



44. Jahrgang, Nr. 330 / Auflage 2900

## Inhalt der Ausgabe 1/98

- 2 Editorial
- 4 Seite des Präsidenten
- 6 Aus dem Vorstand
- 10 Das aktuelle Interview: Mit Andi Turnheer und Jörg Beer (CCP)
- 16 In memoriam: Roman Glaus
- 17 Turbulenzen über dem Pazifik
- 20 Kaleidoskop
- 26 Yawspin
- 32 Meinungen von... Roland Bornhauser / Charlie Haefeli / Romeo Kessler /  
Stefan Burri
- 42 IFEO-Konferenz in Karachi 1997
- 44 Aus den Kommissionen: F/E-Kommission / Persönlichkeits- und Datenschutz
- 47 AP monthly / Termine

### **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: 31.März 1998**



## Wer umfragt, dem wird geantwortet

«Wenn Piloten eine Managern vergleichbare Ausbildung hätten, würde kein vernünftiger Passagier in ein Flugzeug steigen». Diese schmeichelhaften Worte kommen aus dem Mund des Wirtschaftsberaters Fredmund Malik. Er hat sie in einem Interview in «Facts» vom 2. Januar geäussert. Die meisten Manager hätten ihr Handwerk durch Versuch und Irrtum erlernt, das erkläre auch, wieso viele von ihnen ziemlich alt würden, bis sie gut sind.

Die Frage, wo denn im Umgang mit den Mitarbeitern gesündigt werde, beantwortet er so: «Da wird ein wichtiger Aspekt vergessen: Mit allem Respekt vor Topmanagern, doch die Wertschöpfung entsteht nicht an der Spitze der Unternehmen, sondern am Bankschalter, in der Fabrik oder in der Migros-Filiale. Das wird viel zu oft vergessen. Und dann wird simples Handwerk sträflich vernachlässigt. In der Praxis wird noch immer versucht, die Schwächen der Mitarbeiter auszumerzen, statt ihre Stärken zu fördern.

90 Prozent der Human-Resources-Abteilungen zielen auf die Identifikation von Defiziten der Mitarbeiter und auf die Beseitigung dieser Schwächen.» Das Beseitigen der Schwächen koste viel Aufwand und bringe nur mittelmässige Leistungen, wogegen die Förderung der individuellen Qualitäten

dem Unternehmen viel mehr bringen. Ich will mir nicht anmassen, unsere verdienten SAir Manager in diesen Topf zu werfen, sie haben im vergangenen Jahr gezeigt, dass sie unsere Firma in die Gewinnzone katapultieren können. Und an Lob und Dank an uns Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat es ja nicht gefehlt, in jeder Publikation wurden wir von den entsprechenden Vorgesetzten mit mehrfachem Lob überschüttet, das uns beinahe die Schamröte ins Gesicht trieb. Sogar vorsichtige Zahlen über den möglichen Gewinn wurden von höchster Stelle herumgeboten und der Mund wurde uns mit dem Versprechen wässrig gemacht, dass wir eine Gewinnbeteiligung erwarten dürften. Während Moritz Suter noch vor Ende Jahr gegenüber der Presse von 12 Millionen Franken sprach, die er mit dem Dezemberlohn an das Personal verteilen wolle, wand sich unsere Direktion in viel- und nichtsversprechenden Formulierungen. Die Höhe der Gewinnbeteiligung sowie die Art der Ausschüttung, die Ver- und Aufteilung sei noch nicht in allen Details ausgearbeitet, wurde uns der Speck der Millionen durch den Mund gezogen.

Wieso hat sich die Geschäftsleitung nicht dazu durchringen können, wenigstens denjenigen Angestellten, die

dereinst in Bargeld beglückt werden sollen, ebenfalls mit dem Dezembersalar eine erste Tranche als Weihnachtsgeschenk auszuzahlen? Damit wäre die Wertschätzung für die Wertschöpfung an der Basis eindrücklicher demonstriert worden als mit der Ankündigung, dass zuerst der Jahresabschluss Ende März abgewartet werden müsse, bevor das Füllhorn über unseren Häuptern ausgeschüttet werden könne. Die ungefähre Grössenordnung des Gewinns sollte doch wohl auch in einem so verschachtelten Betrieb wie der SAir Group abgeschätzt werden können. Oder ist der Gewinn so überraschend gekommen, dass das Management davon ganz überrumpelt wurde und vor Freude gar nicht ans Personal denken konnte?

Wenn alle Stricke einer Auszahlung gerissen hätten, dann wären da ja noch die 1996 zurückgestellten 300 Millionen gewesen, die damals unsere gewerkschaftlichen Forderungen schon nur nach Teuerungsausgleich im Keime ersticken liessen. Diese Rückstellungen ermöglichten erst die rekordhohen roten Zahlen, die werbewirksam für kostensenkende Massnahmen hergehalten haben.

Das Management hat nach der Analyse der Mitarbeiterumfrage in einem viel beachteten Artikel in den «Swissair News» zerknirscht Besserung gelobt. Man wolle bei den Sitzungen den Sorgen der Angestellten vermehrt Rechnung tragen und die negativen Punkte

aus der Umfrage stets vor Augen halten, auf dass das Management wieder das ihm gebührende hohe Ansehen bei den Leuten geniessen könne. Wir geben dem Management aber gerne noch etwas Zeit, im Moment haben sie ja wegen der Asienkrise weiss Gott wichtigeres zu retten als ihre Glaubwürdigkeit dem Personal gegenüber.

Ich habe mich bis jetzt bereits an drei zum Teil sehr gross und umfangreich ausgelegte Umfragen beteiligt, wo das Personal um seine kritische Beurteilung der Situation der Firma gebeten wurde. Gab es als Reaktion darauf je bemerkenswerte Richtungsänderungen? Die Analysen sah ich jeweils wohl, allein mir fehlte der Glaube an eine Umsetzung. Dies war aber nie der Fehler desjenigen Managements, das diese Umfrage in Auftrag gegeben hatte; der Nulleffekt war ganz einfach darauf zurückzuführen, dass das Management in der Zeitspanne, die eine seriöse Umsetzung nun mal braucht, runderneuert worden ist. Und die Neuen wissen nichts mit der Analyse anzufangen.

Wir wissen nicht erst seit das «lebenslange Lernen» propagiert wird, dass sich alle verbessern können - und Managements sind auch schon schlechter weggekommen, darum Kopf hoch und frohgemut in die Zukunft mit dem Motto: Let's build a truly great management!

*Henry Lüscher*

## Liebe Mitglieder

Wer wagt gewinnt. Darum wage ich es, mich mit meinem heutigen Thema zu wiederholen. Mir liegt viel daran, dass wir gewinnen. In der **RUNDSCHAU** 5/97 habe ich mich zum geplanten Zusammenschluss von CCP und AEROPERS zum ersten Mal geäussert.



Alles, was ich damals geschrieben habe, gilt auch heute unverändert. Wir haben uns 1995 zum Ziel gesetzt, ein Konzernpiloten-Modell zu verwirklichen; schon damals im Bewusstsein, dass wir solidarisch für die Erhaltung der beruflichen Qualitäten eintreten müssen, wenn künftig die Kosten an erster (und einziger) Stelle aller Managemententscheide stehen werden.

Wir haben uns bezüglich der Priorität des Kostendenkens nicht geirrt. Die erklärte Zielsetzung von 7 Rappen pro angebotenen Sitzkilometer im Flugbetrieb sind noch nicht erreicht. Damit ist die nächste Sparrunde eingeläutet. Dass sie notwendig ist, wird uns mit Blick auf die Konkurrenz klargemacht. Und niemand, wahrscheinlich am wenigsten Sie, liebe Mitglieder, zweifeln daran, dass die Swissair uns Flight-Crewmember bei diesen neuerlichen Sparbemühungen nicht vergessen wird. Erste Gespräche haben bereits stattgefunden und wenn

wir uns den möglichen Forderungen nicht stellen werden, hat die Swissair gemäss GAV 96 die Möglichkeit, uns den Vertrag Mitte 1998 zu kündigen.

Zugegeben, ein hässliches Szenario, aber leider so realistisch, wie die Möglichkeit, dass in dieser

Situation die Kostenstruktur unserer Kollegen von der Crossair wieder grosse Verlockungen bergen wird.

Ich mache Ihnen diese mögliche Zukunftsentwicklung deshalb bewusst, weil wir mit diesem Szenario vor Augen entscheiden sollten, ob wir uns den Herausforderungen der nächsten Zukunft nicht besser als Konzernpilotenverband stellen wollen. Mir ist klar, noch sind viele Details und kritische Punkte, die für Sie als Individuum von Interesse sind, nicht zu aller Zufriedenheit geregelt. Das ist auch in dieser Phase des Prozesses nicht möglich. Aber damit wir überhaupt detailliert an den Modalitäten arbeiten können, braucht es Ihre klare, grundsätzliche Willensbekundung, dass Sie mit einem Zusammenschluss generell einverstanden sind. Um das und nichts anderes geht es bei der ersten Abstimmung.

Dass uns ein Zusammengehen beider Verbände in den kommenden Ver-

handlungen den Rücken stärken wird, und das in nicht zu unterschätzen- dem Masse, darf nach den Erfahrungen der Vergangenheit angenommen werden.

Ich könnte übrigens gut verstehen, wenn Ihnen mein ultimativer Ton zu diesem Thema sauer aufstösst, trotzdem muss er sein. Ich fühle mich gezwungen und verpflichtet, Ihnen als Präsident zu sagen, welch rauher

Wind uns entgegen weht. Wir tun gut daran, rasch ein seetüchtiges Schiff für die Stürme der nächsten Zeit zu bauen. Den Lack können wir dann auftragen, wenn wir die ersten Unwetter heil überstanden haben. – Und weil ich mich wiederholt habe, wissen Sie ja: Wer zu spät kommt, den bestraft das Leben.

Mit freundlichen Grüssen

*Ihr Peter Nagl*

# Zusammenschluss AEROPERS und CCP

## 1. Zusammenführen der Seniorität

Die meisten Diskussionen und Emotionen löst immer noch das Zusammenführen der Seniorität aus. Begreiflicherweise, bestimmt doch die Seniorität wesentlich die Ausgangslage einer Pilotenkarriere. Persönliche Meinungsäusserungen über den Modus der Zusammenführung führten dann zu weiteren Verunsicherungen, speziell bei den Swissair-Copiloten. In dieser Frage möchte der Vorstand aber eindeutig klarifizieren, dass **bei der Seniorität noch nichts entschieden ist und der Modus Sache einer noch zu bildenden Kommission ist, in der die betroffenen F/Os entsprechend vertreten sein werden.**

Ebenfalls werden Vertreter der CCP in dieser Kommission Einsitz haben, damit eine ausgewogene Lösung gefunden werden kann, die keine der beiden Seiten unverhältnismässig bevorzugt oder benachteiligt.

Zum besseren Verständnis muss auch betont werden, dass das Zusammenführen der Seniorität nur eine Chance - nicht aber eine Garantie - für die Crossairpiloten ist überzutreten. Bedingung für einen Übertritt ist neben der Seniorität eine Übergangsselektion und das Einhalten von minimalen Verweilzeiten auf Swissair- wie Crossairseite. Das Festlegen der Übergangsselektion ist und bleibt eine

Aufgabe der Firma. Es wird hier eine Aufgabe des Verbandes sein, in konstruktiven Gesprächen mit der Swissairselektion einen ausgewogenen Modus zu finden, der einerseits die Flugerfahrung der Crossairpiloten angemessen berücksichtigt, andererseits den nötigen Qualitätsstandard sicherstellt.

Lösungen oder Modelle für die Seniorität können wir bis zur GV 1998 keine anbieten, da wir zuerst einen Grundsatzentscheid unserer Mitglieder für einen Zusammenschluss möchten und uns auch Zeit sowie Ressourcen fehlen, alles auf einmal zu erarbeiten. Mit der ersten Abstimmung anlässlich der GV 98 möchten wir von unseren Mitgliedern keinen «Blankocheck» für die Seniorität, Übergangslösungen oder den Konzernpiloten, sondern nur einen Grundsatzentscheid, ob wir als Vorstände die Kompetenz erhalten, entsprechende Modelle auszuarbeiten, und die Verbände organisatorisch zusammenzuführen. Jeder weitergehende Schritt muss von den Mitgliedern separat abgestimmt werden. Die Frage der Seniorität ist also völlig unabhängig von der ersten Abstimmung im Mai 1998.

## 2. Erste Abstimmung (GV 1998)

Die Abstimmung anlässlich der GV 98 beinhaltet nur den 1. Schritt der geplanten Fusion: den formellen Zusammenschluss

der beiden Verbände. Es ist ein reines Zusammenführen der Verbandsorganisationen ohne jeglichen Einfluss auf Karriere, Seniorität oder Upgrading. Die Mitglieder beider Verbände fallen bei dieser Abstimmung den Grundsatzentscheid, ob sie den Vorständen die Chance geben wollen, Vorschläge für gemeinsame Karriere-Modelle zuhanden der Mitglieder auszuarbeiten und somit eine Basis für den Konzernpiloten zu legen. Der Zusammenschluss ermöglicht ausserdem dem gemeinsamen Vorstand durch eine Konzentration der Kräfte Einfluss auf Konzernstufe zu nehmen, dem CCP-Vorstand bei seinen Anliegen den Rücken zu stärken und wenn nötig grösseren Druck auf beide Managements auszuüben.

Kernpunkt dieser ersten Abstimmung werden die Statuten und ein sog. «Gründungsvertrag» sein. Der Zweck der Statuten ist praktisch selbsterklärend: sie bilden das Fundament des gemeinsamen Verbandes. Der Gründungsvertrag enthält im wesentlichen die Vermögenswerte beider Verbände vor der Fusion und eine Ausstiegsklausel für beide Seiten. Zweck des Gründungsvertrages ist es - in der Übergangsphase bis zur Einführung des «endgültigen» Konzernpilotenmodells (Schritt 4) - beidseitig die Möglichkeit zu haben, den gemeinsamen Verband bei unüberbrückbaren Meinungsverschiedenheiten wieder in die ursprünglichen Verbände (AEROPERS und CCP) zurückzuführen.

Bei der ersten Abstimmung werden keine karrierebeeinflussenden Entscheidungen gefällt oder politische Sachzwänge auf

die weiteren Schritte wie Seniorität oder Übergangsregelung «in Stein gemeisselt». Mit einem «JA» zum ersten Schritt lässt man durch einen Zusammenschluss der Verbandsorganisationen den Weg offen, Konzepte auszuarbeiten, um das Ziel des Konzernpiloten zu erreichen. Ob man dann mit den gemeinsam ausgearbeiteten Modellen einverstanden ist, steht jedem einzelnen Mitglied bei der entsprechenden Abstimmung frei. Die Angst mit einer Zustimmung beim ersten Schritt unter politischen Sachzwang für die weiteren Schritte (Seniorität etc.) zu kommen, ist völlig unbegründet. Denkbar, wenn auch nicht ideal, wäre als Minimallösung ein gemeinsamer Verband mit getrennten Pilotenkörpern, wenn Seniorität oder Übertrittsmodelle nicht in beiden Pilotenkörpern eine Mehrheit fänden. Mit einem «JA» vergibt man auch keine Chancen oder Interessen, denn als Fallback-Position verbleibt beiden Seiten in der Übergangsphase die Ausstiegsklausel im Gründungsvertrag.

### **3. Stand der Arbeiten und Anliegen der Mitglieder**

Wir möchten uns bereits jetzt für die zahlreich eingegangenen, konstruktiven Vorschläge bezüglich der Statuten bedanken. Sie werden im Moment mit den Inputs aus dem Copihöck vom 2. Februar 1998 von den Vorständen bearbeitet:

#### ◆ *Vollversammlung* (Art. 8)

Hauptanliegen vieler Mitglieder ist die Solidarität im gemeinsamen Verband, da viele einen Solidaritätsverlust in der Übergangsphase wegen

der unterschiedlichen Interessenlage befürchten. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, wird der Art. 8 (Vollversammlung) entsprechend angepasst, dass - solange kein «Konzern-GAV» besteht - neben der Vollversammlung aller Mitglieder, auch separate Vollversammlungen der beiden Pilotenkörpers möglich sind.

