

Inhalt der Ausgabe 5/97

- 2 Editorial
- 4 Seite des Präsidenten
- 7 Aus dem Vorstand: ALBANA
- 14 Das aktuelle Interview: Th. Weder und H. J. Müller, ALBANA-Controlling
- 27 Peter Nagl zu ALBANA
- 31 Delta Dawn: Warum Delta Air Lines den Chef in die Wüste schickte
- 34 Marfan: Zwischen gesund und krank
- 42 Internationale Verbände: Streik der AUA-Piloten von **1993**
- 46 Kaleidoskop
- 50 Yawspin
- 57 Aus den Kommissionen: Versicherungen
- 59 Seniorität
- 60 Recht
- 62 AP monthly
- 67 Termine
- 68 Neuaufnahme

PR-Info-Gruppe/Redaktion:

Viktor Sturzenegger (Vorsitz), Henry Lüscher, Patric Müntener, Christian Scherer, Christian Frauenfelder (Del. Vorstand), Doris Leuzinger (Sekretariat)

Freie Mitarbeitende: Beat von Tobel, Andrea Weile

Redaktions-Adresse und Versand:

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

Druck und Inseratenannahme:

Akeret AG, Wallisellenstrasse 2, 8600 Dübendorf
Telefon 01 / 820 00 10, Fax: 01 / 820 08 58

Publikation der AEROPERS, Vereinigung des Cockpitpersonals der Swissair, erscheint alle zwei Monate.

Obwohl die **rundschau** das offizielle Organ der AEROPERS darstellt, widerspiegeln die in den einzelnen Artikeln zutage tretenden Ansichten nicht notwendigerweise die Meinung des Vorstandes.

Die Wiedergabe von Artikeln und Bildern (auch auszugsweise) ist ohne die schriftliche Einwilligung der Redaktion untersagt.

Redaktionsschluss für die nächste Nummer: 30. November 1997

Boeing und die neuen Airline-Manager

Im Zuge der Umwandlungen im internationalen Airline-Business sah sich der US-Flugzeughersteller Boeing gezwungen, die Bedürfnisse der neuen Manager, die in den bisher von Piloten geführten Airlines die Kommandogewalt übernommen hatten, zu ergründen.

Viktor Sturzenegger

Deshalb begann man in Seattle vor zehn Jahren in jeweils zweiwöchigen Kursen, sowohl die Vorstellungen der eingeladenen Manager auszuloten, wie auch ihnen einige dringend benötigte Grundregeln der Fliegerei zu vermitteln.

In USA TODAY vom 6. Oktober 1997 stand zu lesen, dass der US Flugzeughersteller (Boeing - gibt's etwa noch einen anderen?) Gratskurse für Airline-Manager anbietet, in denen diese eine fiktive Fluggesellschaft bewirtschaften lernen. Eine Art «Sim-Airline», genannt IntraGlobal Airlines, hat etwa veraltete B-747, die technisch nicht mehr ganz auf der Höhe der Zuverlässigkeit früherer Jahre funktionieren. Zudem müsste dringend das Routennetz auf den neuesten Stand der Dinge gebracht werden.

Dabei lernen die Manager, dass man den gleichen Flugzeugtyp auch mit verschiedenen Triebwerken kaufen kann, dass auf einem relativ hoch gelegenen Flugplatz kei-

ne vollbeladenen Flugzeuge starten können, dass die Passagiere es eigentlich nicht schätzen, in einem knallvollen Flugzeug zu reisen und andere, den schon seit längerer Zeit im Airline-Business Tätigen, hinlänglich bekannte Weisheiten.

Seit zehn Jahren schon gibt Boeing diese Kurse und über 1000 Leute haben sie besucht. Boeing CEO Phil Condit sagt, dass darin beide Seiten immer wieder dazulernen. Boeing lernt so die Bedürfnisse der Airlines kennen, und zum Teil frischgebakene, aber auch schon länger tätige Airline Manager erfahren Basics von den Möglichkeiten der Flugzeugbewirtschaftung, optimaler Flugzeugwahl und der Führung einer Airline, damit auch der Buchhalter versteht, was bei den Kunden draussen passiert. Als Beispiel erwähnt der Berichtstatter Valentina Komleva als «twenty year Airline Veteran» aus der Wirtschaftsabteilung der Ukrainian Airlines («They can change the maximum power on the engines? I didn't know that»). Weiter gehört dazu die genaue Analyse des Einsatzgebiets und der finanziellen Verhältnisse der IntraGlobal, woraus sie zuletzt ein «Mission Statement» und die Bemalung der Flugzeuge ableiten.

Alles scheint in diesen Kursen sehr realistisch und für alle Beteiligten befriedigend abzulaufen, so liest man im Zeitungsartikel. Wir können darin auch ähnliche Aussprüche wie die unserer eigenen Vorsitzenden

lesen, die da sind: Alles ist im Wandel. Es gibt keine einzig richtige Antwort. Der Markt verlangt dies - oder das - oder beides. Und so weiter.

Natürlich kommt bei der Beurteilung der Flotte heraus, dass die alten Flugzeuge zu viel kosten, weil deren technischer Unterhalt viel aufwendiger sei als bei den modernen Typen – wer gibt denn schliesslich diesen Kurs!

Doch gibt der Artikel auch «neue», für grundsätzlich Zahlenversessene wahrscheinlich im blinden Fleck liegende Informationen: Zum Beispiel die Tatsache, dass bei einem überfüllten Flugzeug die Zufriedenheit der Passagiere derart sinkt, dass sie abwandern, oder dass das Raumgefühl in einem Grossraumflugzeug für die Wahrnehmung der Bewegungsfreiheit wichtiger ist als der Zentimeter mehr Beinfreiheit, oder der etwas breitere Sitz.

Wie oft haben wir in unseren Flugzeugen neue Sitze eingebaut, die Klassen jongliert, das Crew-Complement verändert? Wie oft hatten die superneuen Sitze zumindest Kinderkrankheiten, wenn nicht gar Design-Schwächen? Was haben uns alle diese Übungen gekostet?

Sollten etwa unsere Manager, statt teure Harvard-Kurse zu besuchen, einmal in diese Boeing-Klubschule gehen? Würde sich dann etwas ändern am Zickzackkurs des Inflight-Produktes?

Wüssten wir dann vielleicht wieder, dass es international verbindliche Auflagen für den Betrieb einer Linienfluggesellschaft gibt, die zum Beispiel Verkehrsrechte (auf den Namen einer Airline lautend!) beinhalten? So könnte man immerhin die aufwendige Suche nach dem Namen einer

Charter-Tochter abkürzen und vielleicht so auch Geld sparen.

Könnten wir damit wohl den Brain-Drain der letzten Jahre rückgängig machen, was die langjährige Erfahrung im Flugbetrieb betrifft, und statt des Einflusses von McKinsey, McCormick und wie sie alle heissen, McDonnell und Douglas als Konkurrenten in einem ehrlichen Geschäft wiederbeleben? Wäre es dann wohl wieder möglich, statt unsere Flugzeuge bis auf den letzten Platz mit Dumping-Tarifen zu füllen, unsere langjährig treuen Vielflieger ausser mit pünktlich komfortabler Sicherheit vielleicht auch mit einem freien Nebensitz zu verwöhnen? Und dabei etwa noch Geld verdienen?

Im Tages-Anzeiger vom 4. Oktober 1997 konnte man lesen, dass die Schweizer Hotels heute zwar ausgebucht seien, dass dennoch, wegen gegenseitigen Preis-Dumpings, damit kein finanzieller Erfolg verbunden sei? Ich sehe da Parallelen und fürchte ein weites Betätigungsfeld für die Mc's, auf dass man in Zukunft in Schweizer Hotels scharf mit doppelt belegten Gästezimmern zu kalkulieren beginnt und dazu die Hälfte der Belegschaft in ihre Heimat schickt, da ohnehin erfahrungsgemäss ein Viertel der Geschäftsleute wegen überbuchter Flüge nicht erscheint.

Die Platitüde, dass es keine einzige richtige Antwort gibt, soll uns nicht daran hindern, immer zu hinterfragen, ob der Weg, den wir gehen, uns zum erstrebten Ziel der dauerhaften Prosperität führt oder nicht. Übrigens stand in der oben erwähnten US-Zeitung auch zu lesen, dass die US-Airlines für 1997 das zweitbeste Geschäftsjahr in ihrer Geschichte erwarten. ■

Liebe Mitglieder

Die heutige **rundschau** beschäftigt sich mit dem Thema ALBANA, auf das auch ich ursprünglich eintreten wollte. Im Hinblick auf die neuesten Entwicklungen möchte ich aber etwas näher auf den geplanten Zusammenschluss der beiden Pilotenverbände CCP und AEROPERS eingehen. Der einstimmige Entscheid der beiden Vorstände zu diesem Schritt ist ein historischer Moment in unserer Verbandsgeschichte. Ein Ereignis, das noch vor zwei Jahren unmöglich schien, kann - ihre Zustimmung vorausgesetzt - bereits an der GV 1998 Tatsache werden. Wir könnten damit - zusammen mit der «Global Pilot Alliance» - der neuen Firmenstruktur und der immer weiter fortschreitenden Globalisierung Gleichwertiges entgegensetzen.

Der Zeitpunkt mag für einige von Ihnen überraschend kommen, ist aber aufgrund der äusseren Umstände eine Chance, die jetzt genutzt werden muss. Wir haben mit der guten Wirtschaftslage und den sich anbahnenden Unterbeständen in beiden Korps eine vorzügliche Ausgangslage, unsere Interessen mit Nachdruck vorbringen zu können. In der SAirGroup müssen Probleme, die uns Piloten betreffen, jetzt in unserem Sinne gelöst werden. Die Unzufrieden-

heit der Crossairpiloten mit ihren Arbeitsbedingungen, die wachsenden Unterbestände - bei Crossair und Swissair - aber auch das Gespenst von Auslagerungen bedürfen einer gesamtheitlichen, pilotenfreundlichen Lösung. Und diese Lösung kann nur heissen: EIN Pilotenverband im Konzern und EIN Konzernpilotenmodell. Diese Problematik wurde bereits 1995 erkannt und führte unter anderem zum Ihnen bekannten «Quo vadis» - Postulat, in welchem

Sie liebe Mitglieder mit über 1000 Kollegen ein Konzernpilotenmodell fordern. Die Geschäftsleitungen von Swissair und Crossair ignorierten dieses Postulat bis heute, obwohl bei den GAV-Verhandlungen Versprechungen gemacht wurden, auf dieses Anliegen einzugehen. Der geplante Zusammenschluss ist eine klare Antwort der Verbände auf die Verweigerungshaltung des SAir-Konzerns, auf eines der wichtigsten Probleme der Piloten einzugehen. Wir wollen mit dem Zusammenführen der beiden Pilotenkörpers endlich die Gefahr des gegenseitigen Auspielens bannen. Gleichzeitig können wir mit einem fairen Konzernpilotenmodell aber auch Ruhe und Zukunftsperspektiven für alle Piloten im Konzern schaffen. Wir müssen die Gelegenheit jetzt nutzen, denn ob wir eine



zweite Chance bekommen, ist zu bezweifeln.

In einem ersten Schritt arbeiten wir Statuten aus, welche die Grundlage des gemeinsamen Verbandes sein werden. Ein Entwurf wird Ihnen noch dieses Jahr vorgelegt, damit Sie Ihre Anregungen und Kommentare einbringen können. Wenn die Mitglieder beider Verbände Ihre Zustimmung zum Zusammenschluss und zu den Statuten gegeben haben, werden wir mit höchster Priorität an die Ausarbeitung einer gemeinsamen Senioritätsliste und eines Konzernpilotenmodells gehen. Das Konzernpilotenmodell soll sich - wie bisher das normale Laufbahnmodell innerhalb der Swissair und BBCTA Leisure - an Seniorität und Leistung orientieren.

Trotz aller Chancen, welche sich meiner Ansicht nach durch einen Zusammenschluss eröffnen, dürfen wir vor auftretenden Problemen eines gemeinsamen Pilotenkorps nicht die Augen verschliessen. Einerseits waren die Beziehungen in der Vergangenheit nicht immer spannungsfrei, andererseits führen wir die Piloten von zwei unterschiedlichen Firmenkulturen zusammen. Dies verlangt von allen Beteiligten ein grosses Mass an Toleranz und Verständnis. Es bringt überhaupt nichts, in alten Wunden zu stochern oder vergangene Geschichten aufzuwärmen. Nur der gegenseitige Respekt und die Anerkennung der Leistungen des anderen bringt uns weiter. Wir müssen gemeinsam nach vorne schauen und die kommenden Herausforderungen solidarisch

anpacken. Das harte Airline-Business und die Firmenstrukturen nehmen keine Rücksicht auf allfällige Empfindlichkeiten innerhalb von Pilotengruppen, sondern versuchen diese auszunützen. Wir haben die einmalige Chance mit diesem Zusammenschluss aus einer jahrelangen Defensive auszubrechen und offensiv unsere langfristigen Interessen zu vertreten und durchzusetzen. Wir müssen aber auch bereit sein, unsere Solidarität auf einen anderen Verband auszudehnen, falls dieser Hilfe braucht. Der Vorstand zählt auf Ihre volle Unterstützung, denn wir haben ein klares «Commitment» abgegeben, dem CCP und seinen Mitgliedern jede nur erdenkliche Hilfe zukommen zu lassen, falls von Firmenseite Druck gegen diesen Zusammenschluss ausgeübt wird. Wir haben im Moment die Stärke, diesen Zusammenschluss durchzusetzen, wenn wir nur wollen. Wir verhindern damit, gegenseitig ausgespielt zu werden und wir können uns auch in Zukunft auf unsere eigene Stärke verlassen.

Ich möchte Sie, liebe Mitglieder, noch einmal bitten, bei Diskussionen die nötige Toleranz und den nötigen Weitblick walten zu lassen, damit wir diesen für alle KONZERNPILOTEN so wichtigen Schritt erfolgreich meistern. Mit einem Blick auf das Crossair Management möchte ich meine Ausführungen mit folgendem bekannten Satz schliessen: Wer zu spät kommt, den bestraft das Leben.

*Mit freundlichen Grüssen
Ihr Peter Nagl*



Inserat ganze Seite Nachzügler

ALBANA und Controlling

Das Gremium ALBANA löst bei den Mitgliedern immer noch gemischte Gefühle aus. Zum einen sicher, weil wenig Informationen nach aussen dringen, zum anderen aber auch, weil einfach zuviel in dieses Gremium hinein interpretiert wird. ALBANA ist keine Hexenküche, in der nebulös und geheimnisvoll - ohne Wissen der Mitglieder - irgendwelche Geheimverträge gebräut werden. ALBANA behandelt ganz einfach Probleme oder Aufgaben, die auf Basis des GAVs 96 zwischen AEROPERS und Swissair anfallen. Eine Schlüssel-funktion in diesem Zusammenspiel fällt dem Controlling der AEROPERS zu, das mit dem Entstehen von ALBANA ins Leben gerufen wurde. Im nachfolgenden Artikel soll nun versucht werden, die Mechanismen von ALBANA und Controlling zu erklären, einerseits aufgrund der Entstehungsgeschichte, andererseits aufgrund der heutigen Struktur.

Christian Frauenfelder

Entstehungsprozess von ALBANA

Mit dem GAV 93 wurden diverse paritätische Ausschüsse zwischen AEROPERS und Swissair gegründet, um verschiedene Vertragsthemen aus dem «daily business» anzugehen. Diese paritätischen Ausschüsse wurden thematisch wie folgt unterteilt:

- ◆ PBA: Paritätischer Bestandausschuss
- ◆ PFA: Paritätischer Ferienausschuss
- ◆ PSA: Paritätischer Senioritätsausschuss
- ◆ UWS: Unterwanderungsschutz

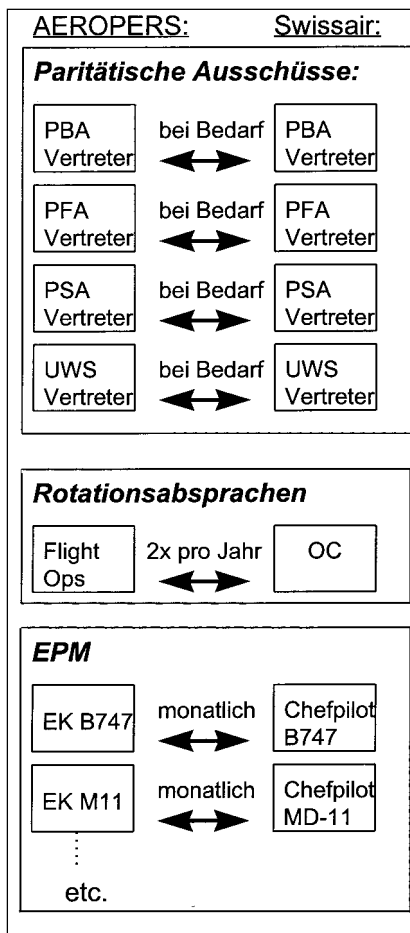
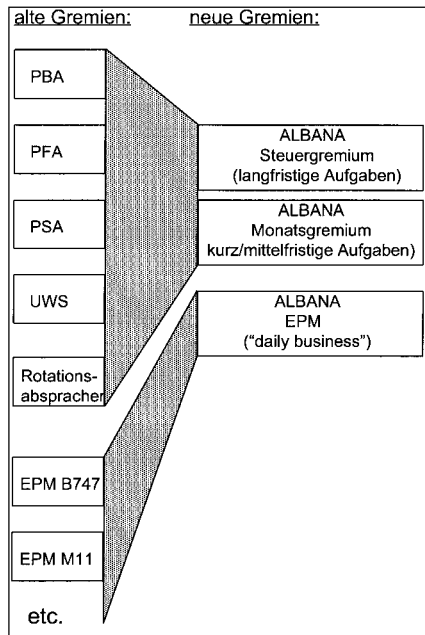


Abb. 1

Wie der Name «paritätisch» sagt, hatten in diesen Ausschüssen AEROPERS und Swissair je eine Stimme. Bei Nichteinigung war ein Antrag blockiert, egal von welcher Seite er kam. Vorsteher für diese Ausschüsse waren aeropersseitig verschiedene Vorstandsmitglieder, die direkt - aber unabhängig voneinander - mit den jeweiligen Swissairstellen verhandelten. Für monatliche Einsatzfragen bezüglich FDRs waren aeropersseitig die EKs (Einsatzkommissionen) zuständig, welche jeweils für einen Flugzeugtyp (B-747.....F-100) zuständig waren. Vorsteher der EKs waren Kommissionsmitglieder. Die Einsatzkommissionen trafen sich in EPMs einmal pro Monat mit den jeweiligen Chefpiloten und Planungsstellen. Unterstellt waren die EK-Chefs dem Vorstandsdelegierten Flight Ops, unter dessen Vorsitz sie mit OC zweimal im Jahr die saisonalen Rotationsabsprachen durchführten. (s.Abb.1) Ausser der unterschiedlichen Tagungsrhythmen dieser Gremien ist der Hauptnachteil der strikten Unterteilung nach Themen schnell ersichtlich: die Koordination zwischen den verschiedenen Ausschüssen. Durch diese Art der Aufgabenteilung konnte es schnell einmal geschehen, dass die linke Hand nicht immer wusste, was die rechte machte. Verstärkt wurde diese Problematik durch die Tatsache, dass im Endeffekt alle Belange miteinander verhängt sind. Diese Art der Organisationsstruktur erwies sich bald als zu statisch, als mit dem GAV 96 eine neue Dynamik in den Entscheidungsprozessen

eintrat. Zum einen wurden der Swissair innerhalb gewisser Limiten mehr Freiheiten zugestanden, um flexibler auf den härteren Wettbewerb reagieren zu können, zum anderen wurde die AEROPERS früher in Entscheidungsprozesse einbezogen, was auch eine Ausweitung der Mitsprache und Mitbestimmung mit sich brachte. Eine Neuorganisation der vorhandenen Verhandlungs- und Kommunikationsgefässe war unausweichlich, um den dynamischen Zielen des GAVs gerecht zu werden:



Man verzichtete auf eine artreine Unterteilung der Ausschüsse nach Themen, integrierte alle Gremien und verringerte die

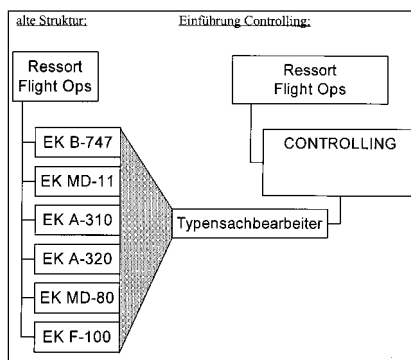
Anzahl Personen und Kommissionen, welche direkt miteinander verhandelten. Dies garantierte einfachere, schnellere Entscheidungsprozesse und umfassende Lösungen, da die Entscheidungsträger der verschiedenen Bereiche miteinander einbezogen werden. Das Mitwirkungs- und Schlichtungsgremium ALBANA war geboren, bei dem die Unterteilung nur noch nach Fristen und Zeithorizonten stattfindet. ALBANA nimmt praktisch die gleichen Aufgaben wahr, wie dies schon Ausschüsse und Gremien vor dem GAV 96 taten. Der Unterschied besteht nur in der Organisationsstruktur und der personellen Zusammensetzung bei den direkten Verhandlungen zwischen AEROPERS und Swissair.

