

RUNDSCHAU

Publikation der AEROPERS Pilotenverband SWISS · Nr. 5/2002



Klarheit und Klartext

DER PRÄSIDENT

«Gefragt sind Leadership und Strategie»

INTERVIEW

Führt «join together»
in eine gemeinsame Zukunft?

Liebe Mitglieder: Alles klar?	2-4
Ein neues Gesicht im Security Board	5
News – Flight ops reporting	5
Gleiche Arbeit – gleicher Lohn?	6 – 8
Oneworld Cockpit Crew Coalition contact list	9
Air Safety – Hydroplaning	10
Medienrubrik Touch down – Frequently asked questions	11 – 14
Mit dem Untergang der SWISSAIR sind Lebenslügen betoniert worden	15 – 18
Kaleidoskop	19 – 21
SwissALPA – Take off News	22–23
Insertionstarife	25
Flight Operations / Termine	26
Vorstand, Spezialisten und AEROPERS-MitarbeiterInnen	27

Impressum

Herausgeber

AEROPERS, Pilotenverband SWISS,
Ewiges Wegli 10, 8302 Kloten.
Telefon 01 816 90 70, Fax 01 816 90 75,
E-Mail aeropers@aeropers.ch

Redaktion

Dieter Eppler, Redaktionsleiter
Christoph Ulrich, Geschäftsführer Aeropers
Henry Lüscher
Roland Zaugg
Lukas Viglietti, Illustrationen

Layout

Kathrin Kreutzer, Akeret AG

Druck

Akeret AG, 8600 Dübendorf

Erscheinungsweise

Sechsmal pro Jahr
Cover vierfarbig, Innenseiten schwarz/blau

Inserateannahme

Druckerei Akeret AG, Druckerei am Lindenplatz,
Wallisellenstrasse 2, 8600 Dübendorf
Telefon 01 801 80 10
Fax 01 801 80 11
akeret.ag@bluewin.ch

Foto Frontseite

© Markus A. Jegerlehner, Langenthal

Alles klar?!

Am 15. September 2002 ist das Ultimatum der Geschäftsleitung an den CCP offiziell abgelaufen. Der Vorstand des CCP hat sich entschieden, die Frist ungenutzt verstreichen zu lassen und dem gemeinsamen B-GAV nicht beizutreten. Damit hat er sich klar gegen eine gemeinsame Pilotenzukunft mit den ehemaligen Swissair-Piloten ausgesprochen. Denn nun arbeiten die Piloten im OC1 weiterhin unter ihrem alten GAV und die Piloten im OC2 unter dem damit bilateral gewordenen neuen B-GAV.

Markus Jöhl, Präsident

Nach einem langwierigen Hin und Her und wieder Zurück und doch wieder Vor ist jetzt endlich Klarheit geschaffen worden: Der CCP ist dem Vertrag, der eine gemeinsame Pilotenkarriere mit einem entsprechenden Karrieremodell ermöglicht hätte, definitiv nicht beigetreten. Der Verwaltungsrat und André Dosé haben unmissverständlich klar gemacht, dass damit die Offerte für den gemeinsamen Vertrag vom Tisch ist. Nun bestehen weiterhin zwei getrennte Operations-Einheiten, die unabhängig voneinander funktionieren. Persönlich finde ich es zwar bedauerlich, dass der CCP-Vorstand damit seinen Mitgliedern die Möglichkeit für eine attraktive Karriere ins Mainline-Segment verbaut hat. Andererseits aber hat die SWISS damit diejenige Struktur, die in der Airline-Industrie weltweit dem Standard entspricht. Denn in jeder grösseren Airline gibt es ein Regional-Segment, das organisatorisch vom Mainline-Segment getrennt operiert und den Zubringerverkehr auf das Main-Segment besorgt.

Die neue Situation ist für die SWISS ökonomisch besser

Ökonomisch gesehen macht die aktuelle Situation zudem weitaus mehr Sinn als der Versuch, alles unter einem gemeinsamen Dach zu vermischen und sich damit den Kostenvorteil eines günstigen Regional-Segmentes durch eine Angleichung an das Mainline-Segment zu vergeben. Denn im Regional-Segment herrschen ganz andere Marktgesetze: So ist es hier entscheidend, mit einer möglichst tiefen Kostenstruktur günstige Anschlussflüge anbieten zu können, um die Passagiere überhaupt zu Umsteigeflügen bewegen zu können. Erschwerend kommt hinzu, dass aufgrund der kleineren Flugzeuge die fixen Kosten auf wesentlich weniger Passagiere umgelegt werden müssen.

Immerhin kann aber gesagt werden, dass die Kollegen im Regional-Segment (OC1) auch ohne die im B-GAV ursprünglich vorgesehene Verbesserung von 16% (die sie als ungenügend beurteilt haben) heute rund 25% mehr verdienen, als es im europäischen Bran-

chendurchschnitt der Regionalfluggesellschaften üblich ist. Demgegenüber arbeiten die Piloten im Mainline-Segment (OC2) nach ihrem Kostenbeitrag von 35% heute für rund die Hälfte von dem, was in grösseren Mainline Airlines für gleich gut qualifizierte Piloten bezahlt wird. Eine Anhebung der Saläre im OC1 auf das Niveau des OC2 (Forderung des CCP vom April 2002) ist damit eine genauso groteske Forderung wie eine Angleichung der beiden Salärsysteme in der Mitte (Forderung des CCP vom Juli 2002) oder eine Absenkung der Saläre im Mittelstreckenteil des OC2 auf dasjenige einer Regionalfluggesellschaft (Forderung des CCP vom September 2002). Interessanterweise hatte das CCP-Präsidium noch im Januar 2002 schriftlich bestätigt, dass sich ihre sämtlichen Forderungen einzig gegen die Firma und unter keinen Umständen gegen uns ehemalige Swissair-Piloten richten würden. So viel zum Thema Verlässlichkeit des CCP ;-)

Nebst der Tatsache, dass eine weitere Lohnsenkung über 35% hinaus weder im Businessplan vorgesehen ist noch für uns überhaupt im Entferntesten in Frage käme, würde die die SWISS damit letztlich nur noch mehr ehemalige Swissair-Piloten an andere Firmen verlieren. Denn auf dem vergleichsweise tiefen heutigen Lohnniveau bei der SWISS finden sie in der übrigen Privatwirtschaft aufgrund ihrer guten Vorbildung wieder sehr attraktive Karriere-Alternativen. Damit würde die SWISS aber auch das für einen sicheren Flugbetrieb notwendige Know-How dieser Piloten unwiederbringlich verlieren. Gerade das Einbringen des über Jahrzehnte aufgebauten Sicherheits-Know-How der alten Swissair in die noch sehr junge SWISS ist aber für unseren Berufsstand eine der nobelsten Aufgaben, die wir zum Wohle der Passagiere der SWISS gerne leisten wollen.

Zwei Operationsabteilungen sind letztlich auch die Konsequenz aus dem Schiedsspruch

Die Unterscheidung und Aufteilung einer Airline in ein Regional- und ein Mainline-Segment ist übrigens auch die Konsequenz

aus dem Schiedsspruch vom 15. Juli 2002. Dort wird nämlich explizit dargelegt, dass unterschiedliche Arbeitsbedingungen zulässig sind, wenn die Voraussetzungen auch entsprechend unterschiedlich sind. Und durch die klare organisatorische Aufteilung wird klar festgelegt, in welchem Segment welche Kosten und Erträge anfallen und welche daraus abgeleiteten Arbeitsbedingungen gelten sollen. Da diese Unterscheidung

und Aufteilung bei jeder Airline weltweit den Standard darstellt, darf wohl davon ausgegangen werden, dass dies auch für die SWISS sowohl ökonomisch als auch juristisch korrekt sein wird.

Für uns heisst das, dieser neuen Situation auch vertragsmässig korrekt Rechnung zu tragen: Der trilaterale B-GAV enthält bereits Bestimmungen, wie mit dem Vertrag umgegangen werden muss, wenn eine Partei

diesem Vertrag nicht beitrifft. Der Vertrag gilt in einem solchen Fall als bilateraler Vertrag zwischen den unterzeichneten Vertragsparteien. Das heisst, dass in diesem Fall die Senioritätslisten zwischen OC1 und OC2 nicht zusammengeführt werden und die alte Swissair-Senioritätsliste und das alte Senioritätsreglement für das OC2 weiterhin Gültigkeit behalten. Zudem wurde vereinbart, dass in diesem Fall unsere bereits auf Airbus

«Rundschau» – mehr denn je!!!

Die Veränderungen, mit denen wir alle in den vergangenen Monaten konfrontiert worden sind, haben wohl unsere Flexibilität aufs Höchste gefordert. Die Spuren zogen weite Kreise, tun es auch heute noch und dringen letztlich bis ins Innere der «Rundschau» vor.

Im vergangenen Herbst fegte ein Sturm von der Stärke eines ausgewachsenen Orkans durchs Land: Der Balsberg, die Swissair – ja die gesamte einheimische Aviatik wurde aus den Angeln gehoben. Nichts war mehr so, wie es vorher gewesen war. Einmal mehr hatten es die zuständigen Meteorologen verpasst, die betroffene Bevölkerung rechtzeitig zu warnen. Schutzvorkehrungen waren keine getroffen worden.

Viele Tage sind seither ins Land gegangen. Doch die Spezies Mensch pflegt schnell zu vergessen. Bekannte Namen wie Swissair und Crossair gehören der Vergangenheit an, sind bereits Stoff für die Geschichtsbücher. Die SWISS ist geboren und mit ihr ein ambivalenter Mix aus Hoffnung und Unsicherheit. Glückliche Fügung des Wirtschaftsschicksals oder unglückseliger Filz von Politik und Managertum? Noch kennen wir die Antwort nicht.

Bekannt ist hingegen, dass als Folge dieser Ereignisse die Tage bei der AEROPERS bisweilen hektisch sind und allen, die dort arbeiten, viel abverlangen. In diesen Tagen mehr denn je. Wer glauben mag, dies werde sich in Bälde bessern, unterliegt wohl einem Irrtum. Immer wieder tauchen neue Probleme am Horizont auf. In diesen Zeiten des Wandels sind mitunter auch die Verbände und Gewerkschaften stark gefordert. Die AEROPERS macht da keine Ausnahme.

Neue Gesichter – gleiches Konzept

Die «Rundschau» soll aber deswegen nicht darunter leiden müssen. Im Gegenteil: Unsere Verbandszeitschrift «Rundschau» ist in dieser hektischen Zeit eines unserer wichtigsten Kommunikationstools und wichtiger denn je. Die «Rundschau» eignet sich jedoch in dieser hektischen Zeit keineswegs, um Top-Aktualitäten an die Mitglieder zu kommunizieren; dafür stehen uns seit geraumer Zeit die immer besser werdenden elektronischen

Informationstools (E-Mails, Homepage, SMS, Online-Umfragen etc.) zur Verfügung. Die Rundschau soll vielmehr Hintergrundberichte liefern, Sparten beleuchten, welche im Daily Business keinen Platz finden, und vor allem soll die Rundschau ein lebendiges «pilotisches» Magazin sein.

Um unseren Qualitätsansprüchen weiterhin zu entsprechen und um den Geschäftsführer Christoph Ulrich zu entlasten, soll künftig die Redaktion neu strukturiert und verstärkt werden. Auch wenn frische Gesichter dazustossen, heisst das nicht, dass das bestehende Konzept über den Haufen geworfen wird. Die Kommunikation als solche fällt weiterhin in den Verantwortungsbereich des Geschäftsführers, ist jedoch gegliedert in fünf Teilbereiche, wobei die «Rundschau» einer davon ist (siehe AP-Organigramm, Seite 26).

Dieter Eppler, CMD A320/330, freut sich, als neuer Redaktionsleiter eine neue, spannende Aufgabe übernehmen zu können. Unterstützt wird er dabei von Roland Zaugg, CMD A320. Selbstverständlich gehört auch Christoph Ulrich weiterhin zum «Rundschau»-Team und wird insbesondere für die Aktualitäten aus dem Daily Business und aus dem Vorstand besorgt sein. Besonders erfreulich ist auch die Tatsache, dass Henry Lüscher vorerst die Betreuung des «Kaleidoskops» weiterführen wird. Auf den ersten Beitrag zur Entwicklung der CATRAN werden wir hoffentlich nicht lange warten müssen.

Der zweimonatliche Erscheinungsrhythmus wird beibehalten, ebenso das Format. Nichts wird neu erfunden: Hier zeigt sich übrigens, dass Schreiben wenig mit Fliegen zu tun hat! Neue Ideen aber sind vorhanden und sollen laufend ins bestehende Konzept integriert werden.

Medienrubrik «Touch down»

Zu diesen Neuerungen zählt unsere neue Medienrubrik «Touch-Down» (Seite 11 bis

14): Dass die Medien am Aufbau der SWISS grosses Interesse zeigen, ist inzwischen ebenso bekannt wie die Tatsache, dass auch der Journalismus von Tagesaktualitäten getrieben wird. Nichtsdestotrotz werden wir in letzter Zeit immer häufiger für Hintergrundinformationen angefragt. Neben den laufenden Mediendienstleistungen der AEROPERS wie Interviews, Communiqués, Fachgesprächen werden wir daher in unserem «Touch-Down» in der «Rundschau» jeweils einige Hintergrundthemen für die Medienschaffenden aufarbeiten – sozusagen alle zwei Monate Bilanz über den Fortschritt im Aufbau der SWISS ziehen. An dieser Stelle darf einmal erwähnt sein, dass es uns ausserordentlich freut, weit über 100 Medienschaffende zu unseren Lesern zählen zu dürfen.

Zudem ist es uns beispielsweise gelungen, «PK2» zu «reaktivieren». Seine pointierte Feder ist allen bekannt, und wir sind überzeugt, dass seine Glosse «Civilized thinking» eine echte Bereicherung für die «Rundschau» ist. Illustrationen von Lukas Viglietti, F/O A320, werden ausserdem für eine grafische Auflockerung sorgen.

