fuchs, der vor uns die Piste überquerte muss von Claudio genauestens in unsere Performance-Geheimnisse eingeweiht worden sein – er wählte eine Route hinter unserem Liftoff-Punkt und hätte auch einen Startabbruch überlebt, weil wir mit der Vollbremsung nicht während der Zeit seines Fussmarsches bis zu ihm gelangt wären. Nach knappen zwei Minuten Flugzeit kam im TCAS die Mooney in

Sicht, wir wurden auf 5000 Fuss zurückgebunden, so dass wir auf unserem IFR-Flugweg den Insassen der Mooney hätten winken können. Doch wurde das natürlich vom Departure-Controller erkannt, er gab uns ein Heading und später sogar die Erlaubnis zu steigen, so dass wir die Mooney nur von Ferne sahen. Der Mittelteil dieses mit eineinhalb Stunden beinahe Langstreckenflugs war «uneventful». Im Anflug auf Manchester schwebte ein gelber Kinderballon genau auf Gleitweghöhe beim Outer Marker, und als wir endlich vor unserem Standplatz waren, war dieser noch besetzt von unserem Qualitätspartner Sabena. Nach der Räumung des Standplatzes, während ich eindrehte, fuhr ungerührt ein Catering-Lastwagen vor unserer Flugzeugnase

durch. Trotzdem gilt der Flug in der Statistik als pünktlich, da die Verspätung am Ende dieser Odyssee weniger als fünfzehn Minuten betragen hat – vielleicht könnte das allerdings als nicht «normal» gelten!?

Für meine Kollegen, die sich schon etwas länger als ich an die Verhältnisse im Europa-Sektor gewöhnen konnten, mögen die gemachten Aussagen nichts Neues bringen – mir ging der Mund kaum mehr zu, und unsere Fluggäste, die in diesem Zirkus noch wichtige Gesprächstermine einhalten möchten, tun mir leid. Mal sehen wie's weitergeht, getreu dem Motto des Titels: Nîmes, wie es kommt. Doch, wo soll das noch hinführen? In eine normale Zukunft?! Sicher! Es kommt nur darauf an, wie man «normal» definiert!

Viktor Sturzenegger

Baumackerschule

Pilotes francophones !

Si vous avez raté l'assemblée du 12 avril dernier à la caserne du SSA de l'aéroport de Genève, voici pour vous... et pour tous les autres: **Les accidents aériens-pour mieux comprendre-Jean Belotti**

Ce remarquable ouvrage s'adresse non seulement aux professionnels du transport aérien, mais également à tous ceux qui, dans le grand public, désirent se procurer une information digeste et empreinte d'une incontestable objectivité. Digeste car intelligemment vulgarisée avec, en fin d'ouvrage par exemple, un lexique des abréviations et acronymes utilisés. Un lexique que les pilotes n'auront en général pas à utiliser.

Car Jean Belotti n'est pas le premier venu: Commandant de bord retraité d'Air France et Docteur es-sciences économiques, il a souvent fonctionné comme expert dans de nombreuses commissions d'enquête (Habsheim, Mont St-Odile, etc.).

Son livre est le résultat d'un travail de plusieurs années basé sur une expérience à double valeur ajoutée: celle des tribunaux ainsi que celle de la conduite d'opérations de vol, sans oublier celle d'une année de présidence du SNPL.

Dans son livre Jean Belotti vous présente les différents intervenants, non seulement lorsque l'accident s'est déjà produit, mais également ceux qui, en amont, prennent des décisions importantes, souvent vitales...

L'ouvrage non distribué en Suisse peut être commandé directement à:

*Librairie de l'Université
12, rue de Nazareth
F - 13100 Aix en Provence*

E-mail: libuniv@aix.pacwan.net

Tél: 0033 4 42 26 18 08

Fax: 0033 4 42 26 63 26

ou au moyen du bon de commande ci dessous:

François Clavdetscher, F/O MD11

BON DE COMMANDE À ENVOYER À:
LIBRAIRIE DE L'UNIVERSITÉ D'AIX EN PROVENCE
12 rue de Nazareth 13100 Aix en Provence

Téléphone 04 42 26 1808 email: libuniv@aix.pacwan.net Télécopie: 04 42 26 6326

Raison sociale (éventuellement).....