Die Aufgaben des Controlling

Mit dem GAV 96 übernahm die AEROPERS neben mehr Mitsprache auch die Garantie einer 20% Produktivitätssteigerung, gemessen in Kosten pro Aircraft-blockhours. Erreicht werden sollte dieses Ziel über das Pensionierungsalter 55, eine Produktivitätssteigerung bei den FDRs und nicht zuletzt durch eine temporäre 5% Lohnreduktion beim Cockpitpersonal. Wie jedem schnell klar wird, ist die Produktivität aber stark von den Planungsvorgaben der Swissair abhängig. Verläuft diese Planung nicht optimal, verlieren wir an Produktivität, ohne dass uns eine Schuld trifft. Um dies zu verhindern beschloss der Vorstand ein Controlling aufzubauen, das die Arbeit von OP und anderen Swissairstellen, welche unsere Produktivität beeinflussen, beurteilen sollte. Dies sollte dem Vorstand

ein Mittel in die Hand geben, früh Korrekturen an Missständen anzubringen oder ungerechtfertigte Kosten zurückweisen zu können. Da die Hauptaufgaben im Ressort Flight Ops lagen, wurde das neugegründete Controlling diesem unterstellt:

Da die EKs mit dem GAV 96 nicht mehr direkt mit Swissairstellen verhandelten, wurden sie als Stabsstelle (Typensachbearbeiter) dem Controlling zur Unterstützung unterstellt. Die Hauptaufgaben des Controlling bestehen somit in folgenden Bereichen:



- ◆ Erstellen von unabhängigen Entscheidungsunterlagen für den Vorstand (wie z.B. Bedarf-/Bestandessituation auf den einzelnen Flotten oder insgesamt, Erfassen der Nichtfliegerischen Tätigkeiten von Funktionären, Schulungsbedarf etc.)
- ◆ Kontrolle der Planung von OP und anderen Swissairstellen (UK-Plan, Reservekonzepte, FDRs, optimale Einsatzplanung der CCMs, Ferienzuteilungen etc.)

- ◆ Sammeln und Erkennen von Tendenzen bezüglich Unregelmässigkeiten im Flugbetrieb (FDRs, Hotels, Boden-transport etc.)
- ◆ Durchführung des ALBANA EPMs

Der heutige Aufbau von ALBANA

Wie oben angedeutet sind die ALBANA-Gremien (Steuergremium, Monatsgremium, EPM) nur noch nach zeitlichen Fristen und Horizonten der jeweiligen Aufgabe oder Problemstellung unterteilt. In allen drei Gremien hat die AEROPERS - je nach Problemkreis im GAV 96 festgelegt - verschiedene Mitwirkungs-niveaus: Mitbestimmung (I-III), Mitsprache oder Information (gemäss Anhang 2 GAV). Bei *Nicht*-Einigung treten die verschiedenen Schiedsverfahren (gemäss Anhang 2 GAV) in Kraft. Ausser bei den Stufen Mitsprache oder Information müssen die Lösungen immer einvernehmlich zwischen AEROPERS und Swissair gefunden werden, ansonsten sind sie abgelehnt (MB I) oder ein Schiedsverfahren wird eingeleitet (MB II-III). Einzige gültige Grundlage der Diskussionen ist der GAV, von Geheimverträgen oder «über den Tisch gezogen» werden, kann keine Rede sein.

ALBANA Steuergremium

Das Steuergremium bearbeitet Probleme mit langfristigem Horizont (1 - 3 Jahre). Es kann dem Monatsgremium Aufträge erteilen oder delegierte Aufgaben von diesem übernehmen (inklusive Schlichtung). Die Sitzungen finden ca. alle 3 bis 4 Monate statt. Den Vorsitz auf AEROPERS-Seite führt der AEROPERS-Präsident, ihm zur

Seite steht ein Teil des Vorstands (Chef Flight Ops eingeschlossen). Auf Swissair-Seite führt OC den Vorsitz (mit Einsitz vom Leiter O), begleitet von Vertretern aus OC, OP etc..

Die Aufgaben des Steuergremiums umfassen neben anderem:

- ◆ Erstellen von Verrechnungsmodalitäten für Nichtfliegerische Tätigkeiten (NFT) und Drittleistungen (mit Budgetierung)
- ◆ Budgetierung UK-Plan (langfristig)
- ◆ Langfristige Bestandes- und Bedarfsplanung auf Basis des Businessplans von Swissair
- ◆ Kompetenzabsprachen, Mitsprache und Problemlösungen bei Hotel-Situation
- ◆ Auswahlkriterien für Charter Leisure
- ◆ Ablauf einer Ausflottung oder eines Flottenaufbaus
- ◆ Modalitäten Frühpensionierungen
- ◆ Grundsatzentscheide bei Drittleistungen (z.B. Ausmietungen Air Brunei, LH, AUA) etc.

ALBANA Monatsgremium

Das Monatsgremium bearbeitet Probleme mit kurz- oder mittelfristigem Horizont (bis ein Jahr). Es kann Entscheide an das Steuergremium weiterleiten oder Aufträge an das EPM geben. Die Sitzungen finden monatlich statt. Den Vorsitz auf AEROPERS-Seite führt der Chef Flight Ops, ihm zur Seite stehen ein Teil des Vorstands (Verantwortliche für Gesamtaufwand, Seniorität, Ferien etc.) sowie die beiden Controller. Auf Swissair-Seite führt der Chef OC den

Vorsitz, begleitet von Vertretern aus OC, OP etc..

Die Aufgaben des Monatsgremiums umfassen neben anderem:

- ◆ Rotationsabsprachen (Winter- und Sommerflugplan)
- ◆ Saisonale Änderungen Rotationen
- ◆ Absegnen des UK-Plans
- ◆ Kurz-/mittelfristige Bestandesplanung (Anpassungen oder Massnahmen bei Über- und Unterbeständen)
- ◆ «Gehäufte» FDR Probleme (Einhaltung Blockzeiten, max. Duty Überschreitungen bei speziellen Legs etc.)
- ◆ Senioritätsfragen
- ◆ Wunschsystemprobleme (Übertrag Wunschpunkte bei Flottenwechsel)
- ◆ Allgemeine Probleme Planung/Dispo
- ◆ Transportprobleme/-zeiten
- ◆ Behandlung von CCRs mit allgemeinen Auswirkungen (Massnahmen)
- ◆ Festlegen von NFT und Drittleistungen
- ◆ Bewirtschaftung der Ferien
- ◆ Persönliche Anträge von CCMs (Verbleib Kurzstrecke aus gesundheitlichen Gründen, Behördentätigkeit)
- ◆ Anträge UBU/ TZV / RAV
- ◆ Hotelprobleme
- ◆ Crewverpflegung
etc.

ALBANA EPM

Das EPM ist eine Unterabteilung des Monatsgremiums und bearbeitet Probleme des «daily business». Es kann Entscheide an das Monatsgremium delegieren. Die Sitzungen finden monatlich einen Tag vor dem Monatsgremium statt. Die Verhand-

lungen führen auf AEROPERS-Seite die beiden Controller. Auf Swissair-Seite sitzen Rotationsplaner und Dispoleute.

Die Aufgaben des EPMs umfassen neben anderem:

- ◆ Absprache Kurzstreckenrotationen (neu jetzt monatlich)
- ◆ Rotationsänderungen monatliche Einsatzplanung und einzelne Ausnahmebewilligungen («subjects approval»)
- ◆ Reserveprobleme
- ◆ Auftretende Probleme bei Planung/Dispo (Verbesserungsmöglichkeiten)
- ◆ FDR Probleme
- ◆ Behandlung von CCRs (Einzelfälle)
etc.

Einbettung ALBANA in die AEROPERS-Strukturen

ALBANA schwebt aber nicht losgelöst irgendwo im AEROPERS-Organigramm umher, sondern ist systematisch in die Strukturen eingebettet. Am Donnerstag vor der Vorstandswache erhält die AEROPERS die zu behandelnden Traktanden von der Swissair. Diese Traktanden werden ohne Zeitverzug vom AEROPERS-Sekretariat den verantwortlichen Ressortchefs (Vorstandsmitglieder) und den beiden Controllern weitergeleitet. Nicht termingerecht eingesandte Traktanden oder Unterlagen werden nicht berücksichtigt oder auf nächsten Monat verschoben. Die Hauptaufgabe der Controller besteht jetzt darin, in Zusammenarbeit mit den betroffenen Ressortchefs (vor allem Flight Ops) und mit anderen Kommissionen, die zugesandten Unterlagen zu sichten, zu überprüfen und schliesslich brauchbare Entscheidungs-

grundlagen für den Gesamtvorstand bereitzustellen. Am Mittwoch trifft sich dann der Gesamtvorstand mit den beiden Controllern für die Vorbereitung der drei ALBANA-Gremien. Aufgrund der vorbereiteten Unterlagen der Controller diskutiert der Gesamtvorstand die anstehenden Entscheide, um den Verhandlungsdelegationen die nötigen Richtlinien mitgeben zu können. Es muss noch einmal betont werden, dass auch hier nur Entscheide innerhalb der Limiten des GAVs gefasst werden können. Änderungen am GAV bedürfen immer der Abstimmung durch die Mitglieder. Gerüchte von «Geheimverträgen» in den ALBANA-Gremien sind reine Hirngespinnste. Entscheide brauchen immer die Mehrheit des AEROPERS-Vorstandes. Nach den ALBANA-Sitzungen findet am Freitag eine Nachbehandlung statt, bei der offene Punkte noch einmal diskutiert und entschieden werden.

6. Zusammenfassung

Mit dem GAV 96 hat die AEROPERS mehr Verantwortung übernommen, hat aber auch mehr Mitwirkung als je zuvor. Sie ist auch früher in die Problemlösungen einbezogen, kann demzufolge nicht mehr nur «ja» oder «nein» zu vollendeten Tatsachen sagen, sondern auch mitgestalten. Dies verlangt aber auch mehr Verständnis seitens der Mitglieder, denn Erfolge kommen jetzt nicht mehr in spektakulären «Niederlagen» der Gegenseite daher, die man wirkungsvoll publizistisch verwerten kann. Die Lösungen kommen jetzt meistens unscheinbar des Weges, auch wenn sie besser sind als früher. Wichtig sollte aber al-

lein das erreichte Sachziel sein und nicht der begleitende «Schall und Rauch». In diesem kooperativen Sinne und in dieser neuen Umgangskultur arbeiten auch die ALBANA-Gremien. Sie behandeln schnell und sachbezogen Themen, die aus dem GAV 96 anfallen. Was sie behandeln, entspricht den Themen aus früheren Zeiten, nur hat sich die Organisationsstruktur und die Zusammensetzung der Delegationen geändert. Weniger Leute mit mehr Kompetenzen verhandeln jetzt effektiver und schneller, es läuft aber weiterhin nichts ohne den Einbezug des Vorstands. Das Gremium ALBANA ist einfach eine Antwort auf eine dynamischere Umwelt, basiert auf vertraglichen Grundlagen, hat nichts mit einer «nebulösen» Hexenküche für Geheimverträge zu tun, verlangt aber nach wie vor ein gewisses Vertrauen in den Vorstand. Wir verstehen, dass die Mitglieder mehr Informationen von den Sitzungen wollen, um die Verhandlungsergebnisse aus ALBANA besser zu verstehen. Durch eine detailliertere Information soll versucht werden, diesem Bedürfnis zukünftig Rechnung zu tragen. Wer allerdings immer alles wissen will, dem können wir nur empfehlen, sich im Verband zu engagieren. Gewisse Entscheide müssen unter Verschluss bleiben, denn ich glaube kaum, dass Sie als Mitglied darüber erfreut wären, wenn ein persönliches Gesuch von Ihnen in einem Bulletin erscheinen würde. Wer grossbuchstabige Sensationen erwartet, bleibt enttäuscht, denn die Hauptaufgabe von ALBANA ist und bleibt unspektakuläres «daily business» in der Sozialpartnerschaft zwischen AEROPERS und Swissair. ■

Insertionstarife 1 Seite

Thomas Weder und Hans Jörg Müller Albana-Controlling

rundschau: ALBANA geistert seit der Einführung als Entscheidungsgremium in vielen Köpfen als Schreckgespenst herum. Vielen ist die Funktionsweise von ALBANA nicht klar, selbst wenn seit dessen Einführung vielerlei Information verbreitet worden ist. Wie also funktioniert ALBANA und was ist Eure Aufgabe darin?

Thomas Weder (W): Die Aufgabe von ALBANA umfasst diejenige von den früher tagenden Ausschüssen: *PBA*, *PSA* und *PFA* und *Einsatzkommission*, deren Funktionsweise, so behaupte ich, damals auch nicht viel bekannter war als die von ALBANA heute. Sie besteht darin, in Bezug auf *Einsätze*, *Bestände*, *Seniorität* und *Ferien*, die Vorstellungen der Firma im Rahmen der vertraglichen Möglichkeiten und in Zusammenarbeit mit der AEROPERS zu realisieren. ALBANA besteht konkret aus dem etwa alle drei Monate tagenden *Steuergremium* und dem *Monatsgremium*.

Hans Jörg Müller (M): Im *Steuergremium* werden die strategischen Entscheidungen diskutiert.

Wer nimmt in diesem Gremium Einsitz?

M Im *Monatsgremium* sitzen der Chef und dessen Stellvertreter Flight Ops, der Chef Seniorität, der Chef Ferien (alles Vorstandsmitglieder), sowie wir beiden Controller zusammen mit den Verantwortlichen der Swissair-Planungsstellen. Im *Steuergremium* sitzen federführend von AEROPERS-Seite her der Präsident, von Swissair-Seite der Chef O. Dabei werden sie jeweils unterstützt von ihnen direkt Unterstellten, die für konkrete Lösungen als Berater zur Verfügung stehen. Es geht dabei um Entscheidungen wie einen Flottenaufbau. Ist das überhaupt machbar? Langfristige Entscheidungen in bezug auf Umschulungen, Senioritätsprobleme, oder auch die Verrechnung von Drittleistungsaufträgen und Nichtfliegerischer Tätigkeit (NFT).

Das, was früher in den Planungsausschüssen gemacht wurde, wird also heute in den Untergremien diskutiert?

W Es wurde stark umstrukturiert. Früher waren die erwähnten drei Ausschüsse artrein, doch man hat inzwischen gemerkt, dass alles miteinander zusammenhängt. Deshalb hat man heute auf ein fristbezogenes System gewechselt. Das *Steuergremium* ist für langfristige,

das *Monatsgremium* für kurzfristige Entscheide und die Detailarbeit zuständig.

Was ist denn nun genau Eure Aufgabe in diesem Zusammenhang?

M Unsere Aufgabe ist die, den Vorstand in gewissen Bereichen zu beraten, Informationen zu sammeln und Entscheidungsgrundlagen bereitzustellen. Im Langfristbereich geht es dabei um Bestände, wie wir denn langfristigen Bedarf beurteilen, also 1999 bis 2000. Im *Monatsgremium* ist es die eigentliche UK-Planung bis Ende '98, die wir zusammen mit Swissair-Stellen bearbeiten, wobei wir nur mit Positionen arbeiten. Das Einsetzen der Namen ist Sache des Chefs Seniorität.

Ihr selbst seid also ausschliesslich an den Sitzungen im Monatsgremium dabei?

W Wir decken mit unserer Arbeit die ganze Spanne vom daily business bis zur Dreijahresplanung ab. Je nachdem werden unsere Informationen also im *Monatsgremium* oder im *Steuergremium* verwendet.

Damit nehmt Ihr eine Art Schattenkabinettsfunktion zu OP auf Swissair-Seite wahr.

M Das kann man so sagen. Aufgrund der Erfahrung, dass gewisse Zusammenhänge bei Swissair anders oder gar nicht be-

urteilt worden sind, beschlossen wir, die Sache selbst in die Hand zu nehmen. Manchmal kommen wir bei unseren Recherchen zu den gleichen Schlüssen wie die Swissair-Stellen, und manchmal eben zu anderen.

Ihr seid für Eure Arbeit darauf angewiesen, dass Euch Swissair ihre Absichten kundtut. Entscheide werden zwar in Euren Gremien diskutiert, doch irgendwo, zum Beispiel aus einer Geschäftsleitung heraus, wird der Wunsch destilliert, irgendetwas zu tun, zum Beispiel die Fokker-Flotte zu verkaufen, oder einen Langstrecken-Flugeugtyp, etwa die B-747 zu ersetzen. Damit müsst Ihr umgehen. Wie geht das konkret vor sich?

W Mitte Juni wurde von Swissair ein Szenario präsentiert, in dem zwei MD-80, die eigentlich Ende Jahr auslaufen, länger zu behalten und eine A-310 weiterzubewegen. Die Frage der Machbarkeit stellte sich, und ich erhielt vom Vorstand den Auftrag, zusammen mit Beat Bachmann, OPC, einen UK-Plan zu erstellen. Das war an einem Donnerstag. Am nächsten Sonntag sassen Hans Jörg und ich bei mir zu Hause über den Papieren, um einen Schatten-UK-Plan zu erstellen, aufgrund dessen wir eine Schätzung machten, die einen UK-Plan Variante AEROPERS ergab. Hans Jörg musste dann fliegen gehen, während ich mit unseren Zahlen zu OPC ging, wo wir in zweieinhalb (Frei-)Tagen einen

gemeinsamen UK-Plan entwickelten, der dieser Variante Rechnung trug.

M Seit letzten Dezember sind wir ja, im Rahmen von ALBANA, mitverantwortlich für solche Entscheide. Bis zu diesem UK-Plan ging das so vor sich, dass Swissair eine Woche vor der ALBANA-Sitzung mit einem fertigen UK-Plan-Vorschlag kam. Wir haben dann anhand der Swissair-Unterlagen versucht, unsere Meinung dazu zu bilden. Wenn nun jemand alle Unterlagen zu einem Antrag stellt, ist es einfach, diesen zu begründen. Manchmal sieht man im Nachhinein keinen Sinn mehr, hat den Entschcheid jedoch mitgetragen und -verantwortet. Gerade auch aus diesem Grund erarbeiten wir heute unsere eigene Variante, basierend auf einem Besatzungsindex pro Flugzeug, den wir zusammen mit Swissair festlegten, während Swissair vom Bedarf anhand der budgetierten Produktion ausgeht. Wir finden das zu ungenau und unseren Ansatz mit dem Index besser.

Mitverantwortung steht zur Diskussion. Es schwebt eine Zahl von Tausend und ein paar Franken pro Flugzeugblockstunde in der Luft. Beeinflusst das auch Eure Planung?

W Nur am Rand. Unsere Aufgabe ist, den Bestand so zu steuern, dass er genügt, um den Anforderungen der Swissair gerecht zu werden, andererseits muss er dem Korps genügen, um Ferien und Ruhetage zu ermöglichen ohne einen Überschuss zu generieren.



Hans Jörg Müller

Besatzungsindizes gab es aber schon immer. Es gab doch jeweils eine Zahl für jeden Flugzeugtyp, die zumindest die Anzahl Crews pro Flugzeug bezeichnete.

M Swissair braucht diese aber heute nicht mehr, sondern sie versuchen mit einer vermuteten Produktivität den Bestand hochzurechnen, darin inbegriffen wären Ferien, Militär, NFT, Training etc. Es ist jedoch heute sehr schwer vorauszusagen, was genau Ende 98 produziert wird. Unsere Indexrechnung ist andererseits gerade bei grösseren Flotten relativ stabil. Expansion und Zusatzfrequenzen sind leichter integrierbar in die Rechnung.

W Zieht man in Betracht, dass bei einer Aufstockung einer Flotte von 16 auf 17 Flugzeuge, der Index nicht einmal um



Thomas Weder

einen Zehntelpunkt ändert, ist der Index eine verlässliche Grundlage für die Planung.

Seid Ihr damit auf eine früher in der Planung übliche Rechenweise zurückgekehrt?

M Wir haben schon früh angemeldet, dass wir mit der von Swissair eingeführten «Bottom-Up-Rechnung» Mühe haben. Sie mag ihre Berechtigung haben bei der Bewirtschaftung eines bestehenden Bestandes gegenüber einer Produktionsforderung, das heisst im Kurzfristbereich. Wir müssen jedoch einen Bestand bereitstellen. Langfristig also, geben unsere Indexzahlen einen besseren Aufschluss über die wünschbare Bestandesgrösse. Es dauert ja bekanntlich nicht nur vierzehn Tage, bis ein Swissair-Pilot

ausgebildet, geschweige denn in der Swissair auf jener Position einsetzbar ist, in der er benötigt wird.

Ist den Planungsstellen auch bekannt, mit welchen Leadtimes sie da zu rechnen haben?

M In der Planung ist es noch bekannt. Wie weit hinauf in der Hierarchie das reicht, weiss ich nicht.

Wie hat sich die Mitwirkung der AEROPERS in bezug auf die Bestandesplanung verändert gegenüber früher, als noch die diversen Ausschüsse aktiv waren?