Die Tatsache, dass wir in unseren eigenen Reihen über solch mannigfaltige Talente verfügen, ist Freude und Bestätigung zugleich: Freude beim Genuss solcher Beiträge und Bestätigung für das hohe Potenzial unserer Berufsgruppe!

Natürlich zählen wir auch weiterhin auf eure aktive Beteiligung: Leserbeiträgen jeden Inhalts soll wieder vermehrt Platz geboten werden. Nicht zuletzt betrachten wir die «Rundschau» als Kommunikationsplattform. Kommunizieren bedeutet Gedanken austauschen, Zeichen setzen; positive, kritische, ernste, heitere – erlaubt seien sie alle.


Dieter Eppler


Christoph Ulrich

ausgebildeten, qualifizierten und lizenzierten jungen Kollegen auf der Warteliste im Falle von Pilotenbedarf im OC2 direkt wieder auf dem Airbus eingesetzt werden. Dies wird der auf tiefe Kosten angewiesenen SWISS überdies massiv sparen helfen, da ein voller Umschulungskurs auf den Airbus rund 100 000 Franken pro Pilot kostet.

Wir sind derzeit daran, mit der Firma den GAV redaktionell an diese Bilateralität anzupassen, so dass ihr künftig einen klar bilateral formulierten GAV in euren Unterlagen haben werdet.

«Der *Free-Floating*-Zustand der letzten Monate muss jetzt endlich beendet werden!»

Wir stehen zu unseren Entscheiden

Ich rechne damit, dass dem CCP früher oder später klar werden dürfte, was für einschneidende Konsequenzen sein Entscheid nach sich ziehen wird. Entsprechend werden bestimmt auch wieder Begehrlichkeiten an uns herangetragen werden. So wurden wir bereits von gewissen Management-Stellen kontaktiert, um in einem erneuten Lösungsprozess wieder irgendwelche trilateralen Lösungen zu suchen.

Der Vorstand ist jedoch klar der Ansicht, dass man zu getroffenen Entscheiden stehen muss. AEROPERS hat sich in den vergangenen 57 Verbandsjahren durch eine klare und verlässliche, sozialpartnerschaftliche Haltung ausgezeichnet. Getroffene Abmachungen wurden von uns immer eingehalten. Wir respektieren den Entscheid des CCP-Vorstandes, in ihrem alten GAV verbleiben zu wollen, werden uns aber entsprechend konsequent auf diese Situation einstellen. Es entspricht definitiv nicht unserer Arbeitsweise, ständig wieder auf getroffene Entscheide zurückzukommen, Grundlagen wieder in Frage zu stellen und ständig in einem unsicheren vertraglichen Zustand herumzuwursteln.

Angesichts der Erfahrungen in den vergangenen Monaten und den zahlreichen Angriffen des CCP sieht der Vorstand heute keine tragfähige Basis für einen konstruktiven Dialog. Dies zumindest solange nicht, wie der CCP dermassen ökonomisch unvernünftige Forderungen stellt und sich für eine weitere, massive Verschlechterung der Arbeitsbedingungen der ehemaligen Swissair-Piloten stark macht.

Der *Free-Floating*-Zustand muss beendet werden

Nach der mittlerweile über einjährigen vertraglichen Unsicherheit für die ehemali-

gen Swissair-Piloten ist endlich Stabilität zu schaffen. Wir hören durch euer tägliches Feedback, wie destruktiv die ständige Lavierei um die vertragliche Zukunft sich auf eure Motivation auswirkt. Es ist jetzt definitiv an der Zeit, dass die Konsequenzen aus dem Ablaufen des Ultimatums von allen Parteien getragen werden. Der *Free-Floating*-Zustand der letzten Monate muss jetzt endlich beendet werden! Wenn nun wieder nicht gehandelt wird und keine sichtbaren Zeichen gesetzt werden, nagt dies immer weiter an der Motivation und am Vertrauen

der übrigen Angestellten. Es wird der Eindruck entstehen, dass es sich offensichtlich lohnt, sich nicht mehr konstruktiv zu verhalten, sondern immer mehr zu fordern ohne Blick auf die ökonomischen Realitäten sowie die Leistungen und Beiträge der Investoren und der Steuerzahler.

Vor diesem Hintergrund haben wir auch für die erneute Klage des CCP vor dem Basler Schiedsgericht absolut kein Verständnis, sind jedoch auch weiter nicht besorgt darüber. Die Situation ist klar: Im OC1 gilt der CCP-GAV und im OC2 der bilaterale B-GAV. Damit liegen zwei unabhängige Abteilungen vor, die gemäss ihren jeweiligen Verträgen ihr eigenes Auf- und Abbaurisiko zu tragen haben. Da der CCP-GAV einzig für das OC1 Gültigkeit hat, kann für die Mitarbeiter in OC2 daraus auch keine Rechtswirkung entstehen. Somit läuft die Klage des CCP, wonach gemäss ihrem GAV bei einem Überbestand unabhängig vom Flugzeugtyp zuerst Piloten der ehemaligen Swissair zu entlassen seien, bevor irgendein Pilot der ehemaligen Crossair entlassen werden müsse, völlig ins Leere.

Zudem muss an dieser Stelle wieder mal mit aller Deutlichkeit in Erinnerung gerufen werden, dass für den Aufbau der neuen Airline SWISS bereits 340 bestqualifizierte ehemalige Swissair-Piloten ihren Job verloren haben, während noch sämtliche ehemaligen Crossair-Piloten in einem Cockpit der SWISS weiterarbeiten dürfen und kein Einziger von ihnen seinen Job verloren hat. Dies, obwohl mittlerweile öffentlich bekannt ist, dass für die Operation der heutigen Regionalflotte mindestens 70 Piloten zu viel angestellt sind. Vergleicht man zudem das Verhältnis von Regional- und Mainline-Flottengrösse mit anderen europäischen Airlines, so sieht man, dass die SWISS ein massiv über-

durchschnittlich grosses Regional-Segment betreibt, was sich auch in den entsprechend schlechten Auslastungszahlen auf diesen Flugzeugen widerspiegelt.

Leadership und Strategie sind gefragt

Was es nach dieser Phase der Unentschlossenheit und Unsicherheit jetzt braucht, sind Stabilität, klare Verhältnisse und Verlässlichkeit für die Mitarbeiter. Dass unsere Kolleginnen und Kollegen vom Kabinenpersonal überaus deutlich JA zu ihrem neuen GAV gesagt haben, ist ein ermutigender Umstand. Das Management ist jetzt aufgefordert, entschlossen Leadership zu zeigen: Es sind klare Zielvorstellungen nötig, die kommuniziert und dann auch konsequent verfolgt werden. Die Zeiten, in denen auftretende Probleme instinktiv, isoliert und pragmatisch angegangen werden konnten, ohne sich an klaren, grossen Zielen zu orientieren, müssen nun vorbei sein. Sie funktionieren in einer so grossen und komplexen Unternehmung einfach nicht mehr, da es matchentscheidend ist, dass sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieselbe Richtung ziehen. Und dazu braucht es eine klar definierte, verständliche und allseits bekannte Strategie, an der jeder sein Handeln bei der täglichen Arbeit ausrichten kann. Einfach *«typically SWISS»* oder eine *«Premium Airline»* sein zu wollen, reicht dazu noch nicht aus.

Zudem bleibt zu hoffen, dass man sich allseits langsam, aber sicher vom *«Sieger-Verlierer»*-Denken lösen kann. Auf einer solchen Basis ist noch nie ein Projekt erfolgreich realisiert worden. Alle haben in einem solchen ambitionösen Prozess ihren Beitrag zum Gelingen beizutragen. Wir alle – inklusive die ehemaligen Crossair-Piloten – werden mit Sicherheit keine zweite Chance für ein solches Projekt mehr erhalten!

Mit freundlichen Grüssen

Euer



Ein neues Gesicht im Security Board

Text: Joceline Stucky, M/C

Stefan Zigerli hat in der «Rundschau» 3/2002 erwähnt, dass neu ein weiteres Mitglied als Security-Delegierte des Dachverbandes dazukommen wird. Das neue Mitglied bin ich. Seit 13 Jahren im Flugeinsatz und bei der SWISS als Maître de Cabine unterwegs. Neu ist die Security für mich nicht: Als langjähriges Vorstandsmitglied der kapers und jetzt auch als Kommissionsmitglied (Einsatzkommission, Security und Berufsprüfung) habe ich mich seit fünf Jahren mit diesem Thema auseinander gesetzt. Gleichzeitig bin ich auch in der SECOM, dem Security Board des Dachverbandes. Das Bedürfnis der Kabinenbesetzungen, auch in diesem Gremium vertreten zu sein, war schon lange da. Daher freut es mich, diese Aufgabe nun wahrnehmen zu können.

An den wöchentlichen Mittwoch-Meetings nimmt jeweils ein Delegierter des Dachverbandes teil. Wir, Stefan Zigerli, Peter Metz und ich, teilen uns diese Aufgabe. Seitens der SWISS nehmen an diesem Meeting folgende Abteilungen teil: OY, OC1, OC2, PK und PO. An diesen Sitzungen wird die aktuelle Lage in den Regionen, welche die SWISS anfliegt, beurteilt und überwacht. Die Zusammenarbeit mit den SWISS-Stellen funktioniert gut.



Aktuelle Lage:

KHI, TLV: Ich glaube, es ist allen bekannt, wie die aktuelle Situation in diesen beiden Städten aussieht. Die Tagespresse berichtet täglich darüber. Es steht ausser Frage, dass in nächster Zeit wieder ein Night Stop eingeführt wird.

Europa: Auch in Europa gibt es immer wieder Zwischenfälle, die auch unsere Crews betreffen können. Daher ist es wichtig, die Lage zu beobachten und vor allem nicht zu unterschätzen.

USA: In Amerika selber herrschen nach wie vor ein grosses Sicherheitsaufkommen an den Flughäfen sowie die verstärkten Sicherheitsvorkehrungen, was die Flugoperation betrifft. Weiter besteht die Gefahr, dass die USA den Irak angreifen werden. Was dies für unsere Flugoperation für Auswirkungen haben würde, könnt ihr euch selber vorstellen.

Unruly Passenger: Leider ist die Zahl der Unruly Passengers gestiegen. Es wird wieder vermehrt geraucht an Bord. Betrunkene Passagiere sowie die sexuellen Belästigungen der Kabinencrew haben zugenommen. Daher ist es wichtig, dass immer ein PDR ausgefüllt wird. Rauchen an Bord entspricht bereits Level 2!

Es geschehen immer wieder Vorfälle, von denen wir anhand von Rapporten erfahren. Daher ist es wichtig, dass wir diese Rapporte erhalten. Nur so können wir etwas unternehmen, damit die Flugoperation weiterhin sicher ist und es auch bleiben kann.

News – Flight Ops Reporting

Text: Paul Erni, Spezialist Flight Ops Controlling und CMD A320/330

Rotationen SH November:

Auf den Winterflugplan zeichnen sich einige Veränderungen ab. Die Angaben können sich jedoch jederzeit wieder ändern (Stand 25.9.02).

- * VIE Split
- * BCN Split
- * BRU Split
- * MAD Doppelsling (14:00-05:45, 21:30-15:40 Z)
- * CDG Doppelsling (13:05-06:30, 20:25-14:00 Z)
- * FCO Doppelsling (15:45-06:00, 21:00-16:35 Z)
- * OSL Doppelsling fällt weg

Für Frühaufsteher:

Im Winterflugplan gibt es wieder häufiger Pairings, an denen am letzten Tag am frühen Morgen nur ein Leg inbound ZRH geflogen wird (täglich LX1325 DME-ZRH, täglich LX1809 IST-ZRH).

LX 256 TLV-Nachtflug

Für diesen Flug wird generell ein ETD von 2300 LT gesetzt (15 Minuten vor STD). Dies, um sicherzustellen, dass alle Passagiere rechtzeitig am Gate eintreffen. Dieses ETD gilt nur für die Passagiere und nicht für die Besatzung. Unsere Abläufe richten sich nach der publizierten Abflugzeit von 2315 LT.

Diese Regelung gilt ausschliesslich für den TLV-Nachtflug. Weitere Informationen zu diesem Flug findet man auf der AEROPERS-Homepage, FAQ's, TLV Operation.

Ab November ist am Freitag ein Flug mit A321 geplant, im nächsten Jahr eventuell zusätzliche Flüge, vielleicht auch mit MD-11. Dies hat Auswirkungen auf die Rotationsplanung. Folgendes Vorgehen ist mit der SWISS abgesprochen:

Es werden nach wie vor so viele «Doppel-TLV» (A330) wie möglich geplant. Die diesbezüglichen Abmachungen und Restriktionen haben weiterhin Gültigkeit. Falls aus planungstechnischen Gründen nicht mehr zwei Nachtflüge kombiniert werden können, gilt folgende Regelung:

Die Rotation wird freistehend geplant, d.h. vorher MUST FREI. Die Rotation gibt drei FD's. Diese Freitage dürfen nicht reduziert werden (Einsatzstabilität).

Alle Informationen zu diesem Flug findet man auf der AP-Homepage unter FAQ's.

LX 22 GVA-JFK

Im Winterflugplan haben bereits wesentliche Änderungen in Bezug auf die ursprüngliche Planung stattgefunden. So wird der bisher vom A330 geflogene CAI Nightstop neu vom MD-11 als Tagflug operiert, der LHR-Morgenflug kommt zurück auf den A330 (Abflug ZRH 0750 LT). Das bedingt, dass infolge mangelnder Alternativen neu an fünf Tagen in der Woche der Flug GVA-JFK wieder mit LX 316 am Vortag kombiniert wird (anschliessend DH nach GVA). Am Tag Di und Sonntag wird am ersten Tag nur DH nach GVA positioniert. Die Rotation gibt vier Tage frei.