◆ *Stimmberechtigung bei GAV-Abstimmungen* (Art. 19)

Abstimmungen über GAV und Änderung von Artikeln des GAV (Art. 19) sind bereits jetzt dahingehend geregelt, dass nur die dem jeweiligen GAV unterstellten Mitglieder stimmberechtigt sind.

◆ *Zusammensetzung Vorstand* (Art. 9)

Um die Arbeitsfähigkeit des jetzigen AEROPERS-Vorstandes in der Übergangsphase nicht zu reduzieren - v.a. auch im Hinblick auf allfällige GAV-Verhandlungen - wird das Anrecht des Swissair Cockpit Personals auf 8 Sitze erhöht. Das Anrecht des Crossair Cockpit Personals bleibt bei 5 Sitzen. Die Frage aus welchem Korps der Präsident kommen sollte, ist nur in der Übergangsphase bis zum Konzernpiloten relevant. Mit den heutigen Mehrheitsverhältnissen liegt es in nächster Zeit alleine in der Selbstverantwortung der Swissairpiloten den Präsidenten zu stellen und auch zu wählen. Daher wird dieser Punkt offen gelassen. Neu erhalten die Crossairpiloten auch eine anteilmässige Sitzzahl ins Ehrengericht (Art. 36).

Häufig wird die Frage aufgeworfen, ob der Zusammenschluss bezüglich Auslagerung überhaupt etwas bringe, da der Konzern auch über eine neu gegründete Firma auslagern könnte. Diese Variante ist nicht von der Hand zu weisen, aber sicher schwieriger als eine Umverteilung im Konzern selber. Der Zusammenschluss ist keine Zauberformel gegen alle Druckversuche, die auf uns zukommen können. Er kann uns Piloten im SAir-Konzern aber eine breitere Basis verschaffen, um Probleme «konzertiert» konzernweit anzugehen und gesamtheitliche Lösungen für alle Konzernpiloten zu finden, statt durch wechselseitiges Ausspielen auf eine abwärtsdrehende Spirale zu geraten. Die Vollversammlung ist sicher ein geeignetes Mittel für die «groben Sachen», wir brauchen aber auch Strukturen, um nicht durch «steten Tropfen» ausgehöhlt zu werden. Wie erfolgreich der Zusammenschluss sein wird, hängt von unserem Willen ab, einen Neuanfang zu wagen und die Solidarität auf den Konzern auszuweiten. Vieles hängt von der Bereitschaft ab, «kulturelle» Unterschiede zu überbrücken und sich von der Vergangenheit zu lösen.

Die Frage, ob ein Zusammenschluss überhaupt nötig sei, muss eigentlich jeder für sich selber beantworten. Im Augenblick wäre ein Zusammenschluss sicher nicht zwingend. Wir sehen es aber als Investition in die Zukunft, welche sich durch ein Verhindern des gegenseitigen Ausspielens überaus lohnen könnte. Den Zeitpunkt erachten wir gegen-



wärtig als einmalig, da im Moment wirtschaftliches Umfeld und Bedarfssituation pilotenfreundlich sind. Ein lockerer Zusammenschluss über einen Dachverband (wie z.B. SWISSALPA) wäre eine Alternative, bringt unserer Meinung nach aber wenig, da solche losen Verbindungen sich bis jetzt in Krisenzeiten kaum bewährt haben.

Falsch verstanden haben scheinen uns einige Mitglieder beim Zusammenhang «Zusammenschluss AP & CCP» mit «Global Pilot Alliance (GPA)». Die beiden Themen sind nicht miteinander vergleichbar, sondern eine Doppelstrategie, um der Globalisierung des Konzerns ein Gegengewicht setzen zu können. Der Zusammenschluss AP & CCP soll ein konzerninternes Ausspielen verhindern, die GPA ein Ausmanövrieren der Piloten über internationale Allianzen. Im Verbund der beiden erwarten wir aber die grösste Wirkung.

#### **4. Wie weiter ?**

Durch die Ankündigung des Zusammenschlusses scheint wieder Bewegung ins Thema «Konzernpilot» zu kommen. Moritz Suter signalisierte bei einem Gespräch mit den Verbandsspitzen (Peter Nagl, Christoph Huber, Andi Thurnheer) eine offene Haltung für ein «Konzernpilotenmodell» und zeigte keine grundsätzliche Ablehnung gegen den gemeinsamen Verband. Auch innerhalb Swissair ist der «Konzernpilot» wieder zum Thema erhoben worden. Mit beiden Seiten ist eine weitere kooperative Fortsetzung der Gespräche vereinbart.

Der Idealweg des Konzernpiloten führt sicher über Verhandlungen mit den Firmen, denn dieser Weg könnte den Konzernpiloten wesentlich beschleunigen. Eine Verhandlungslösung (z.B. über den GAV 99) ist nicht ausgeschlossen. Wie aber die Vergangenheit gezeigt hat, braucht es gleichzeitig den Druck der Verbände, dass sich etwas bewegt. Mit einem «JA» zum 1. Schritt und somit zum Grundsatzentscheid des Zusammenschlusses halten wir den Druck verbandsseitig für Verhandlungslösungen weiterhin aufrecht, ohne uns Verhandlungsoptionen mit der SAirGroup zu verbauen. Ablauf, Konzepte und Zeitplan auf dem Weg zum Konzernpiloten könnten durch die oben erwähnten Entwicklungen beeinflusst werden, was einiges an Flexibilität von Vorstand und Mitgliedern verlangt. Wie aber auch immer der Weg zum Konzernpiloten ausschauen mag, über die Inhalte wird in jedem Fall abgestimmt werden.

Die beiden Vorstände brauchen bis März Zeit, um den genauen Ablauf der ersten Abstimmung festzulegen. Wir werden Ende März bis Mitte April mehrere gemeinsame Informationsveranstaltungen in Zürich und Genf zum Zusammenschluss durchführen. Ausserdem wird in der ersten Hälfte April für zwei Wochen im Ops ein Informationsstand aufgestellt, wo Sie Ihre Fragen direkt an Vorstandsmitglieder richten können. Wir bitten bis dahin um ein wenig Geduld. Die Eröffnung der Kommentarfrist erfolgt anfangs April.

*Christian Frauenfelder*



## Das aktuelle Interview mit Andi Thurnheer und Jörg Beer, CCP (Verband des Crossair Cockpit Personals).



Andi Thurnheer: 43 Jahre, Saab 340 PIC, seit 1991 bei Crossair. Im Vorstand CCP seit 1994, seit 1995 als Präsident. Verheiratet, 2 Kinder, wohnhaft in Bassersdorf.



Jörg Beer: 47 Jahre, Saab 2000 PIC, seit 1990 bei Crossair. Im Vorstand CCP seit 1995 als Vizepräsident. Lebt mit seiner Partnerin in Buch am Irchel.

### ***Stellt bitte Euren Verband CCP kurz vor!***

Was den Vorstand angeht liegt das Schwergewicht in Zürich. Er besteht aus dem Präsidenten, zwei Vizepräsidenten und je einem Vertreter der vier Crewbases Zürich, Basel, Lugano und Genf. Das ergibt zusammen sieben. Ihnen zur Seite stehen Assistenten an den jeweiligen Bases, welche für uns Vorbereitungen, Grundlagen für Meetings, Statistiken etc. erarbeiten. Zur Finanzierung unseres Verbandes erheben wir von den Mitgliedern einen Jahresbeitrag, und sämtliche

Crossair-Pilotinnen und -Piloten bezahlen zusätzlich einen Vollzugskostenbeitrag, da ja auch alle von Verhandlungen profitieren können. Als selbständiger Verband bestehen wir seit dem 1. Juni 1996. Vorher waren wir der Sektion Luftverkehr des VPOD (Verband des Personals Öffentlicher Dienste) angeschlossen. Der Grund für den Wechsel vom VPOD zum eigenständigen Verband CCP war das Bestreben, eine auf unsere Bedürfnisse zugeschnittene Verbandsstruktur - ähnlich derjenigen der AEROPERS - mit finanzieller und juristischer Unabhängigkeit zu gründen.

***Welches sind Eure Ziele?***

Wir möchten die soziale Situation der Crossair-Pilotinnen und -Piloten verbessern, aber auch solide Arbeitsbedingungen, die neben der Sicherung der wirtschaftlichen Existenz des Betriebs auch das Wohlergehen der Mitarbeitenden in verstärktem Mass berücksichtigen. Dazu gehören neben vernünftigen Einsatzrichtlinien auch eine gute Altersvorsorge, aber auch klare Karrierepläne und marktkonforme Entlohnung.

***Wie hoch ist Euer Organisationsgrad?***

Von den total 585 Pilotinnen und Piloten, die für Crossair arbeiten (Stand November 97) sind 14 als Freelance angestellt, 19 arbeiten zusätzlich in der Flight Ops und 15 Piloten haben als ehemalige Balaïr/CTA-Mitarbeiter eigene Übergangsregelungen. Es bleiben also 530 Vollbeschäftigte, von denen 446 im CCP organisiert sind, was ca. 84 Prozent entspricht.

***Wie sieht Eure Lohnliste im GAV aus? Welches sind Eure Einsatzrichtlinien?***

Wir haben fixe Lohnschritte bis zu einem Maximalsalär, das nach dreizehn Dienstjahren erreicht wird und für einen Captain rund 95'000 Franken pro Jahr beträgt. Für die Duty-Regulations gelten die Richtlinien des BAZL. Ganz selten erreicht ein Pilot das Maximum von 1000 Flugstunden pro Jahr.

Im Durchschnitt fliegen wir 600-800 Stunden pro Jahr.

***Habt Ihr eine Senioritätsskala, und richtet sich Crossair danach?***

Erklärtes Ziel der Geschäftsleitung ist, so wenig Umschulungen wie möglich durchführen zu müssen. Dies gilt für die Umschulung vom Basisflugzeug Saab 340 beziehungsweise Saab 2000 auf den AVRO-Regionaljet (RJ) oder auf die MD-80. So werden vorzugsweise F/Os vom RJ für ein Upgrading auf diesem Flugzeugtyp gewählt, damit nicht zusätzlich noch eine Typenumschulung gemacht werden muss, was natürlich Piloten auf den Basisflugzeugen, welche auf die Umschulung auf einen Jet warten, frustriert. Auch werden zum Beispiel Freelance-Captains mit MD-80 Lizenzen (vor allem pensionierte Swissair-Captains) eingesetzt, da die MD-80 im Winter einen reduzierten Flugplan fliegt und die Piloten in dieser Periode ohne Bezahlung freigestellt werden können. Das hat zur Folge, dass die eigenen Piloten länger auf die Umschulung warten. Fest steht, dass sich die Crossair bei Umschulungen bzw. Upgradings nicht zwingend an die Senioritätslisten hält (vgl. dazu auch den Artikel in CASH vom 12.12.97).

***Wie sieht bei Euch der Karriereverlauf aus, wo liegt dabei Euer Einfluss als CCP?***

Jeder Eintretende bringt heute seine Linienpiloten-Lizenz mit. Er durchläuft

eine mehrstufige Selektion. Die Grundausbildung führt in der Regel auf das Basisflugzeug, heute Saab 340 bzw. Saab 2000, kann aber auch auf dem RJ bzw. auf der MD80 erfolgen. Nach etwa vier bis fünf Jahren, je nach Bedarf und Qualifikation, kann man für ein Upgrading aufgeboten werden. Bezüglich Flottenzuteilung und Upgrading möchten wir natürlich gerne eine strikte Einhaltung der Seniorität. Früher mussten zudem Umschulungen mit Minimal-Verweilzeiten bei Crossair amortisiert werden. Der CCP erreichte im Verlauf seiner Tätigkeit, dass interne Aus- und Weiterbildungen vom Arbeitgeber bezahlt werden. Ausnahmen davon bilden die Grundausbildung zum F/O sowie das Upgrading, welche nach je drei Jahren amortisiert sind. Wir versuchen auch, unsere Bedingungen in Bezug auf die Pensionierung zu verbessern, die Überbrückungszahlungen zwischen der Pensionierung mit 60 und dem Auszahlen der AHV mit 65 zu erhöhen, und dadurch während dieser Zeit mindestens 80 Prozent des letzten Lohnes zu erreichen.

***Habt Ihr den Eindruck dass Eure Chancen, das Salär und die Einsatzbedingungen zu verbessern in jüngster Zeit gestiegen sind?***

Bei gleichbleibendem Aufwand ist die Produktivität gestiegen, d.h. konkret, dass sich unsere Arbeitsbedingungen leider eher verschlechtert haben. Wir waren - aus verschiedenen Gründen - nicht

in der Lage, Verbesserungen zu erreichen, obschon die Firma durch den zurzeit erhöhten Bedarf an Piloten wahrscheinlich schon etwas unter Druck geraten ist. Andererseits haben wir kleine Fortschritte erreichen können, indem einige Anhänge zum GAV einvernehmlich überarbeitet und angepasst werden konnten.

***Wie ist die Altersstruktur bei Euch?***

Knapp 20 Prozent der Piloten bei Crossair haben zwölf und mehr Dienstjahre, rund 30 Prozent zwischen fünf und zwölf und die Mehrheit liegt unter fünf Dienstjahren. Wie schon erwähnt, ist man nach rund vier bis fünf Dienstjahren Captain und erreicht mit dreizehn Dienstjahren das Salärmaximum - unabhängig vom geflogenen Flugzeugtyp.

***Wie ist die Stimmung in Euren Cockpits?***

Die Zusammenarbeit untereinander - auch mit der Kabine - ist sehr gut. Doch die Motivation ist sinkend. Dies lässt auch ältere Piloten nach Alternativen Ausschau halten (Erhöhte Produktivität, sinkende Kaufkraft). Was die Kabine betrifft, ist kein Vergleich mit Swissair möglich. Unsere jungen Frauen halten die strengen Einsätze durchschnittlich ein bis zwei Jahre aus, bevor sie wieder aufhören.

***Ihr fliegt häufig unter Swissair-Call-sign, was sind für Euch die Unter-***

***schiede zwischen einem Swissair und einem Crossair-Flug?***

Die Turnaround-Zeiten der Swissair-Flüge sind länger; auch ist die Blockzeit besser auf die Flugzeit abgestimmt, so dass man eher pünktlich operieren kann, und so eine eventuelle Verspätung während der Rotation aufgeholt werden kann. Seit wir für die vierte Welle der Swissair fliegen, haben wir auch häufiger Übernachtungen auswärts. Ansonsten machen wir keine Unterschiede. Die Zahl der Flüge im Monatseinsatz, die wir unter Swissair-Callsign operieren, kann - je nach Flugzeugtyp - bis zu 100 Prozent betragen.

***Wie ist die Stimmung bei Euren Leuten in Bezug auf die Vereinigung der Verbände?***

Es herrscht Aufbruchstimmung. In der Vision vom Konzernpiloten sehen viele von uns mindestens die Möglichkeit für Verbesserungen bezüglich Einsatzbedingungen und sozialem Status.

***Wo seht Ihr die Vor- und Nachteile für Euch?***

Ein Vorteil ist sicher die Karrieremöglichkeit. Es gibt mögliche Wechsel auf andere Flotten. Durch eine bessere Nutzung von vorhandenen Synergien erhoffen wir uns eine konsequentere Bedarfs- und Einsatzplanung und weniger kurzfristige Änderungen. Als Nachteil befürchtet man, nach dem Zusammen-

schluss von der AEROPERS für ihre Zwecke missbraucht zu werden, ohne viel dafür zu erhalten. Es besteht die Angst, Crossair könnte zum «Durchlauferhitzer» werden, was unserer Meinung nach jedoch gerade mit einem Konzernmodell verhindert werden kann.