W Das können wir so nicht beantworten, weil wir früher nicht in diesen Ausschüssen tätig waren. Wir kommen beide aus Einsatzkommissionen, Hans Jörg beim MD-11, ich beim Fokker. Erst seit ALBANA gebildet wurde, letzten Sommer, sind wir mit diesen Aufgaben betraut. Auch die bisher noch nicht erwähnten früheren EPMS, Einsatz- und Planungs-Meetings mit den Flottenchefs, mussten noch in ALBANA integriert werden und fanden ihren Platz im ALBANA-EPM, das am Vortag des *Monatsgremiums* abgehalten wird.

Also muss man sich die monatlichen ALBANA-Sitzungen dezentral vorstellen, es sind immer noch einzelne Unterabteilungen, die sich da treffen?

M Nein. Vielleicht hat der Einstieg mit ALBANA Verwirrung gebracht. Das Controlling ist eine Stabsstelle der Flight-Ops der AEROPERS und fasst frühere Funktionen der Einsatzkommission zusammen. Früher wurde in jeder Flotte monatlich eine Sitzung gemacht, an der ein Flottenchef, ein Planer, ein Assigner und ein EK-Mitglied anstehende Planungs- und operationelle Probleme diskutierten. Pro Flotte waren also jeweils vier Leute an einem Tag während ein bis zwei Stunden beschäftigt. Heute machen wir dasselbe während der gleichen Zeit für die gesamte Flotte. Das ist unter anderem die Folge des Personalabbaus bei Swissair und unseres Bedürfnisses, die NFT auf das vernünftigste Mass zu reduzieren.

Ist das denn qualitativ noch zu beantworten?

M Dank der neuen Flight Duty Regulations (FDR) sind die Leitplanken etwas weiter gesetzt, es muss auch weniger diskutiert werden als früher. Sonderbewilligungen gingen massiv zurück. Das andere ist die grössere Konsequenz in der Anwendung der Regeln. Die Einbettung in die Verbandspolitik ist enger. Dadurch, dass weniger Personen direkt miteinander arbeiten gibt es weniger Interpretationsmöglichkeiten der Regeln.

W Früher hat man diese Sitzungen flottenspezifisch gemacht. Wenn es jedoch um ein Hotelproblem geht, ist es doch egal, welcher Flugzeugtyp an jenen Ort fliegt, das Problem ist das Hotel. Früher

musste sich ein Flottenchef damit beschäftigen, heute wird das im ALBANA flottenunabhängig behandelt.

Gerade Hotel ist heute ein Reizwort. Im Nordatlantik hat es in jüngster Zeit eine merkliche Qualitätseinbusse der Übernachtungsorte gegeben. Wir nächtigen heute durchwegs in billigeren Unterkünften als noch vor wenigen Jahren. Habt Ihr da Einfluss?

W Das Controlling hat dabei keinen Einfluss. Das Hotelwesen ist eine Sache, die der Vorstand exklusiv behandeln möchte. Der Mitwirkungsgrad der AEROPERS bei Hotelangelegenheiten ist die Mitsprache. Das funktioniert so: Swissair muss dem Vorstand einen Hotel-Vorschlag machen. Äussert dieser sich zustimmend, ist alles gut, lehnt er ab, muss Swissair innerhalb einer gewissen Frist Stellung nehmen und kann danach machen, was sie für gut findet. Die Hotels in Boston und Stockholm wurden übrigens von AEROPERS abgelehnt und führten prompt zu Schwierigkeiten. Inzwischen haben dies ja die zuständigen Swissair-Stellen auch eingesehen. Die Mitsprache ist leider ein etwas zahloses Instrument.

M Hotels sind zudem ein leides Thema, denn diejenigen, welche die Hotels auswählen, sind nicht die, die darin wohnen müssen.

W Heute werden zudem vermehrt die Transportkosten ins Feld geführt, nicht einmal mehr die eigentlichen Hotelkosten!

Das ist wohl in Amerika nicht das Problem. Ich denke mir, dass dort die Transportkosten verhältnismäßig gering ausfallen.

W Aber in Madrid sind zum Beispiel 130'000 Franken pro Jahr allein für den Transport von Barajas ins Eurobuilding eingesetzt, weshalb wir heute nicht mehr im Eurobuilding nächtigen, sondern in einem Melia-Hotel in der Nähe des Flughafens. In Stockholm ist man ja direkt im Flughafengebäude trotz Layovers von 17-18 Stunden.

M Von einem eigentlichen Umdenken kann man noch nicht sprechen, doch signalisieren einige Swissair-Stellen Problembewusstsein. Ein weiterer wichtiger Aspekt, zum Beispiel auf dem Nordatlantik, ist die Tatsache, dass die Hotels unseren Anforderungen bezüglich der flight safety, indem sie die Möglichkeit eines Vorschlafens erlauben würden, nicht mehr genügen.

Doch, wie gesagt, das ist ein Gebiet, das sich der Vorstand selbst vorbehält. Wo seid Ihr selbst Entscheidungsträger?

M Im Bereich Einsatz. Also bei FDR-Überschreitungen, Spezialeinsätzen im Bereich Flight-Ops. Für alle anderen Probleme sind wir nur beratendes Gremium, und die Entscheidung werden vom Vorstand getroffen.

Wie seht Ihr generell die Zusammenarbeit mit den Swissair-Stellen, mit denen Ihr zu tun habt?

W Nach den ersten paar Sitzungen im Monatsgremium, fand man, dass gewisse Planungsgebiete ausgelagert werden müssen, damit der Apparat nicht zu schwerfällig wird. Das EPM wurde so wieder eingeführt, darin wird daily business, Einsatzprobleme, etc. diskutiert. An diesem Tisch sitzen neben uns zwei, OPC mit Rotationsplanern und OPD, Chef Dispo Christoph Sturm. Da werden zum Beispiel FCRs, die Ops-Angelegenheiten betreffen, die Mitglieder an uns weiterleiten behandelt. Wenn also einer schreibt, er habe in einer Rotation über 55 Blockstunden gehabt, sprechen wir dort darüber. Auch der Verständniskommentar, der als Hilfe für alle, die mit FDRs Auslegungsprobleme haben, gedacht ist, wird dort einvernehmlich hergestellt. Mit diesen Leuten haben wir ein ausgezeichnetes Arbeitsverhältnis.

M Manchmal ist die Umsetzung gewisser Forderungen etwas hart. Das ist aber wohl eher Swissair-intern ein Problem des Durchsetzens. Wir sehen da nicht dahinter. Die ganze Zero-Base-Übung hat dies sicher nicht erleichtert und vielerorts Frustrationen gebracht, die man noch heute spüren kann.

Vor einem Jahr hat man im Zusammenhang mit der Fokker-Auslagerung von einem Überbestand von etwa 200 Piloten/innen gesprochen. Heute spricht niemand mehr von Überbeständen, es gibt im Gegenteil bei F/O MD-11 und A-320 eigentlich knappe Bestände, die zum Teil Ferienüberträge verlangen. Wie hat

sich, Eurer Meinung nach, die Bestandessituation entwickelt, welche Faktoren haben dies beeinflusst, und wie sieht Ihr die Zukunft?

M Einerseits ist die Pensionierung mit 55 Jahren eine Ursache. Die hat uns dort, wo immer ein gewisser Überhang war, bei den Kapitänen auf Langstrecke, merklich abgebaut. Wir nähern uns da unserer Zielvorstellung. Dadurch dass niemand mehr eingestellt wurde, erfahren wir den Abbau direkt. Gesehen auf das Gesamt-Corps sind wir etwa dort, wo wir sein müssten. Das Problem ist nun, dass die Leute noch nicht auf alle Flotten ideal verteilt. Das ergibt die schizophrene Situation, dass auf gewissen Flugzeugtypen Leute ausgeleast werden, während bei anderen Unterbestand herrscht. Dort ist es so, dass die Leute innert nützlicher Frist nicht umgeschult werden können, so dass wir diese lieber ausleasen als untätig auf ihrem Typ herumsitzen zu lassen. Beim MD-11 rechnet man per nächsten Sommer mit Sollbestand bei den F/Os. Während einer gewissen Zeit ist der Unterbestand wegen des Überbestandes an Kapitänen nicht so aufgefallen. Mit P55 und Einstellungsstopp hat sich die Situation jedoch dramatisch verschärft.

Empfindet Ihr die aktuelle Form der Ferienzuteilung zweckmässig oder zweckmässiger als früher?

W Die Ferienbewirtschaftung wird auch im *Monatsgremium* diskutiert. Nach

dem Reglement gilt, dass gewisse Termine für die Eingabe einzuhalten sind. Was nicht gewährt werden kann, wird zurückgegeben und frisch verplant. Zwangsläufig tun sich in der Monatsplanung jeweils neue Möglichkeiten auf, die dann jeweils mit UBU gefüllt worden sind. Das ist natürlich frustrierend für jeden, der zu diesem Termin Ferien eingegeben hatte und in der strategischen Phase der Planung nicht zum Zug gekommen war. Das Ferienbüro hat dann jeweils den Leuten gesagt, sie sollen UBU eingeben, die Chancen seien gross, dass sie diesen erhielten. Das fanden wir unbefriedigend, so dass wir uns der Sache annahmen. Das Prozedere, dass man Ferien wieder stehen lassen kann, wurde im ALBANA bestimmt. Auch die Verfeinerungen dieses Systems werden in diesem Gremium behandelt.

Dabei gehen wir nach dem Credo vor, es gibt keinen UBU, solange gleichzeitig Ferien nicht gewährt werden können. Da sind wir an vorderster Front am Werk. Für uns gilt hier die möglichst hohe Zufriedenheit des «Kunden» als Massstab. Wenn einer seine Ferienwohnung über eine halbes Jahr vorher buchen muss, nimmt er seine Ferien auch noch einen Tag vor dem Termin, um nicht die Familie alleine ziehen lassen zu müssen. Andererseits bringt es niemandem etwas, wenn UBU gewährt wird und Ferien übertragen werden müssen. Zwar wird kurzfristig mit UBU gespart, doch zahlt man später doppelt. Konkret für uns bedeuten Ferienübertragungen grössere Bestände, um die Fe-

rien abzutragen. Das Korps kostet uns somit entsprechend mehr.

Für die AEROPERS-Mitglieder ist die Transparenz der Entscheidungsfindung bei der Besetzung von Umschulungs-Kursen nicht immer gegeben. Das hat auch die anonyme Unterschriftensammlung gezeigt. Wie stellt Ihr Euch dazu?

W Transparenz der Information ist generell ein Problem für alle, die mit Swissair und AEROPERS zu tun haben. Es kommt dabei auf den Standpunkt an. Als Insider ist man auf viel höherem Wissensstand als der Troupier, der auf Bulletins und RUNDSCHAU angewiesen ist, um etwas zu erfahren. Um da etwas zu verbessern, müssen wir die ALBANA-Info wichtiger nehmen als bisher, wenn am Ende eines langen Sitzungstages plötzlich die leidige Pflicht ruft: Halt, jetzt müssen wir noch eine Information schreiben! Das würde die Transparenz sicher erhöhen.

Seht Ihr da Möglichkeiten zur Verbesserung?

W Ich spreche unsere Überlastsicherung an. Wenn wir das auch noch machen müssten ...

M Der Vorstand hat es ja versucht mit den Info-Veranstaltungen im September, die anfangs wenig Interesse fanden. Offensichtlich sind gerade diejenigen, die sich unterinformiert vorkommen, nicht bereit, sich an einem Abend frei zu machen für eine solche Veran-

staltung. Wir haben da eine Konsumgesellschaftshaltung. Auch der Bereich des persönlichen Einsatzes ist ein Indiz für die Einstellung, den Weg des geringsten Widerstandes zu suchen. Es gibt festgehaltene Vorgehensweisen bei Unregelmässigkeiten im Einsatz. Zuerst gilt es, die Dispo zu kontaktieren oder bei Bedarf mit dem Flottenchef das Problem zu erörtern. Wir sollten erst zum Einsatz kommen, wenn all das keinen Erfolg gebracht hat. In Tat und Wahrheit werden wir oft zu erst angegangen. Wir sind aber froh, wenn wir über alles via FCR informiert werden.

W Wir bemühen uns aber, wichtige Fälle selbst im persönlichen Kontakt mit dem Betroffenen anzugehen, damit dieser auch das Gefühl hat, vom Verband ernst genommen zu werden.

Um zurückzukommen auf anonyme Unterschriftensammlungen, die ja Ausdruck einer gewissen Ohnmacht des Mitglieds gegenüber den Institutionen sind: Was hat ein Mitglied konkret für Möglichkeiten, ihm/ihr nicht sinnvoll erscheinende Entscheide in Frage zu stellen, Dinge, die er/sie als Benachteiligung empfindet zu ändern?

W Man kann sich an den Vorstand wenden, schriftlich oder mündlich. Statutarisch kann man auch Vorstandsentsehide umstossen. Was ich nicht zweckmässig finde sind anonyme Unterschriftensammlungen, die nichts

ausser Unmutsäusserung bringen. Wenn wir konkrete FCRs erhalten, können wir am wunden Punkt direkt ansetzen. Das Problem des Senioritätsreglements ist, dass über einen GAV nicht kapitelweise abgestimmt wird, sondern als Gesamtpaket. Dabei gibt es immer eine Güterabwägung. Kann man zum Total ja sagen, nimmt man unter Umständen ein «schlechtes» Kapitel halt in Kauf. Will man das nicht, muss man zu allem nein sagen.

M Was mir fehlt, ist der Wille des Einzelnen, Gründe, die zu einem Entscheid geführt haben zu verstehen, sich darüber zu informieren, um ein besseres Bild einer Sache zu erhalten. Eher macht man aufgrund einer als persönliche Benachteiligung empfundenen Entscheidung pauschale Ablehnung, als dass man versucht das Gesamtbild im Auge zu behalten und in einen halt individuell sauren Apfel zu beissen. Der Spielraum ist eben nicht so gross, dass alle persönlichen Wünsche berücksichtigt werden könnten. Dort wo es geht, versucht man diese natürlich zu beachten. Die aktuell stattfindenden Umflottungen sind termingebunden und passen einfach nicht in jede Agenda.

Das Argument, dass jeder, der gegen seinen Willen irgendwohin schulen muss, zu dem ein anderer noch so gerne bereit wäre, der an eine Stelle schulen muss, die der erste gerne hätte, mehr Umschulungen provoziert als eine Einteilung nach Wunsch, sticht da nicht?

W Bei uns ist das Senioritätsreglement nicht ein Thema. Wir arbeiten nicht mit Namen, das tut die Senioritätskommission. Wir wissen allenfalls woher die Leute kommen. Beispielsweise sind zwei Jumbo-F/Os an der Reihe für ein Upgrading. Ob und wie das operationell geht, ist unsere Sache in bezug auf die Positionen. Uns ist recht, dass wir nicht mit Namen zu tun haben.

Was sind Eure aktuellen Probleme?

W Heute Nachmittag treffen wir uns mit Swissair wegen der Kurzstreckenrotationen. Ein geleastes Computer-System soll die Kurzstreckenplanung vereinfachen. Wir haben ein Büchlein erhalten mit 251 Rotationen für den Zeitraum von sechs Wochen, alles nur für A-320. Wir haben selbstverständlich alle diese Rotationen studiert.

M Das entspricht einem ganzen Kurzstrecken-Pattern.

Wurde das früher für eine ganze Flugplanperiode gemacht?

M Richtig, das ist saisonal festgelegt worden. In letzter Zeit wurde aber fast wöchentlich geändert.

Woran liegt das? Wir haben doch heute eine Cockpitkategorie, die drei verschiedene Flugzeuggrößen bewegen kann, führt das nicht zu einer gewissen Rotationsstabilität?

W Früher hat man zwischen Fokker und MD-80 abgetauscht, dann zwischen MD-80 und A-320 heute optimiert man zwischen A-320 und Jumbolino.

M Dieses Jahr war noch dazu geprägt durch die Ablösung des MD-80.

W Geht also ein ganzes Flugpaar an die Crossair, stellt das unsere Planung auf den Kopf, man muss das verbliebene neu optimieren, so dass die Rotationen wieder ganz anders aussehen. Da es für uns einen zu grossen Aufwand bedeutet, jeden Monat 250 Rotationen zu sichten, suchen wir andere Lösungen.

In diesem Zusammenhang wurde für die Kurzstreckenrotationen die Mitwirkung neu geregelt, da der Planungsrhythmus von saisonal auf monatlich verkürzt wurde. Wir haben für alle FDR-konformen Rotationen MB III, für alle, die ausserhalb unserer FDR liegen MB I.

Schaue ich diese Arbeit an, drängt sich mir die Frage auf, wieviele Ferrop-Tage Euch zur Verfügung stehen?

M Einer pro Monat fix plus zwei Sitzungstage mit Swissair-Stellen.

W Weitere drei bis vier Tage leisten wir an «Freitagen». Wir arbeiten natürlich nicht nur zu zweit. Wir werden unterstützt von fünf Typensachbearbeitern, alles ehemalige EK-Mitglieder. Diese Kollegen bearbeiten spezifische Aufgaben, die wir an sie delegieren. Daneben beobachten sie die Verhältnisse auf ihrem Flugzeugtyp und melden uns Unstimmigkeiten.

Seht Ihr die Umsetzung des neuen GAVs, in Bezug auf den Themenbereich, der Euch betrifft, mit dem Instrument ALBANA grundsätzlich als Verbesserung gegenüber früher oder als etwa gleichwertig oder aufwendiger?

W Es wurde alles viel dynamischer mit kürzeren Leadtimes. Dafür ist ALBANA das ideale Gremium. Alle treffen sich regelmässig, und für mich persönlich ist es ein Gewinn gegenüber früher. Es ist aber nicht so, dass man an diesen Sitzungen überfahren werden könnte mit plötzlichen Vorstössen der Gegenseite. Eine Woche vor jeder Sitzung müssen alle Anträge formuliert vorliegen, sonst werden sie an dieser Sitzung nicht behandelt. Die Zeit brauchen wir, um uns genügend vorzubereiten, Informationen zu sammeln, etc.

M Es gibt insgesamt weniger Reibungsverluste, die Entscheidungs- und Informationswege sind kürzer. Es sind mehr oder weniger immer dieselben Leute am Tisch, man muss sich nicht immer wieder auf jemand Neuen einstellen, oder jeweils die ganze Sache von vorne aufrollen und sieben Protokolle hervorheben, um zu klären. Je mehr dezentral in einzelnen Kommissiönchen gearbeitet wird, desto schwieriger ist es, den Überblick zu behalten.

Es sieht also so aus, als ob man in Zukunft auf dieser Schiene weiterfahren könnte?

M+W Das Instrument hat sich bewährt.

In der Luft liegt eine Änderung der Systematik für den Einsatz und die Umschulungen. Andere Airlines kennen statt unseres Assignment-Systems eine Art Wunsch-System, entweder ein reines Bidding-System oder das Preferential Bidding System. Will man bei uns auf ein solches System wechseln?

M Wir haben damit direkt nichts zu tun, und man kann auch noch nichts Konkretes sagen. Ich denke, unser System ist nicht schlecht, es ist sicher aufwendig, nicht zuletzt wegen der veralteten Swissair-EDV in diesem Gebiet. So ist ein Assigner allein zwei Tage damit beschäftigt, die Wünsche der Crew-Members zu verarbeiten. Er muss alle eingegebenen Wünsche aus einem System ins andere von Hand übertragen. Doch daran wird aktuell gearbeitet.

W Beispielsweise ist das EDV-System immer noch nicht in der Lage, die 55 Duty-Stunden während sieben Tagen zu kontrollieren.

Genau, es wird ja vom einzelnen Crew-Member erwartet, dass er/sie diese und andere Limiten kontrolliert, während ich mir vorstelle, dass dies ein EDV-System besser erledigt als ein Mensch .

W Die einzige Limite, welche das einzelne Crew-Mitglied kontrollieren müsste, ist die 33-Tage-Regelung. Alle anderen Limiten müssten eigentlich von der Swissair überwacht werden. Da ihr aber die

EDV-Tools immer noch fehlen, bleibt dieser Kontrollaufwand wohl oder übel am Einzelnen hängen.

M Das Hauptsegment der EDV, das C1, ist schon ziemlich alt. Doch man wagt kaum, es zu verändern, damit nicht das ganze System zusammenbricht.

Doch auch durch Auflagen des neuen GAV 96 müssen Neuberechnungen gemacht werden können, die eine Anpassung des EDV-Systems bedingen. Alles ist im Umbruch.

Wie seid ihr involviert in die Erfassung der Nichtfliegerischen Tätigkeiten (NFT)?