LX 236 CAI Tagflug mit MD-11

Neu an den Tagen: 134567. Abflug ZRH 0945 LT, Ankunft ZRH 1925 LT.

LX 254 TLV Tagflug mit MD-11

Neu am Tag 5. Abflug ZRH 0955 LT, Ankunft ZRH 1920 LT

Gleiche Arbeit – gleicher Lohn?

Christian Frauenfelder, Vorstandsmitglied

Die Forderung des CCP-Vorstands «gleiche Arbeit – gleicher Lohn» hallt wohl in all unseren Ohren. Wir stehen ebenfalls zu diesem Prinzip. Allerdings nur, wenn die Arbeit wirklich gleich ist. Die Berufsbezeichnung allein definiert nirgends in der Wirtschaft diese Gleichheit. Deshalb gilt auch in der Aviatik: Pilot ist nicht gleich Pilot!

Allgemeine Betrachtungen

Es ist für die meisten logisch, dass ein Chefarzt mehr verdient als ein Assistenzarzt, ein Universitätsprofessor mehr als ein Primarlehrer oder ein Redaktor einer nationalen Zeitung mehr als ein Lokalreporter. Ebenso fragt sich niemand im Sport, warum ein

Stürmer des FC Winterthur weniger auf sein Salärkonto bekommt als ein Ronaldo. Lange nicht jeder, der eine Gruppe von wenigen Leuten führt, ist fähig, Chef eines ganzen Unternehmens zu werden. Es ist bei allen oben genannten Kategorien anerkannt, dass sie in einem anderen Karrieresegment mit anderen Qualitäten und Qualifikationen tätig sind, obwohl sie vordergründig das Gleiche

Unterschiede bei der Auswahl

Unterschiede zwischen den beiden Korps der SWISS beruhen nicht auf elitärem Kastengehabe, sondern auf messbaren Qualitätsmerkmalen wie Selektion, Qualifikation, Ausbildung und Erfahrung. Eigenschaften, wie sie in anderen Berufen zentral und auch lohnbestimmend sind. Weltweit stellen er-

gewissen Strauss von bestimmten «pilotischen» Eigenschaften in sich vereinen. So, wie nicht jedermann Chirurgenhände, ein Musikgehör oder Schauspielfähigkeiten hat, ist nicht jeder für diesen Beruf (gleich gut) gerüstet. Dies hat nichts mit den übrigen Merkmalen eines Menschen zu tun und ist keine Wertung der Person. So bestand ein Kandidat bei der Swissair die Selektion nur, wenn er neben einer schulischen Minimalanforderung (Matura oder Fachhochschule, drei Sprachen) auch das Persönlichkeitsprofil eines künftigen Langstreckenkapitäns mitbrachte. Solche Kandidaten hätten aufgrund ihrer Persönlichkeitsstruktur (Entscheidungsfreude, Verantwortungsbewusstsein, Stressresistenz, Belastbarkeit, Bereitschaft für stetiges Lernen, Eigenmotivation etc.) durchaus attraktive Berufs- und Karrierechancen auch in der Privatwirtschaft. Will eine Airline aber diese Kandidaten in ihre Cockpits bekommen, muss sie ihnen logischerweise vergleichbare Saläre bieten, sonst würden wohl die meisten die Option «Privatwirtschaft» vorziehen! Qualifikation hat auch hier ihren Preis und ist auch hier letztlich das Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage. Die Lufthansa hält auch in Zeiten mit geringem Pilotennachwuchs eisern an ihren hohen Selektionskriterien fest und lässt nur die besten Kandidaten auf ihre Mittel- und Langstrecken. Kandidaten, welche die Anforderungen nur knapp erfüllen, schickt die Lufthansa ins Regionalsegment. Bei der Swissair gingen die Abgewiesenen mehrheitlich Richtung Basel zur Crossair.

Unterschiede bei der Ausbildung

Swissair – wie auch Lufthansa – stellten an ihre Piloten höchste Anforderungen bezüglich Persönlichkeitsprofil, Ausbildung und «pilotischem» Potenzial. Nach einer sorgfältigen Selektion mussten die Kandidaten eine anspruchsvolle, 1 1/2-jährige Pilotenschule durchlaufen. Zusammen mit einer ständigen Weiterausbildung (Simulator, CRM etc.) und einem kontinuierlichem Screening (Überwachung des Leistungsstandards) konnte sich so ein weitgehend homogenes Korps auf hohem Standard bilden.

Bei der Crossair hingegen genügte es mehrheitlich, wenn der Kandidat eine gültige Berufspilotenlizenz vorweisen konnte, die er irgendwo erworben hatte. Auf weitere Anforderungen wurde bei grossem Bedarf vielfach verzichtet, selbst Deutsch oder sicheres Englisch waren z.T. kein Muss. Die Schulung bestand aus einer «Schnellbleiche» von einigen Simulatorübungen. Auf ein Screening wurde weitgehend verzichtet. Dies führte zu einem sehr heterogenen Korps mit äusserst unterschiedlichen Leistungsstandards. Vor diesem Hintergrund muss wohl auch die Tatsache gesehen werden, dass die Mehrheit



nommierte Airlines bei der Auswahl ihrer zukünftigen Piloten – in Anbetracht der Verantwortung für unzählige Menschenleben wohl zu Recht – höchste Ansprüche. Die Swissair wählte und bildete ihre Piloten nach international anerkannten Kriterien sorgfältig aus. Maximale Sicherheit war dabei oberstes Ziel. Gesucht wurden nicht Übermenschen, sondern Kandidaten, die einen

der Piloten bei der ehemaligen Crossair die Selektion in ein Swissair-Cockpit versucht, aber nicht bestanden hat.

Unterschiede im Einsatzgebiet

Entscheidend für das Salär innerhalb der Berufsgattung der Piloten ist dabei nicht die blossе Fähigkeit für das Steuern eines Flugzeuges. Dies ist – mit Verlaub – die Grundvoraussetzung für die Erlangung einer Fluglizenz. Das Beherrschen eines schweren Langstreckenjets (200–300 Tonnen) stellt – international unbestritten – höhere Ansprüche als das Fliegen eines agilen Businessjets. Ebenso wichtig sind jedoch die komplexere Technik von Grossraumjets und die erweiterten Managementaufgaben, welche mit der Flugzeuggrösse und der damit verbundenen Einsatzart umfangreicher und anspruchsvoller werden. Die grössere Verantwortung (Anzahl Passagiere, Preis Flugzeug) und das anspruchsvollere Führen der Crew und der Passagiere sei nur nebenbei erwähnt. Ein Flug über weite Gebiete ohne Landemöglichkeit (z.B. über Sibirien oder den Atlantik) – verbunden mit schwierigen Wetterphänomenen (Tornados, Monsunregen, Innertropische Front) und teilweise viel schlechter gewarteter Infrastruktur am Boden mit Personal aus völlig anderen Kulturkreisen (Afrika, Asien) – verlangt grösste Voraus- und Übersicht schon im Rahmen der Flugplanung. Zudem ist in einer Notsituation das Fällen von operationellen Entscheiden komplexer (wo kann allenfalls mit einem Grossflugzeug sicher gelandet, das technische Problem anschliessend behoben, die Passagiere betreut und wieder gestartet werden?), als wenn man – wie in Europa – die Möglichkeit hat, bei Problemen innerhalb einer halben Stunde einen gut ausgerüsteten Flugplatz anzufliiegen. In der Regel besitzen Mittel- und Langstreckenpiloten deswegen ein höheres Dienstalder, grössere Erfahrung und eine entsprechende, anspruchsvollere Qualifikation.

Unterschiede in der Wirtschaftlichkeit

Auch aus wirtschaftlichen Gründen ist es unumgänglich, die Saläre der Flugzeuggrösse anzupassen. In einer Airline müssen alle Segmente (Kurz-, Mittel- und Langstrecke) rentabel sein. Auf kleinen Flugzeugen müssen die fixen Kosten, d.h. auch Pilotenlöhne, tiefer sein, da sie über weniger Passagiere verteilt werden müssen. Bei einem Embraer 145 mit rund 50 Sitzen zum Beispiel schlagen die Cockpitkosten zehnmals stärker auf den so genannten Sitzkilometer pro Passagier durch als bei einer MD-11 mit rund 250 Sitzen. Neben der Sitzanzahl fliesst in den Kostenfaktor ein, dass ein Langstreckenjet meist doppelt so viele Stunden (ca. 16) pro Tag operiert werden kann wie ein Regional-

flugzeug (ca. 8). Zudem müssen die Regionalflugzeuge auf einer günstigen Kostenbasis operieren, da sie meist Anschlusspassagiere für die Langstrecke in den Hub transportieren. Für diesen «Zubringerflug» zahlen die Passagiere kaum einen Aufpreis. Entsprechend gering sind denn auch die Erträge aus solchen Anschlussflügen. Gleiche Löhne wie auf den grösseren Jets würden demnach bei Regionalflugzeugen zu einer wahren Kostenexplosion führen.

«Entscheidend für das Salär innerhalb der Berufsgattung der Piloten ist dabei nicht die blossе Fähigkeit für das Steuern eines Flugzeuges.»

Unterschiede als weltweiter Industrie-Standard

Aus all den oben genannten Gründen entspricht es dem internationalen Industrie-standard, dass Salärmodelle an die Flugzeuggrösse und somit an die Einsatzart gekoppelt sind. Die meisten Airlines der Welt haben eine Regional-Airline. Beispiele in unmittelbarer Nachbarschaft sind die Austrian Airlines mit Tyrolean, die KLM mit Cityhopper oder die Lufthansa mit City-Line und Contact Air. Aufgabe der Regional-Airlines ist es, in neue Märkte einzudringen, Strecken mit wenig Passagieraufkommen zu bedienen oder die Airline gegen Billigkonkurrenten abzusichern. Tiefere Erträge und damit zwingend tiefere Kosten sind Voraussetzung für diese Aufgabe und somit Grundlage für die wirtschaftliche Existenz. Löhne sind dabei ein wesentlicher Bestandteil der Kosten. Daher zahlen Airlines den Piloten der Regionaltochter immer tiefere Löhne als den Piloten der «Mutter-Airline». Die Regional-Airlines gelten weltweit (v.a. in den USA) als «Lernsegment», in dem Piloten Erfahrung sammeln können. Man absolviert sozusagen seine «Lehrjahre» auf kleinen Flugzeugen, um später bei entsprechender Qualifikation Karriere Richtung Langstrecke machen zu können.

Betrachtet man die Situation bei der SWISS, sieht man, dass die Ex-Crossair-Piloten mehrheitlich im so genannten Regionalsegment operieren, d.h. sie bewegen kleinere Flugzeuge mit weit unter 100 Plätzen (Ausnahme MD-80) auf der Kurzstrecke. Die Ex-Swissair-Piloten fliegen hingegen Flugzeuge zwischen 100 und 250 Plätzen im Mittel- und Langstreckensegment (Mainline). Viele Airbus-Piloten sind ausserdem MFF (Mix Fleet Flying) qualifiziert, d.h. sie fliegen mehrere Flugzeugtypen (A320-Familie und A330), was ebenfalls höhere Anforderungen stellt. Es ist nur die halbe Wahrheit, wenn der A319 mit der MD80

oder sogar mit dem Embraer verglichen wird, denn jeder A319-Pilot fliegt mindestens noch den A320/A321, die meisten sogar zusätzlich das Langstreckenflugzeug A330. Zur Erinnerung: Der B-GAV hätte eine Gleichstellung der MD80 mit der A320-Familie ermöglicht.

Die Ex-Swissair-Piloten befinden sich damit in einem anderen Karrieresegment als die Ex-Crossair-Piloten. Daraus ergeben sich – wie oben beschrieben – die unter-

schiedlichen Saläre für ehemalige Crossair- und ehemalige Swissair-Piloten. Obwohl beide Korps unter demselben Namen SWISS operieren, sind sie in verschiedenen «Ligen» tätig.

Unterschiede in der Produktivität

Die Ex-Crossair-Piloten haben in den letzten Jahren viel von ihrer Produktivität eingebüsst. So liegen sie mit knappen 400 Blockstunden pro Jahr weit unter ihren Konkurrenten. Die Ex-Swissair-Piloten hingegen haben seit 1996 ihre Produktivität stark gesteigert und liegen mit ca. 650 Blockstunden (trotz Militärdienst) weit vorne im internationalen Vergleich.

Noch schlechter sieht die Produktivität der Ex-Crossair-Piloten aus, wenn die Kosten pro Blockstunde als Benchmark herangezogen werden. Bei Löhnen, die bereits jetzt 10 bis 25% über den regionalen Konkurrenten (Tyrolean, German Wings, Contact Air) liegen – bei gleichzeitig tiefen Blockstunden –, ist die Konkurrenzfähigkeit stark gefährdet (die versprochenen 16% aus dem B-GAV nicht eingerechnet!). Einzig die CityLine zahlt höhere Löhne, aber dort gelten die Selektionskriterien der Lufthansa! Die ehemaligen Swissair-Piloten liegen heute 15 bis 40% unter den Löhnen vergleichbarer Konkurrenten (AUA, Lufthansa, Air France). Trotz höherer Löhne ist bei uns die Konkurrenzfähigkeit gewährleistet, was von den ehemaligen Crossair-Piloten nicht mehr behauptet werden kann.

Besonders störend an der heutigen Situation ist, dass die produktiven, ehemaligen Swissair-Piloten einen Solidaritätsbeitrag für «überzählige» Kollegen zahlen (Stand Oktober). Die CCP hingegen gefährdet mit überzogenen Lohnforderungen den Aufbau der SWISS, obwohl das Regional-Segment einen Überbestand von ca. 200 Piloten aufweist (wird selbst von David Bieli in einem Interview mit der «Dimanche» bestätigt!).