***Seht Ihr Vor- und Nachteile für die Swissair-Piloten?***

Auch die Swissair-Piloten gewinnen durch den Zusammenschluss eine breiter abgestützte Basis, was ihnen für künftige Verhandlungen mit der SAir-Group eine verbesserte Ausgangslage verschafft. Die Nachteile in bezug auf deren Karriere schätzen wir als eher gering ein. Wir denken, dass der Zusammenschluss mit gemeinsamer Senioritätsskala für die jungen Swissair-Copiloten, die glauben, dadurch eine erheblich längere Zeit auf dem rechten Sitz warten zu müssen, nur geringe Auswirkung haben wird. Wir glauben nicht, dass viele der dienstälteren Piloten bei Crossair überhaupt mit dem Gedanken spielen, zu Swissair zu wechseln. Die Arbeit bei Crossair bietet für sie durchaus Schätzenswertes, wie abends häufiger zu Hause zu sein, kleinere Plätze anzufliegen oder vermehrt Kurz- anstelle von Langstreckenflügen durchzuführen. Zudem könnten ja in kommenden Verhandlungen Grundlagen geschaffen werden, damit nicht nur Übertritte von der einen auf die andere Seite stattfinden würden. Dafür aber gewinnen alle eine höhere Job-Security, da Auslagerungen - zumin-

dest innerhalb des Konzerns - nur nach gemeinsam vereinbarten Spielregeln stattfinden könnten.

***Seht Ihr Vor- und Nachteile für Swissair bzw. Crossair?***

Der Zusammenschluss bzw. das Konzernpilotenmodell könnte unserer Meinung nach auch für Crossair geringere Kosten durch Nutzung von Synergien in Ausbildung und Einsatz bringen. Ratio-

nal sehen wir keine Nachteile, allenfalls auf emotionaler Ebene.

***Was wünscht Ihr Euch im Umfeld der bevorstehenden Abstimmungen?***

Wir wünschen uns, dass ALLE den Versuch unternehmen, über ihre eigenen Vorurteile hinweg das Gesamtziel vor Augen halten und dabei aufeinander zugehen können.

*für die RUNDSCHAU gefragt hat  
Viktor Sturzenegger*

Inserat 1/4 quer  
Lindau (P. Schmid)

Inserat 1/4 quer  
Internet zum Lokaltarif

# Inserat 1/1 VP Bank



## Weh, weh, unser guter Roman ist tot.

*Dezember 1997*

Ungläubig reagierte ich auf Christian Scherers vorsichtige Frage während eines gemeinsamen Telefongesprächs, ob ich schon gehört habe, dass Roman Glaus, unser Einsatzplaner, vor kurzem gestorben sei.

Ich konnte es nicht fassen, wollte es auch gar nicht wahrhaben. Sicher, Roman war nicht das Paradebeispiel für gesundheitsbewusstes Verhalten. Vielleicht hat er auch seine Aufgabe, sich selbst vergessend, zu stark verinnerlicht. Wie oft war er, auf der Suche nach Lösungen in seinem grossen Planungspuzzle, zum Beispiel während unserer Flugvorbereitungen, plötzlich aufgetaucht, um sein Bedürfnis nach Klärung von Planungsvorgaben zu befriedigen. Und das nicht nur zu sogenannten Bürozeiten, weil das sowieso kaum die besten Zeiten sind, um «Fliegende» zu erreichen, sondern auch an Wochenenden, Feiertagen, die er offensichtlich wegen der weniger zahlreichen Störungen gerne selbst auch zum Arbeiten nutzte. Sein Ausflug aus dem Büro ermöglichte ihm dabei, noch eine Zigarette zu rauchen, seltener hatte er auch einmal Zeit, einen Kaffee zu trinken. Dabei zeichnete ihn eine überlegene Ruhe aus, die al-



len noch so sich gegenseitig ausschliessenden Tatsachen den Meister zeigte. Nie war ihm eine Planungsaufgabe zu schwierig, nie hat er rücksichtslos über Wünsche verfügt, nur um vorgegebenen Planungszielen gerecht zu werden. Immer hat er die Quadratur des Zirkels

versucht: Das Optimum zwischen den Anforderungen der Firma und den Wünschen des oder der zu Planenden zu finden.

Das ist natürlich auch das Ziel aller in der Einsatzplanung Beschäftigten; was Roman auszeichnete war, dass er es vermochte, diese knifflige Aufgabe jederzeit unheimlich ruhig und gelassen wirkend zu lösen. Sein plötzlicher Tod hat mich auf das Trügerische seiner nach aussen wirkenden Ruhe aufmerksam gemacht.

Mir ist auch bewusst geworden, dass ich, trotzdem ich schon seit bald zwanzig Jahren immer wieder mit ihm gesprochen habe, obwohl ich ihm nicht eine zu planende Nummer war, sondern er immer über persönliche Präferenzen im Bild war, über ihn selbst kaum Bescheid wusste. Für mich lebte Roman quasi im Planungsbüro - schliesslich war er ja auch zu allen möglichen und unmöglichen Zeiten dort anzutreffen.



Auch in jüngerer Zeit hat er es fertig gebracht, trotz vielfältiger Verhinderung des Kontakts zu den von ihm Geplanten, auch noch so strikte Planungsvorgaben mit den Bedürfnissen des einzelnen Crewmembers in Kongruenz zu bringen und damit dazu beigetragen, dass er die Lebensqualität der «Fliegenden» auf einem möglichst hohen Niveau halten konnte.

Und das ist zentral: Die Lebensqualität der Besatzungen steht und fällt mit der Qualität der Planung, mit der Rücksichtnahme auf soziale Verpflichtungen der/

des einzelnen, auch wenn natürlich mit wachsenden An-Forderungen des Managements, gepaart mit den Wünschen der Besatzungsmitglieder, die Aufgabe der Planenden nicht einfacher wird - im Gegenteil. Roman hat, unter Erfüllung der Vorgaben der Firma, mir immer das Gefühl gegeben, für mich zu planen! Er hat mich vergessen gemacht, dass seine Aufgabe immer schwieriger geworden ist. Und für mich das Schlimmste ist, dass ich die Gelegenheit versäumte, dies Roman noch sagen zu können.

*Viktor Sturzenegger*

## Turbulenzen über dem Pazifik

**Auf einer Reise von Honolulu nach Tokyo durfte (musste) ich im Cockpit einer B 747-200 der United Airlines mitfliegen. Captain an Bord war Sidney Wells, der die Unglücksmaschine UA 826 vom 28. Dezember 1997 pilotierte, die zwischen NRT und HNL in verhängnisvolle Turbulenzen geraten war.**

---

**von Capt R.Kaufmann**

---

Es war sein erster Flug nach dem Vorfall, der inzwischen etwa drei Wochen zurücklag. Er hat mir den Vorfall geschildert, und erlaubt, ihn exklusiv an die CCM der SWR weiterzugeben. Es ist dies

aber nicht ein offizieller Unfallbericht. Ebenfalls sind weitere Publikationen daraus nicht erlaubt.

Etwa 1 h 40' nach T/O von NRT, bei sternenklarer Sicht, auf FL 310, geriet der Jumbo in mountain-wave artige Luftschichten, die zu einer Overspeed führten (Windkomp. Tail 150 kts). Das Sigmoid mit Turbulenzen war weiter südlich vom Track und eigentlich schon passiert.

Etwa eine Minute nachdem er das Seatbelt eingeschaltet hatte, wurde das Flugzeug von harten, vom Empfinden her auch lateralen Turbulenzen erfasst, die ca. 8 Sekunden dauerten. Der F/E hatte kurz vorher sein Hotmeal erhalten. Das

Tablett wurde an die Decke geschleudert. Auf dem Weg dorthin hat es den Schalter von HYD 4 umgeschaltet. Bei der Schadensaufnahme wurde dann auch ein HYD 4 failure vermutet, der von einer structural damage herrühren konnte. Der A/P blieb während der ganzen Phase eingeschaltet. Zwei von drei INS haben sich abgemeldet.

Die Getränkebüchsen wurden im ganzen Cockpit herum geschleudert und gelangten bis zu den Seitensteuerpedalen.

In der Kabine sah es grauenhaft aus. Es wurden an die hundert Pax (nicht angeschnallt) und 9 von 14 F/A verletzt, die dann später alle hospitalisiert wurden. Ein F/A befindet sich ca. einen Monat nach dem Vorfall immer noch in Spitalpflege. Viele PAX haben sich beim Zurückfallen aus der Schwerelosigkeit an Sitzen und Armlehnen (eingeklemmt) verletzt. Leider wurde eine Passagierin, wahrscheinlich beim Aufprall an die Flugzeugdecke, tödlich verletzt.

Es dauerte einige Momente, so sagt Capt. Wells, bis er die Übersicht über den Status des Flugzeuges, den Zustand und die Anzahl der Verletzten inkl. der Crew hatte. Er hat sich dann für den 2h Rückflug nach NRT (viele Japanerpaxe und Spitalmöglichkeiten) entschlossen. Nach HNL wären es 3h Flug gewesen. Bei einer Top-emergency wäre MIDWAY am nächsten gewesen. Nach einem möglichst ruhigen Flug (Flugzeugbeschädigung immer noch ungewiss) landete die Maschine wieder in NRT.

*Das ADAS zeigte:*

◆ Beschleunigungswerte zwischen +1.9 g und -0.9 g

◆ vertikale Abweichung von +/- 100 ft.

Wie kam es, dass in der Presse von einem Freifall von 300 m die Rede war?

Um die hundert Pax haben nach dem Vorfall die Schwimmwesten angezogen (Nachahmungseffekt). Ein F/A hat daraufhin die Leute via Public Adress zu beruhigen versucht: «we have lost only about 1000 ft and we are still several thousand feet above the water». Diese 1000 ft wurden dann in der Presse verbreitet!

Wie es sich herausstellte, war das Flugzeug an Flügel und Rumpf beschädigt (Wellblechartige Deformierung). Die Maschine wurde ausser Dienst gestellt, sie wäre sowieso auf Ende Februar aus dem Verkehr gezogen worden.

Noch ein paar Bemerkungen zu meinen Flug mit United. Auf dem Flug von HNL nach NRT war das Flugzeug bis auf den letzten Platz besetzt. Nach Rücksprache mit Capt. Wells konnte ich im Cockpit mitfliegen und zwar als OMC (Observer Member Crew). Nach dem Durchlesen einer Checkliste, war ich ein «offizielles Crewmitglied» mit klaren Duties wie Lookout, Comm., Konfiguration des Flz. usw.

Dass ich als OMC kein Ticket brauche, wurde mir nach Landung in NRT mitgeteilt. Ich wurde ausgerufen und es wurde mir gesagt, dass mir mein Ticket fälschlicherweise in HNL abgenommen wurde. Es werde mir zugeschickt zwecks Refound - bloss, wie sag ich' s dem Freiflugschalter?

*Crewmeals:* Jedes CCM bestellt seine meals für jeden Flug nach seinem Gusto.

*Hotel und Transport:* In NRT wurden die CCM von einer Limousine abgeholt und in «unserem» Hotel Rihga Royal untergebracht. Die Kabinenbesatzung fuhr mit dem Bus ins 200m vom Rihga entfernte Hotel Tokyu!! Zwischen 5 - 7 United-Jumbo-Crews übernachteten täglich in NRT.

*FDR:* Piloten und F/E haben nicht die gleichen FDR, so dass der F/E nicht mit den Piloten rotiert !?!

*Tickets:* Zwei Tage vor meinem Rückflug von Maui nach HNL mit ALOHA, sah die Platzsituation eher kritisch aus. Ein Angestellter der ALOHA riet mir ein Fullfare Ticket zu kaufen und eine Reservation vorzunehmen, um dann beim aktuellen Check-in (2 Tage später) abzuklären, ob noch Platz vorhanden sei, und dann mein ID90 abzugeben. Dem war dann auch so. Der Refound an der Kasse in HNL dauerte keine Minute!

Inserat 1/4 quer  
Nachzügler

Inserat 1/4 quer  
Kreuzfahrt



## Kaleidoskop 1-98

### Schwerster Jumbo

Boeing hat grünes Licht gegeben für die Produktion des 747-400IGW. Die Buchstaben stehen für «Increased Gross Weight» und bedeuten, dass dieses Flugzeug schlussendlich ein maximales Startgewicht von 413 Tonnen aufweisen und fähig sein wird, mit 240'000 Liter Kerosen eine Strecke von 14'245 Kilometern zu fliegen. Der Mittelrumpf, die Flügelwurzeln, Landeklappen, das Fahrwerk und die Flügel müssen verstärkt werden und Zusatztanks eingebaut werden. Gegen Ende des Jahres 2000 soll die erste Maschine abgeliefert werden.

### EGPWS

Die Aviatik ist um eine Abkürzung reicher. Aufgrund des Absturzes einer Boeing 757 der American Airlines in den Anden wurden die Anstrengungen verstärkt, ein verbessertes GPWS produktionsreif zu machen. Bereits haben einige grosse amerikanische Gesellschaften beschlossen, ihre bisherigen Bodenwarngeräte durch das neue EGPWS (E für «enhanced») zu ersetzen. Das hat es der FAA leicht gemacht, dieses System offiziell vorzuschreiben. Alle Flugzeuge mit mehr als sechs Sitzen müssen bis im Jahr 2003 umgerüstet sein. Die Flugzeughersteller sind bereits dabei, die neu produzierten Flugzeuge damit auszurüsten. Das EGPWS erlaubt

ein «Vorausschauen» entlang dem eingeschlagenen Flugweg, da das EGPWS die Datenbasen von 15 000 Flugplatzregionen gespeichert hat und sie mit dem Navigationsrechner oder dem manuell eingegebenen Kurswechsel vergleichen kann. Die Warnung vor einer Bodenberührung soll bis zu viermal früher als bei heutigen Systemen erfolgen.

### FedEx ist vorbildlich

Der Verband der US-Frachtfluggesellschaften wehrt sich gegen eine Vorschrift, die die Installation von TCAS auch bei Frachtern verbindlich erklären soll. Die grösste Gesellschaft schert nun aus: Federal Express wird innerhalb der nächsten vier Jahre alle ihre 334 Düsenflugzeuge nicht nur mit TCAS, sondern auch mit dem EGPWS ausrüsten und bereitet die Installation des zukünftigen ADS-B (Automatic Dependent Surveillance-Broadcast) vor. TCAS ist in den USA für Passagierflugzeuge mit mehr als 30 Sitzen vorgeschrieben. Die FAA lobt diese Aktion und hebt hervor, dass bisher noch nie eine Gesellschaft ohne behördlichen Druck so viel aus eigenem Antrieb in die Sicherheit investiert habe. Da FedEx aber weltweit tätig ist und TCAS bald schon in Asien und Europa für alle Flugzeuge vorgeschrieben sein wird, ist es wohl nicht ganz so uneigennützig.

### **Weltrekord**

1988 wurde eine Boeing 737-300 an Germania ausgeliefert. Sie ist mit zwei CFM 56 Triebwerken ausgerüstet. Heute ist eines dieser Triebwerke immer noch am Flügel und hat 30 000 Flugstunden klaglos hinter sich gebracht, ohne dass eine wesentliche Reparatur nötig gewesen wäre. Bei einem Auto würde diese Betriebszeit fast 2 Millionen gefahrenen Kilometern entsprechen .

### **Passagierstrafen**

Ein Gericht in Los Angeles hat einen Passagier mit einer hohen Busse belegt, der einem Flight Attendant heissen Kaffee angeworfen hatte, weil seinem Insistieren auf ein Upgrading in die erste Klasse nicht entsprochen worden ist. Ein anderer Passagier, der während der Landung versuchen wollte, die Cockpittüre aufzubrechen, muss sogar mit einer langjährigen Gefängnisstrafe wegen Gefährdung von Leben sowie Störung des Verkehrs rechnen. In Detroit gelang es einem Passagier, unbehelligt durch die Sicherheitskontrolle zu gelangen. Da er nicht mehr aufgefunden werden konnte, mussten die mehreren Tausend Passagiere in diesem Teil des Terminals nochmals durch die Röntgenanlagen, was lange Flugverspätungen nach sich zog.