M Das ist etwas, dass wir quasi als Nebenaufgabe erhalten haben und sich mittlerweile zu einer grösseren Sache entwickelt hat. Bisher haben alle Swissair-Stellen mit Fliegenden, die eine Bodentätigkeit nebenbei ausüben, ein Budget erstellt, das nie jemand ernsthaft kontrolliert hat. Wir fanden, dass die Tatsachen, dass von uns strengeres Arbeiten verlangt wird, am Boden Zero-Base-Übungen gemacht werden, Auflagen von mindestens 75% Flugtätigkeit gemacht werden, rechtfertigen, dass man sich ernsthaft mit der Bürotätigkeit Fliegender auseinandersetzt. Deshalb haben wir uns vor allem auch mit den Dittleistungen beschäftigt. Wenn heute die Grundlage unserer Produktivität in Aircraft-Block-hours gemessen wird, hat es einen ganz anderen Stellenwert, wenn ein Instruktor für Air Brunei im Simulator sitzt, oder ein MD-11 F/O sechs Wochen als Trai-

ning-Captain in Florida ist. Sicher sind das alles sinnvolle Tätigkeiten, sie verdienen der Swissair oder der SAir-Group einen Haufen Geld. Wir wollen auch nie sagen, dass wir das nicht wollen - Geld verdienen ist schliesslich auch ein Ziel, das wir verfolgen. Es sollte aber vernünftig abgerechnet werden. Heute wird uns ein Training-Captain während seinen sechs Wochen in Florida im Gesamtaufwand verrechnet, wo er ein volles F/O-Salär beansprucht, während er unsere Produktivität belastet, weil er keine einzige Flugstunde für die Airline leistet. Dies ist erst durch die Erfassung unserer Produktivität in Aircraft-Blockhours ein Thema geworden.

An sich sollten längst alle Piloten, die nur 50% fliegen einen Teilzeitvertrag erhalten, damit ihre Position im Gesamtaufwand nicht gleichwertig mit der eines «nur Fliegenden» behandelt wird. Damit wäre die Sache vom Tisch, und in den restlichen 50% könnte er arbeiten was er will, für wen er will, ohne damit die Produktivität unserer Berufsgruppe zu schmälern. Um die Grössenordnung dieser Drittleistungen zu ermassen, muss man wissen, dass im ersten Dritteljahr 1997 etwa 800 Tage von Swissair-Crew-Mitgliedern erbracht wurden. Mit einem knapp gerechneten Ansatz von 1000.- pro Tag ergibt das schon fast eine Million Franken!

Wir haben ja auch im Zusammenhang mit unserer Weiterbildung viele «unproduktive» Tage. Betrachten wir nur unsere GSRs oder auch die

von den Europäischen Joint Aviation Rules verlangten Crew Resource Management Tage. Ist das sinnvoll, dass diese von den Gesetzen geforderten Tage uns direkt belastet werden?

M Damit müssen wir leben. Wenn wir eine hohe Qualität unserer Ausbildung erhalten möchten, sind wir auf diese Tage angewiesen. Trotzdem wird man auf längere Sicht gesehen auf die Berechnung mittels Aircraft-Blockhour verzichten müssen. Sie hat doch noch weitere Nachteile. Zum Beispiel das Dilemma der Zielsetzung möglichst hoher Pünktlichkeit, die oft nur mit High-Speed-Fliegerei möglich wird, was aber unsere Produktivität negativ belastet, weil dadurch die Zahl der geleisteten Blockhours sinkt. Unser eigenes Training müssen wir jedoch als Investition betrachten.

Über alles gesehen scheint es mir, als ob wir nie so viele Mitbestimmungsmöglichkeiten gehabt hätten wie heute. Wie sieht Ihr das?

W Ich teile diese Ansicht.

M Sie greifen nicht überall gleich stark. Durch die verstärkte Zusammenarbeit allerdings haben wir große Einflussmöglichkeiten. Wir sind heute aber sicher dadurch auch mehr einbezogen in Entschiede.

W Früher hatten wir quasi ein Vetorecht für Rotationsplanung, da konnte man ohne Angabe von Gründen eine nicht genehme Rotation kippen. Das ist heute

nicht mehr denkbar, es herrscht aber auch eine völlig andere Kultur. Man versucht miteinander ein Ziel zu erreichen, vielleicht auf unterschiedlichen Wegen, doch die Definition des Ziels ist eine gemeinsame.

Ist es nicht so, dass diese Art des Vorgehens die Gefahr beinhaltet, allzustark unternehmerisch zu denken und weniger, was eigentlich die Hauptaufgabe eines Verbandes sein sollte, die Interessen der Mitglieder zu berücksichtigen?

M Wahrscheinlich ist es so, dass man die wirtschaftlichen Interessen der Unternehmung im Auge behalten muss, um letztlich dem Mitglied zu dienen. Konkret bei den FDR-Verhandlungen waren wir im Dilemma, dass die Forderung der Unternehmung uns gegenüber fix war. Die Art wie wir die 20% erbringen war frei. Man hätte auch sagen können, wir arbeiten wie bisher und zahlen dafür

den ganzen Betrag. Da galt es, die Interessen und Möglichkeiten der Mitglieder abzuwägen. Das wird immer eine Gratwanderung bleiben, und ich glaube, dass die verantwortlichen Vorstandsmitglieder jeweils, aufgrund auch ihres besseren Kenntnisstands, die bestmögliche Lösung suchen und anstreben. Heute scheint ja eine verhältnismässig ruhige Zeit zu sein, doch nächsten Sommer läuft unsere GAV-Kündigungsfrist ab und sicher sind neue Forderungen im Busch, mit denen unser Vorstand sich herumschlagen muss und Szenarien bereit gehalten werden müssen für alle Eventualitäten.

Ich hoffe, dass dieses Interview den Schleier über ALBANA etwas zu lüften vermag und bedanke mich für Eure freimütigen Antworten.

*Für die RUNDSCHAU gefragt hat
Viktor Sturzenegger*

Inserat 1/4 quer
Liegenschaft Augwil

Fragen an Peter Nagl zu ALBANA

Im Interview mit Tom Weder und Hans Jörg Müller erklärten diese oft, dass sie für die Entscheide nur die Vorarbeit leisteten, entschieden werde dann im Vorstand. Deshalb möchte ich Dich in Deiner Funktion, stellvertretend für den Vorstand fragen, wie siehst Du ALBANA heute im Vergleich zur Zusammenarbeit mit Swissair früher?

Dazu muss ich etwas ausholen. Ziel der Swissair nach der GAV-Kündigung war, die Mitwirkung der AEROPERS massiv zu beschneiden. Da waren wir natürlich dagegen. Das gab in den Verhandlungen einen Deadlock. In der darauf folgenden Klausur in Weggis, im Hotel Albana, hat man nach zähen Verhandlungen die Lösung in der Schaffung eines Gremiums gefunden, in dem alle Angelegenheiten, welche Piloten direkt betreffen, gemeinsam diskutiert und entschieden werden. Der grosse Unterschied zu früher war, dass wir damals für verschiedene Dinge nur das Vetorecht hatten; konnten wir uns nicht auf eine für beide Seiten vertretbare Lösung einigen, waren die Verhandlungen jeweils blockiert. Diese Situation war sicher nicht sehr befriedigend.

Mit ALBANA hat man nun ein Instrument geschaffen in dem erst einmal im Monatsgremium einvernehmlich Entscheide gesucht werden. Findet man

keine Einigung, geht das Geschäft ans Steuergremium. Wird auch dort kein Konsens gefunden, haben wir je nach Art der Mitbestimmung, MB II oder MB III, eine Schlichtungsmöglichkeit. Gegenüber früher hat man also den Vorteil, dass man nicht gleich von Anfang an, wenn man sich nicht einigt, blockiert wird.

Dann bedeutet das für Dich also eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit?

Das würde ich so sagen. Als Nebenprodukt ergab sich dadurch, dass unsere Mitwirkung nicht beschnitten, sondern eher noch ausgeweitet worden ist. In den eineinhalb Jahren, die der GAV gültig ist, gab es keinen einzigen Fall, der nicht im ALBANA gelöst werden konnte.

Dadurch dass wir eine erhöhte Mitwirkung haben, tragen wir aber auch in erhöhtem Mass Verantwortung?

Der Vorstand, aber auch die Mitglieder sehen sich da mit einer neuen Situation konfrontiert. Immer häufiger höre ich von Mitgliedern: Aha, da hat wieder das ALBANA entschieden. Die früher einfache Einteilung in Schwarz oder Weiss kann heute nicht mehr gemacht werden. Alle Entscheide, die Besatzungsmit-

glieder betreffen, werden heute gemeinsam, einvernehmlich getroffen. Früher musste vor den Verhandlungen der Vorstand entscheiden. Man unterhielt sich dann nur noch über vorgefasste Beschlüsse. Heute wird aufgrund der Informationen im Vorstand eine Richtung gewiesen. Nach diesen Richtlinien erarbeiten dann die Vertreter des Vorstands - unter der Führung des Delegierten für Flight Ops, Thomas Stefanini - sinngemäße Entscheide im Einvernehmen mit den Vertretern der Swissair.

Allfällige Entscheide müssen durch die Vertreter dann gegenüber dem Gesamt-Vorstand begründet werden?

Damit hat es bis jetzt noch nie ein Problem gegeben. Zudem sind ja schon mindestens drei Vorstandsmitglieder neben dem Leiter im Monatsgremium dabei.

Wie genau hat sich Deine Aufgabe als Präsident verändert?

Ich glaube nicht, dass sich meine Aufgabe so entscheidend verändert hat. Der Präsident und der Chef O sind allerdings als Leiter des Steuergremiums erste Schlichtungsinstanz, wenn man sich im Monatsgremium nicht einigen könnte. Bisher war das aber noch nicht nötig.

Siehst Du da nicht einen Interessenskonflikt?

Da ist eine Diskussion über die Aufgabe des Verbandes nötig. Ich betone dabei

Verband - die AEROPERS ist keine Gewerkschaft. Mit der Stellung, die wir innerhalb der Firma beanspruchen, sähe ich Probleme, sich als Gewerkschaft zu bezeichnen. Natürlich müssen wir die Interessen der Mitglieder gegenüber der Firma vertreten, aber nicht in einem klassenkämpferischen Sinn, sondern partnerschaftlich, im Bewusstsein der Stellung als Kaderleute der Swissair. Wir übernehmen Mitverantwortung und wollen nicht einfach sagen: Der andere ist Schuld.

Mitverantwortung zu tragen verlangt aber auch, dass Ihr über alle Voraussetzungen, die zu Entscheidungen führen können, genügend informiert seid. Fühlst Du Dich von Swissair in einem höheren Mass einbezogen in die Entscheidungsprozesse, die Ihr mitverantworten müsst, als früher?

Es gibt manchmal ein Problem mit der rechtzeitigen Information. Manchmal erfolgt diese zu kurz vor den Sitzungen. Die Swissair hat schon versprochen, dass sich das verbessert. Es ist auch schon spürbar, dass daran gearbeitet wird. Im Ganzen haben wir genügend Informationen, um zu entscheiden. Mich beschäftigt das Verhältnis zwischen Swissair und dem Bodenpersonal. Durch unser Instrument der einvernehmlichen, gemeinsamen Lösung anstehender Probleme - ein wachsender Gegensatz zu den Bedingungen am Boden - erhöht sich das Gefälle zwischen unseren Bedingungen und denen, die das Bodenpersonal erfährt.

Siehst Du Lösungsmöglichkeiten, dieses Gefälle wieder etwas zu verringern?

Ich sähe schon Lösungsmöglichkeiten, doch muss man sehen, dass drei verschiedene Verbände das Bodenpersonal repräsentieren. Zum Zweiten ist der Organisationsgrad bei uns um 99 Prozent, während es am Boden massiv weniger ist. Im weiteren bräuchte es auch ein besseres Verständnis für den gemeinsamen Umgang, um auch das Verhältnis zwischen Bodenpersonal und der Swissair zu verbessern.

Liest man das AEROPERS-monthly, entsteht der Eindruck, dass Deine Macht gegenüber früher zu-, die Deiner Vorstandkollegen eher abgenommen hat. Wie siehst Du das?

Alle Entscheide, die gefällt werden, werden im Vorstand gefällt. Dabei kommt es vor, dass der Präsident überstimmt wird. Ich habe allerdings, wie schon früher, bei Stimmgleichstand den Stichentscheid. Vertragliche Änderungen verlangen dazu ja noch eine Mitglieder-Abstimmung.

Was ist denn der Grund für die, auch immer wieder im AEROPERS-monthly erwähnten, Vier-Augen-Gespräche zwischen Dir und Herrn Bruggisser?

Herr Bruggisser informiert mich über gewisse Dinge im Voraus. Dabei erhalte ich Informationen, die ich dem Vorstand wei-

tergebe. Selten sind es Sachen, die ich, bis sie publik gemacht werden, nicht weiter verbreiten darf. Dabei treffen wir keine Abmachungen, es geht um Vorinformation, zum Beispiel über die Zusammenarbeit mit der TAP. In letzter Zeit gab es zwecks Einführung von Christoph Huber Sechs-Augen-Gespräche.

Böse Zungen behaupten, dass bei diesen Anlässen Peter Nagl auf Philippe Bruggissers Meinung eingespart wird. Gibt es auch den umgekehrten Fall?

Ich habe Herrn Bruggisser in einigen Dingen von meiner Meinung überzeugen können, zum Beispiel wird auf meine Intervention hin bald das Transportvergünstigungsreglement erneut verändert. Unsere Gespräche geben uns beiden die Möglichkeit, Sachen vorzubespochen. Entscheide beziehen aber immer den Gesamt-Vorstand mit ein.

Gab es auch mit dem Vorgänger von Herrn Bruggisser Vier-Augen-Gespräche?

Ja, sie waren aber wesentlich schwieriger und weniger offen als dies heute der Fall ist.

Wie siehst Du den Übergang von Deiner Amtsperiode zu der Christoph Hubers?

Ich nehme Christoph an alle Anlässe, zu denen ich früher allein gegangen bin,

mit. Er muss auch die Leute kennenlernen und sich bei ihnen Vertrauen schaffen, damit die Verhandlungsfähigkeit, die ich mit diesen Menschen gewonnen habe, sich auf Christoph übertragen kann. Ich möchte natürlich auch, dass die AEROPERS auf dem Weg weitergeht, dort Probleme gemeinsam zu lösen, wo sie auftauchen. Dabei darf niemand er-

warten, dass Christoph Huber ein zweiter Peter Nagl wäre. Er wird Sachen anders anpacken als ich. Ich möchte, dass die Mitglieder das Vertrauen, das sie mir geschenkt haben, auch Christoph Huber geben.

*Für die **rundschau** gefragt hat
Viktor Sturzenegger*

Inserat 1/4 quer
21/2 Zi.Wo. (R. Gloor)

Inserat 1/4 quer
MaisonetteWo.(Haag)

Warum Delta Air Lines den Chef in die Wüste schickte

Delta Air Lines hatte dieselbe Tradition wie die Swissair, nur altgedienten Mitarbeitern die Weihen der Beförderung in die obersten Chefetagen zu erteilen. Und ebenso wie bei der Swissair konnten sie sich Jahr für Jahr an schwarzen Zahlen erfreuen.

Henry Lüscher

1963 nahm ein Student namens Ronald W. Allen einen Teilzeitjob bei Delta an. Mit 28 wurde er zum Vizepersonalchef ernannt und nur fünf Jahre später, 1975, wurde er als jüngstes Mitglied landesweit in die Generaldirektion von Delta befördert. 1987 erklomm er die höchste Stufe: Allen wurde Chief Executive Officer und Präsident einer rundum gesunden Gesellschaft, die sich der Loyalität der Mitarbeiter sicher sein konnte, denn sie pflegte einen sehr guten Umgang mit allen Angestellten.

1991 warf Allen 416 Millionen Dollar auf, um das lukrative Europeanetz der bankrott gegangenen Pan Am zu kaufen, damit Delta auf einen Schlag zum globalen Carrier würde. Leider fiel dieser Deal zusammen mit dem Golfkrieg, der vor allem den US-Gesellschaften sehr zusetzte. So musste Delta für das Jahr 1991 einen massiven Verlust von 343 Millio-

nen Dollar ausweisen, der in den folgenden Jahren auf über 500 Millionen Dollar pro Jahr anwuchs. Dieser finanzielle Druck lastete schwer auf Allen, dessen Privatleben in jener Zeit deswegen zugrunde ging. Ein Direktor meinte zu jener Zeitperiode, dass die Reaktion auf die Verluste zuwenig schnell und hart ausgefallen sei, man glaubte an einen vorübergehenden Trend. Aber die anderen Fluggesellschaften reagierten, beschnitten Kosten und restrukturierten die Flugpläne, entliessen Leute und intensivierten die Werbung.

Im Jahr 1994 teilte sich die Direktion in zwei Gruppen auf, die eine bestand aus altgedienten Delta-Leuten, die die guten Zeiten miterlebt hatten, und die andere aus Personen, die nach 1990 von ausserhalb der Firma in die Direktion berufen worden waren. Gerald Grinstein, Allens rechte Hand, analysierte die Situation. Er hatte bereits früher einmal die Fluggesellschaft Western vor dem Zerfall gerettet, indem er den Angestellten für Lohnreduktionen und strengeres Arbeiten Anteile an der Firma versprach. Ähnlich verfuhr er später mit der Eisenbahnfirma Burlington Northern, bevor er im Jahr 1987 zu Delta wechselte. Bei Delta wurde hingegen nicht auf seine Warnungen reagiert und seine Vorschläge blieben auf dem Papier.

Für Allen war jetzt der Druck gross genug und er reagierte mit dem Programm «Leadership 7.5», was bedeutete, die Kosten um 20% zu reduzieren, um damit auf Sitzmeilenkosten von 7,5 Cents zu kommen. Er schlug alle Kritik in den Wind, dass sein Vorgehen unrealistisch sei und der Firma nachhaltigen Schaden beibringen könnte. Die Firma, die vorher nie Entlassungen ausgesprochen hatte, plante, sich von 12 000 Angestellten zu trennen. Erfahrene Leute verliessen die Firma, Verunsicherung, Angst und Egoismus machten sich breit. Gewerkschaften, die vorher nie eine Chance hatten, aktiv zu werden, weil die Angestellten überaus bevorzugt behandelt worden waren, hatten jetzt ein leichtes Spiel.

Verspätungen und technische Probleme nahmen zu, Passagierreklamationen erreichten Rekordwerte, das Image der Gesellschaft bröckelte und die Aktienkurse sanken. Bald machte der Spruch unter Passagieren die Runde, «Delta» stünde für «Doesn't Ever Leave The Airport». Zu Kritikern pflegte Allen jeweils zu sagen: «But so be it», was zur Folge hatte, dass viele Angestellte bald darauf Knöpfe auf ihren Uniformen zur Schau stellten, worauf diese Worte geschrieben standen. Ebenso wie Allen die finanzielle Krise zu spät bemerkte, realisierte er den Aufschwung nicht und zog das drastische Sparprogramm gegen alle Kritik durch. Als die finanziellen Aussichten tatsächlich wieder besser wurden, besann sich Allen auf die Angestellten und dankte ihnen wiederholt in Rundbriefen für

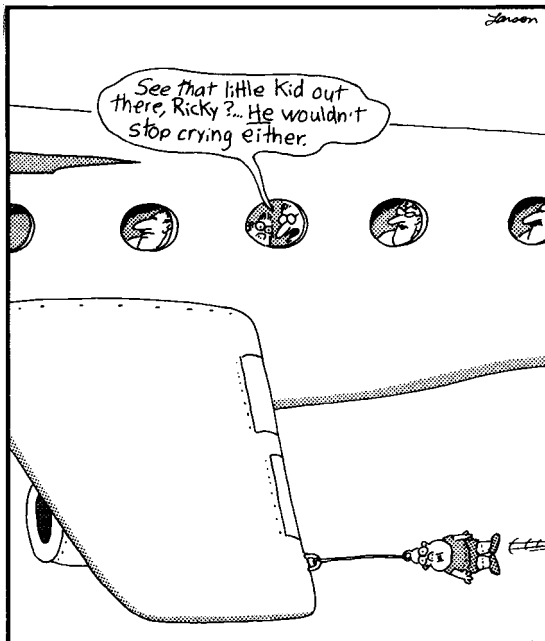
ihre Mitwirkung zum Erreichen des Ziels von «Leadership 7.5» und stellte sogar wieder Leute ein, um den Verspätungen entgegenwirken zu können. Doch die Moral der Angestellten war auf einem Tiefpunkt angelangt und konnte durch solche Aktionen nicht mehr gehoben werden.

Der Verwaltungsrat beschloss, trotz der mittlerweile erreichten Rekordgewinne, den Vertrag von Ronald Allen, der am 31. Juli 1997 abließ, nicht mehr zu erneuern. Man erlaubte ihm, gegenüber der Öffentlichkeit von einer Frühpensionierung nach 34 Delta-Jahren zu reden. Das «Wall Street Journal» analysierte den Schritt als einen Aufstand der Direktion gegen ihren Präsidenten - nicht weil die Gesellschaft bankrott gehen könnte, sondern aus tiefer Sorge um den zerstörten Geist innerhalb der Gesellschaft. Der 65jährige Gerald Grinstein übernahm die Geschäfte und die Suche nach einem neuen Präsidenten. Den Angestellten gegenüber versicherte er: «We place a high value on Delta's culture of respect, unity and deep regard for our heritage. We intend to select a person as our next leader who will work well within this culture we all value so highly.» Mitte August wurde Leo Mullin als erster von ausserhalb der Firma kommender Präsident bei Delta verpflichtet. Er will das Vertrauen der Kunden zurückgewinnen und die Moral der Angestellten wieder herstellen, dabei aber immer den Blick auf die «bottom line» halten.