Schlussbetrachtung

Auch das Schiedsgericht stellt klar, dass unterschiedliche Löhne – mit Begründung von unterschiedlichen Voraussetzungen – durchaus rechtlich korrekt sein können. Offensichtlich hatte es aber bei seiner Schiedsspruchfindung keine Informationen bezüglich dieser (sogar international bestehenden, branchenüblichen) Unterschiede. Scheinbar hat es unser Management verpasst, dem Schiedsgericht (welches nicht mit Aviatikexperten besetzt war) diesen Unterschied zu erklären. Dieser kapitale Fehler verführte die CCP und die Mehrheit der ehemaligen Crossair-Piloten weiter dazu, auf realitätsfremden Forderungen zu beharren und den Aufbau der SWISS zu gefährden.

Es liegt uns fern, die Ex-Swissair-Piloten als die «guten Piloten» und die Ex-Crossair-Piloten als die «schlechten Piloten» zu bezeichnen. Wir haben nur etwas dagegen, wenn berufliche und wirtschaftliche Realitäten von der CCP verdreht werden. Es geht alleine darum, aufzuzeigen, dass es Unterschiede in der Pilotenkarriere gibt und dass es ein absolut falscher Ansatz ist, im Giesskannenprinzip alle Piloten gleich zu entlohnen. Oder soll in der schweizerischen Luftfahrt ein «postkommunistisches» Sondermodell geschaffen werden, das sämtlichen internationalen und wirtschaftlichen Gepflogenheiten widerspricht, nur weil eine Berufsgruppe sich nicht von realitätsfremden Vorstellungen und Versprechungen lösen will?

Salärmodelle sind weltweit fast ausschliesslich an die Flugzeuggrösse gekoppelt. «Pilot» ist eine Berufsgattung, die auch Karriereschritte kennt und bei der nicht alle genau das gleiche tun. Eine Berufspilotenkarriere beginnt im Regional-Segment und endet im Langstrecken-Segment.

Es gibt bei unseren Kollegen von der ex Crossair viele bestens qualifizierte Piloten, die einen Platz im OC2 verdient hätten. Nur... diese Chance haben sich die ehemaligen Crossair-Piloten selber verbaut, indem sie den B-GAV zurückgewiesen haben. Das Karrieremodell, wie es der B-GAV vorgesehen hat, ist seit dem 16. September 2002 vom Tisch.

Um es auf den Punkt zu bringen: There is no free lunch. Eine Karriere muss man sich verdienen – wie überall. «Gleiche Arbeit – gleicher Lohn» JA, aber NUR bei gleicher Leistung.

Civilized thinking

ZRH – BSL 1. Klasse

Endlich wieder First Class reisen! Unbeschränkt ein Jahr lang erstklassig! Liegesitze, feine Weine, Espresso-Maschine, alles extremely civilized.

Almost.

Vorläufig als Pilotversuch mal von Zürich nach Basel. Vorläufig mal mit der Eisenbahn, der SWISS-Bundesbahn, einem Schwesterunternehmen, das uns hinterlistig die Namenstafelchen abgekupfert hat; also ohne Liegesitze, ohne Weine, ohne Espresso-Maschine. Nimmt hier einer gar die mittelfristige Zukunft voraus? Zuerst mit der Bahn nach Basel, dann mit dem Bus nach Bombay und später mit dem Frachter nach Rio? Mein Airbus ist auch ein Embraer ist auch eine S-Bahn ist auch ein Pedalo.

Trotzdem: Reisen wir mal nach Basel, wenn es schon gratis ist.

Steigen wir jetzt in Basel aus, wir haben ja ein Tagesvisum gelöst. Und was machen wir hier? Der Tag ist schön, die Sonne lacht, wir möchten gern an einen See oder lieber noch auf einen Berg. Leider entbehrt es dieser Stadt an beidem, und nur damit ist es zu erklären, dass diese Stadt fast überläuft an kompensatorischer Kultur: wenn schon wenig Na-, dann zumindest viel Kultur. Und dazu ist es auch gedacht, lieber Leser, dieses grosszügige Bahnabonnement, nämlich zum Kulturaustausch und nicht einfach so zum Vergnügen.

Nur, wo soll man bloss beginnen, wenn eine Stadt so strotzt vor Kultur und Kunst: Kunsthallen, Kunstbrunnen, Kunstdünger?

So viel Reichtum, so viel Kunstsinn in dieser Stadt! Das kommt wohl daher, dass die Restschweizer immer etwas unter dem föhnigen Kopfweh leiden und man in Basel seit jeher Tabletten dagegen fabriziert, für die man als Patient gerne ein Vermögen ausgibt, wenn man so ein anständiges Schädelbrummen beisammen hat. Das macht reich, und weil es früher noch keine Aktien zum Sammeln gab, hat man halt den armen Künstlern die Bilder abgekauft, und die stellt man heute aus und verlangt viel Eintritt vom simplen Fussvolk, das dann noch mehr Kopfweh bekommt und noch mehr Tabletten ... und so wird man zwangsläufig immer reicher und spendiert dem Volk halt noch ein Theater und einen Fussballklub mit einem grossen Trainer und einem riesigen Stadion; hier, wo sogar der Fussball zu den bildenden Künsten gehört, wenigstens solange man gewinnt.

Inzwischen sind wir schon am schönen, braunen Rhein angelangt, der bestimmt so heisst, weil (früher natürlich) alles rhein ging, zum Beispiel die ganze Sosse von der Brausetablettenherstellung und der Rest des Zweikomponentenhärters aus der Leckerliproduktion; kein Wunder jedenfalls, schwimmen die wenigen Forellen vornehmlich auf dem Rücken. Wir haben Hunger jetzt, nicht gerade nach Forelle, aber trotzdem, möchten eine Suppe essen. Was die Gerstensuppe dem Bündner, die Minestrone dem Süddeutschen und die Rüeblisuppe dem Aargauer, das ist die Mehlsuppe dem Basler: wertvolle Ingredienzen, raffiniertes Rezept, komplexe Aromen. Und extrem variabel; so gibt es für den Vegetarier die Fischmehlsuppe, für den Karnivoren die Tiermehlsuppe und für den hungrigen Handwerker die Sägemehlsuppe.

So, genug des Kulturaustausches für heute, wir können schliesslich nicht warten bis zum Karneval im Februar. Darüber ein andermal zum saisonal gegebenen Zeitpunkt. Jetzt nichts wie los zum Bahnhof, auf den Perron Richtung Zürich, Wagen 1. Klasse, alle Abteile hoffnungslos überfüllt mit euphorischen Kulturaustauschern. Wir zwängen uns hinein. Zu schrecklich die Vorstellung, den Zug noch zu verpassen und die Mehlsuppe selber auslöffeln zu müssen.

pk2@bluemail.ch

Oneworld Cockpit Crew Coalition Contact List

Updated May 24th, 2002

in case of EMERGENCY the OCCC will help you!

!!!! 1st contact ELS/SWISS & AEROPERS (Duty Officer - +41 1 816 91 50) !!!!

Member Associations

Aeropers (Swiss)

GMT + 1

Headquarters Address: Ewiges Wegli 10,
CH-8302 Kloten **Switzerland**
Telephone: +41 1 816 90 70
Facsimile: +41 1 816 90 75
Emergency only
(24-hour contact): +41 1 816 91 50
(D.O)

IALPA, Irish Airline Pilots Association (Aer Lingus)

GMT (Oct- Mar), GMT + 1 (Apr-Sep)

Headquarters Address: Corballis Road South,
Dublin Airport **Ireland**
Telephone: +353 1 844 5272
& 353 1 886 3248
Facsimile: +353 1 844 6051

AIPA, Australian & International Pilots Association (Qantas)

GMT + 11 (Oct-Apr), GMT + 10 (May-Sep)

Headquarters address: Locked Bag 747 (Level 1,
12 Lord Street), Botany, NSW 145 **Australia**
Telephone: +61 2 9700 0777
Facsimile: +61 2 9700 0999
Emergency only
(24-hour contact): +61 2 9700 0888

JFU, Japan Airlines Flight Crew Union (Japan Airlines)

GMT + 9

On behalf of three (3) Flight Crew Unions
Headquarters address: 3-3-2 Haneda Airport,
Ota-Ku Tokyo 144-0041 **Japan**
Telephone: +81 3 5756 9251
Facsimile: +81 3 5757 0279
Emergency (mobile)
(24hours contact): 090 3358 6607

APA, Allied Pilots Association (American Airlines)

GMT - 5 (Apr-Oct), GMT - 6 (Nov- Mar)

Headquarters address: 14600 Trinity Boulevard,
Suite 500, Fort Worth, TX 76155-2512 **USA**
Telephone: +1 817 302 2272
Facsimile: +1 817 302 2119

SEPLA, Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (Iberia)

GMT + 1

Headquarters address: General Díaz Porlier, 49 -
4, C.P. 28001 Madrid **España**
Telephone: +34 913 096 750
Facsimile: +34 914 017 838

BALPA, British Air Line Pilots Association (British Airways)

GMT (Oct - Mar), GMT + 1 (Apr - Sep)

Headquarters address: 81 New Road, Harlington,
Hayes, Middlesex UB3 5BG **UK**
Telephone: +44 (0) 208 476 4000
Facsimile (office): +44 (0) 208 476 4077

SLL, Finnish Airline Pilots Association (Finnair)

GMT +3 (Apr-Sep), GMT + 2 (Oct- Mar)

Headquarters address: Tietotie 13, 01530 Vantaa
Finland
Telephone: +358 9 753 7220
Facsimile: +358 9 753 7177

HKAOA, Hong Kong Aircrew Officers Association (Cathay Pacific)

GMT + 8

Headquarters address: 5th Floor Daily House,
35-37 Haiphong Road, Tsim Sha Tsui, Kowloon,
Hong Kong, SAR **China**
Telephone: +852 2736
0823/0847
Facsimile: +852 2736 0903

EMERGENCY & Need Help in:

English: AIPA / APA / BALPA / HKAOA / IALPA
Chinese: HKAOA
Finish: SLL
Russian: SLL
Japanese: JFU
Spanish: SEPLA

Other languages:

IFALPA Worldwide: +44 780 168 9161

Hydroplaning

Von Dagobert Fretz, Air Safety Committee – ASC

Grundlagen

Hydroplaning tritt auf, wenn der Reifen aufgrund von Wasserdruck unter dessen «Footprint»-Zone den Kontakt zur Landebahn verliert.

Es handelt sich dabei um ein komplexes Phänomen zwischen Reifendeformation und der umgebenden Flüssigkeit, das mathematisch bis heute noch nicht einwandfrei gelöst ist.

Grundsätzlich unterscheidet man vier Arten von Hydroplaning:

- Dynamisches Hydroplaning
- Teilweises dynamisches Hydroplaning
- Viskoses Hydroplaning
- Rubber Reversion – Steaming Hydroplaning

Dynamisches Hydroplaning

Tritt vor allem dann auf, wenn die Wassertiefe die Tiefe des Reifenprofils überschreitet. Bei einer Geschwindigkeit von $v[\text{kt}] \cong 9x \sqrt{p} [\text{psi}]$ (p ist der Reifendruck) schwimmt ein bereits drehender Reifen (Flugzeug beim Take Off) auf der gesamten Unterfläche auf. Der Reifen kann dabei seine Drehbewegung bis auf Null verringern, und er verliert seine gesamte Seitenhaftung. Für einen stehenden Reifen (Landung) gilt die Formel $v \cong 7.7x \sqrt{p}$.

Teilweises dynamisches Hydroplaning

Beim teilweisen Hydroplaning bleibt ein kleiner Teil der Reifenfläche in Kontakt mit dem Untergrund. Dies tritt meist bei einer Wassertiefe von 3 bis 8 mm auf. Die Bremswirkung ist dabei drastisch reduziert (bis auf 5%), und die Drehgeschwindigkeit des Reifens verändert sich kaum (die beste Bremswirkung wird bei einem Schlupf von ca. 10% erzielt, d.h. der Reifen würde mit 90% der Groundspeed abrollen).

Viskoses Hydroplaning

Tritt vor allem auf sehr glatten Pistenoberflächen (z.B. Touch Down Zone Markings als auch jene Bereiche der Touch-Down-Zonen, in denen sich Gummiabrieb befindet) auf. Dabei reicht bereits ein dünner Flüssigkeitsfilm von 0,25 mm! Von viskosem Hydroplaning wird auch bei Contaminated Runway gesprochen. Dabei ist eben nicht nur Gummi-Abrieb, sondern auch Verschmutzung, durch Öl, Sand oder Staub, vermengt mit kleinen Wassermengen, gemeint. Im Prinzip jede Verschmutzung die viskose Eigenschaf-

ten hat und damit auch als dünner Film in der Lage ist, genug Druck unter dem Reifen zu erzeugen, um dessen Reibung mit der Landebahn zu verhindern. Eine der gefährlichsten Kombinationen ist Gummi auf Gummi mit einem dünnen Wasserfilm dazwischen. Hierbei kann das Hydroplaning bis zu Taxi Speed bestehen bleiben.

Rubber Reversion

Dies ist dann der Fall, wenn eines der Räder blockiert. Dies kommt auf sehr rutschigen oder eisigen Pisten vor. Es kann bei jeder Geschwindigkeit auftreten und auch bis zum endgültigen Stillstand des Flugzeuges anhalten. Das blockierte Rad erzeugt unter seinem «Footprint» eine so starke Reibungshitze, dass sich der Reifengummi in seinen ursprünglichen Latex zurückverwandelt. Dabei kommt es zum Verlust des Reifenprofils und den bekannten «flat spots», in Extremfällen auch zu Reifenplatzern und brennenden Reifen.