NOM (en majuscules).....Prénom.....

Adresse.....

Souhaite recevoir.....exemplaire(s) de l'ouvrage «Les accidents Aériens, pour mieux comprendre»

Pour cela, ci-joint un chèque dex 185 F (159F+frais de port*) soit:.....francs

ou demande le débit de ma carte bancaire VISA/CB/MC Date expiration:

Numéro:

Date:

Signature:

(* Pour les DOM-TOM et l'étranger, veuillez ajouter à votre règlement 50 Francs par exemplaire)

Flugzeugfan Hermann Hesse

«...vor vielen Jahren, als die Swissair noch Swissair hiess und es in der Kabine noch Hostessen gab, habe ich einmal dort gearbeitet. Andererseits ist mein Mann ein seit vielen Jahren pensionierter Flugkapitän, und so darf ich denn ab und zu einen Blick in die **RUNDSCHAU** werfen... Letztes Jahr bin ich zufällig auf ein Taschenbuch «Hermann Hesse Luftreisen» gestossen. Vielleicht interessiert Sie der beiliegende Hinweis...»

Das Glück einer tröstlichen Erfahrung ...

Einst war er Matura-Pflichtlektüre, später stand er in den hinteren Regalen bis die Blumenkinder und Indienwallfahrer ihn wieder entdeckten. Begonnen hatte es anfangs des Jahrhunderts mit einer Erzählung über qualvolle Schul- und Jugendjahre wie sie ähnlich auch Hanno in Thomas Manns «Buddenbrooks» erlebte.

Die Rede ist von Hermann Hesse (1877 – 1926), dem Dichter und Maler. Auf die Geschichte des unglücklichen Hans in «Unterm Rad» folgten Romane prekärer Künstlerexistenzen, damit verbundenen Eheproblemen, Ausbruchsversuchen aus der Midlife Crisis, Aufbrüche in Mystik und Geheimnisse Indiens und als letztes die grossartige humane Utopie des «Glasperlenspiels», entstanden, als Europa in Schutt und Asche lag. Soweit ist das Lebenswerk des hochsensiblen, romantischen, oftmals tiefzerrissenen, aber stets dem Humanismus verpflichteten Dichters so ungefähr bekannt.

Dass dieser Mann aber auch ein begeisterter Flugpassagier war, der der blossen Sensation

wegen geflogen ist, die ihm unbändige Freude gemacht hat, darüber Artikel und kurze Erzählungen wie «Spazierfahrt in der Luft», «Im Flugzeug», «Luftreise» etc. verfasste, ist vielleicht weniger bekannt. Im Zeppelin, im Eindecker, in der Junkers begannen seine Reisen, zu denen er *versehen mit Mundvorrat aufbrach, um das Glück einer tröstlichen Erfahrung in ein paar Hundert Metern über der Erde, wo man nichts von Not, nichts von Krieg, nichts von Gemeinheit weiss*, zu machen, ein Glück, das leider allerdings *mit dem irrsinnigen Lärm des Propellers bezahlt werden muss...*

Diese und andere Erfahrungen des luftreisenden Dichters hat Volker Michels in einem Insel-Taschenbuch zusammengetragen, dem ich letztes Jahr anlässlich eines Besuches im Hermann-Hesse-Höri-Museum begegnet bin, das am ersten richtigen Wohnsitz des Schriftstellers, in Gaienhofen, steht. Umgeben ist das ehemalige Bauernhaus, das oft auch Kunstausstellungen beherbergt, von einem leuchtenden, duftenden Sommergarten, schon vom Botanischen her ein lohnendes Ziel für einen kurzen Ausflug an den Untersee ennet der Grenze.