Einer der berühmtesten Angestellten, die Delta im Zuge des «Leadership

7.5» Programmes verlassen haben, ist John K. Lauber, der Flugsicherheitsdirektor von Delta. Er wechselte im Mai zu Airbus Industries North America und ersetzte den pensionierten Chef Training und Ausbildung, James Duncan. Lauber ist ein anerkannter Top-Experte auf dem Gebiet der Flugsicherheit und wurde von Delta Anfang 1995 geholt, um ge-

meinsame Sicherheits- und Trainingsstandards für die Muttergesellschaft und ihre angeschlossenen Regionallinien zu erarbeiten. Delta musste auch interne Kritik vernehmen, wonach die Sicherheit aus Kostengründen «optimiert» worden sei, was sich unter anderem in einigen ernsthaften Vorfällen im Flugeinsatz manifestiert hatte. ■



By simply attaching the new ACME Wingbaby, airlines can significantly improve their passengers' overall comfort.

(VS) In unserer letzten Ausgabe haben wir uns eingehend mit Aspekten von Gesundheit und Krankheit auseinandergesetzt. Wir wollen aber auch in Zukunft immer wieder auf dieses wichtige, oft jedoch gerade in unserem Berufsstand verdrängte Thema zu sprechen kommen. Nicht selten trifft doch eine/n von uns der Schicksalsschlag, der ihn/sie daran hindert, vielleicht nur für eine bestimmte Zeit, den interessanten Beruf auszuüben, den wir so schätzen. Manchmal ist es ein abruptes Ende einer Karriere, über das eine Loss-of-Licence-Versicherung nur mangelhaft hinwegtrösten kann.

*Wie gehen wir damit um, was beschäftigt Betroffene «danach»? Diesen Fragen werden wir in späteren Ausgaben der **rundschau** hin und wieder nachgehen, uns mit Kollegen über ihre gemachten Erfahrungen unterhalten.*

Heute wendet sich Geri Zumstein mit seinen Gedanken zu Gesundheit und krank sein an Sie. Persönlich erfahrenes Schicksal führte bei seiner Frau und ihm nicht zur Resignation oder zur Verdrängung, sondern schuf eine Institution, die vielen von einer heimtückischen Krankheit Befallenen Hilfe zur Selbsthilfe bietet. Er freut sich sicher über jede Unterstützung aus dem Kollegenkreis.

ZWISCHEN GESUND UND KRANK

Der nachfolgende Beitrag erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Er widerspiegelt die Ansichten eines Einzelnen. Auf den Versuch, diese «wissenschaftlich» zu belegen, wird verzichtet. Die Aussagen entspringen der emotionalen Ebene, werden aber ausnahmslos durch persönlich gemachte und beobachtend sich wiederholende Lebenserfahrungen gestützt. Wer damit nichts anfangen kann, darf meine Gedanken gerne als leere Behauptungen zur Seite schieben.

von Gerhard Zumstein, Captain B-747

Gesund oder krank?

Jährlich, die Älteren unter uns gar halbjährlich, gehen wir zum Medicalcheck und nehmen mehr oder weniger bewusst zur Kenntnis, dass wir für eine weitere Periode als flugtauglich,

also gesund, befunden wurden. Dort wo ein Schatten auf der Lunge, ein Zacken zuviel auf dem Kontrollstreifen oder eine nicht vorgesehene Verfärbung des Fließblattes in unserem «Bisi» festgestellt wird, steht das X

dann neben fluguntauglich. Auch wenn dann weitere Abklärungen folgen, kommt es schliesslich zu einem harten Entscheid zwischen flugtauglich oder -untauglich, resp. gemessen am Verlangten: gesund oder krank.

Und dazwischen, gibt es da nichts? In unserer, der angeheizten Leistung und normierten Erwartungen verfallenen Gesellschaft ist der «Zustand dazwischen» unerwünscht. Dieser Gesellschaft ist es sogar «gelungen», die Schwangerschaft und Geburt zu einem medizinischen Akt (die sicherere Befruchtung im Labor der Firma «Reproduction» bahnt sich als logische Folge an), und das Altern und den natürlichen Tod zur Krankheit zu machen. Das Band der Normalität, Toleranz und Individualität ist schmal geworden. Wer sich ausserhalb dieser Bandbreite bewegt, verursacht Kosten! - nur Kosten?

Je intensiver man sich mit wirklicher Krankheit oder lebenslanger Behinderung befasst, desto besser kann man erkennen, dass dem nicht so ist. Selbstverständlich verursachen kranke Menschen Kosten. Und Gesunde? - Hallenbad, Eisstadion, Turnhalle, Fussballplatz, AHV, SUVA-subsidierte freiwillige Sportverletzungen und vieles mehr - nein, sind nichts für Kranke. Ach, Sie meinen: zur Ertüchtigung; eben, gerade um gesund zu bleiben? Vielleicht; oder ist es nur Mode? Ich frage mich, weshalb dann Goethe ohne Vita-Parcour 83-jährig wurde, Andrés Segovia - so sagt man -

sich nie mehr als 10 m von seiner Gitarre entfernt hatte und wohlalt wurde, derweil Niccolò Paganini nur 58 wurde, sehr wahrscheinlich war seine Individualität von einer Bindegeweibsschwäche, seit 101 Jahren würde man dieser Marfan-Syndrom sagen, geprägt. Es wäre nun wohl töricht, werten zu wollen, welches Leben, Goethes, des im Central Park joggenden Swissair-Piloten oder Paganinis wertvoller, respektive der Gesellschaft gewinnbringender (kostengünstiger) gewesen war. Verschiedene körperliche Zustände, unterschiedliche Lebensspannen, sind normal. Jedermann kann durch Infektion, Viren oder Ausbruch einer Veranlagung krank, als Folge eines Unfalles invalid oder unverschuldet mit einer genetischen Störung geboren werden. Krankheit ist Teil natürlichen Geschehens und dürfte analog der Erkenntnis, dass der Mensch trotz veränderter Lebensbedingungen das Mass des Risikos (z. B. durch Autofahren, Freestyle-Klettern, all die Gleit- und «Todes»-Sturztechniken usw.) konstant hält, in jeder Gesellschaft eine unveränderbare Grösse haben. - Die Frage ist also nicht, wie sie zu besiegen sei, sondern wie wir sie definieren, werten, welchen Platz und Sinn wir ihr zuweisen, und wie die Gesellschaft, Gesunde und Kranke, damit umgehen; denn eines ist sicher: wir alle sterben schliesslich infolge Versagens unseres schwächsten Organs; folglich sind wir alle kra... nicht doch! Oder

doch? Es fragt sich nur, zu welchem Zeitpunkt wir was als solches zuordnen.

Unser Gesundheitssystem ...

oder heisst es nun ... Krankenwesen? Oft pflege ich etwas überspitzt zu sagen:

«Unser Gesundheitssystem ist unglaublich gut - wenn man gesund ist.» Ich meine damit, dass jemand, der sich grundsätzlich guter Gesundheit erfreut, ohne weiteres einen vorübergehenden Einbruch und die damit einhergehende medizinische Behandlung verträgt, auch wenn mal die Dosierung oder Kombination verschiedener Präparate dem Körper zusätzlich zu schaffen machen, oder der chirurgische Eingriff eher der Wirtschaftsförderung und nicht der unabdingbaren Voraussetzung zur Heilung zuzuordnen ist. Anders bei chronisch Kranken oder mit Behinderung Geborener. Dort wird «man» vorsichtig. Oder wussten Sie, dass gerade diese Kategorie Menschen z. B. nicht oder nur ungern geimpft wird? Nämlich wegen der Nebenwirkungen oder möglicher unerwarteter Reaktionen.

So beschränkt sich die medizinische Behandlung in diesen Fällen oft auf Nebensächlichkeiten (wo nichts schief gehen kann), auf wiederholte Standard- oder Routineuntersuchungen (um dem «wir haben unser Möglichstes getan» zu genügen), oder das zwar interessante, aber nicht in den medizinischen Reparaturalltag passen-

de Krankengut wird von Spezialist zu Spezialist weitergereicht. Dies verhält sich mindestens solange so, bis der Herumgereichte endlich ein «Label», d. h. eine (von Vorteil die richtige) Diagnose hat.

Nun sage ich dies alles nicht, um méchant zu sein oder einer Berufsgruppe «an den Karren zu fahren». Nein, ganz im Gegenteil. Es sind dies banale, alltägliche Beobachtungen, wie sie sich z. B. in den 496 Lebensgeschichten, die in den Ordnern der MARFAN STIFTUNG (SCHWEIZ) dokumentiert sind, nachlesen lassen. Bezieht man möglichst viele Gegebenheiten (technische, administrative oder Standessachzwänge) im etablierten System, und die Menschen (auf Arzt- und Patientenseite) als Mensch in seine Betrachtung ein, so ist das Verhalten absolut nachvollziehbar. Dies bedeutet aber nicht, diesen Schwachpunkt nicht ansprechen zu dürfen oder einigen die Freiheit zu lassen, sich für eine bessere Situation der davon Betroffenen einzusetzen.

Wissenschaft und Forschung

Die Wissenschaft hat sich ihre eigenen Spielregeln gesetzt. Eine neue Erkenntnis muss messbar belegt werden, sei es statistisch, bildlich oder indem ein Zeiger oder Lämpchen zum Ansprechen gebracht wird. Ob eine wissenschaftliche Arbeit in den akkreditierten Journals publiziert wird oder nicht, hängt nicht selten vom Ansehen des Autors und der Mitunterzeichnen-

den sowie von der Beurteilung in der Standesordnung Höherer ab. Eine wissenschaftliche Erkenntnis hat so lange zu respektierende Gültigkeit, bis sie durch eine neue Publikation ausser Gefecht gesetzt wird. Uns allen bewusst gewordenes praktisches Beispiel hierzu: veränderter Stellenwert des EKGs in der fliegerärztlichen Untersuchung.

Die Forschung bedient sich der einfallsreichen, oft kombinierten Anwendung neuer, zur Verfügung stehender Technologien. Die Forschungsziele werden meist durch die in einer eben gemachten Erkenntnis mit eingeschlossenen neuen Unbekannten vorgegeben. Allerdings muss jedes Forschungsprojekt vorab einen Geldgeber, sei es der Staat (bei uns z. B. der Nationalfonds), eine dem Problem verschriebene Stiftung oder die Pharmaindustrie, finden. Dort wo keine kommerzielle Anwendung des Ergebnisses in greifbarer Aussicht steht, ist es für die Forscher schwierig, einen grosszügigen Sponsor zu finden. Oft ist es auch so, dass zwar eine Entdeckung gemacht wird, diese aber mangels kommerziellem Potential keine praktische Anwendung findet. Beispiel: 1990 wurde die Lokalisation des genetischen Defekts bei Marfan-Syndrom (MFS) auf Chromosom 15 gefunden. 1991 entdeckte ein Team die «vermindert ausgebildet und in Brüchen liegende» Substanz (Fibrillin FBN-1), die für diese Bindegewebsschwäche und ihre mannigfachen

Auswirkungen verantwortlich ist. In der Zwischenzeit musste zur Kenntnis genommen werden, dass die Mutation im FBN-1 Gen, d. h. der «Schaden» bei praktisch jeder MFS-Familie an einem andern Ort auf dem riesigen Gen gesucht werden muss. Dies ist eine äusserst aufwendige Arbeit, und ob schon der Nachweis dieser Mutation in den Stand eines Hauptkriteriums zur Diagnosestellung erhoben wurde, findet sich nun weltweit kein Labor, welches diese Abklärung gegen Bezahlung ausführt. Forschungsseitig ist der Tatbestand (gleiches Gen, individuelle Mutation) klar. Die Forscher müssen weitergehen, neue verheissungsvolle Projekte vorlegen, denn routinemässige Analysen sind nicht ihre Sache. Zudem muss jedes Forscherteam darauf bedacht sein, dass es «in» bleibt, resp. immer etwas Spannendes auf dem Herd hat.

Dieses System führt leider auch immer wieder dazu, dass voreilige und unbedachte Versprechen und Zukunftsaussichten (vgl. z. B. die Anzeigen der GEN SUISSE-Kampagne im Vorfeld der Abstimmung über die Gen-Schutz-Initiative) gemacht werden. Weiter muss man sich der Frage stellen, ob die Herstellung kranker Tiere zu Untersuchungszwecken, und diese obendrein noch patentieren zu lassen, nun wirklich die fortschrittlichste Art menschlichen Handelns ist. Von der Krönung der Schöpfung dürfte man doch eine etwas feinere, noblere Haltung erwarten - denke ich.

Mit festgefahrenen Procedures wie dem Tierversuch verbauen wir uns zudem den Weitblick und die Kapazität, direkt auf den Menschen bezogene Erkenntnisse zu gewinnen, ohne den aufwendigen Umweg über den Tierversuch. Ist das Guillain-Barré Syndrom (GBS) wirklich so selten? Wieso sind mir als «nicht medizinischem» Bürger bereits vier Menschen, zwei davon aus dem Cockpitcorps! mit GBS begegnet? Wurden Lebensweise, Alter, Auslösemoment usw. usw. miteinander verglichen, Erfahrungen gesammelt? Oder haben Sie sich auch schon gefragt, ob die Zahl der in unserer Berufsgruppe vorgefallenen Hirntumore und deren Behandlungsergebnisse im allgemeinen Durchschnitt liegen?

Selbsthilfegruppen, so weit das Auge reicht

Vereinigungen aller Art auf Patientenseite gehören heute ebenso in die medizinische Landschaft wie die Spezialisten-Gesellschaft auf der professionellen. Diese Entwicklung entspringt weder einer «Marktlücke», noch der Langeweile der jeweiligen Initiatoren. Vielmehr steht oft ein Notschrei, ein Bewusstwerden über einen unhaltbaren Zustand am Anfang eines solchen Schrittes. Es sei damit nicht gesagt, dass es entsprechend der wachsenden Zahl dieser Organisationen den Betroffenen viel schlechter denn je gehe. Der Grund der Zunahme liegt vielmehr darin, dass sich die Lebensansprüche sowohl für Gesunde wie Be-

hinderte oder krank Gewordene verändern. Mit zunehmendem Umfang sämtlichen Wissens auf allen Gebieten braucht es Triage- und Integrationsstellen. Vom Betroffenen wird heute erwartet, dass er seine Andersartigkeit, resp. sein Abweichen von der Norm begründen kann und darüber Bescheid weiss, wie damit optimal umzugehen sei. Dies nicht zuletzt auch zur Entlastung und dem Komfort des nicht betroffenen Teils der Gesellschaft.

Unter diesen Gegebenheiten fallen den stützenden Organisationen eine Vielzahl an Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu, deren voller Sinn oft erst erfasst werden kann, wenn jemand selber oder ein Mensch in seinem persönlichen Umfeld unversehens in die Rolle des Betroffenen gerät. Und wer dabei denkt, dass der getriebene Aufwand, gemessen am Nutzen, unverhältnismässig sei, den möchte ich anlässlich seiner nächsten Erkältung oder seines Fusspilzes nicht bei der Arztvisite ertappen. Weiter gilt zu verstehen, dass auch jemand mit einer grundsätzlichen Schwäche, Krankheit oder Behinderung in unseren Breitengraden, gleich wie Gesunde, andern Ansprüchen zu genügen hat, als jemand in ärmeren Regionen. Marfan (MFS) in der Schweiz und in Mumbay sind sich gleich. Wie aber die Gesellschaft damit umgeht, unterscheidet sich in gleichem Masse, wie sich die Gesellschaft als Ganzes unterscheidet.

10 Jahre MARFAN STIFTUNG (SCHWEIZ)

Für die jüngeren Kollegen sei es wiederholt: Die MARFAN STIFTUNG entstand aus der persönlichen Betroffenheit des Schreibenden und seiner Frau nach dem unnötigen und harten Sterben unseres Sohnes Simon im Alter von 15 Jahren an den Folgen der nach Antoine B. Marfan vor 101 Jahren beschriebenen Bindegewebsschwäche. Dank weitsichtiger und treuer finanzieller Unterstützung aus unseren Reihen konnte sich die Stiftung erfreulich entwickeln und nimmt heute viele, zur Selbstverständlichkeit gewordene Aufgaben und Verpflichtungen wahr, die für die betroffenen Familien und die geforderten Ärzte, den praktischen Umgang mit dieser heimtückischen Schwäche in wesentlich klarere und ruhigere Bahnen gebracht haben. Als verantwortlicher Präsident ist es nicht an mir, mich hier über Erreichtes, die Qualität der Stiftungsarbeit und das erworbene Vertrauen auf nationaler und internationaler Ebene auszulassen. Zur Orientierung des Lesers und Gönners seien einige Prinzipien und Wirkungsgebiete der Stiftung aufgezählt:

◆ die MARFAN STIFTUNG (SCHWEIZ) kennt den Mitgliederstatus nicht und erhebt folglich keine Mitgliederbeiträge. Begründung: Wir wollen Menschen mit MFS nicht zu «unseren Konsumenten» machen und die Haltung fördern: ich habe bezahlt – ich habe ein Recht – die sollen mal! Die

Eigenverantwortlichkeit jedes Einzelnen muss gewahrt respektive gefördert werden. Wir tun aber unser Möglichstes, nicht zuletzt durch eine sehr enge, persönliche Begleitung (Aufgabe meiner Frau), die Betroffenen dorthin zu führen. Wir lassen niemanden im Regen stehen. Merkt dann die betroffene Familie zu einem späteren Zeitpunkt, wie wertvoll diese anfänglich intensivere, dann allmählich in die neue Eigenverantwortung entlassende Begleitung war, kommt der Stiftung meist eine wesentlich grössere Spende zu, als dies ein Jahresbeitrag ausmachen würde. Mit dieser Beziehung der gewährten gegenseitigen Unabhängigkeit haben wir sehr gute Erfahrungen gemacht. Sie fordert uns zu überzeugenden Leistungen, wollen wir nicht aus der Gunst fallen, erspart eine aufwendige Vereinsstruktur und braucht ein Minimum an administrativem Organisationsaufwand

- ◆ wir geben Informationsschriften und medizinische Merkblätter heraus
- ◆ fördern medizinische Spezialisten
- ◆ organisieren Treffen mit Vorträgen und Workshops für Betroffene
- ◆ und Weiterbildungsanlässe für Ärzte - und wer nun denkt, meine Äusserungen über Medizin und Gesellschaft kämen manchmal etwas spitz daher und müssten wohl in Widerspruch mit der genannten Fördertätigkeit liegen, der hat recht empfunden; was die kritische Betrachtungsweise betrifft. Sich diese Freiheit zu bewah-

ren und gute Kräfte am richtigen Ort zu unterstützen, wird dadurch erst recht ermöglicht. Nichts denkende, opportunistische Mitläufer ohne Motivation und Hingabe finden nämlich hier keinen Zugang

- ◆ betreiben Öffentlichkeitsarbeit
- ◆ sichern, dank unseren Verbindungen zu den Organisationen anderer Länder und der Kontakte zu den führenden Spezialisten, das MFS-Wissen in der Schweiz auf neuestem Stand
- ◆ fördern die interdisziplinäre Koordination und das Einrichten spezieller MFS-Sprechstunden an den universitären Zentren

Wie schwierig diese letzte Zielsetzung in der heutigen Situation der Spitäler zu verwirklichen ist, können Sie sich ausdenken. Es erstaunt daher nicht, dass sich bereits vorsichtige Anfragen vernehmen lassen, ob denn nicht vielleicht die Stiftung diese oder jene Spitalstelle mitfinanzieren könnte.

Ja, und was nun? Ich denke, dass es bereits genügend Kraftverschleiss in der Politik gibt, und es schade für die Schaffenskraft unserer kleinen Organisation wäre, diese zur Beeinflussung von Grundsatzdiskussionen zu investieren. Zudem bin ich nun halt mal der «Macher». Zuviel habe ich bereits in den 15 Jahren, in denen mich Simon begleitete und lehrte, ungenutzt gelassen. Ich habe keine Zeit mehr zu warten und auf links und rechts Rücksicht zu nehmen. Was das Leben unserer Menschen mit MFS etwas leichter

macht, ist unterstützungswürdig. Wer etwas Vernünftiges tun will, der mache es hier und jetzt; ohne zu fragen wievielen es etwas nütze. So werde ich denn neu an unsere Stiftung tretende Herausforderungen annehmen. Unter diesem Gesichtspunkt stehen auch meine Anstrengungen, dort wo sinnvoll und gemeinsame Anliegen vorliegen, mit andern Organisationen unheilbarer Erbkrankheiten (Muskel-dystrophien, Cystische Fibrose) im Rahmen der Sammelaktion TELETHON zusammen zu arbeiten. Und sollten Sie am 5. und 6. Dezember 1997 bei Ihrem Coiffeur, in der Dorf-wirtschaft, einem Gala-Diner der «Grandes Tables de Suisse» oder in einem Bahnhof der Rockgruppe Gott-hard begegnen, die sich für die TELETHON-Idee zur Verfügung stellten, dann dürfen Sie wissen, dass da einer der Ihren angeteigt und koordiniert hat und Ihre Spende schliesslich mit Gewinn an Projekte der MARFAN STIFTUNG zurückfliessen wird.

Abschliessend möchte ich bei dieser Gelegenheit einmal mehr allen regelmässigen und sporadischen Gönnern der MARFAN STIFTUNG (SCHWEIZ) herzlich danken. Speziell bedanken möchte ich mich bei all den Spendern der Kollekte im Anschluss an die Trauerfeier von Bruno Steiner am 12.9.97 in Russikon. Diese ergab den unglaublichen Betrag von Fr. 1338.- !