Der geschmolzene Gummi bildet selbst eine Gleitoberfläche für den Reifen und kann auf einer nassen oder eisigen Landebahn einen abgeschlossenen Dichtungsring bilden. Innerhalb dieser Abdichtung bildet sich aufgrund der Reibung Wasserdampf, dessen Druck den Reifen vom Untergrund weiter abhebt.

Der Reifen

Zur Beschreibung der Verbindung zwischen Reifen und Fahrbahn wird das «Drei-Zonen-Konzept» verwendet. Dabei wird der Reifen in drei Bereiche unterteilt:

Region A (Bulk Zone):

totale Hydroplaning-Region

Region B (Thin Film Zone):

teilweise Hydroplaning-Region

Region C (Dry Zone):

totale Haftregion

In der Region A hebt dynamischer Druck durch Anprall der Flüssigkeit den Reifen (Wasserkeil oder «Bugwelle»). In Region B herrscht ein dünner Wasserfilm, der aufgrund seiner viskosen Schmiereigenschaft den Reifen teilweise von der Fahrbahn trennt. In der Region C besteht überhaupt kein Wasserfilm, und der Reifen haftet auf dem Untergrund.

Bei niedriger Geschwindigkeit dominiert die Region C. Dabei wird der Wasserfilm vom Reifen völlig verdrängt. Sowie sich die Geschwindigkeit erhöht, wird auch der dynamische Druck der Flüssigkeit größer, bis der Reifen komplett von der Fahrbahn abge-

hoben wird und damit die Region C verschwindet (die Region A ist dominant).

Reifen in der Luftfahrt haben nur Längsrillen. Da heute nur mehr Hochdruckreifen in der Fliegerei verwendet werden, gibt es auch kein «Chevron Carving» (sind diverse Arten von Rillen, wie sie bei Autoreifen vorkommen). Dieses würde weder den Belastungen des hohen Reifendrucks noch denen bei einer Landung (Beschleunigung von 0 auf ~150 kt innerhalb von Bruchteilen von Sekunden) standhalten. Bei einem neuen Flugzeugreifen haben somit etwa 75% seiner Lauffläche Kontakt zur Bahn (Autoreifen ca. 45%).

Der Reifendruck hat allerdings den grössten Einfluss auf die Hydroplaning-Geschwindigkeit.

Die Landebahn

Die Beschaffenheit des Untergrunds spielt eine wichtige Rolle bei der Entstehung von Hydroplaning Conditions. Je größer das Wasseraufnahmevermögen, desto später tritt die Gefährdung etwa bei Regen auf. Hilfreich sind hier poröse Oberflächenbelege (offene Makrostruktur, wirkt ähnlich wie ein Schwamm) oder das Ableiten des Wassers durch eine «Grooved Runway» oder durch ein abfallendes Gefälle der Piste von der Mitte zum Rand hin. Diesem Gefälle ist allerdings bei ca. 2,0° eine Grenze gesetzt, da sonst die Richtungsstabilität der Flugzeuge nicht mehr gewährleistet ist. Zusätzlich kann es bei Seitenwind auf der windzugewandten Seite (Luv) zu einer Wasseranstauung kommen.

Fortsetzung in der nächsten Ausgabe der ACA Info, dann mit folgenden Schwerpunkten: Der Sinn der Rille – Wann wird eine non grooved Runway überflutet? – Einfluss eines twin bogie beams – Wie kann man das Risiko von Hydroplaning reduzieren?

Zu verkaufen

1/3 Halteranteil an

**Cessna 310 P
mit Hangarplatz LSZH**

Anfragen an Norbert Gmachel
Tel. 01 836 55 39 / 079 420 28 82
n.gmachel@bluewin.ch

Frequently asked questions

Liebe Medienschaffende, liebe «Rundschau»-Leser

In der ersten Ausgabe unserer Medienrubrik «Touch Down» haben wir die in letzter Zeit am häufigsten von Journalisten gestellten Fragen für Sie aufbereitet. Wir hoffen, Ihnen damit hilfreiche Antworten im Zusammenhang mit dem Aufbau der SWISS zu liefern.

Freundliche Grüsse

Kommunikationsteam der AEROPERS

Sind die ehemaligen Swissair-Piloten im internationalen Vergleich heute gut/durchschnittlich/schlecht bezahlt?

Die Mittel- und Langstreckenpiloten der SWISS verdienen heute weit unter dem internationalen Durchschnitt. Unsere Piloten haben aber realisiert, dass für den Aufbau der SWISS Zugeständnisse nötig sind. Unmut machte sich dann aber breit, als klar wurde, dass die Lohnreduktionen des Kabinen- und Cockpit-Personals der ehemaligen Swissair unter anderem dazu verwendet wird, auf Crossair-Piloten-Seite die Salärstütze zu äufnen, obwohl der Business-Plan der SWISS weder eine negative noch eine positive Saläranpassung beim Personal der ehemaligen Crossair vorsah.

Die SWISS-Führung hat inzwischen aber attestiert, dass die finanziellen Zugeständnisse des fliegenden Personals der ehemaligen Swissair nicht selbstverständlich waren und auch aus Sicht des Arbeitgebers die «Bottom Line» erreicht sei.

Salärvergleiche mit anderen renommierten Airlines scheuen wir auf jeden Fall nicht. Solche Benchmark-Studien werden nämlich zeigen, dass die Mittel- und Langstreckenpiloten der SWISS derzeit massiv weniger verdienen als Airline-Piloten bei vergleichbaren Konkurrenten wie AUA, Lufthansa, Air France, British Airways. Die amerikanischen Airlines lassen wir hier zu Gunsten der SWISS besser unerwähnt...

Warum verdienen aber die ehemaligen Swissair-Piloten immer noch mehr als ihre Kollegen von der ehemaligen Crossair?

Ob die Kollegen der SWISSPiloten (ex CCP) internationalen Vergleichen mit der gleichen Gelassenheit entgegenschauen könnten wie wir, ist zu bezweifeln. Die Löhne der Regionalpiloten der SWISS (ohne die zusätzliche

+16%-Offerte der SWISS mitzuberücksichtigen) liegen nämlich bereits heute über dem internationalen Durchschnitt der Regional-Airlines mit ähnlichen Flugzeugtypen.

– Die unten angegebenen Löhne sind Jahresbruttolöhne in SFr (Umrechnung Euro/Sfr 1.50, Euro/DM 2.0). Bei Tyrolean ist dies auf 14 Monatslöhne aufgeteilt, bei der Crossair auf 12, bei den anderen auf 13 Monatslöhne.

	Crossair	Tyrolean (A)	German Wings (D)	Contact Air (D)	CityLine (D)
F/O 1. Dienstj.	59 000	47 000	47 000	45 000	75 000
F/O 4. Dienstj.	72 000	62 000	61 000	53 000	86 000
Capt. maximal	145 000	120 000	123 000	125 000	204 000

– Die Löhne der Crossair-Piloten sind die heutigen Löhne, d.h. die zugesagten 16% Lohnerhöhung aus dem B-GAV sind NICHT eingerechnet.

– Einzig die CityLine liegt mit ihren Löhnen über den Crossair-Piloten (aber immer noch weit unter den Löhnen ihrer Lufthansa-Kollegen auf der Mainline!). Hier muss aber deutlich gesagt werden, dass die CityLine ähnliche Anforderungen und Selektionskriterien stellt wie die Lufthansa selber (Fachhochschule, Matura etc.). Ähnliche Kriterien wie die ehemalige Swissair, an welchen notabene 50 bis 80% der LX-Piloten scheiterten!

Es ist also tatsächlich internationale Usanz, dass auf einer Regionalflotte nicht die gleichen Saläre bezahlt werden können wie bei einer Main-Airline. Dies macht wirtschaftlich gesehen auch absolut Sinn. Währenddem sich die Crewkosten auf einem Langstreckenflugzeug auf 280 Passagiere verteilen, müssen die Löhne eines Regionalpiloten von gerade mal 50 Passagieren finanziert werden. Wenn man noch bedenkt, dass die Langstreckenflotte durchschnittlich

eine Sitzplatz-Auslastung von 86% hat, währenddem die Regionalflotte halb leer herumfliegt (Sitzplatzauslastungen zwischen 42% [Lugano] und 53% [Basel]) fällt diese Crewkosten-Rechnung pro Sitzplatz noch deutlicher aus. Der Zubringerverkehr durch die Regionalflotte auf die Langstrecke ist wichtig, doch er muss günstig betrieben werden, ansonsten verliert man ihn an die Konkurrenz. Eine Quersubventionierung von Regionalstrecken durch die Langstreckenflotte kommt auch für die SWISS-Führung nicht in Frage.

Zudem gilt es zu berücksichtigen, dass ein Mittel- und Langstreckenpilot einen sehr grossen Erfahrungsschatz mitbringt. Ein Pilot bei der ehemaligen Swissair wurde bestenfalls nach 13 Jahren zum Captain befördert, während sein Kollege bei der Crossair bereits nach 2 Jahren Flugkapitän wurde oder im Extremfall sogar gerade als Captain eingestellt wurde.

Jeder Piloten-Kandidat musste für eine Anstellung als Swissair-Pilot unter anderem einen grossen «schulischen Rucksack» mitbringen. Eine Matura war die Minimalanforderung, ein Grossteil der ehemaligen Swissair-Piloten hat jedoch sogar einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss. Diese Piloten hätten zweifelsohne auch in der Privatwirtschaft Karriere gemacht; die

Fluggesellschaft muss ihnen also entsprechende Löhne zahlen, damit sie diese Fachkräfte für eine Pilotenkarriere motivieren und an sich binden kann.

Die derzeitigen freiwilligen Kündigungen von ehemaligen Swissair-Piloten bei der SWISS zeigen, dass diese auch für andere Jobs bestens qualifizierten Arbeitnehmer ihren Beruf Pilot eben doch nicht um jeden Preis behalten wollen bzw. können.

Ein weiteres Indiz für den hohen Wert der ehemaligen Swissair-Piloten ist, dass die Lufthansa heute grosses Interesse an den entlassenen, gut ausgebildeten Swissair-Piloten zeigt und schon eine Vielzahl davon angestellt hat. Dank den Anstellungen bei der Lufthansa, hat wenigstens ein Teil der entlassenen Swissair-Piloten eine neue berufliche Perspektive erhalten.

Wäre es nicht besser, wenn es bei der SWISS nur noch einen einzigen Piloten-GAV geben würde?

Das wäre zweifellos besser gewesen. Wir haben uns bis am 15.9.2002 (Ultimatum der SWISS an die ehemaligen Crossair-Piloten)

stark gemacht für den gemeinsamen GAV (genannt B-GAV).

Der gemeinsame B-GAV hätte ein einziges Karrieremodell für alle Piloten der SWISS beinhaltet. Es hätte neu jeder ehemalige Crossair-Pilot ebenfalls die Chance gehabt, bei entsprechender Qualifikation ins Mittel- und Langstrecken-Segment zu wechseln und von den dort marktüblichen Salären zu profitieren; statt einer Zweiklassengesellschaft hätte in der SWISS eine bisher nie dagewesene Chancengleichheit für alle Piloten geherrscht.

Nachdem die SWISS Pilots entschieden haben, das Ultimatum für den Beitritt zum gemeinsamen Piloten-GAV ungenutzt verstreichen zu lassen, haben sie nun leider auch Nein zur gemeinsamen Pilotenkarriere gesagt.

Wir finden diesen Schritt schade, müssen jetzt aber vorwärts schauen. Wir wollen eine erfolgreiche SWISS im obersten Qualitätssegment. Dafür werden sich unsere Mitglieder auch einsetzen. Wenn die ehemaligen Crossair-Piloten nicht mitziehen und ihren unseligen, imageschädigenden Konflikt mit der SWISS-Führung noch über Monate weiterziehen wollen, ist das zwar für das ganze Unternehmen schlecht, darf und kann aber unsere Arbeit nicht beeinflussen, denn die SWISS ist noch lange nicht über den Berg. Es muss nun mit aller Kraft an der neuen Airline weiter gearbeitet werden. Juristische Nebenschauplätze haben dabei eigentlich keinen Platz und sollten möglichst ausgeblendet werden. Wir erwarten denn auch von André Dosés Managern, dass sie diesen Konflikt mit der CCP endlich beenden, Leadership zeigen und sich nicht länger von den Crossair-Piloten auf der Nase herumtanzen lassen.

Die Kulturzusammenführung innerhalb der SWISS dürfte wohl zukünftigen Managergenerationen in der Ausbildung als Case-studie dafür dienen, wie man es nicht machen soll. Die Gräben zwischen dem Personal der ehemaligen Swissair bzw. der ehemaligen Crossair sind grösser denn je. Stellvertretend dafür stehen die Gegensätze zwischen den beiden Pilotenkorps. Einer der hauptsächlichen Fehler bestand sicher auch darin, dass die Geschäftsleitung nur aus Mitgliedern der ehemaligen Crossair zusammengesetzt wurde. Es ist unbegreiflich, dass der neue Verwaltungsrat der SWISS dieses Erbe aus der Ära Moritz Sutter (vorerst) unverändert übernommen hat.

Was hält die AEROPERS vom Streit zwischen SWISS und CCP? Sind die Anliegen der finanziell schlechter gestellten SWISS Pilots nicht gerechtfertigt?

Scheinbar war das Angebot der gemeinsamen Pilotenkarriere (für die Crossair-Pilo-

ten neu mit Perspektive auf die Langstrecke) den Crossair-Piloten zu wenig wert.

Nach dem Grounding der Swissair sahen sie sich als die grossen Sieger und «Überlebenden». Dies wurde ihnen auch eingetrichtert, und es wurde ihnen ausserdem (zu) viel versprochen, was unglaubliche Begehrlichkeiten weckte. Einige Regional-Piloten träumten bereits von ihren ersten Flügen als Langstreckenpiloten.

