

RUNDSCHAU

Publikation der Vereinigung des Cockpitpersonals der Swissair • Nr. 6/2001



HINTERGRUND

Berichte und Resultate der 56. Generalversammlung

AKTUELL

PBS: Wo stehen wir nach 8 Monaten?

DER PRÄSIDENT

Ausblick auf das kommende Amtsjahr



Ausblick auf das kommende Amtsjahr	2/3
Flight-Ops News	4
PBS:	
Wo stehen wir nach 8 Monaten?	5-7
GV Spezial:	
Bericht zur Versammlung	8-10
Wahl- und Abstimmungsergebnisse	11
Mario A. Corti zu Gast	12-14
Wie entsteht ein UK-Bulletin?	16
Zusammenarbeit mit Partnerverbänden	17
Flugunfall Prävention Teil 2	18
Kaleidoskop: Sonic Cruiser u.a.	19-20
Leserbriefe	22
Neue Mitglieder	23

Impressum

Herausgeber:

AEROPERS, Vereinigung des Cockpitpersonals der Swissair, Ewiges Wegli 10, 8302 Kloten. Telefon 01 816 90 70, Fax 01 816 90 75, E-Mail aeropers@aeropers.ch

Redaktion:

Reto Nause, Geschäftsführer der AEROPERS
Freie Mitarbeiter: Henry Lüscher

Erscheinungsweise:

Monatlich, jeweils zu Beginn des Monats.
Cover vierfarbig, Innenseiten schwarz/blau

Inserateannahme:

Druckerei Akeret AG, Druckerei am Lindenplatz, Wallisellenstrasse 2, 8600 Dübendorf
Telefon 01 801 80 10
Fax 01 801 80 11

Foto Frontseite:

Bilddokumentation DCF der Swissair Group

Redaktionsschluss für die nächste Nr.

26. Juni 2001

Hinweis: Die nächste Rundschau-Nummer erscheint Anfang Juli 2001

Ausblick auf das kommende Amtsjahr

Von Markus Jöhl, Präsident der AEROPERS

Die Zielsetzungen des letzten Jahres wurden aus unserer Sicht zu einem rechten Teil erfüllt. Aufgrund der Ereignisse seit dem 23. Januar 2001 wurden sowohl unsere Ressourcen als auch diejenigen der Swissair massiv beansprucht und gebunden. Es blieb kaum Zeit für die Einbringung unserer ordentlichen «daily-ops»-Anliegen. Diese sollen nun – basierend auf unserem bis Ende 2005 verlängerten GAV – gegenüber Swissair wieder aufgenommen werden:

Für das nun hinter uns liegende Amtsjahr hatte sich der Vorstand folgende Zielsetzungen vorgenommen, über die ich anlässlich der 56. Generalversammlung Bilanz gezogen habe:

Reorganisation ✓

Die Reorganisation unserer internen Arbeit ist vollzogen und hat die Bewährungsprobe der letzten Monate überstanden. Allerdings sind die Erkenntnisse des vergangenen Jahres im Rahmen eines Finetunings laufend vorzunehmen.

Neues FDR-Modell ✗

Letzten Sommer wurde mit Swissair vereinbart, dieses Thema im Rahmen von MoU-Verhandlungen für einen neuen GAV aufzunehmen. Da sich diese Verhandlungen durch die Verlängerung unseres GAVs nun vorerst erübrigen, ist das Thema eines neuen FDR-Modell noch nicht angegangen worden. Es wird aber für das kommende Amtsjahr ein Thema sein. Immerhin konnte aber mit der Einführung der Shorthaul-Verbesserungen (0,6 Freitage und 45' Reserve auf die maximale Duty-Time) auf der Kurzstrecke bereits eine ansehnliche Entlastung erreicht werden.

Neues Senioritätsreglement ✓

Mit der Annahme per GV 2001 ist das neue Senioritätsreglement nun gültig. Es basiert auf einer «Normkarriere», entlagerer man sich vermehrt mittels persönlichen Wünschen bewegen kann. Nun müssen Erfahrungen aus der praktischen Umsetzung gesammelt werden.

Neuer GAV mit Balair ✗

Aufgrund der Bestrebungen des ehemaligen Chefs SAirLines Moritz Suter im vergangenen Januar/Februar stand plötzlich

das Thema Auflösung der Balair zur Diskussion. Entsprechend wurden die Verhandlungen über einen neuen GAV vorerst auf Eis gelegt. Die Zukunft ist hier nach wie vor unklar. Thema ist momentan die Verlängerung des GAV97, um ab dem 30. Juni 2001 nicht in einen vertragslosen Zustand zu geraten.

Intensive Nutzung des Internet ✓

Mit der Einführung des Umfrage-Tools, dem Forum mit E-Mail-Versand neuer Beiträge und der Möglichkeit, praktisch alle Mitglieder mittels eines E-Mails erreichen zu können, ist die Bedeutung des Internets als dem zentralen Kommunikationsmittel des Verbandes neben der Rundschau aus unserer Sicht erreicht worden.

Aufbau SwissALPA ✓

Seit dem 1. März 2001 ist die SwissALPA offiziell wieder aktiv. Momentan ist Aufbauarbeit das Hauptthema. Für die AEROPERS stellt sich die Frage, wie die Schnittstelle zur SwissALPA gestaltet und in unsere Arbeit eingebunden werden soll. Zudem stellt sich – wie für unsere eigene Arbeit – die Frage, wie viele Mittel für die Arbeit der SwissALPA zur Verfügung gestellt werden können.

Ereignisse seit dem 23. Januar 2001

Ich möchte hier nicht nochmals detailliert auf all die Ereignisse eingehen sondern unser Ziel während dieser Phase darlegen: Es war und ist immer noch unser Ziel, die Zukunft der Swissair in dieser wohl schwierigsten Phase seit ihres Bestehens aktiv mitzugestalten. Wir haben dies mittels intensiver Medienarbeit an die Hand genommen, indem wir unsere Vision bezüglich der Zukunft unserer Firma aktiv kommuniziert haben. Zudem finden sehr viele Gespräche bis hinauf in

den Verwaltungsrat statt, um unsere Sicht der Vorgänge einbringen zu können.

Dies hat zu einer starken Bindung der Ressourcen sowohl bei uns als auch bei der Swissair geführt. Es blieb in diesem «Mega-Timeout» praktisch keine Zeit, unsere Anliegen bezüglich der «Normal-Ops» einbringen zu können. Deshalb holten wir mit «stabilizer-2001» zu einem dreifachen Befreiungsschlag aus: Erstens war es uns ein Anliegen, in dieser von Negativ-Meldungen gekennzeichneten Zeit ein klares Bekenntnis der Piloten zur Zukunft der Swissair zu setzen. Zweitens wollten wir damit unsere Zukunft absichern und für interne Ruhe und Ordnung sorgen. Und drittens wollten wir damit unsere eigenen Mittel wieder vermehrt für die «daily-ops»-Anliegen freispielen.

Situation heute

Wir können nun dank «stabilizer-2001» unsere Mittel voll und ganz für unsere etwas in den Hintergrund geratene «daily-ops»-Anliegen einsetzen und müssen dieses Jahr keine arbeitsintensiven GAV-Verhandlungen in einer sehr schwierigen Situation vorbereiten. Dazu müssen und werden wir unsere Anliegen klar formulieren und mit der nötigen Vehemenz gegenüber Swissair vertreten. «stabilizer-2001» bildet – wie bereits anlässlich der Vorstellung des Paketes dargelegt – für uns das Fundament, um darauf aufbauend nun die tägliche Arbeit umso energischer an die Hand nehmen zu können.

Schwerpunkte für 2001

Die detaillierten Verbandsziele werden im Vorstandsseminar noch zu erarbeiten sein. Es ist jedoch klar, dass uns die folgenden Themen im kommenden Amtsjahr ganz sicher beschäftigen werden:

Arbeitsplatzsicherung

Dieses Ziel ist und bleibt unser oberstes Verbandsanliegen. Es ist allerdings von verschiedenen Bereichen abhängig: Der Zukunft der Swissair Group, der künftigen Allianz-Strategie, der Lösung der Beteiligungsproblematik, der weiteren Bedeutung des Hub ZRH sowie der Zukunft der Balair. Unser Ziel ist die Aufrechterhaltung unserer Produktion im bisherigen Rahmen. Dies ist auch für die Funktion des Hub ZRH wichtig. Die Basis dafür bietet «stabilizer-2001» mit seiner Verlängerung des GAV bis 2005.

Geschäftsfeld-Definition

Es muss Klarheit geschaffen werden, wer welches Marktsegment abdeckt und

es sind verbindliche Regelungen zu treffen, dass diese Abmachungen auch langfristig eingehalten werden. Auch hierfür bietet «stabilizer-2001» eine gute Basis. Eine Konkurrenzierung unseres Hub ZRH durch den Aufbau eines Hub BSL macht definitiv keinen Sinn, da die interne Konkurrenzierung letztlich das Ertragspotential des Gesamtkonzerns massiv beeinträchtigen würde. Der schleichenden Unterwanderung muss zudem klar entgegengetreten werden.

Funktionierendes PBS

Wir wollen ein PBS, das unseren Bedürfnissen gerecht wird. Dies beinhaltet aus unserer Sicht unter anderem die drei folgenden Bereiche: Verlässlichkeit, faire Verteilung der Arbeit über alle FCM und eine gewisse Abwechslung im Monateinsatz. Es wäre für uns nicht akzeptabel, falls die Swissair die schon sehr knappen Ressourcen nun nach dem Scheitern des ersten Parallel-Runs der Kabine nun nur noch für deren Problemlösungen einsetzen würde.

Neues FDR-Modell

Unabhängig von der GAV-Verlängerung werden wir in diesem Bereich Verhandlungen anstreben: Unser Ziel ist nach wie vor ein Modell, das von einer Soll-Arbeitszeit ausgeht, bei deren Überschreitung eine entsprechende Abgeltung der Überproduktivität erfolgt. Dies dürfte auch zu einer faireren Verteilung der Arbeit im Rahmen des PBS führen.

Interne Organisation

Die Zielsetzung ist und bleibt, mit den uns jährlich von Euch zur Verfügung gestellten 1250 FEROP den Betrieb aufrecht zu halten. Der Einzug des einmaligen Sonder-FEROP und -Beitrag dient der Bildung eines Reserve-Polsters für aussergewöhnliche Situationen, wie wir sie dieses Frühjahr erlebt haben. Wir werden den Verbrauch an FEROP genauso budgetieren und überwachen, wie wir das mit den Finanzmitteln tun. Dies bedingt auch hier

Négociations concernant le Statut Romand

Texte: Marc Vionnet

Le 21 mai, nous avons rencontré pour la première fois une délégation de Swissair. Cela a été l'occasion pour les deux parties d'exposer leurs vues de la situation actuelle ainsi que leurs attentes respectives.

Nous devons nous retrouver le 12 juin pour le début effectif des négociations au sujet des points sur lesquels il y a encore désaccord. Comme vous le savez, lors de négociations, il ne nous est pas possible de vous informer dans les détails avant d'avoir trouvé un accord. De manière générale, il est à retenir que nous tenons à obtenir, comme par le passé, un statut qui permette aux Romands et à d'autres si possible, de mener une vie sociale et familiale acceptable tout restant aussi productif que les autres collègues. Il n'est pas question de créer une classe de privilégiés mais de chercher des solutions acceptables pour la majorité des pilotes.

die Bildung von Schwerpunkten, wofür wir wie viele Mittel einsetzen können und wollen. Diese Budget-Debatte wird vom Vorstand im Rahmen seines jährlich stattfindenden Seminars geführt werden.

Ich möchte mich an dieser Stelle für Euer Vertrauen, das Ihr dem Vorstand im vergangenen Jahr durch die Annahme sämtlicher Abstimmungsanträge entgegengebracht habt, herzlich bedanken. Wir werden uns weiterhin – nun verstärkt durch Stoff Flügel – mit aller Kraft für Eure Anliegen einsetzen! ■

Mit herzlichen Grüssen





Check in and get more!

Küche und Bad sind unsere spannenden Destinationen, die wir Ihnen mit allem Komfort anbieten können. Der Weg dorthin ist mit scanline ein First-Class-Ticket, damit sich sowohl Vorfreude wie Zufriedenheit einstellen. Wenn wir dann gemeinsam am Ziel sind, werden Sie diese Investition noch lange genießen können. Eine gute Küche ist wie Ferien, nur nachhaltiger...

www.scanline.ch

Kreatives Küchendesign

Besuchen Sie unsere 220m² grosse Ausstellung in Oberwinterthur

Offen jeweils Dienstag-Freitag von 14.00 – 18.30 h
Samstag durchgehend von 10.00 – 16.00 h... oder nach telefonischer Vereinbarung

scanline

römerstrasse 138
8404 winterthur
052-242 04 41

Flight-Ops News

Text Paul Erni, Spezialist für Flight Ops Reporting

SHORTHHAUL

Blockieren von Freitagen

Die alte Regelung betr. Blockieren von Freitagen gilt immer noch. (GB 7.1 8.8 Free day requests).

Allerdings ist zu beachten, dass auch damit die Freitage nicht zu 100% garantiert sind, die Crew Dispo wird aber wenn immer möglich versuchen, diese Tage nicht anzutasten. (sh.AP Homepage/FAQ's)

GVA Rotations

Im Monat Juli konnten folgende Spezialpairings kreiert werden: 42 4-Tagespairings, die eine An- und Rückreise am ersten bzw. letzten Tag ermöglichen.

31 5-Täger: ADB (328-329) mit angehängtem MAD-Split (658-659).

14 5-Täger: 3 Tage (An- und Rückreise am ersten bzw. letzten Tag möglich) kombiniert mit einem Split (BCN oder LHR). Dies ergibt ein Total von 87 «Nicht-Zürcher» - Rotationen. Sie können mit dem Suchbegriff «Geneva» herausgefiltert werden (sh. Spezialrotationen).

Spezialrotationen

Nicht-Standardrotationen findet man im PBS BI mit wenig Aufwand wie folgt: Seite mit Pairings im BI öffnen. Unter Bearbeiten / Suchen folgende Suchbegriffe eingeben:

«EPM»: Es erscheinen alle Nicht-Standardrotationen.

(längere Layover als gewöhnlich, DH Verschiebungen, andere Destinationen etc.)

«GENEVA»: Es erscheinen alle Pairings, die eine An- und Rückreise aus GVA am selben Arbeitstag noch möglich machen. (sh.AP Homepage/FAQ's)

0.6 FD

Die Frage, ob SIM mit 0.6 FD vergütet wird, ist noch immer offen. Im Moment gilt nach wie vor 0.5 FD.

Check-Refresher A32/33

Bezüglich Planung von Check-Refresher wurde eine neue Regelung ausgearbeitet. Unter anderem soll neu unmittelbar vor dem SIM ein FD geplant werden. Diese Regelung gilt aber erst nach der entsprechenden Programmierung im PBS! Bis auf weiteres gilt noch die alte Regel: «Min. 1 of the 5 days preceding a

Check must be a free day». (7.1 2.19.2) Detailliertere Informationen folgen in der nächsten Rundschau.

LONGHAUL

EWB

Per Mitte Juli wechseln wir ins Holiday Inn Harmon Meadow in Secaucus, New Jersey. Ich freue mich sehr über diesen Wechsel und bin überzeugt, dass Euch das Hotel an der neuen Lage (in der unmittelbaren Nähe des ehemaligen Amerisuites) gefallen wird! Vielleicht gibt es diesmal ein paar positive FCR's? Weitere Infos im o-mail oder im Internet unter SR-O/o-infos/o-mail/general.