### **Endlich: Boeing 717**

Bei Boeing wird eine Lücke geschlossen, die schon zu unzähligen Fragen geführt hatte und sogar auf der Homepage unter «Frequently asked questions» aufgeführt ist: «Warum gab es nie eine

Boeing 717?» Diese Bezeichnung wurde nach der Lancierung der Boeing 707 für die Mittelstreckenversion dieses Typs reserviert, die als Konkurrenz zur CV 990 Coronado angeboten wurde. Doch da auch die Tankerversion der 707, die KC-135A, unter diesem Projektnamen angelaufen war, erhielt der Mittelstreckenjet die unkonsequente Bezeichnung Boeing 720, was darauf hin deutet, dass die Bezeichnung der Boeing-Jets Ende der fünfziger Jahre nicht erste Priorität genossen hatte.



Durch die Übernahme von McDonnell Douglas und den Entscheid, das MD-95 Programm weiterzuführen, erhielt Boeing die einmalige Gelegenheit, die Zahlenreihe zu schliessen. Boeing 717-200 wird die Basisversion der 100plätzigen MD-95 heissen, die in diesem Jahr den Erstflug machen wird und ab 1999 an die Fluggesellschaften ausgeliefert wird. Im Moment ist es nur AirTran (vormals ValuJet), die sich mit 50 Maschinen auf der Bestellerliste eingetragen hat. Laut Boeing sind aber weitere Interessenten vorhanden, wodurch sich die geplanten Stückzahlen von 40 bis 80 Boeing 717 pro Jahr rechtfertigen lassen. Die Erweiterung -200 lässt darauf schliessen, dass verkürzte oder gestreckte Versionen zu erwarten sind. Mit dem geschätzten Verkaufspreis von 18 bis 20 Millionen \$ muss sich die Konkurrenz etwas einfal-

len lassen, um in diesem Segment bestehen zu können.

#### **Freinacht an Sylvester 1999?**

Für den Informatik-Spezialisten Gerhard Knolmeyer ist es ziemlich sicher, dass in der Nacht zum 1. Januar 2000 keine Flugzeuge in der Luft sein werden. Dies, weil viele Computer Schwierigkeiten mit diesem Jahresübergang hätten. In einem Cash-Interview verriet er auch, warum: «Das Problem ist die Koordination von verschiedenen Systemen der Flugsicherung. Dieses Restrisiko wird niemand tragen wollen.» Nehmen wir daher auf alle Fälle eine rein mechanische Uhr mit ins Cockpit, dann können wir den verunsicherten Fluglotsen sagen, wie spät es ist. Bereits hat allerdings KLM ernsthaft erwogen, viele Flüge ausfallen zu lassen.

Verschiedene Versicherungsgesellschaften haben sich ebenfalls zum «Milleniumproblem» geäußert. Sie drohen, die Versicherungsdeckung für den Übergang ins Jahr 2000 für diejenigen Fluggesellschaften zu suspendieren, die nicht beweisen können, dass sie ihre Software hieb- und stichfest angepasst haben. Aber auch die internationale Pilotenvereinigung IFALPA hat ein Schreiben an Hersteller und Betreiber von Flugzeugen herausgegeben, worin die Beunruhigung über mögliche Auswirkungen angesprochen wird. Die Folgen eines Software-Upsets könnten ein Spektrum von «katastrophal bis zu null» umfassen.

#### **Dreifach-Sylvester**

Bestimmt fliegen wird eine Concorde der Air France über den Jahreswechsel 1999/2000. Wer nicht genug mit einer Sylvesterfeier hat, kann den Taumel ins neue Jahr dreifach erleben, falls ihm die Ticketkosten nicht zu hoch sind. Die Concorde-Technik aus den 60er Jahren ist wohl immun gegen der 2000er Schock .

#### **Drahtloses Hong Kong**

In derselben Woche, als die Flughafenbehörde des neuen Flughafens Chek Lap Kok in Hong Kong bekanntgab, dass neue Sicherheitseinrichtungen installiert würden, stahlen Diebe rund 20 Kilometer installiertes Kabel aus den Terminalgebäuden. Trotzdem könne der Flughafen wie geplant im nächsten April eröffnet werden, versicherte die Behörde. Vielleicht braucht die Hochgeschwindigkeitsbahn noch etwas länger und müssen die Emergency-Tests wiederholt werden, aber sonst laufe alles wie geplant.

#### **Noch eine Abkürzung**

EASA soll die neue europäische Behörde für Flugsicherheit heißen, die «European Air Safety Authority». Wie im Falle der JAA soll das Fachgebiet der Spezifikationen für Sicherheitsbelange nicht allein der FAA überlassen werden. Diese würde eine kompetente, agile europäische Sicherheitsbehörde ebenfalls begrüßen, könnten so doch Arbeiten verglichen und hinterfragt werden. Ausserdem müsste die FAA nicht immer als

«Buhmann» alleine dastehen. Die EASA soll im Jahr 2002 mit der Arbeit beginnen.

#### **SAS bleibt bei Propellern**

Die 22 Fokker 50 und sechs Saab 2000 von SAS Commuter sollen durch bis zu 53 Dash 8-400 abgelöst werden. Dies wurde an der Roll-out Zeremonie dieses 70plätzig Turbopropflugzeuges am 21. November bei Bombardier in Kanada bekanntgegeben. Die Saab 2000 sind erst 1997 für fünf Jahre gemietet worden und können aber nach drei Jahren vorzeitig an den Hersteller zurückgegeben werden. Einheimisches Schaffen zählt bei SAS offenbar weniger als das optimale Flugzeug für ein genau definiertes Einsatzspektrum.

#### **Sicher auf dem Apron**

Unter der sinnvollen Abkürzung TARMAC (Taxi and Ramp Management and Control) wird in Deutschland ein Prototyp eines Flugzeugführungssystems für den Rollverkehr getestet. Im Cockpit einer A320 wird auf dem Navigationsdisplay das jeweilige Rollfeld dargestellt, wobei mit einer grünen Linie der vom Fluglotsen freigegebene Weg markiert wird. Andere Flugzeuge, die mit demselben System ausgerüstet sind, würden ebenfalls auf dem Darstellungsgerät erscheinen. Auf dem Bildschirm des Fluglotsen kann der Weg der so ausgerüsteten Flugzeuge genau verfolgt werden. Softwareprogramme können mögliche Konflikte entdecken und helfend eingreifen.

#### **Air Mafia?**

Der Absturz eines Antonov 124 in Irkutsk am 6. Dezember hat einige Fragen aufgeworfen. Die Frachtgesellschaft Cargo Trans, die für diesen Transportflug verantwortlich zeichnete, ist bei der russischen Luftfahrtbehörde nicht registriert. Sie wird von einem früheren Direktor des russischen Waffenexportbüros geleitet.

Die An-124 war dabei, das zweite Paar Su-27UB nach Vietnam zu transportieren. Diese waren für 27 Millionen Dollar versichert, das Transportflugzeug nicht, da es für diesen Transport von der russischen Luftwaffe gemietet worden war. Die beiden Kampfflugzeuge («fin de la serie») stammten aus Beständen des Irkutsk Aircraft Production Plant (IAPO) und wurden auf dem Firmengelände in die An-124 verladen. IAPO bezahlte der Cargo Trans 1,7 Millionen Dollar für den Transport, wobei 1,4 Millionen umgehend an eine Firma Cargo Lift auf Zypern verschoben worden sind - die Luftwaffe erhielt bloße 370 000 \$ für den eigentlichen Transportflug. Die 15 Mann Besatzung waren über das Militär versichert, die weiteren acht Mitreisenden nicht. Auch bestand keine Haftpflichtversicherung. Der Absturz auf die Häuser forderte noch weitere 44 Menschenleben.

Die verunglückte An-124 wurde im Jahr 1985 gebaut und wies erst 1034 Flugstunden und 576 Landungen auf, war also noch weit weg von der Konstruktionslimite von 6000 Stunden. Zwei mögliche Ursachen werden weiterverfolgt:

Die An-124, am Vortag von Vietnam zurückgekehrt, hatte eine grosse Menge «Sommertreibstoff» aus Vietnam an Bord, wobei sich wegen der in Irkutsk herrschenden Temperaturen von -20 Grad Eiskristalle gebildet haben könnten, die die Filter verstopften. Die zweite Möglichkeit wäre, dass ein Fehler im elektronischen Triebwerkregelsystem zum Abstellen geführt haben könnte. Die An-124 hatte 25 Sekunden nach dem Abheben eine Höhe von rund 100 Metern erreicht, als beide linken Triebwerke aussetzten.

Im Oktober 1996 stürzte bereits eine An-124 kurz nach dem Start in Turin ab, und im Dezember darauf machte eine private An-124 der Firma Volga-Dnepr eine Bruchlandung, weil 12 Minuten nach dem Start ein Triebwerk aussetzte. Zwei weitere Unfälle in den Jahren 1992 und 1993 betrafen Werksflüge. Die An-124 hat ein maximales Abfluggewicht von 400 Tonnen.

#### **Sicherheitsbedenken in Asien**

In vergangenen Jahr wurden sechs tödliche Unfälle mit Linienflugzeugen beklagt. Vier davon betrafen asiatische Fluggesellschaften. In diesem Jahr betraf auch der erste Unfall eine asiatische Maschine. Am 2. Februar stürzte eine 31-jährige DC-9 der Cebu Pacific Air auf dem Weg von Manila nach Cagayan de Oro rund 45 km vor dem Zielflughafen in hügeligem Gebiet ab. So wie es aussieht, gehört dieser Unfall in das Kapitel «controlled flight into terrain», wurden die Wrackteile doch auf einem 2058 Meter

hohen Berg gefunden, 50 Meter unter dem höchsten Punkt. Die vor drei Jahren gegründete Gesellschaft wurde nach dem Vorbild der ValuJet aufgebaut. Auch die Folgen des Unfalles: Der philippinische Präsident Fidel Ramos höchstpersönlich hatte die Stilllegung der restlichen sechs DC-9 angeordnet, bis der Unfall geklärt ist.

Die ICAO macht sich ebenfalls Sorgen um die Flugsicherheit in Asien und fordert von den Regierungen, die Überwachung der Sicherheitsbestimmungen bei den Fluggesellschaften ernster zu nehmen. Ausserdem sollen regionale Büros eingerichtet werden, die unter den Teilnehmerstaaten für einheitliche Gesetzgebung sorgen und technische Hilfe anbieten sollen. Das erste dieser Büros wird in sechs Wochen in Kathmandu in Nepal eröffnet. 300 000 \$ Startkapital kommen von Airbus Industries, Transport Canada und der FAA.

#### **Haben Nieten genietet?**

Am 19. Dezember 1997 stürzte eine erst 10 Monate alte Boeing 737-300 der Silk Air (Tochtergesellschaft von Singapore Airlines) aus vorläufig unbekanntem Gründen ab und riss 104 Menschen in den Tod. Ohne dass der Pilot einen Funkspruch abgegeben hätte, ging das Flugzeug vom Reiseflug in 35 000 ft Höhe in einen unkontrollierten Sinkflug mit 22 000 ft/min über und versank mit annähernd Überschallgeschwindigkeit im 20 Meter tiefen Musi River. Das Bergen der Trümmer gestaltete sich ausserordentlich schwierig. Eine Sitzreihe



wurde zwei Kilometer von der Absturzstelle entfernt gefunden, was auf eine Desintegration des Rumpfes hindeutet. Da einige Wrackteile von Bewohnern weggeführt worden sind, ist allerdings nicht auszuschliessen, dass diese Sitzreihe dorthin geschleppt wurde. Ein Versagen des hinteren Druckdoms wird von Silk Air ausgeschlossen. Dieser Verdacht war aufgekommen, weil im April 1997 eine Reparatur des hinteren Rumpfteils notwendig geworden war, da ein Traktor die Flugzeughülle beschädigt hatte.

Ein Jumbo von Qantas, auf 41 000 ft in der Nähe der Unfallstelle fliegend, machte wegen eines Gewitters eine Kursänderung. Die Besatzung der Silk Air verlangte hingegen keine Kursänderung, weshalb auch ein Strömungsabriss infolge Turbulenzen nicht ausgeschlossen wird. Der Flugschreiber wurde im Wasser gefunden, war aber trotz 200-Kanal-Aufzeichnung unbrauchbar, da er bereits eine Minute vor dem Unglück aufgehört hatte aufzuzeichnen. Silk Air hatte die von Boeing installierten «solid state» Geräte aus Vereinheitlichungsgründen durch konventionelle Bandgeräte ersetzt. Das Cockpittonband hatte durch das 20tägige Verweilen im warmen Wasser und Schlamm erheblichen Schaden davon getragen und merkwürdig war, dass es sogar zwei Minuten vor dem Unfall mit dem Aufzeichnen aufgehört hatte, weshalb die Auswertungen nicht sehr aufschlussreich sind. Ein simultanes Versagen dieser zwei Geräte wird als sehr bemerkenswert beurteilt, es könnte aber auch sein, dass sie von

der Besatzung aus irgend einem Grund ausgeschaltet worden sind. Können trotzdem genügend Daten herausgefiltert werden, wobei auch die Radaraufzeichnungen nützlich sind, werden sie dem hochmodernen 737-Simulator des NTSB eingegeben, damit die Unfallszene rekonstruiert werden kann.

Eigentlich sollten die Bergungsarbeiten nach dem Auffinden der «Black boxes» eingestellt werden, aber durch die enttäuschenden Resultate wurden sie wieder aufgenommen. Nachdem Teile des Hecks geborgen wurden, sahen die Untersuchungsbehörden bereits etwas klarer: 26 von 190 Nieten im rechten Höhenleitwerk waren nicht vorhanden! Sie fehlten an vitalen Stellen, nämlich dort, wo die untere und obere Beplankung mit dem Hauptspant verbunden wird. Es ist nicht klar, ob sie bei Boeing nie eingesetzt worden sind, oder ob sie bei der Reparatur des Hecks von Mechanikern der Silk Air vergessen worden sind. Ob der am Wrack fehlende Bolzen, der mit mehreren anderen zur Befestigung des Höhenruders dient, ebenfalls nie installiert worden ist, müssen weitere Abklärungen zeigen.

Am 8. Januar verlangte die FAA eine detaillierte Inspektion des Hecks aller seit 1995 produzierten Boeing 737. Und zwar innerhalb von 24 Stunden. Bei den in den USA inspizierten Boeing 737 wurden bloss zwei Maschinen mit je einer fehlenden Niete entdeckt. Im Ausland sind die Anordnungen der FAA nicht bindend, wenn sie nicht von der lokalen Behörde verbindlich erklärt

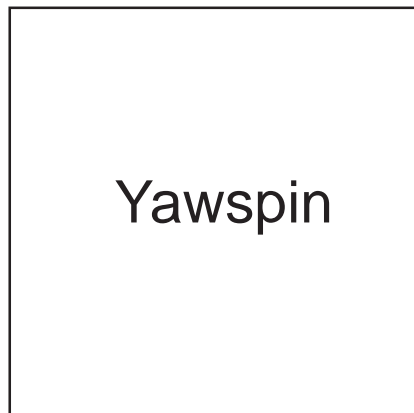
werden. Deshalb sind nicht alle Resultate der 211 in Frage kommenden Flugzeuge bekannt. Durch das Hochfahren der Produktion bei Boeing, verbunden mit der Einstellung von 32 000 neuen Leuten, entstanden negative Auswirkungen im Personalsektor, bei der Ausbildung und bei Zulieferanten, was sich auf die Produktequalität auswirkte, wie die FAA in einem Bericht vom 21. Mai 1997 festhielt. Obwohl bei Planung und Produktion der Boeing 777 modernste Informatikmethoden angewendet werden, kritisierte die FAA das veraltete und ineffiziente («byzantinische») papierene Kontroll- und Überwachungssystem. Zu erledigende End- und Flickarbeiten werden dadurch schlecht dokumentiert und müssen zum Teil beim fertigen Flugzeug in Angriff genommen werden. Die Folge der

FAA-Kritik war, dass das Tempo bei den Fabrikationslinien vor allem der 737 und 747 zurückgenommen werden musste.