Öffnungszeiten: Werktags (ausser Montag) von 14 bis 17 Uhr, am Wochenende von 11 bis 17 Uhr.

Buchtitel: «Hermann Hesse Luftreisen», Volker Michels (Hrsg.) Insel Verlag, Frankfurt/1994, 85 Seiten, Fr. 11.80

Verena Encrantz-Fankhauser

AEROPERS MONTHLY RUNDSCHAU 3/99

APRIL

12. Urs Schöni vertritt den Vorstand an der Romands Generalversammlung in Genf, an welcher Daniel Gonvers sein Amt als Vorsitzender der Commission Romand an Marc Vionnet übergibt. Unterstützt wird er dabei noch von Manuel Schmidt und Luc Wolfensberger.
14. - 16. Hanspeter Stocker und Thomas Weder nehmen am ACSP/PBS Meeting teil.
15. Urs Schöni vertritt die AEROPERS an der 73. Ordentlichen Swissair Generalversammlung
16. Der AEROSANA-Vorstand und die Versicherungskommission tagen.
14. - 21. An der 54. IFALPA-Jahreskonferenz in Pattaya nehmen teil: Christoph Huber, Christof Wepf und Thomas Leupin (alle Vorstand), Michael Fraser, Dagobert Fretz, Alain Escher, Patrick Sutter (alle Air Safety Committee), Andy Thurnheer, Jörg Beer (beide CCP) und 2 Vertreter von der ASPPA.
Auch das 5. Global Pilot's Association Meeting findet dort statt.
16. Die GAV 99 Verhandlungen zwischen Swissair und AEROPERS konnten erfolgreich abgeschlossen werden. Die Verhandlungen fanden in einem konstruktiven Arbeitsklima statt. Das gemeinsame Ziel war, für die Cockpit-mitarbeitenden und die Swissair Bedingungen zu schaffen, welche der heutigen Situation in unserem dynamischen und oft schwierigen industriellen Umfeld Rechnung tragen.
18. Andrew Baldwin nimmt in Albuquerque an einem Air Safety Committee Meeting teil.
- 19. - 27.04. VORSTANDS- UND CONTROLLING-WOCHE**
19. Der Vorstand bearbeitet die ordentliche Traktandenliste und befasst sich hauptsächlich noch mit den Feinarbeiten zum GAV99 Swissair.
20. Hanspeter Stocker trifft sich mit J.P. Tappy/SR-OCD und D. Silvestri/SR-OPC.
- Zu Gast im Vorstand sind Daniel Gonvers und Marc Vionnet von der Commission Romand.

20. Stephan Künzli und Markus Schneider tagen mit der Gesamtaufwandskommission.

22. Thomas Weder und Jürgen Leitner sind am ALBANA-EPM.

Im Vorstand zu Gast ist Sergio Pulitano, Vorsitzender der F/O-Kommission, gleichentags findet auch das FOK-Meeting statt.

22. Hanspeter Stocker fliegt nach Brüssel und trifft sich mit Vertretern der European Cockpit Association (ECA).

23. Am ALBANA-Monatsgremium nehmen teil: Hanspeter Stocker, Thomas Weder und Jürgen Leitner.

26. Die VEF-Destinatär-Stiftungsräte sind im Vorstand zu Gast.

27. Christof Wepf und Harry Zwarthoed nehmen am regelmässigen Verbandsmeeting mit der BBCTA teil, an welchem auch die Rotationen abgesprochen werden.

30. Christoph Huber und B. Schär/SR-O paraphieren die «Final Version» des neuen GAV99.

MAI

3. Urs Schöni und Felix Senn nehmen am kapers-Podiums-Gespräch (Aus-

schaffung von abgewiesenen AsylbewerberInnen auf Linienflügen) teil.

5. Benjamin Bosshardt und Peter Tilly treffen sich mit Vertretern der CCP zum 4. Arbeitsgruppen Meeting AP/CCP.

6. Sergio Pulitano, Ueli Jäger und Peter Tilly räumen alle Archivschachteln ins neue Archiv und implementieren ein neues Archivierungssystem.