Kombination SH-Groundduty-LH

Das PBS konstruiert ab und zu Kombinationen von 2 Tagen SH, 1 Tag Ground Duty, 3 Tagen LH (6-Täger). Diese Rotationen sind nicht FDR konform. G.B 7.1 p.20. Sobald ein SH mit einem LH Assignment kombiniert wird, beträgt die maximale Rotationslänge 5 Tage. 6-Täger sind nur erlaubt, wenn andere Duties als Flight Duties ausschliesslich mit LH oder SH kombiniert werden.

Wir bitten alle FCM's ihre Einsätze diesbezüglich zu überprüfen und allenfalls eine Aenderung bei der Dispo zu verlangen. Die korrekte Programmierung im PBS ist pendent. ■

Zu verkaufen in Kloten
(Forchstrasse 3) ein
**4 ½ - Zimmer -
Einfamilienhaus**

Mit Garage, Schwimmbad,
Cheminée.
Geschätzter Wert Fr. 715 000.-
X. Meier, Taborweg 8, 7312 Pfäfers
E-Mail: xmeier@dplanet.ch,
Tel. 081 302 42 64

Projekt Pi. SH: Abfahrt mit Bus 40' vor STD

Liebe Mitglieder, liebe SH-Piloten

Wie ihr dem Schreiben von Jean-Pierre Tappy, OCD vom 21. Mai entnehmen könnt, soll die Cockpit Crew (zusammen mit der Kabine) neuerdings 40 Minuten vor STD vom Ops-Center zum Flugzeug abfahren. Diese Massnahme ist für uns ebenso neu wie für euch. Wir wurden weder vorinformiert, noch miteinbezogen. Aus diesem Grunde nehmen wir an, dass es sich hier lediglich um die Haltung bzw. das Anliegen von SR handelt, wenn immer möglich zu versuchen, zusammen mit der Kabine abzufahren. Sollte es sich jedoch um eine neue Vorschrift handeln, müssten aus unserer Sicht zuerst begleitende Massnahmen eingeführt werden, etwa die Erhöhung der Preflight Duty auf 1h 15 Min., Wegfall des Cabin Briefings oder ein zeitsparenderes Zusammenstellen der Flugunterlagen (Dispatch).

Aus unserer Sicht ist es absolut unrealistisch, innerhalb einer guten Viertelstunde einen Flug zu planen, das Kabinenbriefing zu besuchen und sich zum Bus zu begeben. Im Winter wird sich die Zeitproblematik noch verschärfen. Wir bitten alle FCM's, eventuelle Probleme und Verbesserungsvorschläge per FCR an SR mit Kopie an AP zu melden. Besten Dank.

Richard Huber,
Aeropers Flight Ops

Pensionierten-Stamm:

Jeweils am letzten Dienstag jeden Monats, nächste Stämme:

Datum: 26. Juni/31. Juli 2001

Zeit: ab 14.30 Uhr

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

PBS: Wo stehen wir nach 8 Monaten?

Text Richard Huber, Ressortleiter Flight Ops

Die aktuellen Themen sind: Können die gesteckten Ziele erreicht werden? Welches ist der Handlungsbedarf für Verbesserungen aus unserer Sicht; Interessenskonflikt mit Swissair; Mitarbeit der Aeropers im Projekt PBS; Nächste Schritte und Ausblick.

1. Können die gesteckten Ziele erreicht werden?

Zu Beginn des Projektes wurden zusammen mit dem Hersteller Anforderungen definiert, die das PBS erfüllen muss. Sie wurden in einem Pflichtenheft zusammengestellt und dienen seither vor allem der Projektleitung und dem Hersteller als Massstab der Zielerreichung. Da es schnell einmal um Geld geht, wird klar, dass die beiden Parteien kein grosses Interesse haben, über diese Mindestanforderungen hinaus weitere Verbesserungen einzuführen.

Dabei geht vergessen, dass gerade vom Hersteller auch grosse Versprechen gemacht wurden, was die Leistungsfähigkeit des Optimizers anbelangt. Auf Grund solcher Versprechungen hat die Aeropers Delegation schliesslich eingewilligt, gewisse FDR temporär zu suspendieren. Heute stellen wir fest, dass der Optimizer zwar meistens legale Einsätze produziert, dass er aber einige wichtige Grundsätze der suspendierten FDR klar nicht umsetzen kann. (siehe Kasten)

Was das PBS nicht kann:

- Gleichmässige Verteilung der Arbeit und der Freizeit auf alle FCM
- Sicherstellen der 2x 3 Freitage auf Shorthaul
- Verhindern von Wiederholungen bei begehrten Ereignissen (Splits, Weekends, LH-Destinationen,...)
- Vernünftige Abwechslung (unbeliebte Ereignisse, Verteilung SH/LH bei MFF-Piloten, Verteilung von Instruktionseinheiten auf alle Instrukto- ren, ...)
- Verhindern von Benachteiligungen ganzer Gruppen (Instruktoren, Romands, FCM mit Partnern die ebenfalls fliegen, ...)
- Hohe Erfüllungsrate namentlich von Freitageswünschen

2. Handlungsbedarf für Verbesserungen aus unserer Sicht

Daraus ergibt sich aus unserer Sicht ganz klar ein dringender Handlungsbedarf. Im PBS-Committee (PBSC) haben wir eine ganze Reihe von Anliegen deponiert, mit denen die erwähnten Problemfelder entschärft werden sollen. Das Problem besteht einerseits in einem Interessenskonflikt mit der Swissair, die ihre Prioritäten anders setzen will. Andererseits herrschen auch bezüglich dem einzuschlagenden Weg unterschiedliche Ansichten. Daraus entsteht ein für uns nicht mehr akzeptierbarer Zustand, in dem mit Sofortmassnahmen versucht wird, die dringendsten Probleme zu lösen, ohne dass dabei die Grundphilosophie angetastet wird. Die Sofortmassnahmen sind deshalb nur Symptombekämpfung und ändern am nach wie vor ungenügenden Grundverhalten des Optimizers nichts.

Was wurde bisher unternommen?

Am 2. Februar traf sich eine Aeropers Delegation mit Beat Schär und beklagte die oben geschilderte Situation. Wir machten klar, dass wir das PBS als akut gefährdet ansähen, wenn nicht schnell Massnahmen ergriffen würden. Wir regten eine Grundsatzdiskussion unter Einbezug des Herstellers an und verlangten die Einführung eines Joker-Systems für die Sicherstellung der wichtigsten Frei-Wünsche.

Grundsatzdiskussion

Die Diskussion wurde einen Monat später tatsächlich geführt und brachte gewichtige Schwachstellen auf den Tisch. Es wurden erste Lösungsansätze andiskutiert und beschlossen, die Diskussion weiterzuführen. Leider fielen die grossen Probleme der SAirGroup in die selbe Periode, so dass sich der Prozess stark verzögerte. Immerhin konnte dank grossem Einsatz aller Projektpartner das Joker-Wish-System definiert und auf Juli 01 auch eingeführt werden. Es ist uns klar,

dass wir damit nur die wirklich wichtigsten Wünsche sicherstellen können.

Umgang mit der Philosophie des PBS

Angeregt durch die Grundsatzdiskussion haben wir zusammen mit den Kapers-Verehrern die hauptsächlichen Schwachstellen des PBS genauer betrachtet und versucht, die Grundphilosophie so anzupassen, dass mit möglichst wenigen Eingriffen ein praxisnahes System entsteht. Dies führte bei Swissair zu etlicher Verunsicherung, namentlich weil erhebliche Kostenfolgen befürchtet werden. Dazu möchte ich hier einige Gedanken anfügen.

Es gibt gewisse Mechanismen im Optimizer, die zu sehr unschönen Einsätzen führen. Diese Unschönheiten zeigen sich an verschiedenen Orten und führen zu Frustration der Betroffenen. Die fehlende Steuer- oder Ausgleichsgrösse führt ganz allgemein zu Wiederholungen, langweiligen Einsätzen und zu einer sehr unsymmetrischen Verteilung der Belastungen im Korps. Man kann nun für die am stärksten betroffenen Gruppen Sonderlösungen einbauen und die schlimmsten Auswüchse so korrigieren. Das hat zwar den Vorteil, dass man schnell eine Linderung herbeiführen kann und die Akzeptanz des Systems bei der Basis steigt. Es täuscht aber darüber hinweg, dass das System im Kern nicht geändert wird. Es wird also zwangsläufig weiterhin unschöne Einsätze produzieren. Nur ist die Gruppe der Betroffenen nun kleiner und «besser» verteilt. Es sind so kaum mehr solidarische Aktionen zu befürchten, immer wieder andere FCM betroffen sind. Die Betroffenen hoffen auf einen statistischen Ausgleich und verzeihen es dem System. Die Summe der Fälle bleibt aber immer noch beträchtlich.

Stopp der Pflasterlipolitik!

Wir wehren uns gegen diese Taktik der Pflasterlipolitik, denn es wird immer für diejenige Gruppe etwas unternommen,

die gerade am lautesten ruft. Das straft die Anständigen und löst das Grundproblem nicht.

3. Interessenskonflikt mit Swissair

Der stetige finanzielle Druck unter dem die Swissair im Moment steht, erschwert die besonnene Lösungssuche erheblich. Gleichzeitig mussten auch die Cabin-crews immer wieder getröstet werden, weil sich die Einführung des Cabin-PBS als enorm schwierig herausstellte. Betrachtet man die Interessengruppen, wird klar, weshalb es so schwierig ist, einen kompromissfähigen Weg zu finden:

Die Interessengruppen rund um das PBS und ihre Ziele

Projektleitung	zusätzliche Kosten verhindern; Cabin-PBS einführen
Assignment	legale Einsätze erstellen; effiziente Bestandesbewirtschaftung
Dispo	möglichst hohe Flexibilität; hohe Einsatzstabilität
Verkauf	Produktionsprogramm möglichst lange flexibel halten
OC / OK	möglichst zufriedene Crews; Sofortmassnahmen für Problemfälle
Cabin-Crews	baldige Einführung des PBS; grosse Hoffnungen bzgl. Lifestyle
Cockpit-Crews	benutzerfreundliches System; fair share; abwechslungsreiche Einsätze; höhere Erfolgsquote bei der Zuteilung

Es wird deutlich, dass unsere Anliegen an letzter Stelle stehen, weil sie mit Aufwand verbunden sind und die Projektleitung die Ressourcen dafür nicht zur Verfügung stellen will. Offenbar rufen wir nicht laut genug, und/oder wir sind zu anständig. Wir haben uns bis jetzt an die Spielregeln gehalten und unsere Anliegen jeweils auf dem festgelegten Weg durch die Instanzen eingebracht. Das macht aber keinen Sinn mehr, wenn sich für uns das «Gemeinsame Projekt», wie es von SR-Seite beschworen wird, darauf beschränkt, die Beschlüsse des PBSC abzusagen, jedoch die für uns wichtigen Kontakte zum Hersteller von der SR kategorisch abgelehnt werden!

4. Mitarbeit der Aeropers im Projekt PBS

Die Projektleitung stellt sich auf den Standpunkt, dass die festgelegten Ziele für das Cockpit weitgehend erreicht worden sind. Deshalb sei es gerechtfertigt, die Ressourcen nun weg von uns zu den Problemen mit dem Cabin-PBS zu verschieben. Kein Wort davon, dass man auch zusätzliche Ressourcen erschliessen könnte. Wir haben unsere Bereitschaft signalisiert und Manpower investiert, doch wurden uns unsere Aufwendungen bisher nicht vergütet.

Vorstandsseminar Mai 2001

Im Rahmen des Vorstandsseminars

wurde ein FEROP-Budget für das kommende Jahr verabschiedet. Aufgrund des Abstimmungsergebnisses zum zusätzlichen einmaligen FEROP-Tag sahen wir uns veranlasst, mit den regulären FEROP-Tagen unsere Aufgaben lösen zu müssen. Wir wollen deshalb künftig der Swissair keine Arbeit mehr abnehmen, die in deren Aufgabenbereich fällt. Bisher haben wir eine Triage der Anfragen vorgenommen und die bekannten Fälle selbst beantwortet. Künftig bitten wir Euch, Eure Anliegen direkt an die Swissair zu tragen. Wir werden uns dann dort einsetzen, wo die Antwort der Projektverantwortlichen nicht befriedigt, oder wo wir eine Häufung von Problemen erkennen. Um den Überblick trotzdem zu behalten und gezielt eingreifen zu können, sind wir in Zukunft vermehrt auf Eure aktive Mitarbeit angewiesen. Den dafür vorgesehenen Ablauf könnt ihr dem Kasten entnehmen.

Vorgehen bei Problemen:

Bei Problemen und Fragen:
PBS-Instruktoren kontaktieren
 Falls Frage nicht beantwortet:
FCR oder Mail an Swissair
(pbs@sairgroup.com) mit Kopie an Aeropers *(aeropers@aeropers.ch)*
 Antwort der SR-Stelle:
Kopie an Aeropers senden
 Information an Aeropers:
falls der Fall von allgemeinem Interesse sein könnte

Pulsometer

Wir werden von Swissair immer wieder darauf hingewiesen, dass unser Pulsometer zu negative Resultate zeige, mit dem unterschwelligem Hinweis, es nähmen ja sowieso nur ewige Motzer daran teil. Da die Umfrage anonym erfolgt, haben wir keine Kontrolle, wer sich jeweils daran beteiligt, ob es immer die selben sind und ob sie einer bestimmten Gruppe angehören. Eine grössere Anzahl von Teilnehmern würde uns diesbezüglich in eine

bessere Position bringen. (www.aeropers.ch → Mitglieder → Umfragen). Wir bitten Euch alle, am Pulsometer mitzumachen!

5. Nächste Schritte

Suspendierte FDR wiedereinführen

Am PBSC-Committee vom 31. Mai hat unsere Delegation den Beschluss des Vorstands, einige der suspendierten FDR wieder einzuführen, bekanntgegeben und die sofortige Programmierung verlangt. Der Grund liegt darin, dass die Zusicherungen der AdOpt bezüglich Ersetzbarkeit der FDR-Regeln durch die Bids nicht eingehalten wurden.

Qualitätskontrolle

Wenn die Ansichten bezüglich Qualität des PBS derart weit auseinandergehen wie gegenwärtig im PBSC, dann ist der Zeitpunkt gekommen, Facts zu sammeln und belegbare Aussagen zu erarbeiten. Wir sind diesbezüglich an zwei Orten aktiv geworden:

Bei Beat Schär...

Wir hatten Gelegenheit, Beat Schär unsere Bedenken bezüglich Qualität des PBS darzulegen und haben ihn um Unterstützung unseres Anliegens gebeten, nun eine Qualitätsanalyse durchzuführen.

... und im PBSC

Hier haben wir offiziell eingebracht, dass wir jetzt eine Qualitätskontrolle durchführen möchten. Ebenso haben wir dargestellt, welche Analysen wir dazu als notwendig erachten. (siehe Kasten) Diese Auswertungen sollen es uns ermöglichen, objektiv festzustellen, wo Handlungsbedarf besteht.

Produktivitätsfunktion

Immer wieder tauchen Befürchtungen auf, das PBS habe zu einer Steigerung der Produktivität geführt. Obwohl in der Vereinbarung zwischen Aeropers und Swissair vorgesehen, steht die notwendige Kontrollfunktion noch nicht zur Verfügung. Wir sind deshalb noch nicht in der Lage, hierzu belegbare Aussagen zu machen. Die Arbeit an der Funktion wird jetzt gerade begonnen und wird uns wohl noch einige Monate beschäftigen. Durch die ungewisse Zukunft der Swissair wird das Thema Bestände vs. Produktivität noch an Brisanz gewinnen.