Silk Air wurde im Jahr 1989 von Singapore Airlines gegründet und fliegt mit sechs Boeing 737 sowie zwei Fokker 70, beide Typen sollen durch drei A319 und fünf A320 abgelöst werden. Dieser Unfall war der erste in der Geschichte von Silk Air (und Singapore), aber bereits der siebte, der die Baureihe Boeing 737-300 betraf.

#### **Nieten auch bei der USAF**

Eine F-117A stürzte bei einer Flugveranstaltung am 14. September 1997 ab. Das linke äussere Querruder schlug bei 380 kt Geschwindigkeit mehrmals bis an beide Endanschlüsse aus, wobei die daraus entstehenden Schwingungen



den Flügel soweit schwächten, dass ein grosses Stück der Flügelspitze wegbrach. Die Untersuchungen haben jetzt ergeben, dass dies wegen vier nicht mehr installierten Nieten am Querruderholm passierte. Die Hydraulikzylinder der Querruderantriebe müssen sehr oft ersetzt werden, wobei dieser Holm teilweise freigelegt werden muss. Das Installieren sei eine mühsame, langweilige und schwierige Arbeit. Aus diesen Gründen müssen alle Niete und Schrauben zweimal im Jahr kontrolliert werden. Diese Kontrolle wurde seit sechs Monaten nicht mehr gemacht, aus Budget- und Personalgründen.

**Sparen kann teuer werden**

Im Jahr 1996 verunglückte eine DC-10 der Garuda in Fukuoka. 18 kt über der

Entscheidungsgeschwindigkeit V1 und auf einer Höhe von drei Metern brach eine Hochdruckturbinenschaufel des Triebwerkes Nr. 3 mit einem lauten Knall. Der Bordmechaniker rief irrtümlicherweise: «Triebwerk 1 ausgefallen!», worauf der Kapitän den Start abbrach. Mit 2,1g kam die DC-10 zu Boden, raste über eine Wiese, durch den Flughafenzaun und über eine Strasse, bevor sie zum Stehen kam. Das Flugzeug brannte aus, drei Menschen starben und 97 wurden verletzt.

Die japanische Behörde kritisiert nun die Trainingsverfahren von Garuda. So seien Startabbrüche weder eindeutig dokumentiert noch deren Handhabung klar geregelt, sie würden auch nicht regelmässig im Simulator geübt. Innerhalb der 12 Monate vor dem Unfall hätte nur der Bordmechaniker Training im

50 feet and  
to touch down  
between three  
and four hundred  
meters - and



© AEROPERS RUNDSCHAU 1998

Bereich Triebwerkausfall nach V1 genossen. Auch das Kabinenpersonal habe nicht optimal reagiert. Notapotheiken und Megaphone seien im Flugzeug zurückgelassen worden und Befehle nur in Indonesisch und Englisch erfolgt, obwohl mehrheitlich Japaner an Bord gewesen seien. Auch habe es an gedruckten japanischen Instruktionen gefehlt.

In den sechs Jahren vor dem Unfall wurden weltweit 21 Fälle von gebrochenen Turbinenschaufeln gemeldet, weshalb General Electric in dieser Zeitspanne vier Servicebulletins verschickte, wonach diese Turbinenschaufeln nach 6000 Flugzyklen ersetzt werden sollen. Garuda wurde ebenfalls viermal informiert, aber niemand setzte intern die Ausführung durch. Die fragliche Turbinenschaufel hatte bereits 6182 Zyklen hinter sich. Die Wartungsarbeiten an den Triebwerken sind an KLM delegiert.

#### **Airframe**

Wer dieses Buch gelesen hat, wird unweigerlich daran gedacht haben, als die Meldung über die schwere Turbulenz in der Presse erschienen ist, in die ein Jumbo von United Airlines am 28. Dezember geraten ist. Zuerst war von mehreren tausend Fuss Höhenverlust die Rede, die zum Tod eines Passagiers und zu 83 Verletzten führten. Auswertungen des Flugschreibers haben aber gezeigt, dass der Jumbo bloss 30 Meter von der Flughöhe von 9600 Metern abgewichen ist, als er mit 1,8g positiv

und 0,8g negativ durchgeschüttelt wurde. Während dieser nicht mal 20 Sekunden dauernden unangenehmen Flugphase geriet das Flugzeug in eine maximale Querlage von 17 Grad. Da der Flug United 826 erst zwei Stunden vorher in Tokio gestartet war, kehrte er wieder dorthin zurück. Die Japaner beklagten sich über ungenaue Informationen. Die Besatzung hatte über Funk von 46 Verletzten gesprochen, worauf sieben Ambulanzen aufgefahren sind. Als das Flugzeug angedockt war, wurde ihnen gesagt, es seien 105 Verletzte, doch stieg diese Zahl bis zum Schluss auf 129.

Die 27jährige Boeing 747-100 wurde vom Flugdienst suspendiert und leer nach Las Vegas geflogen, wo es jetzt kannibalisiert wird. United fügte noch an, dass das Flugzeug ohnehin in den nächsten Monaten «pensioniert» worden wäre.

#### **Eng bei Balair?**

Stefan Helsing, der Balair-Chef, sprach an unserer letztjährigen Generalversammlung davon, dass die Tour Operators 300 Sitzplätze an Bord der neuen A330-200 als zu viel betrachteten. Sie wollten nur 280 installiert wissen. Doch betriebswirtschaftliche Gründe sprechen laut Helsing dagegen. Er bekommt Recht, sieht man über die Grenze hinaus: Die Englischen Chartergesellschaften Airtours International und Leisure International Airways lassen 380 Sitze in ihre bestellten A330-200 einbauen, wogegen die Kanadi-

sche Air Transat ihren Passagieren mit 362 Sitzen etwas mehr Beinfreiheit zulässt.

#### **Arbeit in Saudi Aarabien**

Die Finanzierung der Sammelbestellung von Saudi Airlines konnte im Dezember befriedigend gelöst werden, was hiess, dass die zum Teil seit September zurückgehaltenen MD-11F, MD-90 und B-747-400 endlich freigegeben wurden. Ende Jahr sind bereits sechs Flugzeuge abgeliefert worden. Also haben «unsere» Piloten bei Saudi Cargo endlich Arbeit!

#### **Modellheli**

«Eagle Eye» heisst der neueste Prototyp aus dem Hause Bell Helicopter Textron, der am 3. Dezember in einer leicht verkleinerten Version den Erstflug hatte. Es handelt sich um ein Schwenkrotorflugzeug, das für die US Navy entwickelt wird und für Überwachungsaufgaben und Aufklärung eingesetzt werden soll. Die zwei Rotoren werden von einer Gasturbine von 420 PS Leistung angetrieben. Die ersten fünf Flüge sollen nur im «Helikoptermodus» stattfinden, die Transition in den Horizontalflug wird darauf schrittweise erfolgen. Zwei redundante Autopiloten sollen für sichere Flüge sorgen. Wie die meisten der im Jahr 1997 geflogenen neuen Projekte ist auch der «Eagle Eye» ferngesteuert - und auch die Produktionsversion soll ohne Piloten auskommen. Diese Aufklärungsflugzeuge sollen bis zu 110 Meilen von ihrem Mutterschiff

aus operieren können und je nach Beladung fünf bis acht Stunden in der Luft bleiben können. Modellpiloten haben eine gesicherte Zukunft!

#### **Prost ACARS**

Weil niemand der Besatzung an Bord einer Cathay Pacific Maschine wusste, wie man einen Original Singapore Sling zubereitet, den ein Passagier gewünscht hatte, wurde kurzerhand via ACARS Hilfe angefordert. Cathay Technik schickte umgehend das Originalrezept vom Peninsula Hotel.

#### **Teure Reisläuferei**

Singapore Airlines hat erfolgreich gegen einen abgesprungenen Piloten prozessiert. Dieser wurde von der Fluggesellschaft auf einen neuen Typen geschult, ging aber vor der vertraglich vereinbarten Zeit wieder in die USA zurück. Das dortige Gericht anerkannte die Schuld gegenüber Singapore, was bedeutet, dass der Pilot rund 200 000 \$ Ausbildungskosten zurückzahlen muss!

#### **10 Jahre Fokker**

Am 28. Februar 1988 kam die erste Fokker 100, die HB-IVA, zur Swissair. In der Flottengeschichte der Swissair ist es aussergewöhnlich, dass es bei einer Jetflugzeugfamilie nicht einmal zu einem zehnjährigen Jubiläum kommt. Nun, dieser Exot wäre wohl auch ohne den überraschenden Entscheid vor drei Jahren kaum zehn Jahre alt geworden und mit dem Einzug der Familie Airbus pensioniert worden.

In Amsterdam regt sich schon wieder eine Gruppe Investoren, die Fokker wiederbeleben möchte, um im Geschäft der 70- bis 100plätzig Regionalflugzeuge aktiv zu werden. Die Produktionsstrassen und Werkzeuge aus der Konkursmasse wurden bereits gekauft. 500 Leute, die früher bei Fokker arbeiteten, sollen wieder angestellt werden. Auch ein Name für die neue Firma existiert bereits: Rekkof - was nichts anderes als Fokker rückwärts heisst .

#### **Der Mond im Web**

Die NASA ist sehr grosszügig in der Verbreitung von Datenmaterial. Im letzten Sommer konnten die Fahrten des «Mars Pathfinder» im Internet zeitverzugslos mitverfolgt werden. Dasselbe soll nun mit dem am 6. Januar gestarteten «Lunar Prospector» möglich werden: Unter <http://lunar.arc.nasa.gov> werden der ganzen Welt die Landkarten des Mondes präsentiert. Der 295 kg schwere Satellit hat zwar keine optische Kamera an Bord, zeichnet aber ein dreidimensionales Radarbild der Mondoberfläche auf und wird mit seinen Spektrometern den Boden analysieren. Mit zwei Kurskorrekturen am 12. Und 13. Januar wurde der Satellit in eine kreisförmige Bahn in einer Höhe von 100 km gebracht. Da regelmässige Kurskorrekturen nötig sind, wird der Treibstoffvorrat in spätestens zwei Jahren aufgebraucht sein. Dann wird «Lunar Prospector» auf dem Mond aufprallen und mit ihm sieben Gramm Asche des Astronomen Eugene Shoemaker, der während des Apolloprogrammes für das

geologische Training der Astronauten zuständig gewesen war. Mit der Asche sind auch Bilder des Shoemaker-Levy Kometen sowie des Meteorkraters in Arizona an Bord des Satelliten, beides Gebiete darstellend, in denen Shoemaker aktiv war, bevor er im letzten Juli bei einem Autounfall starb.

#### **Die Nacht durchgemacht - Auch ohne Alkohol so gut wie betrunken**

(PM) Eine schlaflose Nacht setzt mindestens genauso stark schachmatt wie einige Gläschen Alkohol. Zu diesem Ergebnis kamen australische Forscher durch Versuche an freiwilliger Probanden.

Die 40 Studienteilnehmer mussten im ersten Teil des Experiments 28 Stunden lang wachbleiben und während einer zweiten Testphase alle 30 Minuten 10 bis 15 g Alkohol trinken, bis eine Blut-Alkoholkonzentration von 1 Promille erreicht war. Jede halbe Stunde testeten die Wissenschaftler die kognitive psychomotorische Leistungsfähigkeit ihrer Probanden. Und die nahm sowohl nach Schlafentzug (ab 10 durchwachten Stunden) als auch mit jedem Drink linear ab -und zwar nach jeder weiteren schlaflosen Stunde in demselben Ausmass wie nach einem Anstieg des Blutalkohols um 0.04 Promille.

Probanden, die seit 17 Stunden nicht geschlafen hatten, waren in ihrer psychomotorischen Leistungsfähigkeit genauso eingeschränkt wie Testpersonen mit 0,5 Promille Alkohol im Blut. Nach 24stündigem Wachsein entsprach die Leistungsfähigkeit derjenigen von Probanden mit einer

Blut-Alkoholkonzentration von 1 satten Promille!

Ein moderater Schlafentzug macht also ähnlich schlapp wie eine mässige Alkoholintoxikation, schreiben die Autoren in der Zeitschrift Nature. Wen wundert es da, dass Schichtarbeiter, die häufig vor ihrer

ersten Nachtschicht nicht schlafen und dann von Schicht zu Schicht ein immer größeres Schlafdefizit vor sich her schieben, so oft in Unfälle verwickelt sind?

Quelle: Drew Dason, The Centre for Sleep Research, University of South Australia, Woodville

## Inserat 3/4 -Seite Vom Traum zum Traumhaus

## JA oder NEIN - das ist die Frage

**Swissair gründet eine neue Fluggesellschaft, so könnte eine Schlagzeile heissen, um gleich weiter zu fahren: Swissair beabsichtigt, eine «Swissair Europa» zu gründen. Sie will zu diesem Zwecke einen Teil ihrer Kurzstreckenflotte verkaufen. Sie wird zusätzlich die 300 jüngsten Piloten entlassen, bietet ihnen aber gleichzeitig eine neue Anstellung als Piloten in der Swissair Europa; allerdings zu massiv schlechteren Arbeits- und Lohnbedingungen, als im Swissair-Vertrag.**

**Den AEROPERS-Verband braucht die Konzernleitung im Prinzip nicht zu fürchten, denn trotz dieser Entlassungen bleibt die Swissair vertragskonform, hat sie doch den Piloten im GAV 96 nur etwas über 900 Arbeitsplätze garantiert. Wir sind trotzdem gespannt, wie der Pilotenverband AEROPERS auf diese Mitteilung reagiert.**

---

**Ruedi Bornhauser, MD-11 Pilot**

---

Das be(un)ruhigende an diesem Szenario ist das Fehlen der Crossair in irgend einer Form. Damit möchte ich das Auslagerungsszenario im Zusammenhang mit der Crossair relativieren, welches immer wieder heraufbeschworen wird und uns mit dazu überzeugen soll, den

Zusammenschluss der beiden Verbände zu unterstützen.

Ich bin davon überzeugt, wenn ein Auslagerungsszenario realisiert werden sollte, könnte das mit oder ohne Crossair erfolgen. Was der Zusammenschluss da bewirken sollte, ist mir nicht klar; im Gegenteil, eine mögliche Arbeitsplatz-Verlagerung hin zur Crossair, bei nur einem gemeinsamen Verband, schwächt doch eher unsere Position - die Arbeitsplätze bleiben ja im Verband! Kommt hinzu, dass eine solche Verlagerung bei der Crossair selber sicher andere Gefühle hervorrufen würde als bei uns.

Wenn auf diese Frage Peter Nagl antwortet (erster diesbezüglicher Orientierungsabend), dass es dann eben von unserem Verhandlungsgeschick abhängt, in wie weit wir das zulassen, kann ich nur sagen, dass es auch ohne Crossair von unserem Verhandlungsgeschick abhängt, was in Zukunft passiert. Es ist doch sowieso und grundsätzlich nur eine Frage unserer Reaktion, wie wir auf eine solche «Auslagerungsandrohung» reagieren würden.