Thomas Leupin vertritt die AEROPERS am ECA-Board-Meeting in Brüssel.

Peter Eggler fliegt nach Amsterdam an ein IFALPA-EUR/AFI-Meeting.

Christoph Huber, Peter Lienhard und Othmar Halter treffen sich mit Frau R. Hofer/PFC und den Herren Ammann/PFD und Silvestri/OPC zu einer ausserordentlichen FE-90 Steuergruppensitzung.

10./12./14. Der Vorstand ist am Info-stand im Ops-Center präsent und informiert Interessierte über den neuen SR-GAV99.

10. - 13. Michael Fraser und Guillermo Mulet nehmen in Orlando an einer Delta MEC Air Safety Conference teil.

11. - 14. Andrew Baldwin, Eric Moulin, Dagobert Fretz und Peter Eggler fliegen nach Acapulco an ein IFALPA-HUPER- resp. ADO/AA-Meeting.



17. - 21. VORSTANDS- UND CONTROLLING-WOCHE

17. Ruedi Fischer und Sandro Gentile zählen Abstimmungs- und Wahlzettel zu Händen der 54. Ordentlichen AEROPERS-Generalversammlung aus.

18. Ruedi Geser, Vorsitzender der Gesamtaufwandskommission ist im Vorstand zu Gast.

Die **RUNDSCHAU** -Redaktion führt ihre Redaktionssitzung zur **RUNDSCHAU** 3/99 ff. durch.

Die 54. Ordentliche AEROPERS-Generalversammlung findet im Hotel Mövenpick in Glattbrugg statt, an welcher 226 Aktiv-, 15 Passiv-Mitglieder, Sekretär und Sekretärin anwesend sind (im Anschluss an den VEF-Info-Anlass).

19./20. Mike Fraser tagt mit dem Air Safety Committee.

19. - 21. Open-House AEROPERS: Der Vorstand gibt den Mitgliedern die Möglichkeit sich in einem kleinen Rahmen über den neuen GAV zu informieren. Leider wird dieses Medium von niemandem benutzt.

20. Henry Lüscher/PR-Info Gruppe vertritt Viktor Sturzenegger im Vorstand beim 2-monatlich stattfindenden Treffen.

20. Thomas Weder und Jürgen Leitner sind am ALBANA-EPM.

John Hüssy und Stephan Zigerli, Security-Delegierte, informieren den Vorstand über die aktuelle Situation im Security-Bereich.

21. Harry Zwarthoed vertritt die AEROPERS am regelmässigen Verbandsmeeting der BBCTA.

Am ALBANA-Monatsgremium nehmen AP-seitig teil: Hanspeter Stocker, Harry Zwarthoed, Thomas Weder und Jürgen Leitner.

Der AEROSANA-Vorstand und die Versicherungskommission tagen.

25. - 28. Als Auftakt in das neue Vereinsjahr führt der Vorstand und Felix Kuster ein externes Seminar im Elsass durch, um ungestört von der täglichen Arbeit über grundlegende Themen diskutieren zu können.

28. Die F/E-Kommission trifft sich intern am Morgen. Nachmittags sind sie an der F/E-90 Steuergruppen-Sitzung.

27. - 30. Thomas Buck und Ruedi Bossert fliegen nach Frankfurt an ein IFALPATS-Meeting.

JUNI

1. - 4. Hanspeter Stocker und Thomas Weder bearbeiten mit der Swissair das Projekt Preferential Bidding System (PBS).

2. Benjamin Bosshardt und Peter Tilly

treffen sich mit Vertretern der CCP zum 5. Arbeitsgruppen Meeting AP/CCP.

Das vom Vorstand einberufene Ehrengericht führt seine erste Sitzung durch. Unter dem Vorsitz von Hanspeter Buchmann gilt es, das Verhalten eines Mitgliedes zu beurteilen.