Im Rahmen der GAV-Verhandlungen – aus welchen die SWISS Pilots (ex CCP) nach dem ersten Auftritt des Verwaltungsrates (sie wurden von diesem auf den Boden der Realität zurückgeholt) davongelaufen sind – stellte sich bald heraus, dass die ehemaligen Crossair-Piloten Löhne ausserhalb des ökonomisch Machbaren anstrebten und ihre Begehrlichkeiten hier und heute erfüllt haben wollten.

Hätten die ehemaligen Crossair-Piloten statt der blossen Gegenwartsbetrachtung ihre neu ausgebaute Pilotenkarriere auf der Zeitachse in die Zukunft projiziert, hätten sie bald einmal gemerkt, was für positive Auswirkungen der neue GAV für sie gehabt hätte (auch in der Lohntüte).

Es hätte auch niemand von den noch sehr unerfahrenen Crossair-Captains mit nur zwei oder drei Dienstjahren verlangt, dass sie ihren Captainsrang wieder abgeben müssen, um mit den Swissair-Piloten gleichzuziehen (Captain frühestens mit 13 Dienstjahren), doch man hat von ihnen erwartet, dass sie respektieren, für einen Sprung als Captain ins Mittel- und Langstrecken-Segment die gleich lange Erfahrung als Pilot mitbringen zu müssen, wie dies ein Swissair-Pilot auch muss.

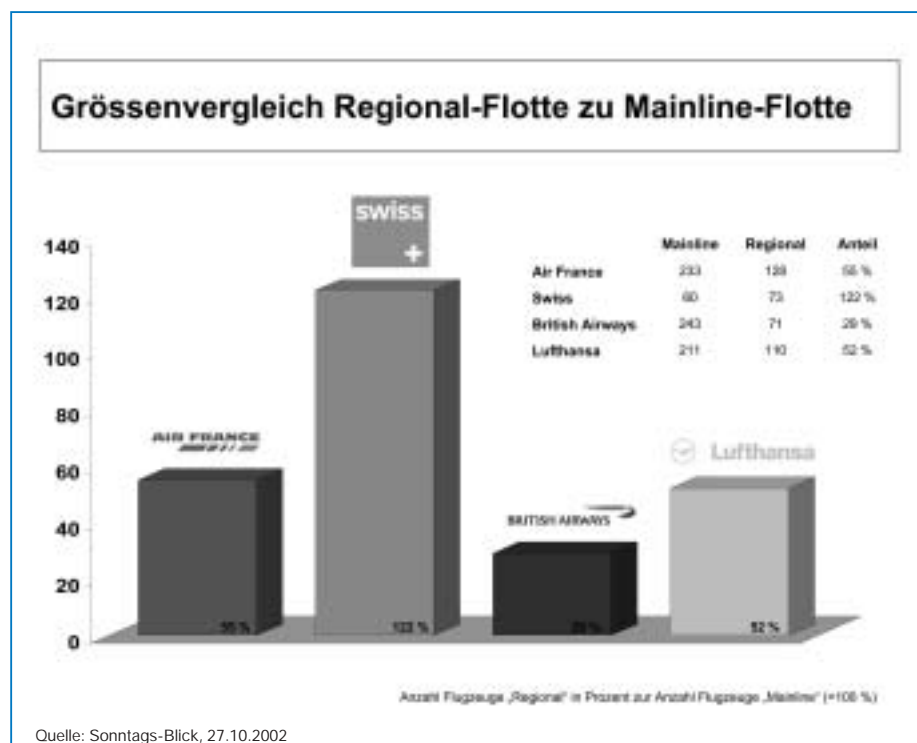
Gibt es aufgrund des Verhaltens der ehemaligen Crossair-Piloten Unsicherheiten? Auch ein Pilotenstreik ist ja nach wie vor möglich.

Die SWISS Pilots (CCP) haben nun eine neue Klage vor dem Schiedsgericht deponiert. Es ist zu erwarten, dass noch einige Monate verstreichen werden, bis ein neuer Schiedsspruch vorliegt. Die AEROPERS selber ist vor dem Schiedsgericht nicht Streitpartei. Es handelt sich also auch juristisch gesehen um einen bilateralen Streit zwischen SWISS und SWISS Pilots, welcher uns eigentlich nicht betrifft.

Einen Streik der SWISS Pilots schliessen wir aus. Erstens bröckelt die Solidarität innerhalb der SWISS Pilots schon seit längerem; erste Splittergruppen haben sich bekanntlich schon gebildet. Zweitens würde ein Streik der Crossair-Piloten von der Öffentlichkeit und der Politik überhaupt nicht verstanden werden: «Wer geht schon streiken wegen einer Lohnerhöhung von 16% (zusätzlich zu den rund 28% Lohnerhöhungen im Jahr 2000)?». Und dann sind da ja noch die ohnehin bestehenden Überkapazitäten im Regionalsegment: Derzeit werden Zahlen von 70 bis 400 überzähligen Crossair-Piloten umhergeboten. Behält man diese Zahl im Hinterkopf, sind die Crossair-Piloten unserer Meinung nach, nicht gerade in einer komfortablen Situation, um einen Streik durchzuführen.

Wie kommt man auf diese Überbestandes-Zahlen im Regionalsegment der SWISS?

Auf der heutigen, noch nicht restrukturierten Regional-Flotte, sind ca. 200 Piloten über-



zählig. Ein durchschnittlicher Crossair-Pilot arbeitet pro Jahr 400 Blockstunden. Die ehemaligen Swissair-Piloten auf der Mittel- und Langstrecke bringen es auf 650 Blockstunden. Würde man also die Regional-Piloten ähnlich «produktiv» einsetzen wie die Mittel- und Langstreckenpiloten, käme die SWISS um einige Entlassungen kaum herum. Die Übernahme des Crew-Planungssystems der ehemaligen Swissair wird nächstes Jahr zu diesem Punkt einiges an Klarheit schaffen.

Die SWISS-Regional-Flotte ist zu gross. Währenddem im letzten Herbst die Swissair-Flotte zusammengestutzt und um ein Drittel reduziert wurde, hat auf der Regional-Flotte die notwendige Redimensionierung noch gar nicht angefangen. Mit der bevorstehenden Flottenerneuerung mit grösseren Embraer-Flugzeugen werden die Sitzkapazitäten im Regional-Segment sogar noch ausgebaut. Vergleiche mit anderen Airlines zeigen, dass sich die SWISS eine unglaubliche Überdimensionierung der Regional-Flotte leistet. Hier muss schnell der Rotstift angesetzt werden (und zwar, solange die SWISS noch Geld hat...); diese nötige Restrukturierung wird nochmals zusätzliche Jobs kosten.

Ist es wirklich so schlimm bestellt in Bezug auf das Regional-Segment ?

Im Nachgang zum Grounding der Swissair wurde die Crossair als gut funktionierende, kostenbewusste, effiziente Airline dargestellt, welche als Basis einer neuen nationalen Airline dienen sollte. Inzwischen haben wir alle auf traurige Art und Weise erfahren müssen, dass dies alles andere als den Tatsachen entspricht.

Die Crossair war viel mehr im gleichen Spital krank wie die ehemalige Swissair. Sie hatte eine enorme Wachstumsphase hinter sich (während fünf Jahren wurde ein durchschnittliches jährliches Wachstum von 30% pro Jahr erzielt) und war viel zu gross geworden. Die Managementstrukturen hatten absolut keine Chance, dieses Wachstum zu bewältigen. Nur so ist zu verstehen, dass die Crossair kaum funktionierende Qualitätskontrollen hatte, dass z.B. Angestellte aus aller Welt zu Tiefstlöhnen angestellt wurden etc.

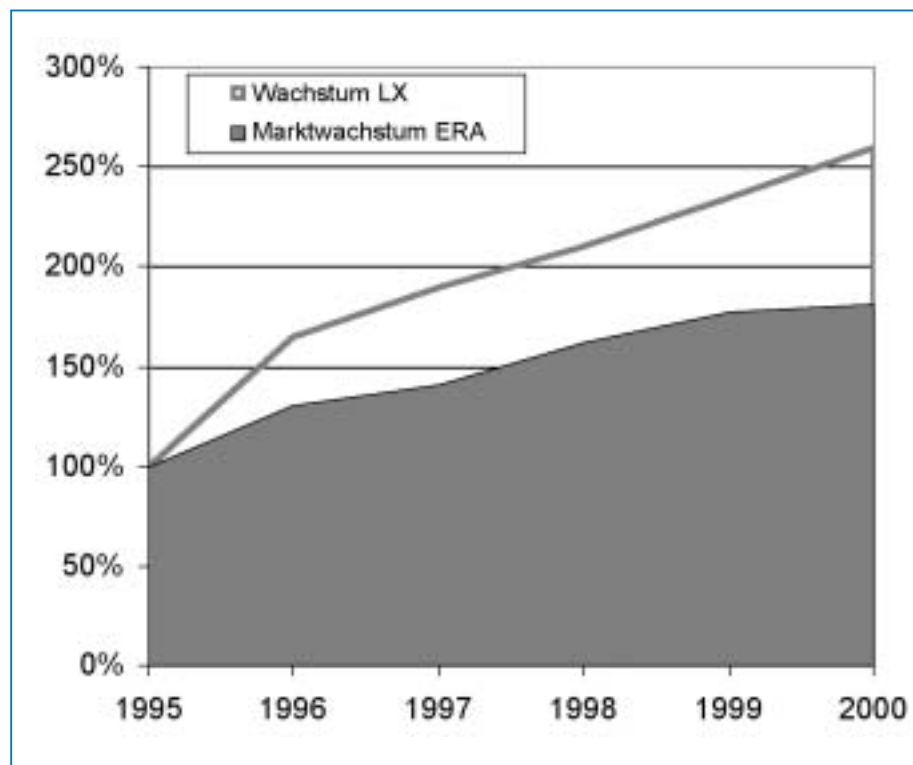
Die Crossair zahlte während der Boomjahre der Fliegerei von 1995 bis 1999 (alle renommierten Airlines suchten gut qualifizierte Piloten wie Nadeln in einem Heuhaufen) den Piloten absolute Tiefstlöhne, was bewirkte, dass sich vielfach nur ausgemusterte und unklar qualifizierte Piloten bei der Crossair bewarben und angestellt wurden. Die Basis einer sicheren Flugoperation beruht aber auf einer einheitlichen Handhabung von Flugprozeduren, von einem offenen, nicht hierarchiegesteuerten Verhalten der beiden Piloten im Cockpit. Werte, die z.B. in der westlichen Schweizer Kultur Platz haben, nach welchen

man aber in vielen Rekrutierungsländern der ehemaligen Crossair vergeblich sucht.

Die Wachstums-Euphorie führte dazu, dass die Crossair zur grössten Regionalfluggesellschaft Europas avancierte. Eigentlich in vielen Branchen ein erstrebenswertes Ziel, allerdings trifft dies für die Fliegerei nicht zu, da diese chronisch unter Überkapazitäten im Markt leidet.

Trotzdem hatte die Crossair in Bruggisser-scher Manier 80 Flugzeuge des Typs Embraer für 3100 Mio. Franken fest bestellt.

wurde die erforderliche Personalkostenreduktion überproportional bei der Pensionskasse durchgeführt, bei den älteren Piloten wurde das Nettosalär stärker reduziert. Unter dem Strich musste aber jeder 35% geben. Und wir können Ihnen sagen, 35% sind viel; unabhängig davon, ob sie von einem Salär von 3000, 10 000 oder 15 000 Franken ausgehen. Denken sie einmal an Ihr persönliches monatliches Budget: Auf was müssten Sie alles verzichten, wenn Ende Monat einfach 35% fehlen?



ERA: European Regions Airline Association LX: Crossair

Nach dem Grounding mussten die Swissair-Piloten Federn lassen. Wie viele von ihnen wurden entlassen, wie viele von der Crossair? Sind wirklich alle ehemaligen Swissair-Piloten von der vereinbarten 35-Prozent-Lohnreduktion betroffen?

Nach dem Grounding der Swissair wurden 340 Piloten entlassen. 180 davon waren die dienstjüngsten Copiloten, welche teilweise noch heute Ausbildungsschulden von über 100 000 Franken am Hals haben. Weitere 160 Captains im Alter von 52 Jahren oder darüber wurden vorzeitig pensioniert; und dies ohne Überbrückungsrenten oder sonstige Sozialplanmassnahmen.

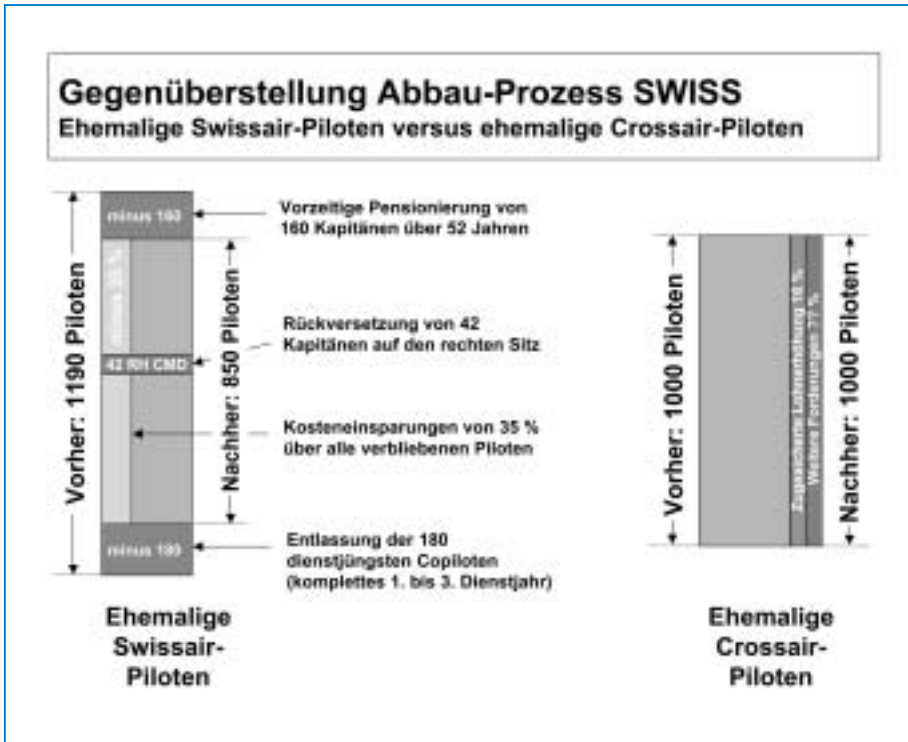
Von den übrigen 850 Piloten der ehemaligen Swissair wurden 42 Captains zu Copiloten degradiert. Zudem haben die erwähnten 850 Piloten von der SWISS eine Anstellungsofferte mit einer individuellen Lohn- und Pensionskassenreduktion von 35% erhalten. Die Reduktion erfolgte linear über alle 850 Piloten. Bei den jüngeren Piloten

Hat die SWISS infolge des Streits mit den Crossair-Piloten ein Sicherheitsproblem?