Ich würde mich - um das stiftungsseitige Überleben trotz meiner nahenden Pensionierung zu garantieren - freuen,

wenn sich weitere, auch jüngere Kolleginnen und Kollegen als Null-Aufwand-Gönner* bei unserem Werk eintragen liessen.

Wer mal so echt am Puls unserer Aktivitäten teilhaben und sich vom Sinn eines solchen Werkes überzeugen möchte, der besuche doch als Gast* unser medizinisches Rundtischgespräch

von Freitag, 21. November 1997, 14.00 Uhr am Inselspital in Bern oder das 16. Marfan-Treffen und den Jubiläumsanlass mit Einladung zu gesponsertem Apéro und Nachtessen am Samstag, 22. November 1997 im Designcenter von Langenthal.

Ich würde mich sehr freuen.

Euer Geri Zumstein

* Gönnerabsichten oder Gastteilnahme bitte an G. Zumstein intern Fach 1145
Stiftungsadresse: MARFAN STIFTUNG (SCHWEIZ) / Postfach / 4901 Langenthal
Tel. 062 923 15 08, oder Fax 062 923 16 61 signalisieren.



- Ich werde NULL-AUFWAND-GÖNNER und avisiere meine Bank/Post, der MARFAN STIFTUNG (SCHWEIZ) regelmässig einen Betrag zu überweisen. Ich will keine Dankesschreiben und keine Mitteilungen. Per Jahresende erhalte ich eine Spendenbestätigung.

Senden Sie mir:

- Stiftungsurkunde
 Medizinische Informationsschrift
 2 mal jährlich MARFAN UNTER UNS
 Tätigkeitsbericht
 Jahresrechnung
 ... Einzahlungsscheine

Anmeldung für:

- Gastteilnahme Bern am 21.11.97
 Gastteilnahme Langenthal 22.11.97

Name:.....

Vorname:.....

Strasse / Nr.:.....

PLZ / Ort:.....

Internationale Verbände

(CF) Um Ihnen einen Einblick über den «aeropersischen» Horizont hinaus zu geben, stellen sich unsere Kollegen vom BRB (Betriebsratbord) von Austrian Airlines und ACA (Austrian Cockpit Association) vor. Neben einer kurzen Zusammenfassung der gesetzlichen Grundlagen und der Tätigkeitsbereiche von BRB und ACA gibt Ihnen Willi Maderner (Vorstandsmitglied) auch einen Rückblick auf den Streik 1993 der AUA Piloten.

1. Position BRB / ACA

1.1 Gesetzliche Voraussetzungen

In Österreich ist die Vertretung der Arbeitnehmer durch das Arbeitsverfassungsgesetz geregelt. Jeder Arbeitgeber hat ab einer bestimmten Anzahl von Arbeitnehmern seinen Betriebsrat zu installieren. Die Anzahl der Betriebsräte richtet sich nach der Anzahl der zu vertretenden Arbeitnehmer. Bei Austrian Airlines sind dies derzeit 14 Betriebsräte für das fliegende Personal (Cockpit und Kabine gemeinsam vertreten). Ihre Funktionsperiode dauert 4 Jahre. Scheidet ein einzelnes Betriebsratsmitglied vorzeitig aus, wird ein neues aus einer gewählten Ersatzliste nachnominiert. Die Wiederwahl von Betriebsräten ist nicht beschränkt. Die Rechte und Pflichten des Betriebsrates sind ebenfalls im Arbeitsverfassungsgesetz geregelt. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat Sach-

aufwendungen (Büro, Sekretariat, Arbeitsmittel) und Arbeitszeit zur Verfügung zu stellen. Das bedeutet, dass, ebenfalls grössenabhängig, Betriebsräte freigestellt werden müssen. Der BRB hat derzeit Anrecht auf 2 freigestellte Betriebsräte, die wir über eine Zeitbank verwalten. Die Arbeitnehmer sind durch den Betriebsrat daher pflichtvertreten und müssen verpflichtend einen finanziellen Beitrag (Betriebsumlage) in die Betriebsratskasse leisten.

1.2 Aufgabengebiet des BRB

Aufgabe eines Betriebsrates ist es, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten. Das Ausmass der Mitbestimmung im Unternehmen ist gesetzlich, bzw. durch einen Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarungen geregelt. Die Mitbestimmung kann in Form von Mitwirkung, Beratung oder Information erfolgen.

1.3 Gewerkschaft

In Österreich gilt das Prinzip der Sozialpartnerschaft. Arbeitnehmer sind überbetrieblich durch Gewerkschaften, Arbeitgeber durch Wirtschaftskammern vertreten. Die Betriebsräte eines Unternehmens werden branchenspezifisch in Gewerkschaftsfunktionen delegiert. Jeder Arbeitnehmer kann Mitglied der Gewerkschaft sein (freiwillig). Je grös-

ser der Mitgliederstand, desto grösser auch die Mitbestimmung. Der BRB ist in der Gewerkschaftsgruppe Handel, Transport und Verkehr eingebunden. Kollektivvertragsverhandlungen werden von Gewerkschaft und Wirtschaftskammer geführt. Bei Austrian Airlines wird die Tarifpartnerschaft faktisch jedoch von der Firmenleitung und vom BRB ausgeführt.

1.4 ACA

Die Austrian Cockpit Association ist der Verband der österreichischen Verkehrs-piloten. Es ist ein freier Verein mit eigenen Statuten. Ziel ist die Interessensvertretung der Piloten gegenüber Behörden, Institutionen, Firmen und Öffentlichkeit. Die ACA hat ca. 560 Mitglieder, was österreichweit einem 60% Organisationsgrad entspricht. Bei OS sind 95% der Piloten ACA Mitglieder. ACA ist Mitglied bei IFALPA und ECA. Die Aufwendungen für den Verein werden durch Mitgliedsbeiträge der Mitglieder gedeckt. Die Arbeit des Vorstandes und der Funktionäre erfolgt grösstenteils freiwillig. Die nötigen Arbeitstage/Dienstfreistellungen werden von den Firmen abgekauft. Der Dachverband der Flugbegeleiter ist die AFA (Austrian Flight Attendant Association), die ebenfalls als Verband fungiert.

1.5 Zusammenarbeit mit Verbänden

Die Betriebsräte des fliegenden Personals der österreichischen Fluglinien arbeiten eng mit den Verbänden zusammen. Teilweise und wo sinnvoll werden

die Agenden der ACA durch Betriebsräte wahrgenommen (Personalunion), z.B. Industrial Delegate bei IFALPA, ECA Director. Die Zusammenarbeit mit ausländischen Verbänden oder Personalvertretungen wird ebenfalls durch den BRB wahrgenommen.

2. Streik bei Austrian Airlines 1993

2.1 Gesetzliche Möglichkeiten

In Österreich besteht die rechtliche Voraussetzung gewerkschaftliche Kampf-massnahmen durchzuführen. Dies bedeutet, dass unter gewissen Voraussetzungen die Möglichkeit eines Streiks gegeben ist. Die Deckung eines Streikbeschlusses durch die Gewerkschaft ist eine der Voraussetzungen eines legitimen Streiks.

2.2 Ursache

Die Ursache des damaligen Ausstandes war die Verweigerung der Betriebsratstätigkeit im Zuge von Restrukturierungsplänen im Unternehmen. Die Firmenleitung sprach gegenüber den damals 17 ältesten Kapitänen die Kündigung aus, gestand aber dem Betriebsrat keinerlei Mitsprache zu, obwohl dies gesetzlich vorgeschrieben ist. Im Zuge der Verhandlungen des Projektes «ALCAZAR» erfolgten bereits grobe Verstösse gegen die gesetzlichen Informationspflichten des Arbeitgebers. Nach einer ausserordentlichen Betriebsversammlung (Teilnahmerecht der Arbeitnehmer), wurde in einer Urabstimmung der Streikbeschluss gefasst.

2.3 Verlauf des Streiks

Der Streik wurde am Abend des 31. Oktobers 1993 unangekündigt ausgerufen und führte zu chaotischen Bedingungen am Flughafen Wien. Dem Streikbeschluss schlossen sich die Betriebsräte des Bodenpersonals nicht an (wohl aber das Kabinenpersonal, Anm. Redaktion). In der damaligen Firmenstruktur war unter anderem die 100% Tochter AAS, der Regionalflugbetrieb von Austrian Airlines. Betrieben wurden Fokker 50 Flugzeuge. Die Besatzung dieser Maschinen erfolgte durch Piloten der Firma AAS und Kopiloten von Austrian, die als sogenannte Konzernpiloten auf diese Flugzeuge zugeteilt waren. Die Personalvertretung der AAS Piloten schloss sich dem Arbeitskampf ebenfalls nicht an. Flugbegleiter auf diesen Maschinen waren ausschliesslich von Austrian Airlines (OS). Dies führte zu der problematischen Situation, dass nur AAS Piloten fliegen durften. Auf Druck der Geschäftsleitung wurden die für AAS fliegenden OS Kopiloten gezwungen während des Streiks zu fliegen. Wegen der rechtlich nicht eindeutig klaren Situation wurde vom BRB dem Einsatz dieser OS Kopiloten nicht widersprochen. Diese flogen zu-

sätzlich als «Sicherheits-Flight-Attendants» in der Kabine mit, führten aber keinerlei Servicetätigkeiten aus. Die im Laufe des 3-tägigen Streiks organisierten Fluglinien, zum Wiederaufbau eines alternativen Flugbetriebes bei OS, waren allesamt Non-Union Carriers. Der Erfolg des Streiks lag unter anderem in der grossartigen Unterstützung durch ausländische Verbände. Hier hat sich der enorme, positive Effekt einer Solidarisierung voll gezeigt. Der Druck durch IFALPA und bestehende Zusammenarbeitsverträge mit anderen Personalvertretungen kam bei der Geschäftsleitung voll zu tragen. Nach mehr als drei Tagen wurde der ausgehandelte Kompromiss in einer weiteren Urabstimmung angenommen. Gegen die streikenden Arbeitnehmer wurden keine Repressalien ausgesprochen. Fortlaufende Verhandlungen zur Restrukturierung und Kostensenkung des Flugbetriebes wurden aufgenommen. Das Ergebnis war unter anderem der Abtausch eines Gehaltsanteiles von 15% gegen die Betriebsvereinbarung «Beschäftigungsschutz» (Scope Clause), der heute sichtbar eine gute Investition war.

Wilhelm Maderner, Vorstandsmitglied BRB

Inserat 1/4 quer
Limmat Treuhand

Inserat VP Bank ganze Seite

Kaleidoskop 5-97

Längster Jet

Der erste motorisierte Flug der Gebrüder Wright führte über eine Strecke von 36,6 Meter. Dieser historische Flug wäre heutzutage bereits in der Mitte der Kabine der neuen Boeing 777-300 zu Ende gewesen. Am 8. September wurde der Welt das mit 73,8 Metern Länge längste je gebaute Flugzeug, die Boeing 777-300, vorgestellt. In 500 Flugstunden soll diese gestreckte Variante der Boeing 777 (für 368 bis 555 Passagiere, je nach Klasseneinteilung) auf Herz und Nieren getestet und zertifiziert werden. Erste Ablieferungen des Typs mit Rolls-Royce Trent 800 Triebwerken sind für Mai 1998 an Cathay Pacific geplant, die Version mit Pratt & Whitney Triebwerken folgt einen Monat später. Trotz des um zehn Meter gestreckten Rumpfes und um 13 Tonnen gesteigerten Abfluggewichtes kommt die 777-300 mit der gleichen Spannweite von 60,9 Metern aus wie die Basisversion 777-200, dies dank in Details verbesserter Aerodynamik. Boeing redet bereits von Ultralangstreckenflugzeugen, genannt 777-200X und -300X, die maximal 16 500 km, respektive 12 580 km weit fliegen sollen und in Konkurrenz zu den Airbus A340 und A330 stehen. Diese Weiterentwicklungen - mit Unterflur-Schlafkojen - kommen nicht mehr um eine Flügelstreckung herum. Boeing will an den Flügelspit-

zen 1,3 Meter und an den Flügelwurzeln 0,7 Meter ansetzen sowie zusätzliche Rumpftanks installieren, wobei das Tankvolumen auf 181 500 Liter ansteigen wird.

Douglas' Ende

Delta Raketen, C-17 Transporter und hektorlose MD-Helikopter wurden in der Werbung schon kurz nach der Übernahme von McDonnell Douglas durch Boeing als Produkte letzterer Firma angepriesen, mit retouchierten Firmensigneten, aber gleichgebliebenen Werbesprüchen. Nun hat Boeing den 1. November als «dead-line» für die Zukunft der Flugzeugprodukte von McDonnell Douglas festgelegt. Boeing will Douglas-Flugzeuge bauen «solange ein Bedarf am Markt» sichtbar ist. Die MD-11 habe immer noch Potential als Frachtflugzeug, aber Aufträge für die Passagierversion seien keine mehr hereingekommen. Wahrscheinlich wird die Produktion der MD-80 und MD-90 eingestellt, hingegen die Serienfertigung der neuen MD-95 wie geplant aufgenommen, da mit diesem Flugzeug der Sektor unterhalb der kleinsten Boeing 737 bedient werden kann. Da dieses Flugzeug mit umweltfreundlichen, leisen BMW Rolls-Royce Triebwerken ausgerüstet wird, stellt dies ein gutes Verkaufsargument dar, ausserdem eignet es sich von der Auslegung her, mit

einem verkürzten Rumpf in den Markt der kleineren Regionalflugzeuge vorzustoßen.

Flugsicherheit für Manager

Die Flight Safety Foundation gibt ein neues Periodikum heraus, das nur eine Seite kurz ist und sich speziell an die Manager von Fluggesellschaften richtet. Da diese nie Zeit - und schon gar nicht für die Flugsicherheit - haben, wird in knappen Worten je ein Thema erläutert. Das erste Bulletin mit dem Titel «The Dollars and Sense of Risk Management and Aviation Safety» spricht von der natürlichen Neigung der Menschen, sich zu irren. Da mit einem ausgeklügelten Sicherheitsmanagement diese Irrtümer entdeckt und korrigiert werden können, sollten dies alle Gesellschaften zu ihrem Wohl aufbauen. Auch Informationen über Vorfälle in der Firma sollten aktiv gesammelt und auf höchstem Direktionsniveau sachlich und ehrlich ausgewertet werden, denn dies bedeutet einen wesentlichen Baustein für die zukünftige Flugsicherheit der Firma.

Low-low-cost

Condor, die (billigere) Chartergesellschaft von Lufthansa, hat Mühe, in Berlin mit Aero Lloyd und Air Berlin zu konkurrieren. Sie gründet deshalb eine Untergesellschaft (Condörlein?) mit einer 20% günstigeren Kostenstruktur, die mit sechs A320, die ab April 1998 geliefert werden, Flüge ab Berlin machen wird. Die Piloten sollen aber weiterhin aus dem Lufthansa-Condor-Pool

kommen, alle anderen Angestellten würden neu rekrutiert.

Mittel gegen Tankexplosionen

Seit dem Absturz der TWA 747 vor über einem Jahr diskutieren alle Beteiligten und interessierten Stellen über die Sicherheit von Tankanlagen. Eine billige Lösung zur Frage, wie ein Ausbruch von Feuer in Flugzeugtanks verhindert werden kann, kommt von einem US-Britischen Team: Gasförmiges Kohlendioxid soll in Tanks strömen, sobald Detektoren das Kerosen-Luft-Gemisch als kritisch beurteilen. Alle Systemkomponenten seien bereits auf dem Markt erhältlich und der Einbau stelle keine Probleme dar, betonen die Fachleute. Auch für Frachträume könne Kohlendioxid statt des umweltbelastenden Halons verwendet werden. Vielleicht werden dazu noch Hunde-Sauerstoffmasken mitgeliefert ...

Für die Boeing 767 wurde eine neue Vorschrift erlassen, die besagt, dass das Flugzeug mit mindestens 450 kg Treibstoff im Rumpftank operiert werden müsse, damit die Gefahr eines Trockenlaufens der Pumpen verhindert wird. Bei einer Royal Brunei 767 wurde im Frühling Verdacht auf Funkenbildung geäußert.

FAA überwacht Frachter

Der Absturz einer «Fine Air» DC-8-61 in Miami von Anfang August ist mit größter Wahrscheinlichkeit auf das Verschieben eines Teils der Ladung während des Startes, auf eine falsche Bela-

dung von Beginn weg oder eine Kombination beider Ursachen zurückzuführen. Entgegen ersten Meldungen arbeiteten die Triebwerke einwandfrei, aber die DC-8, im Auftrag der Dominikanischen Aeromar Airlines unterwegs, bäumte sich nach dem Abheben in einem Winkel von fast 60 Grad auf. Einige der 16 Paletten mit Textilien seien nicht gesichert gewesen. Die Beladung wurde offenbar dreimal umdisponiert, einmal wegen eines gebrochenen Arretierhakens. Aeromar Airlines kann selber nicht in die USA fliegen, da die Dominikanische Republik auf der schwarzen Liste der FAA steht.

Aufgrund dieses und eines weiteren Unfalles von DC-8 Frachtflugzeugen hat die US-Behörde FAA eine strengere Überwachung aller Frachtfluggesellschaften angeordnet. Der «Fine Air» wurde kurzerhand die Betriebslizenz entzogen. Denn bereits im Juni informierte ein FAA-Inspektor die Direktion der «Fine Air», dass Unregelmäßigkeiten beim Beladen sowie defekte Haltesysteme in Flugzeugen festgestellt worden seien. Jetzt sind elf auf Frachtoperation spezialisierte Inspektoren nach Miami detachiert worden. Bereits zeichneten sich schwerwiegende Verfehlungen der Bodendienste ab, was das Wägen und die Sicherheit der Fracht anbelangt. Sechs der elf DC-8 weisen Defekte auf und Frachtbriefe deckten Zuwiderhandlungen gegen Bestimmungen über gefährliche Güter auf. Alle US-Firmen, die mit dem Transport von Fracht am Boden oder in der Luft zu tun haben,

müssen jetzt die Ausbildung ihrer Angestellten sowie alle einschlägigen Vorschriften und deren Einhaltung überprüfen. Ferner müssen die Aufzeichnungsgeräte der Flugzeuge kontrolliert werden, da dasjenige der «Fine Air» DC-8 offenbar schon längere Zeit defekt war und nur noch drei, statt elf Parameter aufgezeichnet wurden.

Kleinster Regional Jet

Der Brasilianische Flugzeughersteller Embraer hat sich erfolgreich, aber später als der Konkurrent Bombardier Canada, im Markt der Regional Jets etabliert. Die EMB-145, ein 45-plätziges Kurzstreckenverkehrsflugzeug, wurde von verschiedenen namhaften Fluggesellschaften bestellt und jeden Monat verlassen vier davon die Werkhallen. Embraer hat die Pläne, aus diesem Basismodell eine gestreckte Variante zu bauen, vorläufig auf Eis gelegt, da die Firma zu Recht befürchtet, dass Boeing mit einer verkürzten MD-95 in das Territorium der 70plätzer eindringen könnte - und dann würde die Luft dünn für (zu) viele Anbieter. Also beschloss Embraer, in den vorläufig von der grossen Konkurrenz noch nicht beachteten Markt der 37plätzigen Jetflugzeuge vorzudringen. Die EMB-135 soll bereits im nächsten Jahr erstmals fliegen und gegen Ende 1999 ausgeliefert werden. Der Verkaufspreis konnte durch neue Verträge mit den Unterlieferanten auf 11,8 Millionen \$ festgelegt werden, rund ein Viertel weniger als für die EMB-145. Momentan einziger Konkur-

rent in diesem Segment ist Fairchild-Dornier mit der Düsenversion der Do-328.

Garuda A300 auf falschem Kurs

Am 26. September flog eine 12-jährige A300B4 der Garuda in einen Hügel südlich des Flughafens von Medan in Sumatra. Erste Meldungen führten das Unglück auf die seit Monaten andauernde Beeinträchtigung der Sicht durch Rauch und Russ aufgrund der riesigen Waldbrände in Indonesien zurück. Die Auswertungen zeigen, dass diese nicht Ursache, aber doch ein Glied in der Unfallkette war, denn die Besatzung hätte bei besserer Sicht gesehen, dass sie auf die Hügelkette zugeflogen ist.