In diesem Zusammenhang kann ich auch den Vergleich der Zusammenarbeit mit den grossen internationalen Verbänden (letzte **RUNDSCHAU**) nicht nachvollziehen, werden doch hier meines Erachtens Äpfel und Birnen miteinander verglichen. KLM und



Northwest oder Swissair und Delta z. Bsp. bewegen sich doch auf einer anderen Ebene als Swissair und Crossair. Auch habe ich Mühe mit dem Ausdruck von der «Heirat zweier gleichberechtigter Partner». Noch sehr gut erinnere ich mich an die Fernsehsendung, in welcher der Flugbetriebschef der Crossair, A. Dosé, heftig sekundiert vom allseits bekannten Sepp Moser, über Qualifikation und Operation Statements abgab, die ich überhaupt nicht nachvollziehen kann. Auch der darauf (genüsslich) in der **AEROPERS-RUNDSCHAU** abgedruckte Brief desselben Herrn Dosé (TCAS, Smoke Detection/Fire Warning System, Lifeweats etc), ist mir noch in bester Erinnerung. Mit einer solchen Operation kann und will ich mich nicht identifizieren und ich wehre mich deshalb dagegen, plötzlich keine Unterschiede mehr zu sehen.

Was mich aber ganz besonders besorgt an dieser sogenannten Heirat ist der Fakt, dass über das gemeinsame Leben (Übertritt zur Swissair, Senioritätsregelung) erst nach der Heirat entschieden werden soll. Bis anhin glaubte ich immer, man müsste sich vor der Heirat über den gemeinsamen Lebensweg im Klaren sein. Findet nämlich dieser Lebensweg nur einen geringen oder gar keinen gemeinsamen Nenner, sollte gar nicht erst geheiratet werden!

Wenn Peter Nagl am Orientierungsabend sagt, dass es für ihn eigentlich keine Rolle spiele, was einer vor seinem Eintritt in die Crossair gemacht habe, sondern ihm ein guter Check im Simula-

tor «im Prinzip» genüge für einen Übertritt zur Swissair, dann bin ich sprachlos. Ich hoffe eigentlich immer noch, dass dieses Statement von Peter nicht so gemeint war, wie es bei mir angekommen ist, denn ich glaube unsere Ausbildungsverantwortlichen wissen nur zu genau, dass «nur fliegen können» allein nicht genügt. Und hier sind wir bei einem Punkt, der mir am Orientierungsabend klar zu kurz gekommen ist: «Standard of Performance». Ich weiss, dass dies ein heikles Thema ist und dabei nur zu gerne mit der Begründung der Arroganz die Sachebene verlassen wird.

Ich masse mir nicht an, hier ein Pauschalurteil zu fällen. Ich weiss aber von drei voneinander unabhängigen ehemaligen Fluglehrern und Checkpiloten der Crossair, dass es ausgezeichnete Leute bei der Crossair hat, dass aber die Bandbreite um ein Vielfaches grösser ist als bei der Swissair. Und diese Bandbreite macht mir Sorgen. Hier müssten ganz klare Kriterien aufgestellt werden. Es kann und darf doch nicht sein, dass ein Kandidat, der von der Swissair nach eingehender Prüfung abgewiesen - oder gar nicht zur Selektion zugelassen wurde, nun plötzlich dank seiner «Flugerfahrung» in unserem Cockpit sitzt. Was hätte da unser Selektionssystem, unser Selektionsteam mit seinen hoch qualifizierten Mitgliedern, noch für einen Stellenwert?

Die am Orientierungsabend vorgestellte Senioritätslösung, dass bei einem allfälligen Übertritt «Crossairjahre gleich Swissairjahre» sein sollen, ist für mich

unverständlich. Wenn Peter Nagl uns dabei zur Grosszügigkeit aufruft, muss ich sagen, dass wir «Alten» leicht Grosszügigkeit predigen können, denn sie kostet uns ja nichts, gibt es doch kaum einen Crossairpiloten mit mehr als 13 Dienstjahren. Wenn der gleiche Aufruf zur Grosszügigkeit mit der traurigen Zukunftsaussicht eines Copiloten der Crossair mit acht Dienstjahren begründet wird (so geschehen am Orientierungsabend), so muss ich dem Vorstand sagen, dass er primär die Verschlechterung der Swissair Copiloten bei einer solchen Lösung im Auge behalten muss. Man stelle sich nur einmal folgende groteske Situation vor: Zwei Piloten sind vor 10 Jahren bei der Crossair eingetreten. Der eine von ihnen, weil er die Selektionskriterien der Swissair nicht erfüllte, der andere, weil ihn die Swissair infolge Anstellungsstop nicht einstellen konnte. Fünf Jahre später hat nun dieser, nach Durchlaufen aller Selektionskriterien, bei der Swissair seine Laufbahn begonnen und schreibt heute fünf Swissair-Dienstjahre. Dank einem guten Simulatorcheck hat nun sein ehemaliger Crossairkollege bei der vorge schlagenen Senioritätslösung plötzlich zehn Swissair-Dienstjahre. Ist das in Ordnung?

Dass wir einen neuen Arbeitsvertrag per 1.7.99 bekommen war schon immer klar und wurde nun auch durch Swissair und AEROPERS bestätigt. Die Verhandlungen sind sicher schon längstens in Gang. Stellen wir uns nun aber vor, dass ein Zusammenschluss bejaht

wird, könnte nach den Statuten schon im Mai ein Crossairpilot unser Verbands-Präsident sein. Ist es denkbar, dass dieser Präsident unsere Anliegen mit vollem Engagement vertreten könnte? Ich kann mir das nicht vorstellen, sind doch die Zielsetzungen der beiden Verbände zu verschieden!

Ich bin der Ansicht, dass wir unsere Kräfte auf unseren neuen Vertrag konzentrieren sollten. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben aus der Geschichte noch nicht sehr viel gelernt. Die Marktsituation bestimmt wer am längeren Hebel ist - und dieser Hebelarm wird beidseitig relativ schamlos ausgenützt.

Es kann nicht unsere Aufgabe sein, die Arbeitsbedingungen der Crossairpiloten zu verbessern. Wenn wir uns schon für andere einsetzen - und da habe ich grundsätzlich nichts dagegen - dann aber bitte für Leute innerhalb der Swissair Airline oder Technik; mit denen ich mich sehr wohl verbunden fühle, arbeiten wir doch täglich mit ihnen zusammen. Der Crossair gegenüber hingegen, fühle ich mich weder verbunden noch in irgend einer Weise verpflichtet.

Es mag sein, dass längerfristig der sogenannte «Konzernpilot» die richtige Lösung ist; ich masse mir nicht an, das abschliessend beantworten zu können. Ich bin nur der Ansicht, dass im Konzern zuerst einmal eine klare Gefechtsfeldabgrenzung nötig wäre, die Waffen dazu sind vorhanden. Es gibt einen Linioperator, einen Charter/Leisure-Operator und einen Regionaloperator. Nur

kämpft letzterer auf allen drei Gefechtsfeldern - und das ist nicht in Ordnung. Noch zu viele vitale Punkte sind meiner Ansicht nach ungeklärt, mir ist bei diesem empfohlenen Zusammen-

schluss unter diesen Voraussetzungen nicht wohl und ich werde - mindestens nach meinem heutigen Wissensstand - NEIN stimmen.

## CETERUM CENSEO ...

**So begann im alten Rom Catilina nach jeder Senatssitzung seine Bemerkung: «Im übrigen bin ich der Meinung, dass ... (Carthago zerstört werden muss!») und warnte damit vor Hannibal und seinen Elefanten. Er war ein Rufer in der Wüste und obschon viele seiner Senatskollegen mit ihm einig gingen, sagten und taten sie nichts, sondern beugten sich den Vorsitzenden. Die Geschichte lehrt, dass Hannibal mit seinen Elefanten über die Alpen bis nach Rom vorstieß! Was soll diese Geschichte aus der Römerzeit in unserer Verbandspublikation?**

---

**Charlie Haefeli, PiC MD-11**

---

Ego quoque censeo (auch ich bin der Meinung), dass wir uns vor gewissen Dingen, vor allem in Bezug auf unsere Verbandsführung, hüten müssen, wollen wir als Piloten und AEROPERS überleben. Mich dünkt, dass uns hier ganz andere Elefanten, nebst der Elefantenhoch-

zeit von AEROPERS und CCP, vor der Türe stehen.

Während den letzten paar Monaten beschlich mich ein Gefühl des Unwohlseins, des Unbehagens ob der Tätigkeiten und Entscheide im Vorstand und im Albana-Gremium. War man immer ehrlich mit uns, stimmte die Ansicht des Vorstandes mit dem seiner Wähler noch überein, vertrat man uns Piloten so, wie ein Verbandsvorstand uns vertreten sollte?

Solche und ähnliche Fragen begann ich mir zu stellen.

Zugleich fragte ich mich aber auch, ob ich einem Gespenst nachjage und wollte deshalb meine Wahrnehmungen einigen Kollegen mitteilen und mit ihnen darüber diskutieren. Welche Überraschung: Ich stand, wie Catilina, mit meinen Beobachtungen und den daraus entstehenden Fragen etwa gar nicht alleine da. Viele Kollegen fragen sich auch, wen denn der Vorstand vertritt, uns oder die Swissair. Allzu viele Aussagen und Aktionen sind unverständlich und nicht nach-

vollziehbar. Eine Aussage eines Kollegen, stellvertretend für viele andere, ist symptomatisch: «Die kochen doch eh ihr eigenes Albana-Süppchen.»

Einige Beispiele (nicht chronologisch):

Wie ist es zu deuten, dass unser Präsident einen Albana(geheim)rat aus dem anderen Lager auf den Weltrundflug mitnimmt? Nicht, dass ich ihm dieses Goody nicht gönnen mag, aber es bleibt ein schaler Geschmack zurück.

Letzthin war ich frühmorgens im Ops, um einen Freund von seinem Letztflug abzuholen. Ein AEROPERS-Vorstandsvertreter war auch zugegen und wir unterhielten uns kurz über das Senioritätsreglement und seine Auslegung. Darauf entgegnete er allen Ernstes, wir Piloten sollen froh sein, überhaupt noch fliegen zu dürfen. Wir seien sowieso nur fürs Fliegen angestellt. Diese Aussage mag ja stimmen, aber ich erwarte solch eine Bemerkung nicht von einem Vorstandsmitglied unseres Berufsverbandes! Etwas benommen frage ich mich einmal mehr, wer da wen vertritt.

Bei der Änderung der NBO-DAR-Rotation im letzten Herbst wurde ohne Beizug der EK entschieden. Die Bemerkung von dort, dass sich diese Leute übergangen, ja überflüssig vorkommen, lässt weitere Fragen auftauchen. Die Bedenken der betroffenen Personen wurden nicht ernst genommen.

Die Kritikempfindlichkeit gewisser Vorstandsmitglieder ist ja bekannterweise nicht gerade HAD-konform. Ich denke da an die letzte AEROPERS-GV, an di-

verse Artikel in der **RUNDSCHAU**, an den Versuch die Existenz des Albanagremiums von Verbandsseite zu rechtfertigen oder auch an einzelne Info-Anlässe.

Weiter wirft die ganze Charter-Leisure-Geschichte im Nachhinein noch viele Fragen auf. Wie kommt es zum Beispiel, dass uns vom Vorstand quasi mit einer «Vogel friss oder stirb» Drohung die Annahme des Charter Leisure «empfohlen» wurde, obwohl vermutlich schon bekannt war (die guten Beziehungen von AEROPERS und SR GL lassen es zumindest vermuten), dass weiter expandiert wird (Entscheid des vergangenen Sommers zum Kauf einer ersten Tranche A330, sowie 2 zusätzlichen A320). So wurden Piloten ausgelagert, die uns jetzt schon wieder fehlen; es gab keine Ferien mehr und es gibt sie weiterhin nicht. Wieviele AEROPERS-Mitglieder würden wohl auf ein paar hundert Franken pro Monat oder auch auf die variablen Ferien verzichten, um dafür ihre sogenannten «fixen» Ferien dann zu bekommen, wann sie möchten (vielleicht sogar früh genug bestätigt, um auch etwas organisieren zu können - Motivation!). Vorausschauend auf eine eventuelle Anpassung einiger Artikel des GAV oder gar auf eine Neufassung wäre der Begriff «Lebensqualität» genauer zu definieren. Denn ich bezweifle, ob die Lebensqualität des Vorstandes noch derjenigen der Mitglieder entspricht.

Übrigens: Seit wann haben wir in unserem Berufsverband Chefs und Unterstellte? Nachzulesen in der **RUND-**

**SCHAU** 5/97 auf Seite 14, 2.Spalte (Bestückung des Albana-Steuerremiums). Ceterum censeo, dass unser Vorstand, vor allem auch im Hinblick auf einen nächsten GAV, vor lauter Mitverantwortung die Verantwortung gegenüber seinem Auftraggeber, nämlich den AEROPERS-Mitgliedern, nie aus den Augen

verlieren darf. Das Vertrauen muss wieder aufgebaut und Einigkeit gefördert werden. Ich erinnere an die Zeiten einer möglichen Vollversammlung und vermisse diesen Geist der Stärke und des Willens.

Hannibal darf mit seinen Elefanten nie über die Alpen gelangen!

## Kommentar auf den Leserbrief von Charlie Haefeli

Es schmerzt schon, solche Unterstellungen (falsch zitierte Aussagen von Vorstandsmitgliedern, BBCTA-Info etc.) und Halbwahrheiten (Wahlfreiheit von Peter Nagl etc.) von eigenen Mitgliedern zu lesen, wenn man als Vorstand selbst einen grossen Teil seiner Freizeit für deren Interessenvertretung einsetzt. Selbst wenn man einmal Dampf ablassen will, verdienen wir wenigstens eine vorgängige und sorgfältigere Recherche, denn die EKs z.B. existieren seit der Einfüh-

rung des GAV 96 nicht mehr und die Rotationsänderung NBO-DAR wurde aus Security-Gründen zum Wohle der Crews (Unruhen NBO) vorgenommen.

Die Fehler beginnen noch harmlos, dafür schon im ersten Satz des Leserbriefes, denn das Zitat «Ceterum censeo» stammt nicht von Catilina sondern von Cato (dem Älteren). Die Beurteilung des restlichen Leserbriefes überlassen wir unkommentiert Ihnen selber.

*Ihr Vorstand*

Inserat 1/4 quer  
Spitz Herbert (Sagogn)



## Gemeinsamer Verband AEROPERS-CCP

**00:00 Uhr 1998! Split in Rom. Das Feuerwerk vor meinem Hotelzimmer hat seine Wirkung nicht verfehlt. Hellwach liege ich im Bett und benutze so die Gelegenheit die Highlights des vergangenen Jahres nochmals Revue-passieren zu lassen. Auch das noch junge 1998 wird kurz auf seine zu erwartenden Hochs und Tiefs abgetastet.**

---

**von F/O Romeo Kessler A320**

---

So wach im Bett liegend frage ich mich, ob es nun ein Hoch oder ein Tief ist, welches wir mit der möglichen Zusammenlegung der beiden Pilotenverbände zu durchqueren haben? Ich weiss es nicht. Es ziehen viele verschiedene Gedankenblitze zu diesem Thema an mir vorbei. Anschliessend einige Beispiele. Ich hoffe, dass sie Euch keine schlaflosen Nächte bereiten.

*Gemeinsamer Verband:* Existiert denn nicht schon ein solches Gefäss? Ich nehme die letzte **RUNDSCHAU** zur Hand. schlage die letzte Seite auf und finde da im Organigramm: SWISSALPA. Also warum denn etwas Neues schaffen, ein Stück Autonomie aufgeben, für etwas das auf dem Papier schon existiert - seit 23. März 92. Warum nicht dieses Kind erwachsen werden lassen und den

Dachverband SWISSALPA gemeinsam (AEROPERS und CCP) noch mehr stärken? Dies hätte den Vorteil, dass wir weiterhin «autonome» Unterverbände haben, und ich meine Interessen bei der Swissair durch einen Vorstand vertreten wüsste, der die Swissair-Internas bestens kennt.