Auf der Mittel- und Langstreckenflotte der SWISS – sprich auf allen MD11 und Airbus-Flugzeugen – haben wir sicherlich kein Sicherheitsproblem in den Cockpits. Unsere Piloten haben zwar vom dauernden, image-schädigenden Konflikt der CCP mit der SWISS langsam, aber sicher genug, doch deswegen ist die Flugsicherheit nicht betroffen. Denn Sie wissen ja, Piloten sind gerade dazu ausgebildet, in widrigen Umständen einen kühlen Kopf zu bewahren und ihren Job souverän zu erledigen.

Wie wirkt sich der Streit zwischen der SWISS und der CCP innerhalb der Belegschaft bei der SWISS aus?

Die Cockpit-Crews der ehemaligen Swissair wurden bis jetzt noch nicht mit Crews der ehemaligen Crossair durchmischet. Vorgesehen war eine Korpszusammenführung per Anfang 2003. Nach dem definitiven Nein der SWISS Pilots zum gemeinsamen GAV wird



maligen Swissair-Piloten) haben kein Verständnis, warum die SWISS-Führung nicht mehr Leadership zeigt, sondern teilweise tatenlos zusieht, wie die Crossair-Piloten das Image der neuen Airline SWISS gefährden.

Hat die SWISS ihre Ziele im ersten Halbjahr aus Sicht der AEROPERS erreicht? Wo gibt es noch Verbesserungsmöglichkeiten?

Die Zahlen sind sicherlich nicht so schlecht, wie dies teilweise dargestellt wird. Insbesondere die Auslastungszahlen auf der Mittel- und Langstreckenflotte freuen uns natürlich. Die SWISS wird aber vor allem die Erträge noch steigern und daher ihre Preispolitik genau unter die Lupe nehmen müssen.

Zudem müssen die Überkapazitäten der Regional-Flotte abgebaut, die Flugzeuganschaffungen (Embraer-Grossbestellungen) dem Markt angepasst und das 4-Basen-Konzept Zürich, Basel, Genf, Lugano hinterfragt werden. All dies muss geschehen, bevor es zu spät ist, denn die öffentliche Hand wird kein zweites Mal bereitstehen, um die nationale Airline zu retten.

diese Korpsdurchmischung nun auch nicht stattfinden.

Während der Arbeit im Cockpit beeinträchtigt der Arbeitskonflikt der Crossair-Piloten mit der SWISS-Führung die Mittel- und Langstreckenpiloten nicht, nervt sie aber natürlich zusehends.

Unsere Piloten berichten, dass sie während ihrer Arbeit im Cockpit nach wie vor mit Herzblut dabei sind und dass sich eigentlich für sie im Cockpit gegenüber früher bei der Swissair kaum etwas verändert hat. Sobald die Piloten aber nach einem Flug in Zürich wieder ankommen, werden sie von der Realität und der relativ schlechten Stimmung innerhalb der SWISS wieder eingeholt. Viele kleine Dinge funktionieren noch nicht. Am Anfang des Pro-

jekt es SWISS war es in vielen Firmenbereichen das Ziel, möglichst wenig von der alten Swissair zu übernehmen, dafür alles auf den Strukturen der Regionalfluggesellschaft Crossair aufzubauen. Das Rad wollte überall neu erfunden werden, obwohl man bei der ehemaligen Crossair keinerlei Erfahrung mit der Langstreckenfliegerei hatte. Die Folge war, dass einiges einfach nicht wo klappte, wie es sollte. Aus Kostenspargründen wurde in der SWISS auf «kleine» Details (z.B. elektronische Flugvorbereitungsunterlagen) verzichtet, ohne dass sich jemand ernsthaft über die Konsequenzen dieser Änderung Gedanken machte. Solche Vorkommnisse drücken natürlich auf die Motivation der Mitarbeiter. Ein Grossteil der Mitarbeiter (nicht nur die ehe-

Für nähere Informationen steht Ihnen unser Kommunikationsteam unter 01 816 90 70 jederzeit gerne zur Verfügung.



Christoph Ulrich
Geschäftsführer und
Ressortleiter Kommunikation



Ben Bosshardt
Vorstandsmitglied und
Pressesprecher



Christian Frauenfelder
Vorstandsmitglied und
Pressesprecher

«Mit dem Untergang der Swissair sind Lebenslügen betoniert worden»

Seit der ersten Stunde wird die SWISS begleitet von der so oft gestellten Frage nach der «Kultur». Welche soll es denn nun sein? Die der Crossair oder lieber diejenige der ehemaligen Swissair? Oder aber eine völlig neue...? Um in dieser so brennenden Angelegenheit mehr zu erfahren, sind wir zu den Verantwortlichen gegangen: Peter Ernst von Flight Data Evaluation, neben Adrian Trachsel einer der Projektführer von «join together», und Felix Senn, seit dem 1. April verantwortlich für das CRM-Training, haben sich unseren Fragen gestellt.

Gespräch: Dieter Eppler, Redaktionsleiter
«Rundschau» und CMD A320/330
Christoph Ulrich, Geschäftsführer AEROPERS

«Rundschau»: Im Rahmen des Kulturprojekts sind mittlerweile die ersten Instruktoren Kultur CRM 2002 – zeitweilig begleitet von kritischen Stimmen – angelaufen. Wie ist eure Befindlichkeit?

Felix Senn: Eigentlich gut. Für mich war von Anfang an klar, dass dieser Kurs nicht nur ein positives Echo finden würde. Aber der Verlauf der bisherigen Kurse und die Erfahrungen daraus lassen einen gewissen Optimismus für die Zukunft zu.

Peter Ernst: Ich kann die Frage nach der Befindlichkeit im Kulturprojekt so isoliert eigentlich gar nicht beantworten. Für mich ist dies eingebettet in den Start up der SWISS, in dem wir uns immer noch befinden. Als ich seinerzeit gefragt worden bin, ob ich zusammen mit Adrian Trachsel (Manfred Brennwald unterstellt und CMD Crossair) dieses Projekt aufbauen wolle, war mir bewusst, dass es sich dabei um ein mittel- bis längerfristiges Unterfangen handeln würde. Wir gehen heute davon aus, dass wir bestenfalls in drei bis fünf Jahren messbare Resultate werden vorweisen können. Aus diesem Grund ist es noch viel zu früh, eine Bilanz zu ziehen. Allerdings bin ich fest davon überzeugt, dass es ohne das Kulturprojekt nicht möglich sein wird, eine neue nationale Airline aufzubauen.

Könnt ihr uns etwas über den Aufbau der laufenden CRM-Kurse erzählen? Was ist bereits realisiert worden?

PE: Wir haben im Moment drei verschiedene, modular aufgebaute Kurse: Für den

zweitägigen Kurs werden jeweils acht Teilnehmer und Teilnehmerinnen von OC1 und OC2 im Kurszentrum auf dem Herzberg zusammengeführt.

Der erste Tag ist bei allen drei Kursen praktisch gleich. Begonnen haben wir eigentlich mit einem Kurs für die CockpitmitarbeiterInnen an der Front, dabei aber immer betont, dass die GAV-Situation vor einem allfälligen Beginn eindeutig geklärt sein müsse. Dies war bis vor kurzem nicht der Fall. Die Zielgruppe des zweiten Kurses waren die Manager im Departement O. Hier ist noch ein «Nachzügler-Kurs» ausstehend, ansonsten sind wir durch. Bei der dritten Variante schliesslich handelt es sich um Kurse für Instruktoren. Die Kurse unterscheiden sich am zweiten Tag vor allem darin, dass die Teilnehmenden in ihren Kernkompetenzen gefordert werden; bei den Streckenpiloten beispielsweise ist dies die Sicherstellung Flight Safety, bei den Managern sind es Führungs- und Entscheidungsmechanismen, und bei den Instruktoren schliesslich beschäftigen wir uns speziell mit dem Know-How-Transfer. Ein zentrales Anliegen beim Aufbau der SWISS scheint mir zu sein, dass es uns gelingt, von beiden ehemaligen Gesellschaften – und allenfalls sogar von externen Firmen auch branchenfremder Industriezweige – die besten Eigenschaften nach dem Motto «Best practice» zu vereinen.

Wir kennen bekannte Beispiele von sogenannten «Megamergern», bei denen unterschiedliche Kulturen aufeinandergeprallt sind: Zum einen die Verschmelzung von Ciba-Geigy mit Sandoz im Jahre 1996, zum

anderen der brisante Zusammenschluss von SBG und Bankverein zwei Jahre später. Habt ihr im Rahmen des Projekts «join together» auch mit direkt beteiligten Mitarbeitern obiger Konzerne Kontakt gehabt?

PE: Selbstverständlich! Wichtige Elemente dieses Kulturprojektes sind nicht erst nach dem Grounding der Swissair entstanden. Die Wurzeln gehen zurück auf die Zeit, in der die Crossair extreme Wachstumsraten zu verzeichnen hatte und in der Folge zahlreiche in- und ausländische Piloten ins Corps integrieren musste. Adrian Trachsel hat bereits damals federführend ein Projekt ausgearbeitet. Der erkannte Handlungsbedarf kann



Peter Ernst

allerdings – Ironie des Schicksals – erst heute, nach dem Zusammenbruch der SAir-Group und einer vielfach verstärkten Problematik, umgesetzt werden. Und eben in diese Vorbereitungszeit fielen die Vergleiche mit anderen Industrien. Unser Kontakt erstreckte sich auch auf einen externen Berater, der ähnliche Prozesse bei Kantonsverwaltungen und Grossfirmen begleitet hat.

FS: An dieser Stelle wäre noch anzufügen, dass wir auch beim Aufbau des CRM-Kurses die Hilfe einer externen Beraterfirma zugezogen haben, deren Mitarbeiter Fusionen im Bankenwesen miterlebt und begleitet haben. Wir waren uns aber jederzeit bewusst, dass ein Delegieren der sich stellenden Probleme an andere nicht möglich ist. In diesem Fall stand eindeutig die Beratung der Vorgehensweise im Vordergrund.

Welche Köpfe der SWISS waren beim Aufbau der CRM-Kurse federführend?

FS: Hier lag die Verantwortung hauptsächlich bei OCTH (CRM-Training, Felix Senn). Ebenfalls von Beginn weg involviert war OF (Flight Safety), deren vitales Interesse nicht zuletzt darin bestand, die Abteilung und ihre Arbeit den Piloten und Pilotinnen von OC1 zu präsentieren. Diese hatten bis zu diesem Zeitpunkt ja keinen direkten Link zur Flight Safety. Peter Ernst, als Verant-



wortlicher Flight Data Evaluation ebenfalls im Departement OF angehängt, brachte seine langjährige Erfahrung von Anfang an ein, und Adrian Trachsel sein Know-How als Kultur-Projektleiter.

PE: Mir scheint es wichtig zu realisieren, dass die CRM-Kurse wohl relevant sind für das Gelingen des Projekts, auf der anderen Seite aber nicht in dieser Form allein den Ausschlag geben. Ein ganz bedeutungsvoller Schritt war, die Verantwortlichen der neuen Firma zu überzeugen, dass zu einer erfolgreichen Positionierung der SWISS im bestehenden Markt neben der Organisation und neben den Systemen, sprich den diversen Flugzeugflotten und IT-Instrumenten, die richtige Basis in Form einer entsprechenden Kultur notwendig ist. Unter diesem Aspekt ist es uns zu einem sehr frühen Zeitpunkt gelungen, die Führung der Flight Ops zu überzeugen, dass Normen und Werte (z.B. Standards of Performance) einer neuen Kultur gemeinsam definiert werden müssen.

Swissair und Crossair haben ja eine völlig unterschiedliche Geschichte; während die junge Crossair in ihren rund 20 Jahren auf einem patriarchalischen System basierte, hatten sich in den 70 Swissair-Jahren quasi demokratische Strukturen entwickelt, bei denen die Mitarbeiter gewohnt waren, dank einer gut funktionierenden Sozialpartnerschaft ihre Anliegen über die verschiedenen Verbände einbringen zu können. Solch lang dauernde Prozesse und ihre Folgen sind Teil einer Firmenstruktur und -kultur und können nicht einfach mit einem zweitägigen Kurs überbrückt werden. Das ist etwa, als wenn die alte, bröckelige und blätternde Fassade eines Hauses einfach mit neuer Farbe überstrichen würde...

PE: Das ist eines der meist gehörten Argumente. Ich verstehe, dass ganz viele Leute so denken oder so fühlen. Hier spielen zweifellos Emotionen eine wichtige Rolle. Mit dem Untergang der Swissair sind Lebenslügen betonierte worden. Lebenslügen einer Loser- oder Winner-Airline, die einfach keinen Platz haben in dieser SWISS! Es ist erwiesen, dass weder die Frontmitarbeiter der einen noch der andern Gesellschaft irgendeine Mitschuld an der ganzen Misere trifft: Demzufolge gibt es aus unserer Optik auch keine Sieger- und keine Verlierer-Airline. Das Kulturprojekt hat nicht die Aufgabe, Altes zu renovieren, zu rehabilitieren, sondern etwas Neues zu schaffen. Das Durchführen von CRM-Kursen ist nur eine unter zahlreichen Massnahmen zur Schaffung einer neuen, gemeinsamen SWISS-Ops-Kultur.