3. Thomas Leupin fliegt nach Brüssel an das ECA-Board-Meeting.

Christoph Huber trifft sich mit B. Schär/SR-O zu den Themen PBS, SR-GAV99 und Ferien.

Christoph Huber und Markus Joehl erstellen das «Gut zum Druck» bezüglich Abstimmungsunterlagen GAV 99

4. Die Abstimmungsfrist für den GAV 99 wird eröffnet.
4./5. John Hüsey und Stephan Zigerli

sind in Frankfurt an einem IFALPA-Security-Meeting.

7. Christoph Huber vertritt die AEROPERS am Assessment SR-OCO.

8. - 10 Manuel Knuchel (ASC) nimmt in Manchester an einem JAA Flight Study Group Meeting teil.

- 9./10. Thomas Leupin fliegt nach Amsterdam an ein IFALPA-Industrial-Meeting.

10. Markus Schneider, Christof Wepf, Ruedi Geser und Stefan Ryser treffen sich bezüglich GAV99 der BB/CTA.

14. - 16. Alain Escher und Manuel Knuchel sind in Toulouse an einem IFALPA-ADO-Meeting.

18. Der AEROSANA-Vorstand und die Versicherungskommission tagen.

Pensionierten-Stamm

Jeweils am letzten Dienstag jeden Monats. Nächste Stämme:

Datum: 27. Juli / 31. August

Zeit: ab 14.30 Uhr

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

Jubiläum im «Mösli»

Am 8. Juni 1929 wurde der Flugplatz Belpmoos, 10 Kilometer vor den Toren der Bundeshauptstadt, in Betireb genommen. Das Einweihungsfest fand am 14. Juli im Rahmen eines Flugtages mit 17 beteiligten Flugzeugen sowie einer Militärstaffel statt. Der berühmte Schweizer Flieger Walter Mittelholzer führte mit einer Junkers-Maschine Passagierflüge durch. Die bereits am 5. März desselben Jahres gegründete «Flugplatzgenossenschaft Alpar Bern» präsentierte ihre beiden neu erworbenen Passagierflugzeuge, eine fünfplätzig Fokker F XI und eine

zweiplätzig Comte AC-4. Im gleichen Jahr entstand übrigens auch der Berner Aero-Club aus dem Zusammenschluss verschiedener Fliegervereine.

Das ruft natürlich nach einem zünftigen Jubiläum, bei so vielen 70jährigen, rüstigen Jubilaren! Am 4. Und 5. September wird mit Tagen der offenen Flughafentüren, einem Flugtag und weiteren Aktionen die Bevölkerung eingeladen, sich auf dem «Mösli» einzufinden und umzusehen.

*Rolf Ellwanger, Dr. Ernst Hess, Präsident pro
belpmoos*

Alternativen

braucht man nicht nur in der Fliegerei.

In Zusammenarbeit mit der Bank J. Vontobel & Co. AG, Zürich, wurden von 1993 bis 1997 insgesamt 17 Seminare für fast 300 angehende VEF-Pensionäre durchgeführt. Von verschiedener Seite wurde ich gebeten, diese Veranstaltungen wieder ins Leben zu rufen.

Themen: VEF-Leistungen, Finanzplanung, Steuerfragen, Anlagekonzepte und Erbschaftsberatung.

Haben Sie Interesse daran, mit kompetenten Spezialisten der obenerwähnten Bank über diese Themen zu diskutieren? Wenn ja, lassen Sie es mich bitte wissen.

Olaf Dlugi, Postfach, 8700 Küsnacht, Fax 01/910 19 15.