Abstimmung über das PBS verschoben

Bekanntlich stimmen wir nicht über das Automated Crew Scheduling System

Auswertungen zur Qualitätskontrolle des PBS

- Verteilung der Arbeit und Freizeit. Gibt es Ausreisser? Auswirkungen bei TZV?
- Alphafaktor und SF Verfolgen von grossen Schwankungen? Ausreisser?
- Wiederholungen Häufigkeit; Abhängigkeit vom Bidverhalten?
- Partnerbids Erfüllungsrate (cockpit-cockpit); Outlook (cabin-cockpit)?
- Rotationslängen Verteilung; Abhängigkeit vom Freitagewert (0.6 statt 0.5)
- Freitage Anzahl; Streuung; Abhängigkeit vom Bidverhalten; VFERientage?
- 2x 3 Freitage (FD) Gründe für kurze Rotationen mit < 3 FD?
- Reserve Reserve erhalten trotz Avoid-Bid. Gründe; Massnahmen?
- Verlässlichkeit der Biderfüllung. Anzahl Bids im System; Gibt es Bidkiller-Mechanismen?
- Rechenzeiten Gründe für die enormen Unterschiede von Monat zu Monat?
- Bidset Zusammenstellung; Gibt es bessere / überflüssige Bids?

als ganzes ab, sondern nur über den Teil «PBS», der das Crew-Wish-System ersetzen soll. Dies bedingt eine entsprechende Anpassung der FDR, worüber wir schliesslich abstimmen müssen. Die Abstimmung war ursprünglich nach zwei vollen Flugplanperioden mit PBS-Planung vorgesehen, das heisst im Spätherbst 2001.

Durch die Einführung des JWS hat sich für uns die Ausgangslage nachhaltig geändert. Wir wollen nicht bereits wenige Wochen nach Start des JWS darüber befinden, ob wir auch in Zukunft werden damit leben können. Daher hat der Aeropers Vorstand in Absprache mit der Swissair beschlossen, die Abstimmung um eine Flugplanperiode auf Frühjahr 2002 zu verschieben.

Mit entscheidend war auch die Tatsache, dass sich die Einführung des PBS für die Cabincrews auf November 2001 verzögert. Der neue Abstimmungstermin ermöglicht es uns, den Parallelbetrieb des PBS für Cockpit und Kabine zu testen, insbesondere das Funktionieren der Partnerwünsche Cabin-Cockpit.

Der Vorstand ist überzeugt, dass sich die Mitglieder dadurch für die Abstimmungsfrage: PBS ja oder nein? eine fundierte Meinung bilden können.

6. Ausblick

Auch wenn wir sofort mit einer Qualitätsanalyse beginnen könnten, würden Resultate erst in einigen Wochen zur Verfügung stehen. Die Leidenszeit wird also weitergehen. Unser Anliegen, die Grundphilosophie endlich anzupacken, ist noch weit entfernt von einer Umsetzung. Dazu ist es unserer Ansicht nach nötig, als Enduser mitbeteiligt zu sein, wenn es darum geht, mit dem Hersteller die Schwachstel-

len zu identifizieren und Lösungen zu suchen. Was nützen uns Gespräche auf der grünen Wiese wo wir die schönsten Ideen gebären können, wenn uns der Hersteller nachher mitteilen muss, dass dies und jenes nicht umsetzbar ist, ein anderer Weg aber gute Chancen gehabt hätte.

Hoffnungen

Es tönt paradox, aber unser PBS ist weltweit gesehen ein unverkäuflicher Exot. Keine andere Airline will ein solches System, in dem alles offen und kaum etwas verbindlich geregelt ist.

Was sind denn die Interessen des Herstellers AdOpt?

Er hat viel Zeit und Geld in die Entwicklung unseres Systems investiert. Auch wenn das PBS modular aufgebaut ist, haben andere Kunden kein Interesse an unseren Modulen. Es besteht daher die Hoffnung, dass schliesslich der Hersteller selbst das Produkt so umbauen will, dass es in einer realen Welt eingesetzt werden kann und endlich Profit abwirft. Wir könnten ihm dabei helfen und so von den Verbesserungen profitieren. Swissair bräuchte keine Angst vor unkontrollierbaren Zusatzkosten zu haben.

Wie lange ist das möglich?

AdOpt hat ein Problem, wenn bei einer grossen Anzahl von Crewmitgliedern gleichzeitig sehr viele Bids im System sind. Gegenwärtig wird deshalb für unser Cabin-PBS ein neuer Algorithmus entwickelt, der dieses Problem beherrschen soll. Dazu wird das Korps zunächst in 4 Teile aufgeteilt, was ca 16 Mal weniger Rechenaufwand bedeutet. Zum Schluss wird dann in einer Gesamtoptimierung über alle Crewmitglieder ausgeglichen. Solange dieser Algorithmus noch entwickelt wird, ist Swissair ein interessanter Kunde. Offenbar wurden massiv Kräfte zusammengezogen, um diesen Meilenstein schnell zu erreichen. Ist die Entwicklung abgeschlossen, wird sich AdOpt wohl schnell lukrativeren Geschäften zuwenden. Wir bleiben im Regen stehen, mit einem PBS, das zwar einen schnellen Algorithmus hat, die realen Bedürfnisse der Besatzungen aber nicht im gewünschten Mass erfüllen kann. Da helfen auch waserfeste Pflasterli nichts. ■

Das Swissair Cockpit-Personal:

Exzellente Zielgruppe

für ihr Inserat.

Wir bieten Ihnen auch die Möglichkeit, sich als Sponsor an einem unserer Events zu präsentieren.

Interesse geweckt? Rufen Sie uns an: Tel. 01/816 90 70

Eine perfekte on-time Performance

Text Henry Lüscher, Rundschau Redaktor

Eine halbe Stunde vor Beginn der diesjährigen GV war der Speiseanteil des beliebten Apéros bereits auf ein paar salzige Krümel in den herumstehenden Tellern zusammengeschrumpft.



200 Personen besuchten am sommerlichen Maiabend die 56. Generalversammlung.

Entweder haben die Verantwortlichen angenommen, man sei vom üppigeren spätmittäglichen VEF-Apéro zurück gekehrt und dergestalt gestärkt, dass kein Bedarf mehr vorhanden ist, oder dann – was eher der Fall gewesen sein dürfte – wollte man den Leuten keinen Grund geben, sich allzu lange im Foyer aufzuhalten, denn der Präsident hatte einen ambitionierten Zeitplan vorgegeben. Vermutlich wollte der Vorstand auch bloss verhindern, dass die Mitglieder ihren Sonderbeitrag 2001 hier einfach kompensierend verfüttern, man weiss ja, wie besorgt viele Mitglieder auf den persönlichen return-on-investment schauen...

Pünktlich um sieben Uhr wurde im verdunkelten Schlufweg-Saal also zum Auftakt geblasen, respektive gebeamt: Ein Swissairbus-Aeropers Werbefilm hiess die knapp 200 Gäste willkommen, danach der Präsident Markus Jöhl auch noch persönlich.

Erstmals in der Geschichte der Aeropers wurde kein Tagespräsident für das Verlesen der Wahl- und Abstimmungsergebnisse erkoren, obwohl viele potente Anwärter im Saal gewesen wären. Dieser wurde – ebenso wie die beliebte Décharge-Erteilung, die nach der Swissair-GV eine ganz spezielle Note erhalten hatte –

im Zuge der Rationalisierung und Modernisierung per Statutenrevision abgeschafft.

Alle Anträge angenommen

Der Präsident konnte die Zustimmung zur Jahresrechnung und zum Budget mit einer erdrücklichen Ja-Mehrheit bekannt geben. 99,4% stimmten der Rechnung 2000 zu und obwohl das Budget 2001 sieben Mal mehr Nein-Stimmen auf sich vereinigte als die Rechnung (42 gegenüber 6), kam es mit 95,7% immer noch kommunistisch anmutend gut über die Runden.

Christoph Flügel neu im Vorstand

Auch das neue Vorstandsmitglied Christoph Flügel konnte sich nicht über genügend Support der Basis beklagen: 933 zu 15 Stimmen lautete das Wahlergebnis. Er stellte sich kurz vor, bedankte sich für das Vertrauen und meinte, dass er nach 20 Jahren «einfacher» Mitgliedschaft nun aktiv das Geschehen mitgestalten möchte, aber nicht notwendigerweise weitere 20 Jahre... Seine Ziele sind, die Verhandlungspositionen der Aeropers zu stärken und eine Geschäftsfeldabgrenzung herbei zu führen, die diesen Namen auch verdiene. Da sich unsere Sekretärin Dodo Leuzinger erstmals an einer GV der Aeropers

entschuldigen musste, erhielt Christoph den Blumenstraus vom Präsidenten – halt ohne das obligate Müntschi...

Markus Schneider bleibt

Wegen der turbulenten Situation, in die unsere Swissair – und mit ihr auch die Aeropers – geraten sind, hat Markus Schneider seinen Rücktritt noch einmal gründlich hinterfragt und ist zum Schluss gekommen, die Amtsperiode doch noch zu Ende zu führen, da er und der Vorstand glauben, dass sein Fachwissen jetzt sehr gefragt ist. Der Präsident erklärte die Situation Rechtens, da Markus Schneider für die ganze Amtsperiode gewählt sei und dank der neu in den Statuten verankerten Flexibilisierung die Anzahl der Vorstandsmitglieder variabel ausfallen könne. Nachdem auch niemand im Publikum die Sachlage hinterfragt, sondern den Entschluss von Markus Schneider mit Applaus begrüsst hatte, nahm dieser wieder am Vorstandstisch Platz.

Sonderbeitrag und Sonder-FEROP angenommen

Der zusätzliche FEROP-Tag und der einmalige Sonderbeitrag wurden mit einer Zweidrittelmehrheit erstaunlich gut angenommen, wohl nicht im Sinne des Mottos «Geben ist seliger denn Nehmen», sondern um dem Vorstand eine solide Basis für die nicht einfacher gewordene Verhandlungsarbeit zu bieten.

Auch das Senioritätsreglement kann so eingeführt werden, wie es vom Vorstand ausgearbeitet worden war: 899 Mitglieder stimmten zu, 51 waren dagegen.

Günstigere Piloten für Swissair

Auch das im Vorfeld vielfach als «pièce de résistance» angesehene Paket «stabilizer-2001» konnte trotz der hohen statistischen Hürden (75% aller stimmberechtigter Mitglieder mussten teilnehmen) die Abstimmung elegant meistern: 775 Ja gegen nur 187 Nein lautete das Resultat, das das Vorgehen des Vorstandes deutlich unterstützte.



Christoph Flügel wurde neu in den Vorstand gewählt.

Markus Schneider führte noch einmal aus, wie es zu diesem Stabilisierungspaket gekommen ist und welche Ziele dahinter gestanden hatten. So sei die Gefahr des Stellenabbaus und der Auslagerung mit der Ernennung von Moritz Suter greifbar gewesen, mit der für uns weniger erfreulichen Aussicht, erpressbar zu werden wie seinerzeit beim Verkauf der Fokker-Flotte. Für die Aeropers seien folgende Ziele im Vordergrund gestanden: Keine Auslagerung der Langstrecke von Balair, Erhalt der Arbeitsplätze, Geschäftsfeldabgrenzung und die Möglichkeit, «back to normal» zu gehen, wenn sich die Situation wieder normalisiert hat. Dass der GAV mit all seinen Anhängen nun bis ins Jahr 2005 gültig bleibt, gibt dem Vorstand die enorm wichtige Handlungsfähigkeit. Diese braucht er auch zur Detailpflege GAV-relevanter Themen wie Kurzstrecken-FDRs, PBS, Seniorität etc.

Würdigung «stabilizer-2001»

Markus Schneider blickte auch noch kritisch auf den kurz vor der GV abgeschlossene neue GAV der Kabinenbesatzung. Nach sorgfältiger Prüfung sei der erste Eindruck verflogen, ob denn die Swissair zu viel Geld habe, denn bei einer Fluktuationsrate von 18% und Anfangslöhnen, die auch im Migros einer Kassierin bezahlt würden, drängte sich eine Verbesserung auf. Auch Mario Cortis Fokus auf die Kundenzufriedenheit mag einen grossen Einfluss gehabt haben, denn die Professionalität und Identifikation fehlen, wenn die Leute nur ein paar Monate bei uns bleiben. Die mit diesem GAV beschlossenen Verbesserungen werden sukzessive bis 2005 eingeführt. Markus Schneider nahm eine Frage vorweg: War denn der Abschluss von «stabilizer-2001» ein Blödsinn? Er meinte nein, denn unser

Ziel sei der Erhalt der Arbeitsplätze gewesen, ein Abbau wäre bei unserer tiefen Fluktuationsrate nur über Zwangspensionierungen oder Entlassungen zu erreichen gewesen, bei der Kabine aber innert kürzester Frist durch die üblichen Austritte. «Die Ziele waren verschieden, und ich gratuliere der kapers zu diesem GAV».

Erfolgskontrolle und neue Ziele

Der Präsident Markus Jöhl blickte Powerpoint-unterstützt ein Jahr zurück und warf die damals gesetzten Ziele an die Leinwand: Die angestrebte *Reorganisation* der Aeropers hat die Bewährungsprobe bestanden, allerdings bleibt die Arbeitsbelastung unverändert hoch. Bei der *Definition eines neuen FDR-Modells* stellten sich Probleme und Widerstände in den Weg, weshalb die Arbeiten vorläufig eingestellt sind und die FDRs nur punktuell (Freitage Kurzstrecke und Reserve, maximale Dutytime) verbessert werden konnten. Das neue *Senioritätsreglement* ist jetzt in Kraft. Dessen Umsetzung und Anwendung muss kontrolliert werden. Da die Zukunft der Balair alles andere als klar ist, wurde der entsprechende neue *Balair-GAV* auf Eis gelegt und der GAV 97 verlängert, damit kein vertragsloser Zustand eintritt. Die intensive *Internet-Nutzung* zur Information der Mitglieder, aber auch zur Feedbackkultur wurde gut umgesetzt und erfreut sich grosser Beliebtheit. Der *Aufbau Swissalpa* ist in den Grundstrukturen erfolgt, die Arbeit geht weiter.

Als Ziele für das Jahr 2001 hat sich der Vorstand folgendes vorgenommen: Die *Arbeitsplatzsicherung* hat oberste Priorität. Zu dieser Frage gehören Themen wie Allianzen, Hub Zürich, Balair, Kooperationen etc. Mit einer *Geschäftsfeld-Abgrenzung* soll einer schleichenden Unterwanderung Einhalt geboten und das Marktsegment

der Swissair definiert werden.

Das *PBS* muss tadellos funktionieren, damit die Zufriedenheit der Pilotinnen und Piloten stimmt. Die Zuverlässigkeit des Wunsches soll erhöht werden (Jokerbid), die Arbeit fair verteilt und die Abwechslung im Einsatz gewährt sein.

Trotz dem Umstand, dass der GAV bis 2005 gültig bleibt, müssen wir uns um ein neues *FDR-Modell* kümmern, das eine bestimmte minimale Arbeitszeit fixiert und Überzeitzuschläge beinhaltet. So könnte unter anderem der TZV flexibler gestaltet werden.

Auch die *interne Organisation* ist Teil des Zukunftspaketes. Der Einsatz der Mittel wie FEROP oder Mitgliederbeiträge soll nach betrieblichen Bedürfnissen genau geplant, strukturiert und überwacht werden.

40 Minuten Fragen

Markus Jöhl konnte den statutarisch vorgeschriebenen Teil der GV bereits nach 50 Minuten schliessen und eröffnete die Fragerunde, der bis genau um 20.30 Uhr Zeit eingeräumt wurde. Und auch ich spare mir Zeit in der Berichterstattung, indem ich nur die Antworten wiedergebe, weil sich die Fragen sinngemäss darauf beziehen.