Die Besatzung des Fluges Garuda 152 wurde bereits früh angewiesen, die Geschwindigkeit zu reduzieren, da ein Flugzeug für den Start auf der einzigen Piste des kleinen Flughafens Medan bereit war. Garuda 152 sank auf 3000 ft ab und hatte Kurs auf das VOR genommen, das fünf Meilen südwestlich des Flugplatzes steht. Da das andere Flugzeug immer noch auf dem Rollweg war, wurde der Airbus auf einen «extended Downwind» für einen ILS-Anflug auf die Piste 05 geschickt. Der Besatzung war klar, dass sie in Richtung 8000 ft hoher Berge geschickt wurden und reagierte nach einigem Zögern: «confirm, we are cleared from mountainous area?». Der Fluglotse beruhigte sie: «Affirm, Sir!» Eine halbe Minute danach, zwei Minuten vor der Bodenberührung, wurden die Piloten angewiesen, nach rechts zu drehen: «Garuda 152, turn

right heading 046, report established localizer.» Diese Meldung wurde korrekt bestätigt, aber das Flugzeug flog weiter geradeaus, und 20 Sekunden später fragte der nervös werdende Fluglotse, der eine Bewegung des Radarechos nach links festzustellen glaubte: «152, confirm you are making turning left now?», worauf die Besatzung verneinte: «We are turning right now.» Der offenbar verwirrte Fluglotse (er hatte dem in Medan eben gestarteten Flugzeug eine Linkskurve und eine Höhe von 2000 ft zugewiesen) antwortete: «152, ok, you continue turning left now.» 10 Sekunden später fragte der verunsicherte Pilot: «Garuda 152, confirm turning left or right heading 046?», worauf ihm der Fluglotse bestätigte: «continue turn right, heading 015.» Das Flugzeug krachte zehn Sekunden später mit rund 210 kt Geschwindigkeit, Querlage rechts und vermutlich Kurs Nord in die Berge.

Da bis jetzt weder Flugdatenschreiber noch Cockpittonband oder GPWS in der sumpfigen Reisterrasse getunden worden sind, konnten der Kurs und die Höhe des A300 erst anhand der Radaraufzeichnungen des Primärradars von Medan nachvollzogen werden. Das Tonband, das die Gespräche im Tower aufgezeichnet hatte, liess auf eine gewisse Nervosität der Fluglotsen und Unsicherheit über die Position der Garuda A300 schliessen. ob die Freigabe auf 2000 ft bei einer publizierten Anflughöhe von 2500 ft wirklich erteilt wurde oder ob die Besatzung der A300 die

Meldung an das abfliegende Flugzeug, auf 2000 ft zu steigen, irrtümlich als an sie gerichtete Sinkfreigabe auffasste, ist ebenfalls noch nicht klar. ob überhaupt das GPWS der A300 angesprochen hatte und ob es ignoriert worden war, kann erst mit weiteren Untersuchungen festgestellt werden. Die Radaraufzeichnungen liessen auf eine Höhe von 2012 ft schliessen, als das Flugzeug zuerst mit einem Flügel das Gelände touchierte, wogegen die Geländekonturen an jenem Ort eine Höhe von 1500 ft aufwiesen, also auch in diesem Punkt Unsicherheit dokumentieren. Die Endlage des Rumpfes war sogar nur auf 1150 ft Höhe.

Hätte die Besatzung früher die Geschwindigkeit reduziert, um der abfliegenden Maschine Zeit zu lassen, hätte der Fluglotse den fast hindernisfreien

Standardanflug im Nordwesten zugeteilt, hätte die Besatzung den Kurswechsel in Richtung hoher Hindernisse nicht akzeptiert, hätte der Fluglotse aggressiver und genauer reagiert, als er sich der Gefahr bewusst worden war oder hätte die Besatzung die Höhe noch nicht verlassen, denn von der noch zu fliegenden Anflugstrecke hätten 3000 ft noch lange gereicht, es wäre nicht zu dieser Katastrophe gekommen, bei der alle 234 Leute an Bord gestorben sind.

Das indonesische Luftamt hat - erstmals - eine mehrmonatige, detaillierte Überprüfung des Sicherheitsstandards von Garuda angeordnet. Seit der Betriebsaufnahme vor 47 Jahren wurden bereits 28 schwerere Unfälle registriert, 14 davon waren Totalverluste. Garuda besitzt rund sechzig Flugzeuge. Auf-

Yawspin



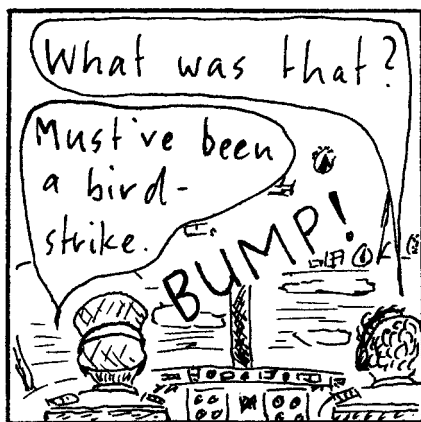
grund dieses Unfalles hat Merpati, die Regionallinie von Garuda, das neue, verbesserte EGPWS (enhanced GPWS) für ihre Flugzeuge bestellt.

Geschieht jetzt etwas in Afrika?

Der Zusammenstoß einer Tu-154 der deutschen Luftwaffe (Restposten aus der DDR-Zeit) mit einem C-141 Transporter der US Air Force am 13. September vor der Namibischen Küste hat die von der IFALPA schon seit Jahren beschworene kritische Situation über Afrika in die Welt hinausgetragen, vor allem auch in die USA, die dieses Problem bisher nicht zuoberst auf der Traktandenliste geführt hatten.

Die C-141 war in Windhoek in Namibia gestartet, die Tu-154 kam von Norden her mit dem Ziel Windhoek. Der letzte aufgezeichnete Kurzwellen-Funkspruch

der C-141 Besatzung mit Windhoek war die Bestätigung, dass das Flugzeug die zugewiesene Höhe von 35 000 ft erreicht habe. Von der Tu-154 wurde bis zum Zeitpunkt der Kollision weder in Luanda, noch in Brazzaville oder Windhoek ein Funkspruch empfangen. Der Fluglotse in Accra erlaubte der Tu-154, auf 35 000 ft zu steigen. Wahrscheinlich fügte er den in Afrika so beliebten Satz «no reported traffic» hinzu ... Offenbar wurde von den Piloten die empfohlenen Positionsmeldungen auf der international bekannten Frequenz auch nicht gemacht, denn sonst wäre ihnen vielleicht aufgefallen, dass sie sich gefährlich werden könnten. Ebenfalls ist anzunehmen, dass keines dieser alten Flugzeuge TCAS installiert hatte, für Militärflugzeuge ist's ohnehin nicht vorgeschrieben ... Also: Weiterhin Au-



© AEROPERS RUNDSCHAU 1997

gen auf und kritisch den Luftraum überwachen!

Ein Leserbriefschreiber hat im «Aviation Week» die Frage gestellt, ob es zuerst diesen Unfall gebraucht habe, bis sich die USAF endlich bemüssigt fühle, TCAS einzubauen. Auch die Installation von GPS (erst noch eine militärische Erfindung!) und modernerer Navigationsgeräte in die Transportflugzeuge sei erst nach dem Absturz einer CT-43 (militärische B 737-200) mit einem hohen Politiker an Bord angeordnet worden. Bisher seien stets und erfolgreich Budgetrestriktionen über die Sicherheit gestellt worden.

... und über dem Nordatlantik?

Seit der Einführung der 1000 ft Vertikalabstände über dem Nordatlantik konnten dank besserer Flughöhenzuteilung geschätzte 32 Millionen Dollar Treibstoffkosten eingespart werden. Damit Gesellschaften von den Vorteilen der reduzierten vertikalen Separation über dem Nordatlantik profitieren können, müssen deren Flugzeuge ganz bestimmte Kriterien erfüllen, also zum Teil modifiziert und schlussendlich zertifiziert werden. Können sie diesen Kriterien nicht entsprechen, so müssen sie mit Flughöhen unter 31 000 ft vorlieb nehmen, was unter Umständen unökonomisch ist. Seit der Einführung der reduzierten Separation haben die Behörden aber schon viele Verstösse festgestellt. Flugzeugtypen wie Lockheed TriStar, sogar Ilyushin 62 und Boeing 707 sind seelenruhig hin- und hergeflogen, ob-

wohl keine Modifikationssets für diese Typen existieren. Die Fluglotsen haben keine gesetzliche Macht, den Piloten ein Durchfliegen dieser Zone zu verbieten, die Regeln wurden im Sinne von «Vertrauen gegen Vertrauen» aufgestellt und weltweit akzeptiert. In einem besonders krassen Fall wurde ein Pilot eines Geschäftsreisejets beim Auftanken in Gander speziell angefragt, ob sein Flugzeug zertifiziert sei, was er verneinte. Dies hielt ihn später aber nicht davon ab, trotzdem eine reservierte Flughöhe zu verlangen - und sie auch zugebilligt zu bekommen! Halten wir also auch über dem Nordatlantik die Augen offen - solche Flugzeuge haben Höhentoleranzen von bis zu 600 Fuss!

Piloten helfen Airbus, Amerika zu erobern

Die bis vor kurzer Zeit unter dem Konkursartikel «Chapter 11» operierende America West Airlines mit Hauptquartier in Phoenix setzt bereits heute 26 A320 ein und hatte vor einiger Zeit Reservationen für 46 weitere angemeldet. Diese Bestellung wurde aber abhängig gemacht vom Abschluss neuer Verträge mit den Angestellten, vor allem mit den Piloten. In letzter Minute schwenkte die grosse Pilotengewerkschaft US-ALPA auf das letzte Angebot der Geschäftsleitung ein - und der Auftrag konnte definitiv erteilt werden.

Um einen wesentlich grösseren Auftrag ging es im Fall der USAir, heute US Airways und fünftgrösste Gesellschaft in den USA. Der im letzten Jahr mit Airbus

ausgehandelte Vertrag umfasst nicht weniger als 400 Flugzeuge der A320-Familie. Airbus hat US Airways bis Mitternacht des 30. September 1997 Zeit gegeben, den Vertrag zu unterzeichnen. Auch hier kam buchstäblich in letzter Minute - nachdem der Vorsitzende Stephen Wolf schon das Handtuch werfen wollte - der Vertrag mit den Piloten zustande. Streitpunkt war die Gründung der Billiggesellschaft «US2», die mit den Kosten von Southwest und Delta Express mithalten sollte. Ebenso gab die Anpassung der Gehälter zwecks Erreichen niedrigerer Sitzmeilenkosten viel zu diskutieren. Der Vertrag steht nun und ist für die nächsten fünf Jahre bindend. Während dieser Zeit dürfen keine Piloten entlassen werden, im Gegenteil, die 386 während der Restrukturierung suspendierten Piloten werden bis Ende Jahr wieder angestellt. Dafür wurden die Modalitäten akzeptiert, die zur Frühpensionierung von 325 (teuren) Piloten führen. Die Gehälter sollen auf eine Höhe von einem Prozent über den Durchschnittssalären von American und Delta, respektive Southwest im Falle der US2 steigen und jährlich angepasst werden. Ausserdem erhalten die Piloten einen Sitz im Verwaltungsrat sowie Beteiligungen in Form von Aktien. Unbeeinflusst von Vertragsverhandlungen hat die seit den Zeiten der Alcazarverhandlungen erstarkte Northwest Airlines 50 A319 fest bestellt und 100 Optionen auf die A320-Familie angemeldet. Auch diese Gesellschaft setzt bereits 50 A320 ein und hat Optionen auf A330

und A340 (die aber im Moment zurückgestellt worden sind) sowie die Bewilligung der FAA, alle diese Flugzeuge mit nur einer Pilotenlizenz fliegen zu können. Northwest ist neben US Airways der grösste Kunde von Airbus in den USA, wo Airbus Industries mit dieser Bestellung bereits über 800 Flugzeuge verkauft hat (gerade mal zwei Jahresproduktionen bei Boeing ...).

Mit eindrücklichen 1861 gegen 39 Stimmen lehnten die Piloten bei der Frachtgesellschaft UPS den vorgelegten Vertrag ab, der eine knapp 20prozentige Lohnerhöhung vorsah. Die unabhängige Pilotengewerkschaft betont, dass die UPS Piloten 31% weniger als ihre Kollegen bei den grossen US-Gesellschaften verdienen und 24% weniger als bei FedEx. Ausserdem seien viele bereits seit der Gründung im Jahr 1988 dabei und hätten mitgeholfen, diese Paketfrachtgesellschaft zu einem florierenden Unternehmen zu machen. Die im neuen Vertrag vorgesehenen Löhne und Pensionen würden vor allem bei diesen älteren Kollegen unakzeptable Einbussen bedeuten. Bis Ende Jahr haben die Parteien Zeit, einen Kompromiss auszuhandeln, sonst sind die Piloten frei, UPS zu bestreiken, was nach dem Mechanikerstreik im September zu Schwierigkeiten für UPS führen könnte.

Denkpause in der USAF

Mitte September erlebte die US Air Force eine schwarze Woche, die mit dem Absturz eines C-141 Transporters vor

der afrikanischen Küste begann und mit dem Unfall eines 14-jährigen «Tarnkappenbombers» F-117A während einer Flugschau (das linke Querruder schlug ungesteuert aus und führte zu einer unkontrollierbaren Fluglage und zum Auseinanderbrechen) weiter ging. Darauf wurden Navy und Marine erfasst, als in North Carolina und im Perischen Golf je eine F-18 abstürzten und am 16. September zwei F-16 vor der Küste New Jerseys zusammenstießen. Am 19. September wurde - um die Feiern zum 50jährigen Jubiläum der US Air Force am 18. nicht einzuschränken - ein 24stündiger Unterbruch aller fliegerischen Tätigkeiten (ausser im Golf) angeordnet, damit «reflektiert» werden könne. «Perfection is impossible, but that's our goal,» sagte dazu Verteidigungsminister William Cohen, «we can do better.»

Globales Telefon gut unterwegs

Am 5. Mai wurden die ersten fünf Iridium-Satelliten mit einer Delta Rakete gestartet. Dies war die Ouvertüre zur Positionierung von 66 Kleinsatelliten auf mittleren Umlaufbahnen von 500 Kilometern, die das Herzstück des weltumspannenden privaten Kommunikationsnetzes von Lockheed Martin und Motorola bilden. Ende September waren bereits 38 Iridium-Satelliten oben, im Fünferpack mit Delta oder zu siebt mit der russischen Proton Rakete problemlos transportiert. Das 2,6 Milliarden Dollar teure Projekt wird 1998 funktionsfähig erklärt - und wartet auf Telefonabon-

nenten, die per Handy aus der Wüste, aus der Einhandjacht vor Kap Hoorn oder aus der Forschungsstation in der Antarktis mit der Welt Verbindung aufnehmen wollen.

High Tech Nähmaschine

Bei McDonnell Douglas in der «Phantom Works» Abteilung steht eine hochkomplizierte Nähmaschine. Damit werden aus Kohlenfasern Flügelstrukturen hergestellt. Diese Arbeiten geschehen im Rahmen eines Studienprogrammes der NASA, das mit 130 Millionen Dollar dotiert ist und womit die Möglichkeiten geprüft werden sollen, Verbundwerkstoffe auch bei tragenden Strukturen anzuwenden. Der zweite Teil der Studien, die Verwendung von Kohlefasern im Rumpfbau, wurde an Boeing vergeben. Durch den Zusammenschluss von Boeing und McDonnell Douglas liegt nun das ganze Programm bei Boeing. Die Nähmaschine (Advanced Stitching Machine) kann 15 Meter lange und drei Meter breite Stücke in einer Dicke von mehr als 30mm bei 20 Einzellagen nähen. 14 Flügelhäute sollen hergestellt werden, damit die Kosten und Gewichtseinsparungen angegeben werden können. Ein vollständiger Flügel wird zwischen 1999 und 2001 gebaut, der mit einem MD-80 Rumpf verbunden und vorerst nur statisch auf Belastbarkeit geprüft werden soll. Einen ähnlichen Fahrplan hat Boeing für die Rumpfssegmente. Also wird nicht vor 2005 mit Anwendungen im Serienbau zu rechnen sein.

Elektronik klonst sich selbst

Lockheed Martin hat Schwierigkeiten mit gewissen elektronischen Schaltungen, die an Bord der F-16 verwendet werden. Es gibt keine Ersatzteile mehr oder nur zu sehr hohen Kosten. Also verfielen die Ingenieure auf eine neue Idee: Die flugzeugseitigen Anforderungen an die gedruckte Schaltung werden in ein Softwaremodell übertragen. Dieses programmiert anschliessend eine elektronische Schaltung aus heute erhältlichen Bauteilen, damit diese dieselben Charakteristiken aufweist. Das Original und sein Klon werden dann auf Herz und Nieren getestet, um noch allfällig versteckte Divergenzen aufzuspüren.

Gravitationslinse

Im Januar 1996 fotografierten Astronomen mit der Hubble-Kamera die Galaxis CLI 358+62. Als die Wissenschaftler die Lichtpunkte im Umfeld dieser Galaxis analysierten, kamen sie erst kürzlich zu einem sensationellen Ergebnis: Dank einem physikalischen Effekt, der «gravitational lensing» genannt wird und die Leistungsfähigkeit von Teleskopen vervielfachen kann, wurde die bisher entfernteste Galaxis entdeckt. Sie ist fünf Milliarden Lichtjahre von uns entfernt (zur Erinnerung: Von der Erde zur Sonne braucht das Licht acht Minuten!). Stereoskopische Messungen mit einem 10-Meter Teleskop auf Hawaii bestätigten die Distanz.

Kinder und Fotografen

Ein Pilot einer Boeing 757 der British Airways setzte ein fünfjähriges Mädchen auf

seinen Schoss. Sein Pech war, dass die Cockpittüre offen war und ein Journalist die Brisanz dieses - an einem anderen Ort harmonisch wirkenden - Bildes entdeckte. Als das Bild, das der flinke Reporter geschossen hatte, in einer Zeitung erschien - das Mädchen zeigte mit dem Finger auf einen Knopf oder bediente diesen - suspendierte BA die beiden Piloten vorübergehend vom Dienst. Das Mädchen sei zwanzig Minuten im Cockpit gewesen und habe nachher zum Piloten gesagt: «Ich will nicht Pilotin werden, es ist ein bisschen unheimlich».

Hong Kong oder Chek Lap Kok?

Der bald fertiggestellte neue Flughafen von Hong Kong kämpft mit seinem Namen. Viele Leute machen sich stark, dass er schlicht Hong Kong und nicht Chek Lap Kok genannt werde, da dies sowohl in Englisch als auch in Kantonesisch schwierig auszusprechen sei und ausserdem negative Bedeutung habe. So könne «chek» mit streiten übersetzt werden, «lap» mit ausrauben und «kok» mit in-die-Ecke-stellen. Die offiziellen Stellen beteuern, dass bis jetzt noch kein Name definitiv ausgewählt worden sei. Warten wir es also ab. Unser Kapitän Hans Kok würde es sicher schätzen, «seinen» Flughafen ansteuern zu können. Und ob man im nächsten Jahr «gelapt» wird, müssen dann die Flughafentaxen zeigen ...

Max Wipf muss warten

Unser pensionierter A310-Fluglehrer Max Wipf wurde nach einem kurzen Gastspiel bei Singapore Airlines zur Sau-

di Arabian Airlines berufen, zum Zwecke des Aufbaues der neuen MD-11 Frachtoperation. Er und seine designierten Mitarbeiter aus unserem Pensioniertenfundus müssen sich noch ein wenig gedulden. Während die 61 Boeing 777 für den Passagierdienst bei Saudia wie vorgesehen abgeliefert werden, stehen die ersten zwei fertiggestellten MD-11F nämlich immer noch in Long Beach. In letzter Minute seien Probleme mit der Finanzierung aufgetreten. Die ersten zwei der bestellten vier Frachter hätten im August, der letzte im Oktober an Saudia übergeben werden sollen. Boeing hat nun auch die Verantwortung für diese Bestellungen übernommen und hat diplomatisch erklärt: «We just have not reached a final agreement on the exact arrangements for delivery yet.»

Worte des Monats

Die Personalverbände des Bodenpersonals der SAir fordern im Lichte der ausgezeichneten Geschäftslage mehr Lohn für das nächste Jahr. Laut der Zeitung «Zürcher Unterländer» ist es für den Swissairsprecher Peter Gutknecht allerdings noch zu früh, über künftige Löhne zu sprechen. «Wir müssen zuerst sehen, wie sich die Situation bis Ende Jahr entwickelt», wird er zitiert, und weiter: «Falls der gute

Geschäftsgang anhält, werde Ende Jahr über eine Erfolgsbeteiligung der Angestellten diskutiert. Es ist durchaus denkbar, dass dies mittels einer finanziellen Entschädigung passiert.» Falls nicht, könnte die Geschäftsleitung immer noch den Dezember-Lohnzettel mit einem herzlichen Dank für's Mitmachen versehen ...

Smoke hoods für Sikhs

Zwei englische Sikhs wollten bei British Airways Stewards werden. Da sie aus religiösen Gründen frei wachsende Bärte und Turbane tragen müssen, wurden sie zurückgewiesen. Das gab natürlich Juristenfutter und Stoff für Journalisten aus dem mittelasiatischen Raum. British Airways erklärte, dass ihre Stewards aus Sicherheitsgründen keine Bärte tragen dürfen, da die (jedem Flight Attendant) abgegebenen Rauchmasken in diesem Fall schlecht abdichten. Laut «Gulf News» verlangt ihr Anwalt Manjit Gill, dass sich British Airways dafür einsetzt, dass die Sicherheitseinrichtungen entsprechend modifiziert werden, damit sich auch Sikhs damit schützen und Stewards werden können. Hat dies wohl Moritz Suter vorausgesehen und will deshalb keine Stewards anstellen?