*Einheitliche Senioritätsliste:* Gemäss dem ersten Info-Abend zum Zusammenschluss, besteht eine Variante darin, dass das Eintrittsdatum in die Crossair demjenigen in die Swissair gleichzustellen sei. Wann wurde doch die Crossair schon wieder gegründet? Ach ja, 2. Juli 79! Und weiter; was passiert mit uns ehemaligen LX-Piloten, welche die SR-Selektion bestanden haben und zum Teil beträchtliche Summen an Ausbildungskosten (meinerseits SFr. 16000.- !) der LX zurückzahlen mussten. Werden wir nun nochmals bestraft, weil wir die Selektion bestanden und nicht gewartet haben, bis dieser Zusammenschluss kommt. Und unsere ex-Cockpitkollegen (LX) damals noch hinter uns auf der Senioritätsliste, finden wir nun plötzlich wieder auf einer gemeinsamen Liste - nur diesmal weit vor uns! Was dies in Bezug auf UK's und Upgradings heisst, muss ich nicht erwähnen. Apropos Upgradings: Was heisst es da noch. Bei LX-Piloten mit hoher Seniorität könnte auch ein Di-

rect-Upgrading auf Shorthaul erfolgen. Aufgewühlt wälze ich mich im Bett zwischen den harten Kissen des Holiday-Inn.

*Übergangslösung für Übertritte:* Ich bin immer noch hellwach, aber das Feuerwerk vor dem Hotel hat jetzt endlich aufgehört. Meine Gedanken zur «Übergangslösung für Übertritte», vermischen sich mit der «Einheitlichen Senioritätsliste». Kein Wunder, zumal die Seniorität die Ausgangslage für den Übertritt ist und natürlich noch die Selektion dazu kommt. Aber wie heisst es weiter? Nur bei Bedarf. Wie darf ich mir das vorstel-

len? Bestehen zukünftige UK's im Extremfall aus 50% SR-Piloten und 50% LX-Piloten? Was dies für die Laufbahn der jungen SR-Piloten (inkl. mir) für Auswirkungen hätte.

Also jetzt ist es wirklich langsam an der Zeit zu hören, was mir das Kissen noch alles zu erzählen hat. Aber da war ja noch der 4. Schritt.

*Einheitliche Konzernpilotenlaufbahn:* In Gedanken an ein gutes Ende verfall ich dem Schlaf und vergrabe mich in meinen zwei harten Kissen. Was für ein Neujahrsanfang!

Ermenswil, den 1. Januar 1998

## Gedanken zu AEROPERS / CCP-Zusammenschluss

**Ich möchte mit den nächsten Zeilen, mittels Fragen und Vorschlägen, meine ganz persönliche Meinung kundtun, die sowohl sachlich als auch emotional sein soll, im Hinblick auf unsere Zukunft!**

---

von SWR SF/O Stefan Burri

---

### **Zusammenschluss AEROPERS / CCP**

Die Idee des Zusammenschlusses mit dem Ziel - Konzernpilot - finde ich gut, lieber heute schon als Morgen!

Aber: Meine bisherige Erfahrung aus

Diskussionen unter SR-Cockpit-Kollegen zeigt, dass im Moment eine grössere Mehrheit nicht einmal den ersten Schritt mittragen würde. Tut sich da vielleicht ein Generationenproblem auf? Die «Älteren» unter uns sagen uns «Mittleren» und «Jüngeren»: Macht diesen Fehler nicht, das sind zwei verschiedene Paar Schuhe, der Kuchen wird nicht grösser, denkt an eure Pension! Die «Jüngeren» haben eine Langzeit-Vision erhalten, die unseren Arbeitsplatz sicherer und uns Mut machen soll, neue Wege zu gehen!

Diese Wege sind aber mit viel Unsicherheit und Ängsten übersät. Man fragt sich, wie soll ich meine LX-Kollegen einschätzen? Wie steht es mit dem Individualisientum? Wo werden wir am gleichen Strick ziehen, wo haben wir sofort verschieden Lager innerhalb des Verbandes? Ist allen klar, dass wir an den Qualifikationskriterien der SR keine Abstriche machen wollen? Wo stehen unsere LX-Kollegen, die diese Kriterien nicht erfüllen? Wie stellen sie sich zur Qualitätssicherung mittels «Black Box» und der dazugehörigen Trenderfassungsanalyse? Soll ich von meinem Salär abgeben zugunsten LX oder reicht ihnen die Zukunftsperspektive, nach bestandener Qualifikation, ihre Karriere als SR-Langstreckenkapitän abschliessen zu können?

Fragen über Fragen, die man nicht abschliessend beantworten kann.

Letztendlich entscheidet die Solidarität allein, unter allen Gewerkschaftsmitgliedern, ob wir das Ziel Konzernpilot erreichen!

Wir SR-Piloten haben schon oft Solidarität gelebt, dank der langjährigen Gewerkschaftserfahrung. Zur Vollversammlung kam es nicht, aber wir haben ganz klar Gegendruck aufbauen können, um einen akzeptablen GAV 96 zu erhalten.

Die LX-Piloten konnten oder wollten Solidarität bis heute nicht leben aus Angst vor dem Management!

Was gibt mir die Sicherheit, dass dies in-  
nert nützlicher Frist möglich sein soll?

Ich könnte mich heute für den ersten Schritt des Zusammenschlusses entscheiden, möchte aber, solange der Konzernpi-

lot nicht geschaffen ist, die Autonomie zur Einberufung einer Vollversammlung, sofern es uns SR-Piloten unmittelbar betrifft, nicht zusätzlich von der Solidarität der LX-Piloten abhängig machen.

In diesem Sinne schlage ich eine Ergänzung des Art. 8 der Statuten vor:

◆ Betrifft ein Beschluss des Arbeitgebers nur das SR resp. LX Corps unmittelbar, braucht es nur 2/3 aller Aktivmitglieder des entsprechenden Corps.

Artikel 19 und 23 müssten sinngemäss ergänzt werden.

Wer wollte durch Kopfnicken eine Forderung an unsere Arbeitsbedingungen oder gar eine Auslagerung in Form von Salamtaktik einfach akzeptieren, wenn man bedenkt, dass die Arbeitsbelastung den oberen Anschlag erreicht hat? Wo bleibt dann der Kampfgeist und Stolz von uns Piloten? Dann lieber heute eine Vollversammlung als morgen! In letzter Konsequenz das einzige mögliche Mittel, uns zu verteidigen, was nur durch Solidarität möglich ist.

Wieso sollte uns nicht gelingen, was den KLM-Piloten gelungen ist?

Mir ist klar, dass Forderungen von Seite Arbeitgeber auf uns zukommen. Zeitlich, genau mitten im im Gewerkschaftszusammenschluss, wo sich Solidarität unter den Mitgliedern erst entwickeln muss, stehen wir möglicherweise einem abgeänderten, neuen oder gar keinem GAV gegenüber.

Das Risiko dieses Solidaritätsverlustes wird vorerst bestehen und ist eine nicht zu unterschätzende Grösse während der Übergangsphase!



### **Pilotenbestände**

Folgende Fragen hätte ich gerne beantwortet:

Ist es richtig dass:

- ◆ wir einem Produktionsaufbau entgegengehen, der eine grössere Umschulungswelle nach sich zieht?
- ◆ viele ihre Ferien nicht mehr gemäss Vertrag bestätigt erhalten, obwohl solche gemäss Vertrag eingegeben werden?
- ◆ wir durch Albana die Mitverantwortung auch im Bestandesplanungsbe reich übernommen haben?
- ◆ wir keine Reserven mehr haben, um viele Piloten gleichzeitig umzuschulen?
- ◆ man wieder mit P XY (Pensionierung) liebäugelt?
- ◆ man Kapitäne vor 55 Jahren durch Abfindung in Pension schickt, obwohl absehbar ist, dass man sie ein Jahr später wieder brauchen könnte?
- ◆ man darüber diskutieren könnte, durch Abgabe von X-Lohnprozenten den Bestand so zu planen, dass das Sozialleben – Reserve, Ferien, Teilzeit,

UBU – wie im Vertrag verankert, wieder in Ordnung kommt und Lebensqualität nicht weiter abnimmt?

Sind das alles nur «Hirngespinnste» von mir oder entspricht es der Wahrheit?

### **Pensionierung**

Wenn man eine Lösung findet, nach 55 Jahren weiterfliegen zu können, finde ich das gut!

Was ich nicht gut finden würde, wäre, wenn dadurch das Sparziel für die die Pensionskasse oder gar eine Pensionierung auf mehr als 55 Jahre angehoben würde, was auf Kosten der Jüngeren ginge. Ich möchte mich mit 55 pensionieren lassen können, weil ich unter der jetzigen Arbeitsbelastung froh sein muss, wenn ich dieses Alter noch einigermassen gesund erlebe!

Es dürfte auch sein, dass über 55-jährige für weniger Lohn gleiche Arbeit leisten und die Arbeitshonorierung der unter 55-jährigen in Frage gestellt würde.

Eine Lösung könnte sein, gleicher Lohn in der Lohntüte, aber keine Pensionskassenbeiträge für die über 55-jährigen!

## Antworten auf Fragen von Stefan Burri

Wir haben einen Produktionsaufbau, welcher die Schulungskapazitäten und die Bestände im Moment ausreizt. Der generell positive Effekt eines Flottenaufbaus (gesicherte Arbeitsplätze, etc.) hat in einigen Fällen unangenehme persönliche Folgen (Ferien, Freitage, etc.). Im Bewusst-

sein, dass dieser Zustand nur kurzfristig sein darf, hat sich der Vorstand entschieden, diesen Aufbau mit eigenen Leuten zu bewerkstelligen. Durch Einfluss bei der Bestandesplanung und Einwirkung auf die Planung (Ferien, Einsätze) versuchen wir die Situation zu verbessern.

Das Pensionierungsalter wird für 1998 auf P55 belassen (Albana Steuergremium vom 15.1.98). Der Bestandesbedarf ist im Moment jedoch sehr dynamisch und muss laufend neu analysiert werden. Aus diesem Grunde kann eine Erhöhung des Pensionsalters zu einem späteren Zeitpunkt notwendig werden. 1997 wurden Captains frühpensioniert. Diese Verträge wurden aber vor einem Jahr abgeschlossen, als noch Überbestände

vorhanden waren, und man damit Kosten sparen konnte. Lohnprozente gegen Sozialleben ist kaum eine Option, da wir immer an der Produktivität der Konkurrenz (AUA, Lufthansa, etc.) gemessen werden und auch entsprechend konkurrenzfähig bleiben müssen. Eine Verbesserung von UBU und TZV kann aber durchaus ein Thema für GAV-Verhandlungen sein.

*Christian Frauenfelder*

## IFEO Generalversammlung 1997 in Karachi

Wenige Tage nach dem Attentat in Luxor war die Aussicht auf ein Meeting in einem moslemischen Staat nicht gerade erstrebenswert. Dementsprechend war die Anzahl der Delegierten auch reduziert. Die Amerikaner auf jeden Fall verzichteten auf Anraten ihrer Regierung auf eine Teilnahme. Vielleicht war erhöhte Vorsicht auch geboten, wurden doch auf den Social Events, wie Stadtrundfahrt und obligater Besuch der Küste, stets ein Begleittross von mit Maschinengewehr bestücktem Militär auf 2 Armeelastwagen mitgeschickt.

Auf der anderen Seite jedoch hat mich die herzliche Art und die überaus grosse Gastfreundschaft der Pakistaner beeindruckt. Auch der relative unkomplizierte Umgang untereinander war herrlich an-

zusehen. Schmunzeln musste ich als der Präsident der FENA, (die AEROPERS der Pakistani), mit dem CEO der Pakistan Airways händchenhaltend die Bühne betrat. Mein geistiges Auge sah sofort Peter Nagl mit Philippe Brugisser...

### **Anselmo Caluori wird Regional Präsident Europa der IFEO**

Von den 28 Associations konnten wegen der unglücklich gewählten Lage des Meetingortes nur 15 teilnehmen. Der Europa Präsident konnte aus gesundheitlichen Gründen nicht mitwirken und hat mit seiner Entschuldigung gerade noch seinen Rücktritt bekanntgegeben. So wurde ich angefragt dieses Amt zu besetzen. Angesichts unserer Situation bei Swissair (Phase-out B747) glaub-

te ich in dieser Position sehr guten Kontakt mit unseren europäischen Kollegen knüpfen zu können. Ich sagte zu und bin nun vielleicht einer der ersten Nicht-EU-Member, der einem fast reinen Europäischen Verband vorsteht.

Da wir Schweizer uns innerhalb Europa sowieso schwertun müssen wir wenigstens die Begleitumstände möglichst optimieren. So ist unter anderem für unsere F/Es eine einheitliche Lizenz innerhalb Europa sicher eine Erleichterung in der Jobsuche. Also liess ich mich auch noch zum Hauptverantwortlichen der IFEÖ für das JAA-F/E-Licensing wählen.

#### **Bestände**

Die F/E-Bestände sind 1997 weltweit kaum zurückgegangen. Die meisten Airlines hatten ihre Flottenerneuerung verschoben und demzufolge eine Verknappung der Bordtechniker herbeigeführt, da die Ausbildung angesichts der F/E-losen Zukunft richtigerweise schon vor etlichen Jahren gestoppt wurde. Für uns interessant ist die Entwicklung in Holland. Das KLM Management hat entschieden alle 13 B747-300 so aufzumotzen, (neue Triebwerke, Glascockpit vorne, digitales Fuelmesssystem, usw.), dass dem B747-400 Standard entsprochen wird. Einsatz dieser Flugzeuge bis mindestens 2005. Um die nun auftretenden Unterbestände hat die KLM schon 1996 die DC-10-F/Es ex LTU übernommen. Im Moment sind 8 Sabena-F/Es in der Ausbildung und ich hoffe, dass 1999 oder 2000 einige Schweizer die nächsten sein werden. Unser Chef-F/E, Marco Venturi-

ni hat mir zugesagt, dass er möglichst rasch mit den verantwortlichen Stellen Kontakt aufnimmt.

Ebenfalls die Briten kämpfen mit Unterbestand. Die B747-100 jedoch wird nächstens ausgemustert und die Situation demzufolge entschärft. Doch es wurde mir signalisiert, dass eine Kontaktaufnahme möglicherweise lohnenswert sei.

#### **Weitere Geschäfte**

Eine Motion wurde vom Vorstand eingereicht um mit der IFALPA eine engere Beziehung einzugehen. Eine sogenannte «Affiliated Membership» wird angestrebt. Mit grossem Mehr wurde diese Motion angenommen. Die IFALPA wird im April 98 in Montreal das gleiche Thema behandeln.

Mit dem «Cockpit Resource Management»-Konzept haben die meisten Mitglieder grundsätzlich keine Probleme, wurde doch eine Motion angenommen, die ausdrücklich die Airlines in ihrem Bestreben unterstützen soll, CRM-Training und die Ausbildung ihrer CRM-Trainer zu forcieren. Heftig opponiert wurde jedoch mehrheitlich gegen ein CRM-Assesment oder jeglicher anderen Art von CRM-Check.

Bezüglich Crew Licenses Requirements wurde eine Motion eingereicht und angenommen, welche verfügt, dass eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen nicht verschärft, und die Anforderungen nicht aufgeweicht werden dürfen. Mindestens ein «Status quo» soll angestrebt werden.

*Anselmo Caluori*

## Persönlichkeits- und Datenschutz

**Im AEROPERS Vorstand bin ich zuständig für die Ressorts Persönlichkeits- und Datenschutz. Nachfolgend möchte ich Ihnen diese beiden Bereiche, sowie deren Zusammenhang mit der AEROPERS etwas näherbringen.**

---

**Stephan Künzli – Vorsitzender Persönlichkeits- und Datenschutz**

---

Der Persönlichkeitsschutz innerhalb der Swissair basiert auf einer Umsetzung des schweizerischen Datenschutzgesetzes und ist somit für das gesamte in der Schweiz beschäftigte Personal gültig. Zu diesem Zweck hat unser Arbeitgeber im Juli 1995 eine ausservertragliche Vereinbarung mit allen Verbänden der Boden- und des Fliegenden Personals abgeschlossen. Sinngemäß geht es darum, persönliche Daten so zu bearbeiten, dass die schutzwürdigen Belange der Mitarbeitenden nicht beeinträchtigt werden, diese Daten auf das notwendige Minimum beschränkt, und nicht mehr benötigte Daten gelöscht / vernichtet werden.