Sonder-FEROP

Der zusätzliche FEROP-Tag wird dem variablen Ferianteil abgezogen und kommt in ein Kontingent, aus dem der Vorstand monatlich die benötigten Tage entnimmt.

Einsitz in den Verwaltungsrat

Die Bestellung eines Verwaltungsratsmitgliedes aus dem Kreis der Verbände wird im Juni konkreter, wenn Herr Corti die Modalitäten bekannt gibt. Ein gemeinsames Vorgehen aller Verbände ist vorge-



Lachende Gesichter am Vorstandstisch

sehen. A priori von einem Piloten auszugehen sei etwas verfrüht. Man werde ein Anforderungsprofil erstellen, an dem die Kandidaten gemessen werden und der oder die Beste ausgewählt wird. Natürlich ergeben sich für diese Person Schwierigkeiten mit der Geheimhaltung einerseits und den Informationsbedürfnissen der Verbände andererseits. Mit institutionalisierten Treffen soll ein gutes Klima geschaffen werden.

Flottenplan

Über den Flottenplan konnte auch der Vorstand nicht viel aussagen. Vor zwei Tagen sei ein Fünfjahresplan vorgestellt worden, der von einer Ablösung der MD-11 wie geplant ausgehe, aber auf der Kurzstrecke eine bis zwei Einheiten weniger vorsehe. Aber alles sei im Fluss und eine Prognose nicht möglich.

Flexible Grösse des Vorstands

Die flexible Grösse des Vorstandes werde nicht dazu verwendet, den Vorstand den Kandidaten anzupassen und eventuell «nicht genehme» Kandidaturen auszubremsten. Vor jeder Nomination teile der Vorstand mit, wie viele Mitglieder für die kommende Amtsperiode zur optimalen Erledigung der Arbeiten notwendig seien und schreibt die Wahlen entsprechend aus. Es sei auch nicht so, dass nach der Nomination die Zahl erhöht werden könne, weil man plötzlich alle neun Kandidaturen gut für den Vorstand findet. Aber man werde diese Fragen der Manipulationsmöglichkeiten noch juristisch abklären.

Statut Romand

Eine Regelung besagt, dass die Piloten mit dem «Statut Romand» garantierte Freitage zugesichert erhalten, wobei der Reisetag vor oder nach einem Einsatz, der die Heimkehr am selben Tag nicht mehr erlaubt, kompensiert wird. Das PBS kann diese Situation (noch) nicht erfassen und deshalb wird den Betroffenen ein Freitag zur Kompensation nachgereicht. Die Frage nach Tessinern, Engländern, Neuseeländern ruft Heiterkeit hervor, ist aber gemäss Richard Huber nicht so abwegig: Es werden Möglichkeiten gesucht, die auch diesen Kolleginnen und Kollegen ein verträgliches Sozialleben gestattet.

Externe Balair-Piloten

Die externen Balair-Piloten machen ein Recht geltend, das sie aus dem GAV ableiten und ihnen eine Einreihung in die Senioritätsliste der Swissair ermöglichen würde. Eine gütliche Vereinbarung kann

te vor einiger Zeit ausgearbeitet werden, sie wurde jedoch wieder zurückgezogen, da sich jetzt die Situation erneut verändert hat. Die juristische Abklärung läuft. Bei den SRAS-Piloten ist die Sache etwas schwierig: Einerseits sind sie nicht Aeropermitglieder, andererseits aber zukünftige Kollegen. Die Aeropers muss sich zuerst auf die Arbeitsplatzsicherung ihrer Mitglieder konzentrieren, will aber die SRAS-Absolventen nicht im Regen stehen lassen. Unter der Leitung von Tom Borer werden Modalitäten und Wartelisten ausgearbeitet.

Teuerungsausgleich

Eine Verwirrung bezüglich Teuerungsausgleich und Benchmarking konnte Markus Schneider lösen: Es ist nicht so, dass wir bis im Jahr 2005 keine Verhandlungen mehr hätten, diese finden jährlich statt. Beim GAV mit der Kabine sei der Teuerungsausgleich hingegen fixiert. Bei uns ist die Teuerung 2000 im Rahmen des «stabilizer-2001» im Gesamtpaket enthalten, mit der Palm-Lösung. Mit unseren Löhnen liegen wir im Benchmarkver-

gleich bei den Europäern im guten Mittelfeld, hingegen sind Cathay oder die grossen US-Gesellschaften um einen Faktor 1,5 bis 1,7 über uns.

Security

John Hüsey berichtete über die Security, dass es wieder vermehrt auf unsere Beobachtungen, Rapporte und Hinweise ankomme, denn im Zuge der Abwanderung oder Pensionierung alt gedienter OY-Leute seien neue Personen in dieses Büro gekommen, die sich erst noch in Theorie und Praxis einarbeiten müssen und nicht über die Erfahrung und Kompetenz ihrer Vorgänger verfügen. Die Aeropers habe offiziell nur Mitsprache bei Einsätzen in Kriegs- und Krisengebiete, aber oft sei die Definition sehr schwierig, deshalb brauche es manchmal intensive Gespräche mit den zuständigen Stellen, damit von der Aeropers sicherheitsrelevante Aspekte durchdringen.

Pünktlich um 20.30 Uhr schloss der Präsident den offiziellen Teil der 56. Generalversammlung der Aeropers. ■

Flexibilisierung der Anzahl Vorstands-Mitglieder

Text Reto Nause, Geschäftsführer der AEROPERS

Anlässlich der Generalversammlung wurde die Frage aufgeworfen, ob eine flexible Anzahl von Vorstandsmitgliedern rechtlich überhaupt zulässig sei. Insbesondere eröffne die neue Regelung dem Vorstand die Möglichkeit, auf seine eigene Zusammensetzung unter Umständen in «willkürlicher» Weise Einfluss zu nehmen.

Regelung rechtlich gesehen unbedenklich

Der Vorstand hat sich entschlossen, diese Fragestellung an den Rechtsspezialisten der AEROPERS, lic.iur. Stefan Tschudin weiterzuleiten und eine Stellungnahme einzuholen. Nachfolgend möchten wir diese Stellungnahme leicht gekürzt publizieren: «Ich habe die an der GV aufgeworfene Frage betreffend der Festlegung der Anzahl Vorstandsmitglieder abgeklärt. Wie der Präsident bereits anlässlich der Generalversammlung richtig ausgeführt hat, steht im neuen Art. 9 der AEROPERS-Statuten, dass die definitive Anzahl der Sitze «vorgängig zur Kandidaturfrist durch einen Vorstandsbeschluss festgelegt und den Mitgliedern mitgeteilt wird».

Das Gesetz bestimmt in Art. 65 ZGB lediglich, dass die Vereinsversammlung den Vorstand wählt, wobei auch diese Vor-

schrift lediglich dispositiven Charakter besitzt. Das bedeutet, dass die Statuten auch eine andere Regelung betreffend die Zusammensetzung des Vorstandes vorsehen können. Die Lehre nennt sodann Beispiele, wonach es zulässig sei, die Vorstandsmitglieder aufgrund sachlicher Voraussetzungen zu bestimmen oder auch bloss eine Mindestanzahl Vorstandsmitglieder festzuschreiben.

Enger Spielraum des Vorstands

Meines Erachtens ist die neue Regelung rechtlich unproblematisch. Der Vorstand ist nicht völlig frei, er kann die Anzahl bloss in kleinem Rahmen selber festlegen und hat damit auf die personelle Zusammensetzung praktisch keinen Einfluss, weil schliesslich die am besten gewählten die Sitze besetzen werden und die Anzahl vorgängig beschlossen sein muss. ■

Übersicht über die Resultate: Statutarische Geschäfte, Geschäftsjahr 2000

Stimmberechtigung: AEROPERS-Aktiv-Mitglieder **1209**

	eingegangen	leer/ ungültig	erford. Mehr	JA	NEIN	Stimme- teiligung
Jahresbericht 2000	958	8	480	946	4	79,2 %
Protokoll der 55. GV	958	11	480	944	3	79,2 %
Jahresrechnung 2000	958	10	480	942	6	79,2 %
Budget 2001	958	22	480	894	42	79,2 %
Bericht der Kontrollstelle	958	12	480	944	2	79,2 %
Wahl der Kontrollstelle: FERAX	958	16	480	938	4	79,2 %
Ergänzungswahl VS C. Flügel	958	10	480	933	15	79,2 %

Übersicht über die Resultate: Ausserstatutarische Traktanden

Stimmberechtigung: AEROPERS-Aktiv-Mitglieder **1209**

1. Statutenrevision: Flexibilisierung der Anzahl Vorstandsmitglieder (7-9)

eingegangen	leer/ ungültig	erford. Mehr	JA	NEIN	Stimme- teiligung
972	3	487	896	73	80,4 %

2. Statutenrevision: Ersatz des Begriffs «Kommissionen» durch «Spezialisten»

eingegangen	leer/ ungültig	erford. Mehr	JA	NEIN	Stimme- teiligung
972	4	487	953	15	80,4 %

3. Sonder-FEROP/Sonderbeitrag

eingegangen	leer/ ungültig	erford. Mehr	JA	NEIN	Stimme- teiligung
972	8	487	638	326	80,4 %

4. stabilizer-2001

Erforderliche Stimmbeteiligung: **907**

eingegangen	leer/ ungültig	erford. Mehr	JA	NEIN	Stimme- teiligung
972	10	487	775	187	80,4 %

5. Senioritätsreglement

Erforderliche Stimmbeteiligung: **907**

eingegangen	leer/ ungültig	erford. Mehr	JA	NEIN	Stimme- teiligung
972	22	487	899	51	80,4 %

TRAVEL INSIDE: Billiger für AEROPERS-Mitglieder

Das führende Magazin der Reisebranche unterbreitet unseren Mitgliedern eine vorteilhafte Offerte:

Jahresabo Travel Inside (52 Ausgaben) Fr. 54.- anstatt Fr. 72.- falls gewünscht – kostenloses Probeabo während vier Wochen

travel manager:
Jahresabo (10 Ausgaben) Fr. 71.- anstatt Fr. 95.-
falls gewünscht – kostenloses Probeabo für zwei Ausgaben

Dieses Angebot gilt für alle Aeropers-Mitglieder bis 30.11.01. Bestellungen können mündlich, per Fax oder per e-mail an untenstehende Adresse übermittelt werden unter Angabe «Aeropers-Mitglied». Bestehenden Abonnenten wird Travel Inside die Abodauer um drei Monate verlängern, sofern diese ihre Mitgliedschaft melden.

TRAVEL INSIDE
Iris Matter, Distribution Manager,
Hammerstrasse 81,
8032 Zürich.

Tel.: ++41 1 387 57 57
Fax: ++41 1 387 57 07
Email: info@travelinside.ch
www.travelinside.ch

**Gesehen werden
heisst in der
Rundschau
inserieren!**

Herzlich, offen, schonungslos, ehrlich, ernst, besorgt:

Text Henry Lüscher, Redaktor der Rundschau

Die Zuhörerschaft hatte sich – wie bei früheren Generalversammlungen oft beobachtet – kaum merklich gelichtet, als nach der Pause die Lichter abermals ausgingen und wieder per Powerpoint und Swissair-Film showmässig auf das kommende Ereignis hingewiesen wurde: Begrüssen Sie Dr. Mario A. Corti!

Ein herzlicher Applaus begleitete unseren Verwaltungsrats- und Geschäftsleitungspräsidenten auf die Bühne. Mario Corti hatte offenbar an der Arena des Schweizer Fernsehens so Gefallen gefunden, dass er sich für die Frage- und Antwortrunde bei der Aeropers ein ähnliches Dekor wünschte. Umrahmt von zwei Vorstandsmitgliedern und dem Geschäftsführer der Aeropers fühlte er sich wohl auf der Bühne und kam ohne Umschweife und grosse Vorstellungsrituale auf die ernste Situation der Swissair zu sprechen.

Keine Zeit für Vergangenheitsbewältigung

Die Lage sei kritisch und es brauche die Anstrengungen aller, damit die Swissair wieder auf einigermassen gesunden Beinen da stehen könne. Es seien in der Vergangenheit enorme Fehler gemacht worden, aber für Vergangenheitsbewältigung bleibe keine Zeit und es löse keines der Probleme. Er sei zwar nicht Linienpilot, schlug Mario Corti eine Brücke, aber er verstehe doch auch einiges von der Fliegerei. Und in dieser Sprache könne er sagen, dass wir hart am Felsen vorbei fliegen und mit dem Radiohöhenmesser ängstlich darauf achten müssen, nicht an Höhe zu verlieren. Sein unmittelbares Ziel sei, dass wir in der näheren Zukunft wenigstens wieder mit dem barometrischen Höhenmesser auskommen könnten. Wenn er sehe, dass im Balsberg immer noch zu Business Lunches eingeladen werde, müsse er sagen, dass diese Leute den Ernst der Lage noch nicht begriffen hätten.

Situation in Frankreich

Der Restrukturierungsprozess in Frankreich sei im Gange, aber es komme auf ein absolut genaues und korrektes Vorgehen

an, sonst sei man plötzlich in den Fängen von Justiz und Politik und müsse wieder von vorne beginnen, da wolle man die Fehler von Marks & Spencer nicht wiederholen. Die Aktionäre würden den Restrukturierungsplan studieren und die weiteren Schritte gemeinsam festlegen. Die Swissair wolle so rasch als möglich aus den finanziellen Verpflichtungen hinaus.

Corti will den Durchblick

Er sei erst acht Wochen im Amt, aber es komme ihm wie acht Monate vor, so intensiv sei die Arbeit bisher gewesen. Er habe noch nicht alles kapiert, was in der Swissair laufe, vor allem im Zusammenhang mit AMP nicht. Im Publikum kam Heiterkeit auf, worauf Herr Corti verschmitzt bemerkte: «Ich sehe, es geht andern auch so!» Es könne doch nicht sein, dass man jemand, der für die Operation der Swissair zuständig sei, in Brüssel suchen müsse. «Sie sind ja auch nicht vorne und hinten im Flugzeug und wenn man den Piloten braucht, muss man ihn zuerst suchen gehen,» fügte Mario Corti locker an und veranschaulichte auch den Betrieb im Balsberg: «Das könnte eine Versicherung oder ein beliebiger anderer Betrieb sein, Leute eilen mit Akten und Dokumenten durch die Gänge und ab und zu landet auch etwas auf meinem Pult. Aber von einer Airline spürt man nichts. Die Airline muss nahe bei der Operation sein.» Die räumliche Trennung sei nicht gut, die Strukturen und Entscheidungswege müssen vereinfacht werden.

Die Kostenaufteilung bei AMP müsse durchleuchtet werden. Mario Corti verglich dies mit einem Essen, wo sich beide Parteien auf eine Kostenaufteilung von 70:30 geeinigt hätten: «Da kann der kleinere natürlich locker einen Château Laffitte



«The man with the golden hat»: Mario Corti bekam eine goldene Swissair Mütze als Geschenk.

bestellen, ihn trifft es ja nicht so grob.» Er habe noch nicht die endgültige Lösung, aber so könne es nicht weiter gehen.

Qualiflyer – wie weiter?

Mario Corti ist kein Freund von kapitalmässigen Verflechtungen, das habe so etwas von einem kolonialistischen Gehabe an sich. Die Schweiz habe ja seit der Rückgabe des Veltlins ohnehin keine Erfahrung mehr mit Kolonien und sollte daher die Finger davon lassen. Er sieht die Zusammenarbeit auf einer partnerschaftlichen Ebene, mit einem guten Ertragsmanagement und sinnvollen Verflechtungen und Abstimmung der Flugpläne. Zuerst sei es aber wichtig, dass die Swissair wieder aus einer Position der Stärke heraus verhandeln könne, dann finde man sicher wieder neue, gute Allianzpartner.