Henry Lüscher

Die Versicherungskommission

Der Gesamtarbeitsvertrag verpflichtet die AEROPERS, eine Versicherungskasse zu errichten. Zur Führung dieser Kasse hat der Vorstand eine Versicherungskommission (VK) bezeichnet, welche für das Tageschäft wiederum einen fachlich ausgewiesenen Geschäftsführer zur Seite hat.

Benno Halter, Vorsitzender der Versicherungskommission

Aus organisatorischen Gründen hat es sich als zweckmässig erwiesen, die Aeropers-Mitglieder im Vorstand der Aerosana-Krankenkasse als Mitglieder in die VK zu berufen. So können beispielsweise die etwa monatlich stattfindenden Sitzungen beider Gremien mit den gleichen Leuten an einem einzigen Ferop-Tag durchgeführt werden.

Die Versicherungskasse führt die Todesfallkapitalversicherung gemäss GAV Art. 46 («die bekannten CHF 75'000.-») sowie eine zusätzliche Todesfallkapital- und Invalidenrentenversicherung auf individueller Basis, welcher sich rund die Hälfte aller Cockpit Crew Members angeschlossen haben. Dabei bestehen Kollektiv-Versicherungsverträge für diese Risiken zwischen der Aeropers und der La Suisse, Lebensversicherungsgesellschaft.

Selbstverständlich drängt sich periodisch eine kritische Überprüfung der

Wettbewerbsfähigkeit dieser Verträge auf (speziell im Zusatzversicherungsbereich). Neben diesem Hauptgeschäft berät die VK den Aeropers Vorstand auch in weiteren Versicherungsfragen:

- ◆ Loss of Licence Versicherung
- ◆ Lohn bei Unfall oder Krankheit
- ◆ Heilungskostendeckung
- ◆ Formulierung oder Anpassung von Verträgen und Reglementen zu den aufgeführten Themen (Aktuell ist der Einbezug der Charter-Leisure Piloten in einen identischen Versicherungsschutz)

Um dieser für Aussenstehende sehr trockenen Materie etwas Leben einzuhauchen, möchte ich kurz die Gesichter hinter den Funktionen beim Namen nennen:

Als Geschäftsführer der Versicherungskasse waltet seit 1. Juli 1997 *Peter Stadler*; hauptberuflich Geschäftsführer der Aerosana. Er hat in dieser Funktion Eveline Scheidegger abgelöst, welche während Jahren in der gleichen Doppelfunktion für eine reibungslose Abwicklung des Tagesgeschäftes gesorgt hat. Vielen Dank, Eveline!

Per 1. Januar 1997 hatte ich *Jürg Franz* als Vorsitzenden der Kommission abgelöst. Als mein jetziger Stellvertreter und wandelndes Lexikon in der Assekuranz ist er weiterhin die wichtigste Stütze für mich in der Führung und Überwachung der Kasse.

Als Delegierter des Aeropers-Vorstandes nimmt *Christof Wepf* an unseren Sitzungen teil. Auch er hat hier mittlerweile seine Erfahrungen gemacht, womit er allmählich vom Auftrag- auch zum wertvollen Ideengeber geworden ist.

In diesem Jahr haben sich folgende Leute - zum Teil noch Gründungsmitglieder der VK - aus dieser zurückgezogen: Jacques van Scherpenzeel, Ernst Scharp, Jean-Claude Ribaux, Matthias Kuhn und Martin Hörler. Auch ihnen allen ein herzliches Dankeschön für die zu unser aller Gunsten geleisteten Dienste!

Neu dabei sind dafür *Giuliano Moret*, *Jürg Ledermann*, *Vinzenz Frick* und *Adrian Weber*. Ich persönlich freue mich sehr auf eine engagierte und zweifellos erfolgreiche Zusammenarbeit.

Mit diesen Neubesetzungen ist die VK personell wieder gut dotiert. Interessen-

ten für diese hochbezahlten Positionen müssen somit bis auf weiteres keine gesucht werden.

Eine Bemerkung in eigener Sache erlaube ich mir hier einzuflechten: Trotz der absolut technischen Aufgabe, welche der VK zukommt, ist auch sie in einem politisch dominierten Umfeld eingebettet und darf sich deshalb politischen Argumenten nicht verschliessen. Wenn es gilt, dafür zu sorgen, dass die durch den Vorstand ausgehandelten Ergebnisse auch eins zu eins in den diversen Verträgen - teilweise mit Dritten - umgesetzt werden, sind von unserer Seite keine eigenmächtigen Kompromisse zulässig. Dies ist ein Teil der herausfordernden Aufgabe der VK, den Versicherten weiterhin ein attraktives Produkt im Lebensversicherungsgeschäft anbieten zu können. ■

Insertat 1/4 quer

Die Senioritätskommission

Zur Zeit setzt sich die Senioritätskommission aus drei Mitgliedern zusammen. Dies sind *Alfred Schaffner* (PIC A-320), *Kurt Grunder* (F/O B-747) und *Michael Kuhn* (F/O MD-11) als Vorsitzender. Ende Jahr wird *John-Rudolph Meier* (F/O A320) Alfred Schaffner ablösen. Ich möchte Alfred schon heute herzlich für sein Engagement in unserer Kommission danken. Vom Vorstand sind *Urs Schöni* (F/O MD-11) und *Christian Frauenfelder* (F/O MD-11) in unsere Kommission delegiert.

Michael Kuhn (F/O MD-11)

Die hauptsächlichen Aufgaben der Kommission bestehen vor allem aus folgenden Tätigkeiten:

- ◆ Wir überprüfen die Einhaltung des Senioritätsreglements und veranlassen Korrekturen im Falle von Verletzungen.
- ◆ In Senioritätsbelangen unterstützen wir den Vorstand in Verhandlungen mit den Delegierten der Swissair.
- ◆ Last but not least sind wir ein «Bindeglied» zwischen den Mitgliedern und dem Vorstand und sind somit auch «Pulsfühler».

Zur Zeit ist das aktuelle Senioritätsreglement ein Thema, das unsere Mitglieder beschäftigt. In den Verhandlungen zum GAV 96 wurde das Allgemeininteresse

höher bewertet als das Einzelinteresse. So entstand ein relativ striktes Senioritätsreglement im GAV 1996. Ziel der Verhandlungspartner war, allen Piloten ein möglichst gleiches «Karrieremodell» anzubieten. Es zeichnet sich heute jedoch ab, dass die strikte Regelung praktisch keine Flexibilität erlaubt. Gerade in Zeiten der Veränderung ist es meiner Meinung nach unabdingbar, dass ein System so offen und flexibel wie möglich gehandhabt werden kann, ohne jedoch einzelne zu bevorzugen. Nur so sind wir den Herausforderungen der Zukunft gewachsen und für unseren Arbeitgeber ein anpassungsfähiger Partner.

Wir setzen uns täglich mit diesem Thema auseinander und suchen auf der Strecke immer wieder den Kontakt zu unseren Kollegen, um so deren Bedürfnisse und Gedanken zu erfassen. In unseren Sitzungen werden Ideen und Anregungen jeweils besprochen und auch zu Papier gebracht.

Folgende Themen stehen zur Zeit auf unserer Traktandenliste: Die Überprüfung des aktuellen Senioritätsreglements. Die Zukunft, sprich EDV, hält auch bei uns Einzug. Die Aufgabe besteht darin die Senioritätsliste EDV-konform auf dem Aeropers Rechner zu gestalten. Sie soll für uns und den Vorstand als Planungsinstrument dienen und den Mitgliedern Einsicht via Internet erlauben.

Unser Sitzungsrhythmus und der Zeitaufwand sind stark projektabhängig und daher Schwankungen unterworfen.

Zur Zeit treffen sich die Kommissionsmitglieder einmal monatlich. ■

Die Rechtskommission

Als (im Moment leider einzigem) Kommissionsmitglied obliegt mir hier die Aufgabe, Euch die wiedererstandene Rechtskommission etwas näherzubringen. Organisatorisch untersteht die RK dem Ressort Personen- und Datenschutz mit dem VS-Mitglied *Stephan Künzli*.

Stefan Maeder (F/O A320)

Die Hauptaufgabe der RK besteht in der Unterstützung des Vorstandes bei der Bearbeitung von jur.istischen (AEROPERS-spezifischen) Sachfragen. In erster Linie geht es dabei um die Abklärung, ob ein Problem abschliessend durch die Rechtskommission bearbeitet werden kann, oder ob der Beizug eines praktizierenden Anwalts angezeigt ist. Oftmals werden im Verlauf solcher Abklärungen Detailfragen aufgeworfen, die gleich weiterverfolgt und beantwortet werden können, sodass die Arbeitszeit des Anwalts möglichst tief gehalten werden kann! Ebenso wichtig ist aber auch das Vorabklären von allfälligen rechtlichen Konsequenzen bei geplanten Vorgehensweisen der AEROPERS.

Das eigentliche «Schmankerl» der Kommissionsarbeit darf aber nicht unerwähnt bleiben, auch wenn es unter Nebenaufgaben läuft. Die Revision der systematischen Sammlung des Bundesrechts. Gerechterweise muss aber auch gesagt werden, dass sich der Zeitaufwand für diese Revisionen in Grenzen hält.

Das laufende Projekt besteht in der Überarbeitung der AEROPERS-Statuten, die bis zum Jahresende abgeschlossen sein sollte. Parallel dazu kommen immer wieder Anfragen, die sich aus den Tagesgeschäften der Kommissionen ergeben. Der durchschnittliche Arbeitsaufwand liegt bei 1-2 Tagen pro Monat.

Die Mitarbeit in der RK ist sehr interessant und abwechslungsreich und erlaubt einen tieferen Einblick in das Räderwerk der Verbandsarbeit.

Zum Schluss noch ein Aufruf an alle juristisch interessierten resp. vorbelasteten Mitglieder (abgeschlossenes Studium nicht nötig), die gerne aktiv in der AEROPERS mithelfen würden, sich doch bei Felix Kuster oder mir zu melden. ■

Elefanten- und Arten-
schutzverein Fruthwilen
Esther und Philipp Wolf
CH-8559 Fruthwilen
Switzerland
Tel./Fax 071/ 664 25 27
Tel. privat 071/ 664 21 12



The
David Sheldrick
Wildlife Trust
Box 15555
Nairobi, Kenya
Tel. 891996

Verkaufsaktion

zu Gunsten des Projektes für Waisenelefanten in Kenia

Datum: Donnerstag und Freitag, 4. und 5. Dezember 1997
Ort: OPS-Zentrum im Untergeschoss
Zeit: 0600 bis 1800 Uhr (auch wir reiten auf der 4. Welle)

unser Sortiment: Bestickte T-Shirts aus Kenia für Kinder und Erwachsene
Sweat-Shirts für Erwachsene in trendigen Farben
Elefanten-Krawatten und -Schals von Fabric Frontline
Unsere beliebten Elefantenkalender für 1998
Attraktive Kleinigkeiten - alle mit Elefanten-,
Nashorn- oder Wildlife-Sujets
Patenschaften

Der Reinerlös kommt ausschliesslich dem David Sheldrick Wildlife Trust in Nairobi zugute, der seit Jahren erfolgreich verwaiste Elefanten und Nashörner grosszieht und wieder in die Wildnis integriert. Seit über acht Jahren unterstützen wir diese Stiftung.

Wir vom EAVF (Elefanten- und Artenschutzverein Fruthwilen) freuen uns auf Ihren Besuch am Stand und Ihre Unterstützung.

Esther Wolf, Ueli Dubi, Felix Doggweiler
Rene Schaufelberger, Andrea Cassani

Spendenkonto SBG Kloten 827.875.40. Z, Postkonto 85-7621-1



AEROPERS-MONTHLY - RUNDSCHAU 5/97

AUGUST

6. Peter Nagl nimmt am OY-Briefing und anschliessend an der Sitzung des Krisenstabs teil.

11. - 16. VORSTANDSWOCHE

13. Thomas Weder und Hans Jörg Müller sind am ALBANA-EPM.
14. Peter Nagl trifft sich mit M. Brennwald/SR-OT, A. Dosé und F. Grotz (beide Crossair) zum Thema Übernahme von Crossair-Piloten in die Swissair.

Christian Frauenfelder und Hannu Ruprecht tagen am Morgen mit der PR-Info Gruppe/**rundschau** und nachmittags sitzt Christian Frauenfelder mit der F/O-Kommission.

Christof Wepf tagt mit der Gesamtaufwands-Kommission.

Peter Nagl, Christoph Huber, Thomas Stefanini, Urs Enz, Thomas Weder, Hans Jörg Müller und Felix Kuster sind an den Rotationsabgesprachen Winter 1997/98.

Am ALBANA-Monatsgremium nehmen teil: Thomas Stefanini, Urs Enz, Christof Wepf und Urs Schöni.

1800 - 2000 Uhr! Peter Nagl, Christoph Huber und Thomas Stefanini treffen sich mit den Herren Ph. Bruggisser/SR-D, J. Katz/SR-DWD und B. Schär/SR-O zu einem Gedankenaustausch.

18. In der Freizeitanlage Swissair findet das Kommissions-Vorsitzenden-Meeting statt.

Urs Enz trifft sich mit M. Bocion/SR-OPB zum Thema Bidding System.

19. Peter Nagl besucht als Gast die Sitzung des Krisenstabs.

20. Peter Nagl nimmt an einem SpezQuali Meeting teil.

Peter Nagl, B. Schär/SR-O und H.U. Egger (Seminarleiter) bereiten das gemeinsame Weiterbildungsseminar Swissair/AEROPERS vor.

21. Christian Frauenfelder besucht die Pressekonferenz zum Jubiläum 50 Jahre Flughafen Zürich, zwecks ev. Knüpfung wertvoller Kontakte.

27. Peter Nagl hat ein Gespräch mit Ph. Bruggisser/SR-D und anschliessend treffen sich Peter Nagl, Christoph Huber und Thomas Stefanini mit den Herren Ph. Bruggisser/SR-D, J. Katz/SR-DWD, B. Schär/SR-O und M. Michel/ SR-DFU.

28. Die beiden Sekretariate vom Ewigen Wegli 10 sind auf dem Geschäftsausflug: Peter Nagl, Christoph Huber, Felix Kuster, Pius Mathis, Dodo Leuzinger (alle AP) und Peter Stadler, Theres Meier, Karin Steiner (alle AS).

SEPTEMBER

2. Urs Schöni und Christian Frauenfelder tagen mit der Senioritätskommission.

Peter Nagl, H.J. Ammann/SR-PFD und Frau R. Hofer/SR-PFC besprechen Personalprobleme.

Peter Nagl ist mit Ph. Bruggisser/SR-D an einem Vieraugengespräch zu aktuellen Themen.

Hannu Ruprecht nimmt am Assessment RCP, SCP A-320 teil.

Urs Enz trifft sich mit M. Bociun/SR-OPB zum Thema Bidding System.

3. - 5. VORSTANDSSITZUNG

3. Abends findet im Hotel Mövenpick ein AEROPERS-Info-«Pulsfühler» statt, an welchem jedoch nur rund 20 Mitglieder teilnehmen.



4. John Hüsey ist im Vorstand zu Gast und gibt einen Security-Update.

Peter Nagl trifft sich mit G. Grünwald bezüglich IG-Pension.

5. Peter Nagl, Christoph Huber und Thomas Stefanini treffen sich mit dem Präsidenten Andy Thurnheer (CCP).

Thomas Weder und Hans Jörg Müller bereiten mit dem Vorstand die Sitzung für das ALBANA-Monatsgremium vor.

Christof Wepf tagt mit der AEROSANA/APVK.

- 8.-10. Je 12 Teilnehmer Swissair- und AEROPERS-seitig sind gemeinsam an einem «Harvard Negotiations Technique»-Seminar unter der Leitung von Herrn Egger.

11. **07.00 Uhr!** Peter Nagl und Christoph Huber treffen sich mit Ph. Bruggisser/ SR-D und J. Katz/SR-DWD.

Der Gesamt-Vorstand tagt.

Thomas Weder und Hans Jörg Müller sind am ALBANA-EPM.

Abends findet im Hotel Hilton der 2. AEROPERS-Info-Apéro «Pulsfühler» statt, an welchem über 70 Mitglieder teilnehmen.

12. Urs Schöni, Hannu Ruprecht und Christian Frauenfelder nehmen an der Flusiko-Sitzung in Genf teil.

Drei Vertreter der ABPNL (Pilotenvereinigung der Sabena) treffen sich mit Peter Nagl, Christoph Huber, Thomas Stefanini, Urs Schöni, Stephan Künzli und Christof Wepf in Zürich.

Urs Enz und Christof Wepf sind an den ersten Rotationsabsprachen 97/98 BalairCTA.

13. Urs Enz tagt mit der Kom. Schule und Check: Gast ist Peter Schäuble SR-OTE.

Die Romands sind auf Ihrem traditionellen Herbstausflug.

15. Stephan Künzli tagt mit der Gesamtaufwands-Kommission.

Vier Vertreter der ABPNL treffen sich mit Christoph Huber, Urs Schöni und Stephan Künzli in Zürich.

22. Urs Enz und Christof Wepf sind an der konstituierenden Sitzung BBCTA-Leisure mit der kapers.

Urs Schöni, Thomas Stefanini und Hans Jörg Müller treffen sich mit J.P. Tappy/SR-OCA und B. Bachmann/SR-OPC bezüglich UK-Bulletin.

Thomas Stefanini bespricht mit J.P. Tappy/SR-OCA daily business.

OKTOBER

7. Urs Schöni nimmt am traditionellen Passiven-/Pensionierten-Ausflug teil. Airport 2000, unter diesem Thema treffen sich rund 100 Pensionäre.

8. Peter Nagl, Christoph Huber und Urs Schöni treffen sich in Brüssel mit Vertretern der ABPNL (Pilotenverband Sabena) zum Common Crew Management.

Hannu Ruprecht und Roland Born nehmen am Bord Meeting der European Cockpit Association (ECA) in Brüssel teil.

9. Peter Nagl, Christoph Huber, Hannu Ruprecht, Urs Schöni und Roland Born sind Gäste an der Generalversammlung der ECA.

Thomas Stefanini bereitet mit J.P. Tappy/SR-OCA das nächste ALBANA-Meeting vor.

11. Peter Nagl und Christoph Huber treffen sich mit Ph. Bruggisser/SR-D, J. Katz/SR-DWD, P. Reutlinger/Sabena und B. Shahabpour/ABPNL.

13. - 21. VORSTANDSWOCHE

13. Peter Nagl und W. Bösch/SR-OTG treffen sich zum Thema Drittleistungen/ nichtfliegerische Tätigkeiten.

14. Der Gesamtvorstand trifft sich mit dem Crossair-Verband (CCP) zum Business Lunch.

Peter Nagl bespricht mit B. Schär/SR-O aktuelle Themen.

15. Der Projektausschuss gemeinsame Rotationen wird einberufen: Peter Nagl, SR-O, -OC, -OP, -OK, kapers und T. Neuschwander/SR-OPC.

Peter Nagl, Thomas Stefanini, Christoph Huber, Urs Enz und John Hüssy (Dachverband) treffen sich mit B. Schär/SR-O, W. Schaub/SR-OY, G. Haas/SR-OC, J.P. Tappy/SR-OCA zum Thema Transport von Deportierten auf SR-Flugzeugen.

Am ALBANA Steuergremium nehmen teil: Peter Nagl, Christoph Huber, Urs Enz, Thomas Stefanini, Christof Wepf und Felix Kuster.

Die Security-Kommission (SECOM) tagt mit je einem Vertreter der CCP und der kapers.

Thomas Weder und Hans Jörg Müller sind am ALBANA-EPM.

Peter Nagl, Christoph Huber und Hannu Ruprecht treffen Rob McInnis, (Präsident der International Federation of Air Line Pilots' Ass.) und diskutieren über aktuelle AEROPERS-Themen.

Im Vorstand zu Gast ist John Hüssy bezüglich Security.

16. Am ALBANA-Monatsgremium nehmen teil: Thomas Stefanini, Urs Enz, Urs Schöni, Thomas Weder und Hans Jörg Müller.

Christian Frauenfelder tagt am Morgen mit der PR-Info Gruppe/**rundschau** und nachmittags mit der F/O-Kommission.

16./17. Hannu Ruprecht und Urs Enz sind in Wien am IFALPA-Industrial Meeting.

17. Peter Nagl, Christoph Huber, Urs Enz, Thomas Stefanini und Felix Kuster treffen sich zum Thema: Zusammenarbeit mit anderen Lufttransportunternehmen (ZALT).

Am Nachmittag begrüsst der Vorstand als Gast J. Katz/SR-DWD.

Pensionierten-Stamm

Jeweils am **letzten Dienstag** jeden Monats. Nächste Stämme:

Datum: 28. Oktober 1997 / 25. November 1997

Zeit: ab 14.30 Uhr

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

Copihöck

Da der Copihock vom 17. November 1997 mit der Informationsveranstaltung der AEROPERS zusammenfällt, wird dieser auf anfangs 1998 verschoben.

Informationsveranstaltung

Datum: Montag, 17. November 1997

Zeit: ab 18.00 Uhr

Ort: Hotel Hilton, Glattbrugg

Neuaufnahme

Wir heissen das neue Mitglied herzlich willkommen



Andersen Max

Inserat 1/4 quer
Haus in Südfrankreich

Inserat 1/4 quer