Um diese Aufgabe wahrzunehmen, besteht eine paritätische Kommission der Verbände und der Swissair, die sich mindestens zweimal jährlich trifft. Für spezielle Belange des Fliegenden Per-

sonals besteht eine zusätzliche Subkommission.

Der Datenschutz andererseits wird viel restriktiver geregelt. Für uns ist dieser im Anhang 10 des gültigen GAVs sehr genau festgelegt. Dieser Anhang regelt den Zugriff, die Auswertung und die Verwendung sämtlicher Daten, die von Aufzeichnungsgeräten an Bord von Flugzeugen und Simulatoren erfasst oder via Datenlink gesandt oder abgefragt werden können.

Grundsätzlich darf kein CCM auf Grund solcher Daten bewertet noch qualifiziert werden. Auswertungen, welche direkt auf die Beurteilung der Arbeit der Besatzungen ausgerichtet sind, dürfen nur durch OQF (P. Hufnagel, P. Thut, P. Ernst) vorgenommen werden. Die personelle Besetzung von OQF erfolgt durch den Leiter Operations der Swissair (B. Schär) unter Mitbestimmung der AEROPERS (MBI - Vetorecht). Zusammen mit dem Präsidenten der AEROPERS sind wir ebenfalls in diese Geheimhaltungspflicht wie OQF eingebunden, und haben Einblick in die Analyseprogramme und Tätigkeiten. Das erlaubt uns, bei Bedarf unsere Mitglieder in diesen Bereichen zu unterstützen.

Sämtliche Auswertungen, die aufgrund von ADAS-Daten ermittelt werden, brauchen aus diesem Grunde die schriftliche

Bewilligung vom AEROPERS Vorstand. Dies betrifft im Moment die Analysen «Human Factor» der ETHZ sowie das «Fuelsaving Program».

Meiner Ansicht nach, hat sich die Handhabung dieser sensitiven Daten bewährt, und die Zusammenarbeit mit OQF ist auf einer vertrauensvollen Basis.

## Die Flight Engineer-Kommission

**Die Flight Engineer-Kommission (FEK) setzt sich aus vier Flight Engineers zusammen. Diese sind Walter Jenni, Anselmo Caluori, Othmar Halter und Peter Lienhard als Vorsitzender. Urs Schöni ist unser Link zum AEROPERS-Vorstand.**

---

**Peter Lienhard (F/E B747)**

---

Die Hauptaufgaben der Kommission gliedern sich in folgende Gebiete:

- ◆ Mitbestimmung in der paritätischen Steuergruppe (Swissair-AEROPERS)
- ◆ Erarbeiten von Massnahmen zur Umsetzung des Sozialplanes F/E90
- ◆ Behandeln von Anträgen der Mitglieder
- ◆ Bestandes- / Bedarfsentwicklung analysieren und Anträge stellen

Konzeptionelle, respektive strategische Entscheide werden innerhalb der Steuergruppe beschlossen. Die Bewirtschaftung von TZV, UBU und Ferien wurde an das ALBANA Gremium übertragen.

Der AEROPERS-Präsident und zwei FEK

Mitglieder haben je eine Stimme gegenüber drei Stimmen von Swissair Delegierten.

Unser Sitzungsrhythmus liegt bei etwa vier Meetings pro Jahr je nach Bedarf auch höher.

In diesem Jahr werden wir hauptsächlich mit der Bestandes- / Bedarfsentwicklung beschäftigt sein.

Durch den Flottenentscheid vom Dezember 97 wird die Ablösung des Jumbos konkreter und damit die Auflösung des F/E Korps absehbar.

Der Verlust des Arbeitsplatzes wird unsere jüngsten Kollegen hart treffen. Der F/E90-Sozialplan wird helfen Härtefälle zu mildern.

Das F/E Korps ist Mitglied der IFEO (International Flight Engineer Organization) vertreten durch die FEK. Zu dieser Organisation haben wir sehr guten Kontakte.

Am General Assembly Meeting 97 in Karachi wurde Anselmo Caluori zum Regional President Europe gewählt. Wir gratulieren Anselmo zur Wahl in dieses internationale Gremium.



Die IFEO ist im Begriff, eine Datenbank mit F/E Employment Statistic Europe aufzubauen. F/E-Vakanzen bei den verschiedenen Airlines können damit erfasst werden.

Walter Jenni und Anselmo waren bei der Entstehung des F/E90-Sozialplanes von Anfang an dabei. Ihre profunden

Kenntnisse helfen bei der Umsetzung dieser Vereinbarung.

Othmar Halter ist ein Vertreter der jüngeren Generation mit vitalem Interesse für die Sache der Bordtechniker. In unserem Team funktionieren wir gut und sind offen für Anregungen und Anträge aus dem F/E Korps.

Inserat 1/2 quer  
Nachzügler (Schrägmass)

# Insertionstarife



# AEROPERS MONTHLY RUNDSCHAU 1/98

## DEZEMBER 1997

### 8. - 16. VORSTANDSWOCHE

8./9. Zwei Tage «volle» Traktandenliste für den Gesamtvorstand.

10. Peter Nagl, Christoph Huber, Christof Wepf und Stefan Ryser treffen sich mit A. Kaufmann/SR-P, B. Keller/SR-DPZ und H.J. Ammann/SR-PFD zum Thema Pension Holiday.

Anschliessend tagt der Gesamtvorstand mit den Controllern Thomas Weder und Hans Jörg Müller.

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

W. Naef/SR-OTE informiert den Vorstand über das Cockpit Ressource Management (CRM).

11. Peter Nagl und Christoph Huber treffen sich mit Daniel Schulthess bezüglich Integration der ehemaligen BBCTA-Piloten und anschliessend tagt der Vorstand.

Peter Nagl trifft sich mit G. Haas/SR-OC bezüglich Qualifikationsproblemen.

Am Nachmittag tagt das ALBANA-Monatsgremium: Thomas Stefanini, Christof Wepf, Urs Schöni, Thomas Weder und Hans Jörg Müller.

Christian Frauenfelder tagt mit der F/O-Kommission.

12. Im Vorstand (inkl. Controllers) zu Gast sind: B. Schär/SR-O und B. Müller/SR-OP.

Am Morgen tagt die F/E-Kommission und am Nachmittag sind Peter Nagl, Christoph Huber, Anselmo Caluori und Peter Lienhard am F/E-90-Steuergremium.

Felix Kuster, Urs Schöni, Stephan Künzli und Felix Kuster bearbeiten die Statuten AEROPERS / CCP.



13. Aufgrund des Zusammenschlusses AEROPERS / CCP besuchen Felix Kuster und Peter Nagl die CCP-Mitglieder-Info in Lugano.

15. Thomas Stefanini, Urs Schöni und Michael Kuhn nehmen mit J.-P. Tappy/SR-OCA Senioritätsverhandlungen auf.

Christof Wepf und Urs Enz vertreten die AEROPERS am dritten regelmässigen Meeting mit BBCTA und Verbänden (jeweils mit AEROPERS und kapers gemeinsam).

Stephan Künzli tagt mit der GA-Kommission.

Peter Nagl, Urs Schöni und Christian Frauenfelder treffen sich mit einer Gruppe Mitglieder bezüglich verschobenes Upgrading.

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

16. Im Vorstand zu Gast sind die VEF-Destinatär-Stiftungsräte.

Hannu Ruprecht und Urs Schöni tagen mit der Flusiko.

18. Die VEF-Destinatär-Stiftungsräte tagen im AEROPERS-Sekretariat.

19. Peter Nagl trifft sich mit P. Haslebacher/Chef der ehem. BBCTA, B. Schär/SR-O, L. Tanner/SR-PB, HJ. Ammann/SR-PFD und Frau R. Hofer/SR-PFC zum Thema Eingliederung der ehemaligen BBCTA-Piloten.

Peter Nagl, Christoph Huber, Hannu Ruprecht und Felix Kuster besuchen die Jahres-Personal-Ansprache des Swissair-Präsidenten.

22. Thomas Stefanini und Thomas Weder sprechen mit SR-OPC die Kurzstreckenrotationen ab.

24.12.97 - 04.01.98 »Betriebsferien« AEROPERS

### **JANUAR 1998**

5. Peter Nagl, Stephan Künzli, Urs Enz, Thomas Stefanini, Christian Frauenfelder



und Felix Kuster bereiten sich auf Gespräche über den zukünftigen GAV vor.

6. Peter Nagl trifft sich mit Frau Dr. R. Wyss/SR-PUM, K. Brändli/SR-OQ und J.-P. Tappy/SR-OCA zum Thema medizinische Probleme von Cockpitcrewmembers.

Peter Nagl trifft sich mit G. Haas/SR-OC und anschliessend mit B. Schär/SR-O bezüglich Projekt-Leiter Bidding System.

8. Stephan Künzli und H.J. Ammann/SR-PFD führen Gespräche über den zukünftigen GAV.

Peter Nagl stellt Christoph Huber dem Verwaltungsrats-Präsidenten Herrn H. Goetz/SR-A vor.

Stephan Künzli wird von V. Heitmann/SR-VOC über ein Projekt 'Management Cockpits' informiert.

Urs Enz bespricht mit J.P. Tappy/SR-OCA das Statut zum ALBANA-Monats-gremium.

Peter Nagl und Christoph Huber besprechen mit den Herren Ph. Bruggisser/ SR-D und J. Katz/SR-DWD das Vorgehen und die Änderungswünsche der Swissair zum GAV. Anschliessend nehmen noch Stephan Künzli, B. Schär/ SR-O, H.J. Ammann/SR-PFD und L. Tanner/SR-PB teil.

- 9./10. Peter Nagl fliegt nach Lissabon, um mit der SPAC (portugiesischer Pilotenverband) einen Letter of Commitment zu unterzeichnen.

12. Urs Schöni, Thomas Stefanini und Michael Kuhn (AP-seits) verhandeln mit J.-P. Tappy/SR-OCA, H.J. Ammann/SR-PFD und B. Bachmann/SR-OPC (SR-seits) über Anpassungen zum Senioritätsreglement.

Peter Nagl und J.P. Tappy/SR-OCA bereiten die ausserordentliche ALBANA-Steuer-gremiums-Sitzung vom 15. Januar vor.

13. Peter Nagl trifft sich mit AEROPERS-Mitgliedern zum Thema Upgradings von ehemaligen F/E's und anschliessend dem Präsidenten der PILASCAS.

15. Christof Wepf trifft sich dem Architekten Ruedi Suter zum geplanten Umbau des

AEROPERS-Sekretariates.

ALBANA-Steuergrremium: Peter Nagl, Christoph Huber, Hannu Ruprecht, Urs Enz, Christof Wepf und Felix Kuster (AP-seits) mit B. Schär/SR-O, G. Haas/ SR-OC, M. Brennwald/SR-OT, B. Müller/SR-OP, J.-P. Tappy/SR-OCA, B. Bachmann/SR-OPC (SR-seits).

Peter Nagl und Christoph Huber und Andy Thurnheer treffen sich in Basel mit den Herren Suter, Dozé und Grotz von der Crossair-Geschäftsleitung zum Thema Integration der beiden Verbände AEROPERS / CCP und Konzernpiloten-Laufbahn.

Urs Enz bespricht mit K. Lichtenstein/SR-OCP das Bodytime-Modell (FDR).

16. Urs Enz trifft sich Jürg Marti/SR-OTFP zum Thema Refresher und Check von Swissair und BBCTA A-310 Piloten nach dem Verkauf des A-310 Simulators.

Peter Nagl, Christoph Huber, Felix Kuster und Pius Mathis, Kassier bereiten das AEROPERS-Budget 1998 vor.

19. Peter Nagl startet den Weltrundflug (bis 12.2.98).

21. Christian Frauenfelder bereitet mit Alex Dysli den Copihöck vor und ist anschliessend mit der PR-Info-Gruppe am Kommissionssessen.

23. Christof Wepf tagt mit der Versicherungskommission und dem AEROSANA-Vorstand.

#### 26.-31. VORSTANDSWOCHE

26. Der Vorstand tagt den ganzen Tag.

27. Urs Enz trifft sich mit D. Silvestri/SR-OPC, um am Bodytimemodell auf RODEO Korrekturen vorzunehmen; anschliessend ganzer Tag Vorstandssitzung.

28. Thomas Weder bereitet mit dem Vorstand die ALBANA-Meetings vor.

Anschliessend informiert John Hüsey, Security-Delegierter des Dachverbandes den Vorstand über die aktuelle Lage.



29. Thomas Stefanini und Thomas Weder nehmen am ALBANA-EPM teil.

Stephan Künzli nimmt an der ersten Sitzung zum Projekt Human Factor (der ETH Zürich mit der Schweizer Rück) teil.

30. Urs Enz tagt mit der Kommission Schule und Check.

Christoph Huber, Thomas Stefanini und Hannu Ruprecht sprechen mit den Herren Katz und Schär über den Sommerflugplan 1998.

Im Vorstand zu Gast ist Pius Mathis, Kassier und erläutert «seine» Zahlen.

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

## **FEBRUAR**

### 1. - 3. FORTSETZUNG VORSTANDSWOCHE

#### 2. Christian Frauenfelder tagt mit dem **RUNDSCHAU**-Team.

Am Dachverbands-Meeting bei der kapers sind anwesend: Christoph Huber, Thomas Stefanini, Christof Wepf und John Hüsey.

Hans-Ueli Schürer, Christoph Huber, Stefan Maeder und Felix Kuster treffen sich zu Fragen des Zusammenschlusses AEROPERS / CCP.

Christof Wepf nimmt an der Gesamtaufwands-Kommissions-Sitzung teil, an der als Gast auch St. Ryser (VEF) zugegen ist.

Thomas Stefanini und Urs Enz werden über den Arbeitsablauf (zwischen SR-VTV und SR-OP.) bei Flugzeug-Rotationsänderungen - die den laufenden Monat betreffen - informiert.

Christian Frauenfelder tagt mit der F/O-Kommission und anschliessend findet der Copihöck statt.

- 2./3. Die Vorstands-Ausschüsse AEROPERS / CCP treffen sich bezüglich Zusammenschluss.

Christof Wepf und Urs Enz vertreten die AEROPERS am vierten regelmässigen Meeting zwischen BBCTA und Verbänden (AEROPERS und kapers), wo unter anderem die Sommer-Rotationen besprochen wurden.

3. Der Vorstand nimmt die letzten Traktanden in Angriff.

Thomas Stefanini und Christoph Huber treffen sich mit den Herren Katz und Schär informell zu einzelnen Themen.

4. Die SECOM (Security-Kommission) tagt im AEROPERS-Sekretariat.

Inserat 1/4 quer  
Traum für Mensch und Tier

# Neuaufnahmen

Wir heissen die Neumitglieder herzlich willkommen



*Urs Wagner*



*Paolo Fitze*



*Andreas Klöti*



*Alain Escher*



*Benjamin Bosshardt*



*Werner Haas*



*René Schulthess*



*Christian Egloff*



*Daniel Baumann*

# Pensionierten-Stamm

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

Datum: 24. Februar / 31. März  
Zeit: ab 14.30 Uhr  
Ort: im Restaurant Welcome-Inn (Amtsstube) in Kloten

# 53. Generalversammlung der AEROPERS

Datum: Mittwoch, den 27. Mai 1998  
Zeit: ab 18.00 Uhr Apéro / 19.00 GV  
Ort: im Zentrum Schluefweg, Kloten

Inserat 1/4 quer  
Soldenhoff



# Organigramm