Süddeutschland und Swissair

Auch hier seien in der Vergangenheit Fehler und Unterlassungen passiert: «Aber wir haben nun mal die Situation, wie sie heute ist.» Mario Corti versteht das Ruhebedürfnis der Menschen und ist auch bereit, einem fairen Kompromiss zuzustimmen. Mit den Nachtflugbeschränkungen sei vielleicht noch etwas zu machen, vermutete er, aber dass nicht mehr alle Anflüge aus Norden erfolgen können, das sei wohl auch klar. Die IATA unterstütze den Flughafen, da diese bilateralen Abmachungen nichts mit Flugsicherheit oder Harmonisierung zu tun haben, sondern neue Restriktionen darstellen, die nicht einfach so hingenommen werden könnten. Auch auf dem Flughafen Frankfurt mache sich ein

mulmiges Gefühl breit, was passieren könnte, wenn die vierte Piste gebaut wird, ob dann auch plötzlich solche Verteilungsforderungen auf dem Tisch liegen. Die Beschränkung in Zürich sei sehr schlecht für die Swissair, die Flugzeuge werden dadurch möglicherweise unwirtschaftlich eingesetzt und das habe Auswirkungen auf die Flotte. Dann seien bestellte Flugzeuge plötzlich zu gross.

Der Passagier im Mittelpunkt

Eine klare Zielrichtung von Mario Corti heisst: «Die Swissair muss wieder Nummer eins werden, und zwar in allen drei Klassen, auch in der Economy!» Die Verbesserungen müssten aber rasch eingeführt werden, damit die Passagiere merken: da geht etwas. Mehrjährige Evaluationen, Versuche, Umfragen, Auswertungen und das Bilden von unzähligen Arbeitsgruppen sei Schnee von gestern: «Wir haben keine Zeit, lange darüber nachzudenken, ob der Kunde vielleicht das will oder jenes oder doch andere Wünsche habe,» gibt Mario Corti die Richtung vor und ruft den Planungsgruppen eindringlich in Erinnerung, den Passagier nicht zu einem Teil des Problems, sondern zu einem Teil der Lösung zu machen! Warum lange darüber nachdenken, ob man den Sitzabstand vergrössern will oder nicht? «Reissen wir doch eine Sitzreihe heraus und schauen, was der Passagier dazu sagt, ob er es als Aufwertung des Fluggefühl empfindet.» Neuerungen sollen experimentell ausprobiert werden und die Passagiere sollen entscheiden, ob es gut ist oder nicht, und nicht Experten und Beraterfirmen.

Zählt Preis oder Leistung?

Die Airline-Industrie habe es fertig gebracht, gegenseitig die Preise nachhaltig zu zerstören. Wenn heute ein Passagier für 300 Franken nach Bangkok reisen könne, weil irgend eine Airline noch Restkapazität verschleudert, dann sei er nicht mehr bereit, das nächste Mal 800 Franken zu be-

zahlen. Er sucht einen Platz zu diesem Preis oder wartet, bis einer angeboten wird. «Der Preis ist heute entscheidend, nicht mehr die Marke. Das ist wie in der Konsumgüterindustrie: Wenn ein Produzent ein neues Joghurt lancieren will, geht er 30% unter dem Preis in die Ladengestelle. Nach einiger Zeit findet er, es sei jetzt an der Zeit, den Preis über das Kostenniveau anzuheben – und die Kundenschaft bleibt aus, weil ein anderer Hersteller ins Geschäft kommen will. «Was ich will», betonte Mario Corti, «sind die Passagiere, die sagen: Eine Reise mit Swissair ist mir diesen Preis wert, ich zahle gerne hundert Franken mehr und genieße den Superservice von Swissair.» Im Billigflugsegment könnten wir ohnehin nicht mitmachen, da sei unser Kostenniveau in der Schweiz zu hoch. Also sollten wir uns dort gar nicht gross einmischen.

Das mit den Ticketpreisen sei ohnehin eine sehr komplizierte Sache, er habe sich das einmal bei Herrn Eggenschwiler angeschaut, meinte Mario Corti. Und damit er den Durchblick bekomme – und das müsse er unbedingt – habe er sich zu einem Seminar angemeldet.

Geschäftsfeldabgrenzung

Dieses Thema war auch schon an der GV diskutiert worden und daher interessierte es die Anwesenden sehr, was Mario Corti dazu meinte, denn die Aeropers kann ja nicht alleine bestimmen. Die Swissair sei Mehrheitsaktionär der Crossair, das stimme schon, aber man müsse auch die historischen Gegebenheiten beachten, gab Mario Corti zu bedenken. Heute, mit dem «fact based management» mit den Herren Schär und Dosé, sei er zuversichtlich, dass es «erwachsene» Lösungen gebe, die beiden Airlines und auch den Piloten gerecht werden könnten. Es gebe aber verschiedene Kriterien für intelligente Abgrenzungen, die Anzahl Sitzplätze sei eine zu einfache Abgrenzung. Jede Airline muss ihre eigene Strategie festlegen, und je unklarer die Strategie sei, desto unklarer sei die Abgrenzung. Der Vergleich mit den USA sei nicht unbedingt der Richtige, denn die Crossair sei wesentlich mehr als ein «Regional Carrier», der dem Diktat der Mutterairline unterworfen sei. «Ich höre auch den Crossairleuten aufmerksam zu. Am Schluss muss der Entscheid ökonomisch richtig und sinnvoll gefällt

werden,» legte sich Mario Corti auch hier noch nicht fest.

Die Rolle der UBS

Die Frage: «Warum ist die UBS ausgestiegen?» präziserte Mario Corti in seiner Antwort trocken: «Die UBS ist gar nie eingestiegen.» Die Verhandlungen über eine Kreditlimite seien mit allen vier Banken geführt worden, die UBS habe sich aber in einem Brief über mangelnde Informationen beklagt, aber alle hätten die gleichen erhalten. Die UBS wäre aber bei zukünftigen Anleihen sehr wohl wieder bereit, über eine Beteiligung zu reden. «Ich hätte es begrüsst, wenn alle vier Banken dabei gewesen wären, aber nun ist die UBS halt nicht dabei. Mir wäre es allerdings lieber, ich müsste Banken abwimmeln...» lockerte Mario Corti das Gespräch wieder auf.

Fragezeichen Flottenpolitik

Mario Corti bat um Verständnis, dass er auch hier noch keine verbindliche Antwort geben konnte. Er sei in dieses Unternehmen hineinkatapultiert worden und müsse sich mit all diesen Fragen befassen. Tatsache sei, dass aus der heutigen Situation betrachtet enorm viele Flugzeuge bestellt worden seien. Es sei mit der grossen Kelle angerichtet worden. Heute könnten wir diese Flugzeuge schlicht nicht bezahlen und wenn wir nicht Modifikationen vornehmen können, so ruiniere dies die Swissair. Es gebe eben zwei Wege, wie der Flottenplan angeschaut werden müsse, erstens nach den Strecken, die man in Zukunft betreiben möchte und zweitens nach dem Geld, das wir einnehmen werden. Mario Corti habe die Verantwortlichen von Airbus Industries kennen gelernt, auch diejenigen von Boeing. Diese seien sehr höflich gewesen, aber Airbus noch eine Spur höflicher...

Impulse der Basis aufnehmen

Zur Frage eines «knowledge based management» meinte Mario Corti, dass sich die Swissair auf ihre eigenen Experten verlassen müsse, nicht auf externe Beraterfirmen. Signale aus der Belegschaft, die die tägliche Arbeit bestens kennen, sollen erfasst, gewichtet, sortiert, gebündelt und umgesetzt werden. Er sei einen Tag pro Woche im Betrieb und höre sich um. Die Rapporte müssten effizienter bearbeitet und Resultate früher ersichtlich sein, war für Mario Corti ein Nahziel. Er fragte ins Publikum: «Haben Sie Vorschläge, wie wir es besser machen könnten?» worauf sich eine rege Diskussion entfaltete. So kam ein ganzer Katalog Vorschläge zusammen, der teils Binsenwahrheiten enthielt, aber auch

Auch nach der GV wurde weiter diskutiert: Markus Jöhl und Mario A. Corti im Gespräch.





Standing ovations zum Abschluss

umsetzbare Anliegen (es wird zuerst geschaut, wer den Rapport geschrieben hat und erst nachher kommt das Problem dran; wenn es einem Vorgesetzten nicht in seine Philosophie passt, leitet er ihn um; die Problembereiche werden zu ungenau umrissen und Beschwerden nicht einem Problemkreis zugeordnet; die Gewichtung des Problems wird je nach Dienststelle anders gelegt). «Melden Sie sich immer wieder, machen Sie Vorschläge wie etwas praxisgerecht und -orientiert erledigt werden kann, schauen Sie, dass Ihre Fronterfahrung rascher umgesetzt wird, dass auf Ihre Beanstandungen eingegangen wird. Wir wollen unser Produkt täglich, wöchentlich, monatlich verbessern!» schloss Mario Corti diesen Themenbereich ab.

Zukunft der Swissair in Genf

Mario Corti glaubt, dass seinerzeit beim Rückzug aus Genf womöglich zu drastisch reduziert worden sei. Es liege durchaus drin, dass eine weitere Langstrecke – vielleicht in den arabischen Raum – ab Genf eingeführt werden könnte. Der Pendulair müsse zu einem richtigen Shuttle werden, wo jemand eine Viertelstunde vor Abflug kommen könne und einen Sitz erhalte. Und pünktlich müsse diese Verbindung auch sein, da könne nicht auf jeden verspäteten Anschlussflug Rücksicht genommen werden. Die Umsetzung sei eine vordringliche Aufgabe für die betroffenen Stellen. Die Kunden, die in Genf an andere Gesellschaften verloren worden sind, müsse die Swissair wieder zurück holen, aber nicht mit hohlen Versprechungen, sondern mit einem guten, pünktlichen Flugerlebnis. Aber für den Standort Genf wollte Mario Corti noch nicht zu viel Hoffnungen machen, alles müsse den geforderten ökonomischen Ansprüchen genügen.

Quersubventionen

Die verselbständigten Firmen stossen sich an der Swissair gesund, meinte ein

Fragesteller aus dem Publikum. Mario Corti mochte nicht ganz zustimmen, meinte aber, dass in der Tat Fälle vorkommen, wo interne und externe Kunden «nicht gleich» behandelt würden. Das sei schon eine unangenehme Situation und er wolle konstruktiv an eine bessere Zusammenarbeit gehen. Es könne doch nicht sein, dass die externen Kunden Discountpreise erhalten und die gebeutelte Swissair noch gerupft wird. Er habe beispielsweise die Idee eines Bonusmodells, das zur Anwendung kommen könnte, wenn dank guter Anstrengungen der Zulieferanten die Swissair pünktlich und profitabel werde. Dann sollen sie auch am Erfolg beteiligt werden. «Wie wollen Sie sonst einem low-cost worker, der die Kabine reinigt, weis machen, er solle sich bei Swissair besonders anstrengen?» schlug Mario Corti wieder einmal mehr den Bogen zur Praxis.

Die Kostenrechnung zwischen den einzelnen Firmen ist auch noch eine Sache, der sich Mario Corti widmen möchte. Da würden über kleine Beträge mit einem grossen administrativen Aufwand Abrechnungen getätigt, die in keinem Verhältnis zum Ertrag oder Betrag stünden. Die Gröszenordnung sollte vor Auge gehalten werden. Und wichtig sei, dass der Kunde von einer Abrechnung profitiere und nicht noch die Buchhaltung mittragen müsse. Er erläuterte dies am Beispiel eines Swissair-Chauffeurs, der nach Arbeitsschluss noch eine Stunde Kilometerabrechnungen machen muss, damit jemand anders diese Zahlen auch noch weiter verarbeiten könne.

Der goldene Kapitän Mario Corti

Auf die Frage, wie er die Zukunft der Swissair sehe, gab Mario Corti eine posi-

ve Antwort: Eine gute, starke Swissair soll es werden, mit Spitzenleistungen in allen drei Klassen und zufriedenen Kunden. «Ohne Kompromisse werden wir uns diesem Ziel nähern. Wir bauen auf Tradition. Und auf Qualität, auf die Qualität der Leute, die bei Swissair arbeiten! Im Geschäft zählt die Wahrheit und der Charakter. Ich wünsche Euch und uns viel gute Arbeit auf dem Weg in eine gute Zukunft!»

Aeropers-Präsident Markus Jöhl dankte Herrn Mario Corti herzlich, dass er hier Red und Antwort gestanden ist und gab seiner Hoffnung auf einen allmählichen Steigflug der Firma Ausdruck. Als Zeichen der fliegerischen Verbundenheit überreichte er Mario Corti einen goldenen Swissairhut.

Eine stehende Ovation zeigte die Verbundenheit und die Unterstützung der Aeropers-Mitglieder für Herrn Corti.

Im kleinen Kreis mit dem Vorstand diskutierte Herr Corti anschliessend noch intensiv weiter und skizzierte Modelle und Lösungsansätze auf einem Stück Papier. Während sich der Saal langsam leerte, fanden so auf der Bühne interessante Gespräche mit interessierten Zuhörern statt und Herr Corti demonstrierte auch hier, dass er gewillt ist, aus der Praxis zu lernen, wie die Swissair mit Hilfe aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder auf Kurs gebracht werden kann.

Mario Cortis «Message» ist ebenso trivial wie klar: Die Zukunft der Swissair hängt heute von jedem einzelnen Angestellten und jeder einzelnen Angestellten ab! Und dass er den vom «Blick» so lange hoch stilisierte Dokortitel gar nicht nötig hat, hat er an diesem Abend hinlänglich bewiesen. ■

In Siglistorf AG in gepflegter Umgebung ist ein freistehendes, luxuriöses

8 1/2-Zimmer-Einfamilienhaus

inkl. Garage zu verkaufen.

20 Min. vom Flughafen Kloten. Situiert an ruhiger Sackgasse, kinderfreundlich, mit Gartensitzplatz, autom. Bewässerungssystem, Cheminée, 6 Schlafzimmer, 2 Bad/Dusche/WC, 1 Gäste-WC, Weinkeller inkl. Bar, Sauna/Dampfbad, WM und Trockner, sehr moderne Küche (1999 total renoviert), Spiel-/TV- und Büro Raum, ISDN Telefonzentrale mit 7 Endgeräten, Grundstück eingezäunt.

VEF Schätzung Fr. 1 080 000.–

Weitere Informationen: Tel. 056/243 17 15, Fax 056/243 17 40, www.immo-online.ch/nr/244468

Abheben...



zu neuen Dimensionen im Private Banking.

Kennen und nutzen Sie als Anleger die besonderen
Vorteile Luxemburgs?

Anton Engler, Managing Director, gibt Ihnen gerne Auskünfte.

Telefon (00352) 404 777 210, Fax 481 117

"PRIVATE BANKING NACH MASS"



VP BANK (LUXEMBOURG) S.A., B.P. 923, L-2019 Luxembourg

Tochtergesellschaft der Verwaltungs- und Privat-Bank Aktiengesellschaft
Vaduz, Zürich, München, Berlin, Breda, British Virgin Islands

Wie entsteht ein UK-Bulletin?

Text Manfred Simon, Mitarbeiter Ressort Seniorität und Bestände

Das UK-Bulletin erscheint vier Mal jährlich mit einem fix geplanten Teil von sechs Monaten und einem sogenannten Outlook von drei Monaten. Für einen Grossteil unserer aktuell 1270 Piloten hat es rein informativen Charakter.