Seminartermine:

Freitag, 10. September 1999

Donnerstag, 25. November 1999

Per 1. Mai 1999:



Gautschi Oliver



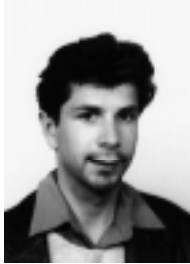
Jacober Daniel



Kessler Claudio



Long Andrew



Meier Christoph



Steiner Andreas

Per 1. Juni 1999:



Weiss Eric



Kost Daniel

Zu verkaufen in Andelfingen ZH
8-Zimmer-Einfamilienhaus
mit Doppelgarage

Gepflegter Ausbau mit z.T. Einbaumöbeln. Grosszügige Zimmer. Wohn-/Esszimmer mit Cheminée. Fernsehzimmer. Bastelraum. Baujahr 1964. Sehr gute Bausubstanz. Grundstückfläche 2473m², angrenzend an Wald. Gepflegte Gartenanlage mit schönem Baumbestand. Sonnige, ruhige Wohnlage, wenige Minuten vom Dorfzentrum entfernt. Bezugsmöglichkeit: Herbst 1999.

Anfragen sind erbeten an:

STUTZ Finanz- & Treuhand AG, Landstrasse 43a, Postfach 363, 8450 Andelfingen



Rohrbach Christian



Spaargaren Marco



Trachsler Markus

Zu verkaufen im verkehrstechnisch gut gelegenen Brütten, an sonniger und ruhiger Lage, renovationsbedürftiges, freistehendes

5¹/₂-Zimmer-Einfamilienhaus

Bj. 1972, mit grossem und schönem Umschwung. Das Haus verfügt über 120 m² Wohnfläche (Wohn-/Esszimmer mit Cheminée, vier Schlafzimmer, Küche, Bad/WC, sep. Dusche, Gäste-WC), ganzes Haus unterkellert (Heizung, Waschküche-Trockenraum, Feuchtkeller und Trockenkeller, beheizter Bastelraum, Garage).

Grundstück ca. 1200m². Eignet sich auch zur Neuüberbauung mit einem Doppel-EFH (zweigeschossige Bauzone, 40% Ausnutzung).

Verkaufspreis: Fr. 990 000.-

Für weitere Auskünfte und eine allfällige Besichtigung stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

MEICO VERWALTUNGS AG: Telefon 01 493 00 53
Bienenstrasse 7, 8004 Zürich

Childrens Visiting Program



Childrens Visiting Program

Childrens Visiting Program



AEROPERS-rundschau

Insertionstarif

Herausgeber:

Aeropers
Vereinigung des Cockpit-
personals der Swissair
Ewiges Wegli 10
8302 Kloten
Telefon (01) 816 90 70
Telefax (01) 816 90 75

Redaktion:

Ein Team von Piloten und
der Verbandssekretär

Auflage:

2300 Exemplare

Druck:

Akeret AG
Druck + Verlag
Wallisellenstr. 2
8600 Dübendorf
Telefon 01/801 80 10
Telefax 01/801 80 11
ISDN 01/801 80 18

Erscheint:

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

Insertionsschluss:

3 Wochen vor Erscheinen

Format:

A5 (148 x 210 mm)

Satzspiegel:

107 x 167 mm

Grundschrift:

9 Punkt Helvetica

Drucktechnisches:

Druckmaterial: PK, KD,
Positiv-Filme (seitenverk.)
Raster: 54er
Buntfarben: 3
Satzverfahren: Lasersatz
Druckverfahren: Offset

Tarif in sFr:	1 mal	3 mal	6 mal
3. Umschlag- seite (115 x 175 mm)	Fr. 588.-	Fr. 1614.-	Fr. 2928.-
$\frac{1}{1}$ Seite (115 x 175 mm)	Fr. 525.-	Fr. 1455.-	Fr. 2670.-
$\frac{3}{4}$ Seite (115 x 130,5 mm)	Fr. 420.-	Fr. 1170.-	Fr. 2160.-
$\frac{1}{2}$ Seite (115 x 86 mm)	Fr. 294.-	Fr. 822.-	Fr. 1762.-
$\frac{1}{4}$ Seite (115 x 41,5 mm)	Fr. 168.-	Fr. 474.-	Fr. 888.-

Farbzuschlag: Fr. 370.-proFarbe.

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