Manfred Simon

Für eine kleinere Gruppe aber, die kurz vor einem Karriereschritt steht, enthält es wichtige Informationen bezüglich der persönlichen Abwesenheitsplanung. Auf vielfältigen Wunsch möchten wir Euch die Entstehung eines UK-Bulletins aufzeigen.

Businessplan und Produktionsprogramm als Grundlage

Die Grundlage der gesamten Bestandessituation und dementsprechend des UK-Bedarfs, ist der Businessplan und das Produktionsprogramm der SR. Sie enthalten die relevanten Informationen bezüglich Anzahl A/C pro Typ, die Termine des Phase-In respektive Phase-Out eines einzelnen Flugzeuges und die Crewrotationen. Mit diesen Daten erstellt Dani Silvestri (OPC) eine Bestandesplanung.

UK-Volumen verändert sich

Ergibt sich nun auf Grund der Berechnungen ein nicht gedeckter Bedarf, müssen Piloten einen UK machen, neu angestellt werden oder ins Upgrading gehen. So ist auch einfach nachzuvollziehen, dass ein Flottenaufbau ein sehr grosses UK-Volumen nach sich zieht, einerseits um die grössere Anzahl Flugzeuge zu bewegen und andererseits um die auf der Strecke unproduktiven FCM und Instruktoren zu ersetzen, währenddessen ein Status Quo oder sogar ein Schrumpfen der Flotte die UK-Aktivitäten praktisch zum Erliegen bringen und nur noch die Pensionierungen ersetzt werden müssen.

UK und Seniorität

Die Basis für das Erstellen des UK-Bulletins aus Sicht des Piloten ist die Senioritäts-Liste. Beim klassischsten Fall, dem Upgrading, wird strikt nach Seniorität verfahren. Es gibt aber immer wieder Spezialfälle, UPG-Failure oder Verschiebung des Upgradings aus persönlichen Gründen, welche im UK-Bulletin beachtet werden müssen. Für Transition Courses auf MD11 oder CCQ auf A330/340 innerhalb der gleichen Besatzungskategorie, wird mit dem neuen Senioritätsreglement vermehrt nach Wunsch verfahren, d.h. man kann die eigene Karriere etwas mitbestimmen und gemäss seinen eigenen Bedürfnissen auf die Langstrecke zu wechseln. Auch hier gibt es natürlich immer wieder Spezialfälle, die es bei der Erstellung des UK-Bulletins zu beachten gilt. In Zukunft wird ein reiner A320-Pilot keinen Spezialfall mehr darstellen, sondern einfach seinen Präferenzen gemäss nur Kurzstrecke fliegen. Dies ist vor allem für die davon betroffenen Kollegen ein psychologisch sehr wichtiger Punkt, wird man doch vom «Spezialfall auf der Restriktionenliste» wieder zum ganz normalen Linienspiloten.

Zusammenarbeit Swissair / AEROPERS

Auf SR-Seite erstellt Peggy Baechli/OPC einen ersten Draft des UK-Bulletins und schickt diesen an Ben Bosshardt und mich. AP-seitig wird dieser Draft im Ressort Bestände durch mich kontrolliert und bereinigt zurückgeschickt. Dieser Vorgang wird so oft wiederholt, bis beide Seiten der Meinung sind, dass alle Unklarheiten und Spezialfälle berücksichtigt sind und das Bulletin zum Druck bereit ist. Die Bereinigung des Bulletins kann bis zu 5 Drafts verlangen, weil oft auch noch kurzfristige Änderungen angebracht werden müssen. Anschliessend wird das Bulletin vom J.P.Tappy/OCD unterschrieben und den FCM verteilt.

UK-Bulletin für die Betroffenen zentral

Man kann zu Recht fragen, ob es Aufgabe der AP ist, die Arbeit von SR zu kon-

trollieren. Wir sind der Meinung, dass erstens das UK-Bulletin für die davon Betroffenen ein sehr wichtiges Dokument ist, und aus diesem Grund möglichst wenige Fehler enthalten sollte und zweitens der Informationsfluss mit dem gemeinsamen Erstellen des UK-Bulletins gewährleistet ist. Aus diesem Grund halten wir nach wie vor an diesem Vorgehen fest und kontrollieren das UK-Bulletin. Wie sich dies in der Zukunft entwickeln wird, ist noch unklar.

AEROPERS hat keinen Einfluss auf den Ausfall eines UK-Kurses

Es gibt immer wieder Momente, wo grosse Änderungen von einem UK-Bulletin zum nächsten stattfinden. Dies war besonders drastisch im März-Bulletin zu sehen. Die AP hat keine Möglichkeit, auf einen UK oder einen UPG Kurs zu bestehen. Sollten wir aber der Meinung sein, dass es Sinn macht, einen zusätzlichen Kurs durchzuführen oder die Anzahl Teilnehmer in einem Kurs zu verändern, haben wir auf SR Seite mit Dani Silvestri immer einen Ansprechpartner, der unsere Argumente entgegennimmt und sie prüft. Die Zusammenarbeit ist in diesem Bereich sehr positiv. Schliesslich ist es aber immer noch SR, welche für die Kurssetzung verantwortlich ist.

Fragen?

Bei weiteren Fragen möchte ich Euch bitten, uns ein Mail an aeropers@aeropers.ch zu schicken. Wir werden es sobald als möglich beantworten. ■

PER ZU VERMIETEN INKLUSIV	SOMMER LAND	FREISTEHENDE UND	EINFAMILIENHÄUSER AB 2'300.- AB 620'000.- DOPPELGARAGE
---------------------------------	----------------	---------------------	---

OPTIMALE RUHIGE SÜDLAGE IN 8421 DÄTTLIKON
Flughafen 15 min. Zürich 25 min. Winterthur 10 min.
TELEFON 052 - 223 03 23 HERR BINDER

Pilotenverbände im Umfeld von Airline Allianzen

Text Reto Nause, Geschäftsführer der AEROPERS

Vertreterinnen und Vertreter aus rund 30 Nationen versammelten sich über Pfingsten in London anlässlich eines Seminars der International Federation of Airline Pilots Associations (IFALPA). Schwerpunkte des Seminars waren die Verhandlungsführung im internationalisierten Umfeld und speziell der Unterwanderungsschutz.

Die Airline-Branche zeichnet sich zusehends durch wachsende Allianzen, den Ausbau von Code-Shares, durch Leasing und Franchising aus. Diese komplizierten Verflechtungen machen es für Passagiere und Personal zunehmend unsicherer, welche Strecken mit welchem Fluggerät von welchen Besatzungen betrieben werden.

Diese Praxis wird von den Pilotenverbänden weltweit mit Skepsis verfolgt:

Einerseits öffnet sie Tür und Tor für eine schleichende Unterwanderung von bestehenden Arbeitsplätzen, andererseits führt sie zu einem Verfall von Qualitätsstandards und dem Abbröckeln von Airline-Marken. Für die Flugpassagiere stiftet die Praxis Verwirrung: Wer nämlich sicher sein will, dass sein gebuchter Flug auch von der gewünschten Airline betrieben wird, muss sich genauer über allfällige Code-Shares erkundigen.

Die Spezialisten der amerikanischen Pilotenverbände informierten anlässlich des IFALPA-Seminars die teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen über griffige Vertragsregelungen, welche diese Allianzstrategien in geordnete Bahnen zu lenken vermögen. In den USA gehören solche Abkommen («scope clauses») über die Abgrenzung der Geschäftsfelder mittlerweile zu den Standards der Industrie. ■

AEROPERS in Frankfurt bei der Vereinigung Cockpit

Text Reto Nause

Eine Delegation der AEROPERS hat die Vereinigung Cockpit in Frankfurt während des vergangenen 24 Stunden-Streiks besucht.

Ziel dieses Besuchs war es, den Streik der Lufthansa-Piloten vor Ort mitzuverfolgen und den gemeinsamen Meinungsaustausch und die künftige Zusammenarbeit zu verstärken.

Obwohl die rechtlichen Rahmenbedingungen und die organisatorische Struktur der Pilotenverbände in der Schweiz und in Deutschland äusserst unterschiedlich sind, bot die Arbeitsniederlegung der Lufthansa-Piloten doch Gelegenheit, auftretende Probleme in dieser ausserordentlichen Situation zu analysieren und in die eigenen Planungsunterlagen für ähnliche Situationen einfließen zu lassen. ■



Pressekonferenz in der Geschäftsstelle der VC: Gewaltiges Medienecho

Flugunfallprävention – Teil 2: Das Ermüdungsparadoxon und die Heuristiken

Text Dagobert Fretz, Air Safety Committee

Ermüdung wirkt wie Alkohol. Wer von uns glaubt, sei von einem Glas Wein gleich beeinträchtigt? Sie haben nicht ganz unrecht, wenn Sie behaupten Sie wären es nicht, solange Sie die verschiedenen Leistungserfordernisse im Flugbetrieb nicht differenzieren.

1. Das Ermüdungsparadoxon

Die Leistungen eines Piloten können in drei Kategorien unterteilt werden:

Geschicklichkeitsverhalten (skill based behaviour). Dazu zählen alle einfachen, übererlernten und geläufigen Aufgaben, welche automatisiert, auf Basis eines Reiz-Reaktions-Modells, erbracht werden. Das psychomotorische Steuern eines Flugzeuges (nicht das Führen), auch einfache Rechenaufgaben zählen dazu.

Regelverhalten (rule based behaviour). Dazu zählt die Evaluierung und Auswahl für die Anwendung einer vorgegebenen Regel. Typisch hierfür sind Standard Operating Procedures und Emergency Checklists. Gegenüber dem Geschicklichkeitsverhalten, erfordert dies bereits den Einsatz höherer Hirnfunktionen, wie Kurz- und Langzeitgedächtnis. Denken, Problemlösen, Entscheidungsfindung (knowledge based behaviour). Das sind kognitive Prozesse für das Lösen schwerer bis schwierigster Problemstellungen. Sie involvieren alle Ressourcen der mentalen Leistung: Informationserweiterung, Kurz- und Langzeitgedächtnis, Vorevaluierung, Antizipieren, Entscheiden, Analysierung, Modifikation etc.

Alkohol, genau so wie Ermüdung, setzt die Leistungen in umgekehrter Reihenfolge herab. Das Denken wird nicht nur reduziert, im schlimmsten Fall durch Sekundenschlaf deaktiviert. Das kritische Denkvermögen wird ausgeschaltet. Das Geschicklichkeitsverhalten verläuft darauf ungebremst ab und erklärt die besseren Leistungen auf diesem Niveau. Eine Selbsteinschätzung in diesem Stadium ist schwer bis unmöglich.

Jedenfalls haben die 30% der Piloten, welche verunglückt sind, diese Beeinträchtigung an sich nicht bemerkt. Leider wurde auch jahrzehntelang danach nicht recherchiert. Es genügt weiterhin einen Verantwortlichen für eine fehlerhafte Entscheidung zu finden. Diese Schuldzuweisung trifft in 75% aller Unfälle in der Verkehrsflughafen den verantwortlichen Piloten.

Die DLR kommt aufgrund wissenschaftlicher Arbeiten zur eindeutigen und klaren Aussage:

Die Einsatzzeit von Piloten soll tagsüber 12 Stunden nicht überschreiten und nachts nicht mehr als 10 Stunden betragen.

2. Heuristiken: Stolpersteine der Entscheidungsfindung

Im vorangehenden Teil sprachen wir über das Ermüdungsparadoxon. Jetzt werfen wir ein Auge auf das uns bekannte CRM Thema: Decision making.

51,5% der tödlich endenden Flugunfälle erfolgen im Bereich der Entscheidungsfindung. Wie kann dies selektierten, geschulten und trainierten Piloten passieren? Aus den Antworten, welche die Unfallforschung liefert seien nur einige angeführt. Wir entscheiden häufig spontan nach persönlichen Heuristiken (griech. finden). Das sind persönliche Annahmen von Gesetzmäßigkeiten, Erklärungsversuche von Zusammenhängen. Einfache Beispiele wären:

Konstanz eines Intervalls. Empfinden Sie den Unterschied zwischen 90 kg Treibstoff und 100 kg Treibstoff oder den zwischen 9990 kg und 10000 kg gleich?

Konstanz des Wertes und dessen Bedeutung. Was versetzt Sie mehr in Aufregung: Der unerwartete Fund von Fr. 100.- oder die ungerechtfertigte Entwendung von Fr. 100.-?

Eine Ausweichlandung ist ein Verlust. Die Go-home-itis.

Die Go-home-itis

Alle Piloten sind von ihr infiziert, zahlreiche an ihr gestorben. Trotzdem werden Sie die Erkrankung in keinem medizinischen Lehrbuch finden. Es ist die häufigste Unfallursache in der Luftfahrt. Es ist das Motiv, der Wunsch, den Flug zum Ziel fortzusetzen und Bedenken und sogar Fakten beiseite zu schieben, ja nicht einmal wahrzunehmen.

Unsere psychischen Leistungen Wahrnehmen, Gedächtnis und Denken stehen voll im Dienste der psychischen Kräfte Motiv, Trieb, Einstellungen und Überzeugungen. Der vorherrschende Wunsch zum Zielort zu fliegen,

den Flugauftrag zu erfüllen bewirkt die selektive Wahrnehmung, Bewertung und Entscheidungsfindung.

Wie lautet die Fragestellung eines Piloten der entscheiden soll, einen Flug gegen sich abzeichnende Probleme fortzusetzen oder nicht?

Wenn ich nicht den Flug fortsetze verliere ich... Kunden, Ansehen, Geld, Wiedersehen mit Freunden, bekomme Probleme mit dem Chef... etc.

Er fragt sich nicht, was gewinne ich, was gewinnt die Fluggesellschaft, wenn ich, wegen der Gefahren, den Flug nicht fortsetze. Hier könnte er sich bewusst machen: ich sichere das Leben der Fluggäste, ich gehe verantwortungsvoll mit dem obersten Ziel meiner Gesellschaft um, ich trage dadurch zum Erfolg meiner Gesellschaft bei, ... etc.

Die 5 gefährlichen Charakterzüge

1984 entdeckten Unfallforscher folgende emotionale und kognitive Einstellungen, Werthaltungen oder Filter, welche gleichzeitig mit den persönlichen Heuristiken in den Entscheidungsprozess einfließen und im Flugbetrieb gefährlich sind. Die kanadische Luftfahrtbehörde als auch amerikanische Flugschulen bieten Piloten eine Selbstbeurteilung in Form eines einfach administrierbaren Tests an. Folgende fünf Charakterzüge sind typisch:

1. Antiautorität «Erzähl' mir nichts!» Akzeptiert niemals eine andere Meinung.
2. Impulsivität «Mach' das, g'schwind!» Fühlt sich unter Druck und setzt Handlung ohne zu evaluieren.
3. Unverletzbarkeit «Das kann mir nicht passieren!» Einstellung, dass Unfälle nur anderen passieren.
4. Macho «Ich schaff es!» Suchen Selbstbestätigung durch Einzelentscheidungen.
5. Resignation «Was hat es für einen Sinn?» Sieht sich nicht imstande etwas zu bewegen.

Haben Sie Ihre grundlegende Einstellung erkannt? Wurden Sie darüber informiert und kennen Sie auch die Gegenstrategien? ■

Kaleidoskop

Text Henry Lüscher, Redaktor Rundschau

Boeing hat sowohl die Fachwelt als auch die Laien überrascht mit der Ankündigung, ein futuristisch aussehendes Mach 0,95+ Flugzeug zu bauen. Lange vor der offiziellen Ankündigung am 29. März wurden sieben Fluggesellschaften intensiv in die Machbarkeitsstudien einbezogen.



«Sonic Cruiser» Projektstudie für ein neues, nahezu schallschnelles Langstreckenflugzeug von Boeing. Foto: Boeing

Interesse am Sonic Cruiser

Während Continental Airlines das Flugzeug sofort bestellen würde, sofern es die wirtschaftlichen Ziele erreicht, und sich Virgin bereits als Launch Customer sieht, sind die anderen etwas vorsichtiger. Delta ist angetan von der Möglichkeit, durch den Zeitgewinn auf Langstrecken das Flugzeug effizienter einsetzen zu können, meint aber, dass Boeing noch viel mehr Detailinformationen liefern müsse, bevor auch nur über eine Anschaffung nachgedacht würde. Bei United würde der Sonic Cruiser zwar gut ins Langstreckennetz passen, aber gegenwärtig seien keine Pläne vorhanden, ein neues Flugzeug – auch nicht die A380 – zu kaufen. Für British Airways ist die Geschwindigkeit auch ein nicht zu übersehender Vorteil, aber die Kosten des Flugzeuges, die Sitzkilometerkosten, die effektive Reichweite, Zuladung und Lärmentwicklung seien wesentliche Faktoren, die den Kaufentscheid beeinflussen.

Airbus Industries zollt Boeing Anerkennung für diesen radikalen Entwurf, meint aber dass der nahe Schallbereich «a hell of a difficult area to design an aircraft for» sei. Boeings Studie sei «an interesting idea». Und damit die Öffentlichkeit sieht, dass auch bei Airbus die Trends nicht übersehen werden, präsentierte die Firma einen noch umwerfenderen Vorschlag eines schnellen Verkehrsflugzeuges, das eher an einen Raumgleiter aus «Star Wars» erinnert als an

ein Verkehrsflugzeug. Es wird als E2 Konzept bezeichnet und soll 250 Passagiere mit grossem Komfort und ebenfalls mit hoher Unterschallgeschwindigkeit auf langen Punkt-zu-Punkt Strecken befördern.

Die Fluggesellschaften sind überzeugt, dass für Reisen mit dem Sonic Cruiser höhere Ticketpreise verlangt werden könnten, weil in erster Linie der Geschäftsverkehr angepeilt würde. Aber massgebend für diese Einschätzung sei der effektive Preis, den dieses Flugzeug innerhalb der Flotte verursache.

Eine Knacknuss neben der aerodynamischen Auslegung des Flugzeuges dürften die Triebwerke darstellen. Alle drei grossen Hersteller sind bereit, auf die Herausforderung einzugehen und arbeiten seit einem Jahr mit Boeing zusammen. Aber alle warten auf die wichtigen Details, bevor sie mit Entwürfen voran gehen können. Boeing hat zwei Grundversionen im Auge, eine für 100–200 Passagiere, die andere für bis zu 300 Passagiere. Die Reichweite soll zwischen 11 100 und 18 500 Kilometer angesiedelt sein und erste Ablieferungen sind für 2006 oder 2008 geplant, je nachdem, wie viel neue Technologien verwendet und von den Kunden verlangt wird.

Leistungsgewicht und spezifischer Kraftstoffverbrauch sind bereits ausgereizt und lassen keine massiven Verbesserungen erwarten, wogegen bei der Lärmentwicklung und den Emissionswerten noch

etwas drin liegt. Der grosse Fandurchmesser und das grosse Nebenstromverhältnis sind gut für einen geringen Treibstoffverbrauch, bedeuten aber einen höheren Widerstand bei hohen Geschwindigkeiten. Dass der Treibstoffverbrauch angesichts der Kerosenpreise nicht höher ausfallen darf als bei heutigen Flugzeugen scheint vorgegeben. General Electric will auf der Basis des neuesten Triebwerkes GE90 versuchen, die Herausforderung anzunehmen. Pratt&Whitney und Rolls Royce haben ihre Boeing 777-Triebwerke im Auge für diese Aufgabe.

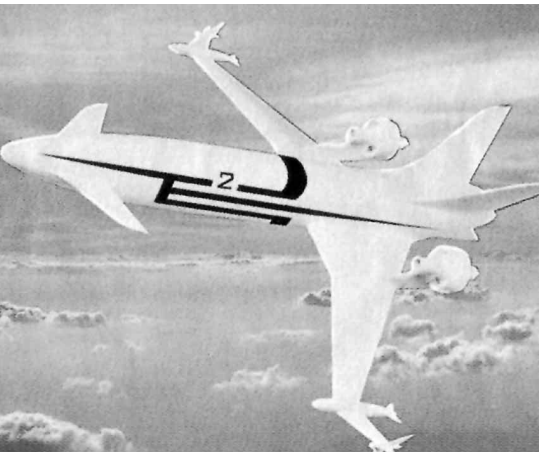
Als weiteres Projekt hat Boeing auch ein Verkehrsflugzeug für Mach 1,2 im Visier. Dabei arbeitet die Firma mit dem Geschäftsflugzeughersteller Gulfstream zusammen, der vor ein paar Jahren zusammen mit Lockheed und Sukhoi ein überschallschnelles Flugzeug für 12 Passagiere auf dem Reissbrett hatte. Boeing glaubt auch, den Überschallknall eliminieren zu können oder wenigstens so leise zu machen, dass er nicht mehr störend wirkt.

Boeing zertifiziert sich selber

Damit Modifikationen bereits zertifizierter Flugzeugfamilien schneller umgesetzt werden können, bittet Boeing die FAA darum, solche Änderungen an bestehenden Flugzeugen, wie sie sich im Laufe der Produktionsdauer unweigerlich ergeben, selber zertifizieren zu dürfen. Neben der Zeitersparnis würde sich das angestrebte Verfahren auch in der Kasse niederschlagen – mit mehreren Dutzend Millionen Dollar jährlich! Heute muss Boeing für jede Änderung und für jede Fluggesellschaft, wo sie zur Anwendung gelangt, bei der FAA vorstellig werden und auf die notwendigen Papiere warten. Boeing verweist auf JAA und Airbus, die bereits auf dieser Schiene arbeiten würden. Die FAA untersucht nun, wie weit sie Boeing entgegen kommen kann und wie die administrativen Abläufe aussehen könnten, damit die Kontrolle sicher gestellt ist.

Exklusives Training

Singapore Airlines hat zwei weitere Learjet 45 bestellt, die zu den vier stossen, die bereits seit einigen Jahren für das Sy-



Antwort von Airbus: Noch ein wenig futuristischer.

stem-, Höhenflug- und Jettraining eingesetzt werden. Sowohl die Pilotenaspiranten als auch bestandene Crews absolvieren einen Teil ihrer Ausbildung und jährlichen Refreshern auf diesen nach den Wünschen und Bedürfnissen von Singapore Airlines ausgerüsteten Flugzeuge. Auch Cathay Pacific hat zwei Learjet 45 bestellt, was den Bestellungseingang für dieses erstmals im Jahr 1998 ausgelieferte Flugzeug auf über 150 Einheiten bringt. Die Learjet 45 kann bis auf 51 000 ft steigen und erreicht eine Geschwindigkeit von Mach 0.81.

Gegen den Trend

British Airways musste einen Verkehrsrückgang von 8,9% für den Monat März gegenüber März 2000 hinnehmen. Die Gesellschaft gibt einem Computerausfall im Reservationssystem, dem geringen Wirtschaftswachstum in den USA und der Angst vor der Maul- und Klauenseuche die Schuld.

Auch El Al war von einem massiven Passagierückgang betroffen. Aufgrund der vor einem Jahr neu aufgeflamten Unruhen in Israel sank die Auslastung um rund 30%, wobei die Strecken von den USA sogar bis zu 50% weniger Passagiere verzeichneten. Der Verlust im Jahr 2000 betrug 110 Millionen \$. El Al plant jetzt Lohnkürzungen, Stellenabbau, Streckenabbau und den sofortigen Verkauf ihrer sechs älteren Boeing 747-400 sowie zwei 757. Die Flotte soll von 31 auf 26 Flugzeuge, das Streckennetz um 20% und die Belegschaft um 15% reduziert werden.

Verluste auch in den USA

Die schwache Wirtschaft, um 23% gestiegene Treibstoffkosten, 22% höhere Lohnkosten und Abwanderung von der First- in die Economyklasse bescherten United Airlines im ersten Quartal 2001 Ver-

luste von 391 Millionen \$. Bei den Löhnen fällt vor allem der neu ausgehandelte Pilotenvertrag ins Gewicht, bei den Treibstoffkosten eine ungenügende Absicherung.

Jetzt sollen die Boeing 727 und DC-10 aus dem Verkehr gezogen, mehr Strecken durch Regionaljets bedient und Serviceabläufe geändert werden. Letzteres steht nicht nur bei United an, auch andere Gesellschaften lassen verlauten, dass sie zum Beispiel auf Inlandstrecken den zweiten Drink in der ersten Klasse nicht mehr anbieten, Papier- statt Leinenservietten verwenden oder auf dekorative Salatblätter verzichten wollen. Aber weiterhin liegen sporadische Streikaktionen der United Flight Attendants in der Luft, die wegen ungeklärten Senioritätsfragen gegen die geplante Übernahme von US Air sind.

Delta muss tief in die Taschen greifen

Damit im Hauptgeschäft Ruhe einkehren möge, hat Delta Air Lines einen Grossteil der Pilotenforderungen erfüllt. Damit steigen die Löhne auf ein Prozent über diejenigen bei United Airlines und bedeuten einen Anstieg der bisherigen Saläre um 23–39% für Delta-Piloten und 60–80% für Delta-Express-Piloten, die damit bis im Jahr 2004 mit den 737-Piloten der Muttergesellschaft gleichziehen werden. Das Maximalsalär eines Boeing 777-Kapitäns steigt bis in drei Jahren auf über 300 000 \$, ohne Überzeitzuschlag. Delta rechnet mit Zusatzkosten von 500 Millionen \$, die der neue Vertrag jährlich kosten wird. Dabei hatte das erste Quartal 2001 schon mit einem Verlust von 122 Mio \$ abgeschlossen.

Im Gegenzug darf Delta die bereits bestellten 57 Regionaljets mit 70 Sitzen auch beziehen, was den Anteil an Regionalflugzeugen an der gesamten Flotte auf 56% bringen wird.

Doch gerade auf dem Sektor der profitablen Regionalgesellschaften macht sich Unmut über die tiefen Löhne breit. So streiken die 1350 Piloten der Delta-Connection Gesellschaft Comair seit dem 26. März für eine anständige Bezahlung, nachdem dreijährige Verhandlungen und einjährige Mediationen nichts gebracht hatten. Fast alle der 815 Flüge aus Cincinnati mussten gestrichen werden, obwohl noch 65 Managements-Piloten zur Verfügung stehen. Die Produktivität pro Angestellten sei bei Comair mit 34 182 \$ fast drei Mal so hoch wie bei Delta Air Lines, was zu einem grossen Teil auf die unanständig tiefen Löhne zurück zu führen sei. So verdient ein Neueinsteiger knapp 15 000 \$ pro Jahr und ein Kapitän nach 18 Dienstjahren rund 72 000 \$. Die Offerte

von Comair lag bei 18 810 \$ für neue Piloten und 94 880 \$ als Topsalär. Nachdem sich die Parteien nicht einigen konnten – die Differenz der gegenseitigen Vorstellungen habe 128 Millionen \$ über vier Jahre betragen – wurde von der Pilotengewerkschaft US ALPA grünes Licht für den Streik gegeben, wobei die Piloten finanziell aus der wohldotierten Streikkasse unterstützt werden. Am 25. April akzeptierten beide Parteien neue Gespräche unter der Aufsicht des National Mediation Board.

Unnötige Flugzeugteile?

Ein Jumbo von Qantas startete Ende April in Sydney für einen Flug nach Los Angeles. Die Besatzung der 747-400 merkte nichts davon, dass zwei Blechteile auf der Piste zurück geblieben sind. Es handelte sich um zwei Abdeckbleche von rund einem Meter Durchmesser, die aus dem Bereich der Brennkammer eines Triebwerkes stammten. Der Flug verlief problemlos und die Maschine landete sicher in Los Angeles. Nun wird vermutet, dass bei Wartungsarbeiten in der Nacht vor dem Flug diese Bleche nicht richtig montiert worden waren. Die Firma beruhigte: «The aircraft is still serviceable to operate without those panels». Weltweit seien in den letzten 18 Monaten vier ähnliche Fälle vorgekommen und der Triebwerkhersteller arbeite an Lösungen, wie dies zukünftig verhindert werden könnte.

Keine Copiloten auf dem linken Sitz

Die Luftaufsichtsbehörde von Singapur, CAAS, hatte bereits im November die Vorschriften dahingehend geändert, dass während eines Fluges auf dem Kommandantensitz keine First Officers Platz nehmen dürfen. Singapore Airlines (SIA) lebt dieser Vorschrift aber erst seit Kurzem nach, auf Druck der CAAS. So können bei SIA Teilerlängen heute nur noch mit zwei Kapitänen gebildet werden. Das Gesetz lässt aber immer noch die Möglichkeit offen, dass ein Copilot den linken Sitz besetzen darf für den Fall, dass der Kapitän aus «physiologischen Gründen» das Cockpit verlassen muss. SIA versucht nun, dieses Bedürfnis zeitlich so zu dehnen, dass es doch wieder wie eine «Ruhezeit» für den Kapitän aussieht und demzufolge die kürzeren Teilerlängen weiterhin aus zwei Copiloten und einem Kapitän bestehen bleiben können. Das CAAC hat versprochen auf das Thema zurück zu kommen, wenn SIA ein Ausbildungsprogramm vorlegen kann, das aus Copiloten akzeptable «Cruise-Captains» macht.

Grösste Sonneneruption

Am 16. August 1989 waren neun Millionen Leute in Kanada ohne Strom, weil eine Sonneneruption gigantischen Ausmasses mehrere Stromverteilanlagen ausser Gefecht setzte. Ausserdem wurden intensive Nordlichtaktivitäten sowie viele gestörte Radiofrequenzen verzeichnet. Jetzt hatte die Sonne – wie von Astronomen erwartet – einen noch grösseren Ausbruch, eine 10 000 Mal grössere Zahl von Protonen als üblich sind frei geworden. Doch wir haben Glück – der grösste Teil der Energie, die einer Milliarde Megatonnen TNT entspricht, geht weit an der Erde vorbei. Die Eruptionen basieren auf dem plötzlichen Aussenden von magnetischer Energie, die die Sonnenpartikel innert Sekunden auf fast Lichtgeschwindigkeit beschleunigt und Sonnenmaterie auf mehrere Dutzend Millionen Grad erhitzt.

Nationaler Notstand wegen fehlender Pisten?

Der Präsident von Southwest Airlines, Herb Kelleher, kritisiert den fehlenden politischen Willen, mehr Pisten zu bauen. Denn er ist überzeugt, dass dies eines der grössten Hindernisse ist auf dem Weg, die zunehmenden Verspätungen im amerikanischen Luftverkehr abzubauen. Nicht die ATC, überfüllte alte Terminals, zu wenig Gates oder Personalknappheit, nein, das Fehlen neuer Pisten ist Schuld am Desaster. Und deshalb fordert er den Präsidenten auf, die Pistenfrage zur Bundessache zu erklären. Er vergleicht dies mit der Energiekrise in Kalifornien: «Wenn 46 Betriebe wegen Strommangel still stehen, wird dies als nationale Krise angesehen und entsprechend gehandelt. Unsere 460 Flugzeuge sind unsere Betriebe, und wenn sie still stehen sehe ich nicht ein, wieso dies nicht auch eine nationale Krise sein soll». Kelleher verweist auf eine Studie, die besagt, dass bloss 50 weitere Pisten die Situation wesentlich entschärfen würden. Nun sollte die Planung unverzüglich und unbürokratisch an die Hand genommen werden. Die Regierung müsse dahinter stehen und einsehen, dass diese Aktion zum Wohlergehen des amerikanischen Volkes beiträgt wie seinerzeit der Bau des Autostrassensystems in den USA.

«That's peanuts» – zu wörtlich genommen

Es begab sich im April, dass ein dienstälterer Kapitän von Cathay Pacific in einer Bar im Flughafenrestaurant von Hong Kong mit einem Direktor seiner Fluggesellschaft ins Gespräch kam. Offenbar wurde die Diskussion etwas hitzig, als es

um Sparmassnahmen ging, die Cathay für unumgänglich hält, der Kapitän aber als «Peanuts» betrachtete. Kurz entschlossen bewarf er den Vorgesetzten mit einigen «real Peanuts», welche auf dem Tisch in einer Schale zum freien Verzehr mit dem Bier angeboten wurden. Unverzüglich wurde der Kapitän zu einem Gespräch aufgeboten und kurz darauf entlassen und nach Australien nach Hause geschickt. Die Pressesprecherin meinte dazu: «We have to operate a disciplined company and you do not throw things at the chief executive».

Weltweite Pilotensuche

Singapore Airlines, Cathay Pacific und andere asiatische Fluggesellschaften platzieren in europäischen Fachzeitschriften Stelleninserate, während easyJet umgekehrt in Asien nach Piloten sucht. Bis im Jahr 2004 soll die Flotte von gegenwärtig 29 Boeing 737 auf 50 vergrössert werden, was einen Bedarf für 400 Piloten generiert. easyJet hofft auf rückkehrwillige Expatriots, die in den neunziger Jahren auf der Stellensuche nach Asien ausgewandert sind. Ende April sind Personalchefs von easyJet in Singapur gelandet, um Anstellungsgespräche durchzuführen. Sie fliegen darauf weiter nach Neuseeland und Hong Kong. SIA, Qantas und Air New Zealand sind nicht beunruhigt, sie sind überzeugt, fortschrittliche Anstellungsbedingungen zu bieten und attraktiver zu sein als easyJet.

Hört, hört!

Die Flight Safety Foundation und ICAO kümmern sich um die Pilotenohren. Der Lärm der Triebwerke, der Air Conditioning, Pumpen, Ventilatoren, Wechselrichter, Kommunikationsanlagen und die Windgeräusche sind unter anderem Quellen dauernder Beschallung des Ohres. Während konventionelle Kopfhörer keinen grossen Nutzen zeigen, können spezielle Kopfhörer mit aktiver Lärmkompensation besonders im tiefen Frequenzbereich eine Entlastung des Ohres bewirken. Die FAA überlegt nun, ob es für die Arbeit im Cockpit spezielle Vorschriften im Bereich des Gehörschutzes am Arbeitsplatz braucht, wie sie in der Industrie längst zum Standard gehören.

SAS hat Grosses vor

Als sich SAS entschloss, in die Liga der Start Alliance aufzusteigen, sahen viele Aviatikjournalisten SAS zu einem Zubringer verkommen. Mit dem Chefwechsel am 8. Mai kam aber eine Vorwärtsstrategie ans Licht der Öffentlichkeit: Um nicht weniger

als 50% will SAS in den nächsten vier Jahren wachsen. Auf den Strecken in die USA seien Ladefaktoren von 95% erreicht, was eine drastische Erhöhung des Angebotes notwendig mache. Mit neuen A330 und A340 sowie einem Ausbau der Boeing 737 Flotte und Einsatz von 12 A321 sollen die Wachstumsziele erreicht werden.

Alpträum wurde wahr

Was schon so manchem Modellflugzeug den Garaus gemacht hat, ist am 20. März beinahe einer Lufthansa A320 zum Verhängnis geworden: Die Querruder wurden falsch angesteuert!

Die Maschine wurde von Mechanikern getestet, da Probleme mit einem ELAC (Elevator/Aileron Computer) aufgetreten waren. Das Flugzeug wurde wieder für den Verkehr zugelassen und die Besatzung machte die A320 bereit für den Flug. Kurz nach dem Abheben wurden Turbulenzen spürbar, der linke Flügel senkte sich, worauf der Kapitän den Sidestick nach rechts ausschlug, um zu korrigieren. Die Querlage erhöhte sich jedoch, bis auf 21 Grad und 0,5 Meter über Grund, wie die nachträgliche Auswertung zeigte! Der Copilot schaltete rasch und übernahm die Kontrolle mit seinem Sidestick, der normal funktionierte.

Nach diesen Schrecksekunden stieg die Besatzung auf 12 000 ft, machte dort einige Funktionskontrollen, wobei sich zeigte, dass die Querruder tatsächlich falsch reagierten, wenn der Kapitän steuerte. Nach einer Rückkehr nach Frankfurt und unspektakulären Landung wurde die A320 gründlich untersucht. Zwei Steckerpaare sind von einem Mechaniker verwechselt worden, was die Polarität des Sidestick änderte. Da das zweite Steckerpaar Kontrollfunktionen ausüben sollte, wurde die Diskrepanz vom internen Überwachungscomputer nicht festgestellt. Ein weiteres Glied in der Kette war, dass die Mechaniker die Funktionskontrolle nur mit dem Sidestick des Copiloten machten, der ja normal funktionierte. Und als letzte Sicherheitskontrolle wurde der «Flight Controls Check» offenbar nicht genau genug ausgeführt. Eigentlich müsste der (richtige) Ausschlag der Steuerflächen von beiden Piloten kontrolliert werden, aber Untersuchungen haben gezeigt, dass viele Piloten nur auf einen Ausschlag achten, aber nicht konsequent verifizieren, ob dieser auch die gewünschte Bewegung des Flugzeuges hervorruft. ■

Leserbriefe

Frage an den Vorstand

Liebe Vorstandskollegen

Zuerst möchte ich mich an dieser Stelle meinen Dank aussprechen für die viele Arbeit die ihr leistet.

Da ich wegen Reserve vermutlich nicht an der GV teilnehmen kann, möchte ich hier meine Frage an den Vorstand schriftlich abgeben.

Sie lautet:

Was ist die Ansicht des Vorstandes, dass der Einsatz mit dem PBS nach wie vor am 24ten publiziert wird, obwohl ein Outlook per Tel. oder Preview am PC nicht mehr möglich ist?

Meines Erachtens ist dies zu spät (6 Tage früher wäre adäquat).

Gründe die mich zu dieser Frage veranlassen:

- In der PBS-Umfrageauswertung vom 30.04.01 ist die späte Einsicht in den Einsatz Hauptkritikpunkt. Mit der Einführung des Jokersystems meint man dies erledigt zu haben. Der Sinn des Jokers ist aber, wichtige Anlässe weit im voraus planen zu können.
- Mit dem Wegfall der Preview durch das PBS war die späte Einsicht in die Einsätze von Beginn weg ein Thema, das jedoch nie diskutiert wurde.
- 4 Tage Vorlauf über das Monatsende (Feb), oder je nach Monat 6 oder 7 Tage sind für die Planung des Privatlebens zu wenig. Ich fürchte, dass hier die Stabilität der Einsätze (krank) leiden könnte. Betroffen davon wären Crewmember, Dispo und die Operation.
- Ich bin der Meinung, auch der Dispo würde eine frühere Publikation dienen.
- Ich behaupte sogar, dass man damit sogar Geld sparen kann, da der Betrieb ruhiger läuft.
- Würde man die Einsätze am 18ten publizieren, wären auch die Folgen eines möglichen Rechnerabsturzes wesentlich kleiner.
- Die Akzeptanz des PBS würde wesentlich erhöht, vor allem auch beim Kabinpersonal.

Herzliche Grüsse

Pietro Basso
CMD MD11

«Take off and land unpressurized!»

Liebe Freunde

Ich beginne mit einer Beichte: Im Jahre 1969 habe ich unbefugt und widerrechtlich ein «Schildchen» aus dem Cockpit des damaligen DC-9 Frachters entfernt und heimgenommen.

Dieses Schildchen hat über viele Jahre und tut das noch heute – einen Ehrenplatz auf meinem Schreibtisch eingenommen. Seine Aussage ist mir zum privaten und professionellen Lebensmotto geworden; mancher Eurer heutigen Kommandanten hat mich in seinen früheren Copi-Tagen mein oft knapp-kurzes aber deutliches Rotationsbriefing mit diesem Satz den Abschluss finden hören: «Take off and land unpressurized!» – ...das Schild befand sich unter dem Cabin-Pressure Panel neben dem APU Panel.

Freunde, ich schenke Euch mit Freuden und in guter Hoffnung diesen kleinen «Spruch». Möge er Euch helfen, den immer gegenwärtigen Haufen privater und dienstlicher Probleme auf Abstand zu halten, wenn es gilt, im COCKPIT verantwortliche Arbeit zu tun. Möge er auch beitragen, im privaten Bereich die «Dinge» in den besseren, wenn nicht besten, Prioritäten zu halten.

Ich fliege noch immer – (Beech B-95 Travel Air, Light Twin) – und halte mich noch immer daran. Auch daheim und ganz privat helfen diese Worte, den sprichörtlichen «Weizen» von der «Spreu» zu trennen. Mein Auffinden dieses Schildchens und die langjährige Freude daran, – ist daher im allerbesten Sinne «diebisch»!

Viel Glück weiterhin, Freunde!

Euer Jörgen Günther

In eigener Sache:

Bitte stellen Sie Ihre E-Mails an den Verband immer an die folgende Adresse zu: aeropers@aeropers.ch

Von Privat zu verkaufen
In Uster eine

4 ½-Zimmer-Eigentumswohnung Bj. 97



sonnige ruhige Lage, zentrumsnah,
Wohnfläche 127 m², Balkon 17 m²,
exklusiver Innenausbau, Bad- und
Duschenraum mit Waschtrum

Info und Besichtigung unter Tel. 01 941 01 74
oder 079 416 60 06



- Küche Granitabdeckung
- Schwedenofen
- VP Fr. 595 000.–

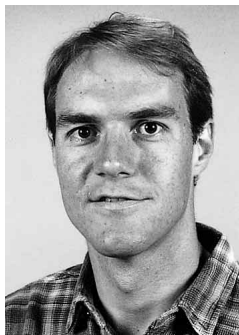


Unsere Neumitglieder seit dem 1. Mai 2001



Alain Brenner

Hobbys: Krafttraining, Squash
Liebblingsdestination: Möglichst an Orten wo nachts die Post abgeht.
AEROPERS: Das Schlagwort heisst «Solidarität» welches mich dazu bewegen hat der Aeropers beizutreten.
Was ich von der AEROPERS erwarte: Meine Erwartungen sind lückenlose, schnelle Kommunikation und absolute Transparenz gegenüber den Mitgliedern.



Adrian Luder

Hobbys: Reisen, Joggen und etwas Mountainbike fahren
Mein Liebblingskontinent: Europa
Was mich zum Beitritt zur AEROPERS bewogen hat: Gemeinsam organisiert etwas zu erreichen
Was ich von der AEROPERS erwarte: Die Interessen der Piloten im Konzern angemessen vertreten und langfristig sichern.



Dominique Wirz

Hobbys: Fotografieren, Reisen und Outdoor-Erlebnis, Wassersport
Meine Liebblingsdestination: Indonesien
Was mich zum Beitritt zur AEROPERS bewogen hat: ...Der Aeropers haben wir die guten Arbeitsbedingungen zu verdanken. Da ja auch ich davon profitiere, möchte ich mit dem Beitritt meinen Beitrag dazu leisten.

Was ich von der AEROPERS erwarte: ...Weiterhin gute Arbeit und Vertretung unserer Interessen, sprich, Erhaltung des gegenwärtigen Arbeitsvertrages.



Stephan Rey

Hobbys: Badminton, Velofahren, Kochen
Liebblingsdestinationen: Barcelona (Nightstop), Berlin, Prag
Gründe zum Beitritt: Gemeinsam sind wir stärker als jeder alleine!
Was erwarte ich von der AP: Klare Haltung gegenüber dem Arbeitgeber zur Wahrung unserer Interessen.



Caroline Holenweg

Hobbies: Aerobic, Reisen, Shoppen, das Leben geniessen, ...
Liebblingsdestinationen: ARN, LIS, TXL (schade fliegen wir nicht mehr nach FCO)
Was mich zum Beitritt bewogen hat: Wir brauchen eine starke Organisation und diese will ich unterstützen. **Was ich von der AEROPERS**

erwarte: Dass auch in unsicheren Zeiten wie jetzt unsere Interessen bestmöglich gewahrt werden können.



Hansmartin Amrein

Hobbies: All die Vorzüge von Bern loben. D'Aare, z'Marzili, d'Pläfe, ds Gurtefestival, dr Mattelift, ds Lorenzini...
Meine Liebblingsdestination: Fängt mit B an und endet mit RN.
Was mich zum Beitritt zur AEROPERS bewogen hat: Nur eine breit getragene Gewerkschaft hat

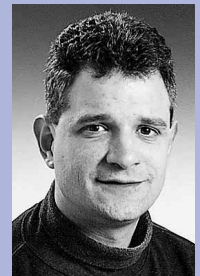
heute das nötige Gegengewicht zu einer gewinnorientierten Geschäftsführung. Zudem war ich immer schon Gewerkschafter...
Was ich von der AEROPERS erwarte: Eine langfristige Strategie, um die Lebensqualität und Attraktivität des Pilotenberuf bei der SWISSAIR zu erhalten. Und dass sie mit Argusaugen dem Management auf die Finger schaut.



Colland Beatrice



Geser Rolf



Queloz Olivier



Thöni Markus



Oberhauser Stephan



Die Nase vorn hat die Fondsgesellschaft der Deutschen Bank (DWS).

Beste Gruppe über drei und fünf Jahre LIPPER FUND AWARDS 2001



Konzentration

Ihr Job im Cockpit.

Grundlagen, die Sie mit Sicherheit an Ihr Ziel führen.

Die Zukunft im Visier hat unser Spitzenfonds DWS (CH)-Aktien. Mit Dynamik legte er über einen Zeitraum von fünf Jahren satte +35,8% p. a. zu. Seit seiner Auflegung im Juni 1995 wurden +349% erzielt.

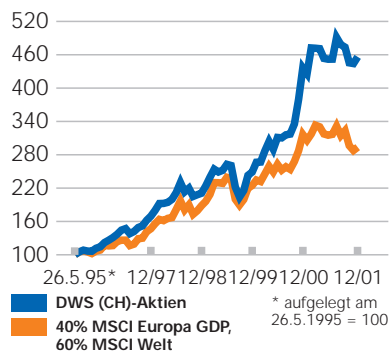
Der Fonds investiert in weltweite Aktien anerkannter, solider Unternehmen sowie aussichtsreicher mittlerer und kleinerer Gesellschaften, wobei derzeit der Schwerpunkt bei europäischen Werten liegt.

Innovation

Unser Job im Fondsmanagement.

Grundlagen, die für Ihr Geld entscheidend sind.

Wertentwicklung



Wertentwicklungen der Vergangenheit bieten keine Gewähr für zukünftige Ergebnisse.

Den Verkaufsprospekt erhalten Sie direkt von Ihren persönlichen Ansprechpartnern:

Günter Greif
 Tel.: +41-1-224 7868
 E-Mail: guenter.greif@db.com

Claude Penneveyre
 Tel.: +41-1-224 7864
 E-Mail: claude.penneveyre@db.com

Vertretung in der Schweiz:
 Deutsche Asset Management Schweiz
 Bahnhofplatz 1, Postfach
 CH-8023 Zürich

Internet: www.deams.ch
 E-Mail: info@deams.ch

Deutsche Asset Management