Du gibst uns das Stichwort: Es wird oftmals von einer Sieger-Verlierer-Konstellation gesprochen. Im Falle einer Verschmelzung beider Kulturen wird immer die eine dominieren. Eine gleichmässige Einbringung ist beinahe undenkbar. So zumindest empfinden viele von uns, und alle werden sich weigern, die «Verliererrolle» widerstandslos zu akzeptieren.

PE: Hier sind wir bei der zweiten Lebenslüge, nämlich der Behauptung «Wir sind alle gleich». Das stimmt so definitiv nicht! Ich denke es braucht wirklich auch einmal den Mut, sich hinzustellen und zu sagen, dass dem nicht so ist. Es geht in keiner Art und Weise darum, zu behaupten, die einen seien besser als die anderen oder umgekehrt. Es geht auch nicht um eine Verschmelzung beider Kulturen. Ziel muss sein, zu definieren, wohin wir miteinander wollen. Hier helfen uns die bereits erwähnten, gemeinsam erarbeiteten Normen und Werte der SWISS-Ops-Kultur,

beispielsweise Standards of Performance im Sinne eines «Soll-Wertes».

Die andere Frage lautet: «Wo stehen wir heute?», die Frage nach dem «Ist-Wert» also. Auf der Suche nach dieser Antwort könnte uns das so genannte Screening helfen, das leider von vielen Mitarbeitern falsch verstanden wird.

Der Begriff «Screening» wird in der Tat oft missverstanden. Er wird auch hinterfragt! Könnte es allenfalls daran liegen, dass die Mitglieder zu wenig informiert worden sind?

PE: Für Details wäre hier wohl eher Stefan Conrad als Postholder Training zuständig. Ich kann etwas über die Philosophie anfügen: Es geht um die Bewertung des Ist-Zustandes. Die Idee der Flight Safety wäre idealerweise eine Betrachtung über die gesamte SWISS, also das Erfassen sämtlicher Piloten von OC1 und OC2. Dieses Ergebnis würde anschliessend verglichen mit dem definierten Soll-Zustand. Alle Betroffenen, die sowohl willens als auch fähig sind, eine allfällige Differenz zu überwinden, müssten mit vollen Kräften unterstützt werden. Umgekehrt gilt es natürlich bei denen, die nicht wollen oder nicht können, die Konsequenzen zu ziehen. Ich werde mich – solange in dieser Funktion tätig – dafür einsetzen, dass ein allfälliger Screening-Prozess nicht missbraucht wird, um Personen zu diskriminieren oder von ihrem Arbeitsplatz zu verdrängen.

Wer wäre denn in der Lage, einen solchen Screening-Prozess durchzuführen?

PE: Diesbezügliche Überlegungen sind bei den verantwortlichen Linienstellen im Gange, entschieden ist noch nichts. Persönlich könnte ich mir ein zweistufiges Verfahren vorstellen: Zuerst würde dieses Verfahren OC1- und OC2-intern durchgeführt, und in einer zweiten Phase könnte eine unabhängige, externe Organisation zum Einsatz kommen, um als neutrale Stelle den Ist-Zustand zu ermitteln.

Womit wir bereits wieder bei den Kosten wären...

PE: Das ist natürlich nicht gratis, aber der Start der SWISS, das Zusammenführen zweier völlig verschiedener Kulturen in eine neue SWISS-Ops-Kultur, bedingt einfach einen gewissen Aufwand. Ohne diese Anstrengungen werden wir keinen Erfolg haben können.

Leider ist nur einigen wenigen Insidern bekannt, welcher immenser Aufwand für «join together» betrieben wird. Bis zur Basis sind bis anhin nur spärliche Informationen gelangt, die in der Folge kaum wahrgenommen worden sind. Wie viel sollen die Betroffenen überhaupt wissen? Gibt es Ansätze für eine kontinuierliche Informationspolitik?

PE: Das Kulturprojekt ist im Grunde genommen ein «bottom up»-Prozess. Damit es aber nicht einfach losgelöst lanciert und zu einem späteren Zeitpunkt «top down» überrollt wird, sahen wir uns gezwungen, unaufhörlich weiter zu arbeiten und immer wieder bei der Geschäftsleitung anzuklopfen, bis wir schliesslich die Bewilligung erhielten, mit der bereits geleisteten Arbeit öffentlich zu werden. Das war erst letzten Monat der Fall, dieser Informationsprozess ist jetzt am Anlaufen. Thomas Brandt hat den Auftrag erteilt, die diesbezüglichen Info-Kanäle zu öffnen. Bis Ende Jahr wird auch die Basis auf dem notwendigen Wissensstand sein.

FS: Wir müssen uns vielleicht wieder einmal vor Augen führen, dass es hier nicht um einen freiwilligen, sorgsam vorbereiteten Zusammenschluss geht. Für viele vitale Abläufe fehlt uns schlicht und einfach die Zeit! Dieser Zugzwang und die damit verbundene Beschleunigung gewisser Prozesse lässt oft den Vorwurf aufkommen, wir würden zu schnell vorangehen. Es gilt aber zu bedenken, dass jeder Zwischenfall, sei es nun in OC1 oder OC2, dem gesamten Unternehmen schadet. Wir alle sitzen im selben Boot, ob wir wollen oder nicht. Weiter dürfen wir nicht vergessen, dass einzelne Abteilungen über Brückenfunktionen verfügen. Ich denke hier an Flight Safety, Security, Quality Management und eben auch das Training mit einem gemeinsamen Qualifikationsglossar. Da ist natürlich der Weg zum gemeinsamen Instruktor-Kultur-CRM nicht mehr weit.

Diese Argumentation mag wohl einleuchten, es nützt jedoch wenig, wenn der Esel vor den Karren gespannt wird, ohne die Deichsel zu befestigen. Ziel ist doch, den gesamten Tross in Bewegung zu setzen.

PE: Der Zeitfaktor darf aber in keinem Fall unterschätzt werden. Bei der Zusammenführung beider Unternehmen wurde ein Soll-Zustand definiert. Wenn wir uns nun fragen, wie wir dorthin gelangen, dann kommen unweigerlich die Instruktor ins Spiel. Nur mit ihrer Hilfe ist es möglich, ein allfälliges «Delta» zwischen «Ist» und «Soll» zu überwinden. Voraussetzung aber ist, dass sie motiviert und vor allem auch informiert sind. Die Angst vor einem Missbrauch ist völlig unbegründet und passt mitnichten in die Landschaft der SWISS. Zu den Brückenfunktionen möchte ich Folgendes anfügen: Felix hat sie aufgezählt, nicht vergessen dürfen wir die Rekrutierung und die Selektion. Sie garantieren uns auch in Zukunft einen einheitlichen Standard, in diesem Bereich befinden wir uns auf der Zielgeraden. Über kurz oder lang werden wir auch wieder Kandidaten und Kandidatinnen selektionieren.

Nüchtern betrachtet könnten meines Erachtens zwei Elemente die SWISS scheitern

lassen: Einerseits das Geld, andererseits die Sicherheit.

Erst kürzlich war in der Presse zu lesen, dass aus Spargründen bei verschiedenen Projekten der Rotstift angesetzt werden soll. Könnte da allenfalls auch «join together» betroffen sein?

PE: Ich bin felsenfest davon überzeugt, dass das Kulturprojekt nicht durch Sparübungen reduziert wird. Das können wir uns nicht leisten, unser Budget ist bewilligt und unangefochten.

FS: Im Übrigen sind CRM-Kurse JAR relevant und gesetzlich vorgeschrieben.

Bis anhin sind drei Instruktor-CRM-Kurse auf dem Herzberg durchgeführt worden. Welche Erfahrungen wurden dabei gemacht?



Felix Senn

PE: In einem Satz zusammengefasst darf ich sagen, dass die drei Kurse sehr gut gelaufen sind. Am ersten Tag eines solchen Seminars ist natürlich enorm viel Konfliktpotenzial vorhanden. Der Umgang damit ist äusserst delikat. Emotionen spielen eine zentrale Rolle, und offensichtlich – dies hat sich auch bei den Managerkursen gezeigt – ist es für viele Menschen ein grosses Problem, Geschehenes zurückzulassen und gemeinsam auf etwas Neues hinzuarbeiten.

FS: Der Anfang wurde oder wird immer wieder erschwert durch die bereits angesprochene Sieger-Verlierer-Mentalität. Das wiederum lässt viel Spielraum, vor allem auf der Gewinnerseite. In diesem Punkt bin ich der Überzeugung, dass eine klare und unmissverständliche Strategie- und Informationspolitik von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung vieles einfacher gestalten würde. Ich stelle fest, dass ein einziger Brief von Pieter Bouw bereits zahlreiche Unklarheiten eliminiert hat, die in der Folge nicht mehr diskutiert werden müssen.

PE: Was unser Vorwärtskommen ebenfalls massiv behindert, ist die selektive Wahrnehmung. Viele Ängste könnten bei objektiver Wahrnehmung einzelner Aussagen aus der Welt geschafft werden.

Inwiefern wurde das Kulturprojekt von der Ablehnung des B-GAV durch die Mitglieder der SWISS Pilots Association beeinflusst? Das Scheitern eines gemeinsamen Vertrages kann euch ja wohl nicht gleichgültig gewesen sein...?

PE: Absolut nicht! Das Scheitern eines gemeinsamen Vertrages ist natürlich überhaupt nicht in unserem Sinn, weil wir fest davon überzeugt sind, dass eine neue, gemeinsame Kultur geschaffen werden muss. Es können nicht einfach die beiden «alten Kulturen» verschmolzen werden. Es gilt, eine neue Identität zu schaffen. Kultur heisst: «Alles Menschen Geschaffene». Und wenn wir mit diesen Streitereien fortfahren, dann hat die SWISS eine wenig förderliche Streitkultur. Grosse Teile der Politik, Wirtschaft und Bevölkerung – unsere Geldgeber notabene – haben die Nase mittlerweile gestrichen voll von unseren internen Querelen.

Eingangs wurde gesagt, dass Basis-CRM-Kurse erst dann möglich sein werden, wenn die vertraglichen Grundlagen geschaffen sind. Wie präsentiert sich die Situation für euch heute?

FS: Unsere Aussage war, dass die vertragliche Ausgangslage klar sein, nicht aber, dass der B-GAV von beiden Verbänden unterschrieben sein muss. Auch wenn der bestehende Vertrag in dieser gemeinsamen Form vom Tisch ist, bedeutet das nicht, dass wir unsere Ausrichtung um 180 Grad drehen. Es gilt primär die Streitkultur zu überwinden. Der Herzberg bietet diesbezüglich eine ideale Plattform. Früher oder später muss eine gewisse Durchlässigkeit zwischen OC1 und OC2 möglich sein, denn früher oder später wird wieder Nachwuchs zu uns stossen. Wenn wir nicht in der Lage sein werden, interessante Karriereemöglichkeiten anzubieten, wird sich der Kreis fähiger und motivierter Interessenten merklich verkleinern. Auch das kann langfristig nicht unser Interesse sein. Bis ungefähr Ende Januar laufen die CRM-Kurse für sämtliche Instruktor. Ich persönlich bin der Ansicht, dass anschliessend auch die Basis eingebunden werden sollte. Der diesbezügliche Entscheid steht allerdings noch aus.

Das Endziel bleibt also weiterhin ein gemeinsamer Vertrag mit einer flexiblen Karriere...

PE: Diese Idee wäre eigentlich schon lange vor den Ereignissen des letzten Herbstes vernünftig gewesen. Das Top-Management,

so glaube ich, hat zu Zeiten der alten SAir-group diese Trennung von Crossair und Swissair gewollt zelebriert. Über die Gründe kann spekuliert werden. Zukünftige Linienpiloten werden ihre Spuren wahrscheinlich in der Regional-Flotte abverdienen. Das scheint aber nur sinnvoll, wenn die Kultur aller Flotten identisch und auf die SWISS ausgerichtet ist.

Laufen wir damit nicht Gefahr, dass die Kultur-CRM zu einem verzweifelten Versuch verkommen, diejenigen Konflikte zu lösen, die auf Verbandsebene festgefahren sind?

FS: Das sehe ich überhaupt nicht so. Der Konflikt zwischen Geschäftsleitung und SWISS Pilots Association hat sicher Einfluss bis in den Kultur-CRM, im Grunde genommen aber nichts damit zu tun. Das sind zwei verschiedene Paar Schuhe. Verbandspolitik können und wollen wir nicht auf dem Herzberg lösen.

PE: Ich denke, es ist in sämtlichen Brückenfunktionen Vorsicht geboten, nicht instrumentalisiert zu werden. Der einzige Gradmesser dürfen die erarbeiteten Normen und Werte sein. Es ist auch wichtig, zu wissen, dass ich persönlich keine Linienfunktion habe. Adrian Trachsel und ich fühlen uns in jeder Hinsicht unterstützt. Wir stehen in direktem Kontakt mit Thomas Brandt, unserem Auftraggeber, und seit kurzem ist das gesamte Projekt auch abgesegnet von der Geschäftsleitung.

Gibt es zum Schluss dieses Gesprächs noch offene Punkte, die nicht angesprochen wurden und die für unsere Leserinnen und Leser von Interesse sind?

PE: Etwas möchte ich unbedingt noch klarstellen: Die Verbände waren jederzeit involviert in die geplanten Prozesse. Sie haben mitgeholfen, gearbeitet, und wir selber haben von dem laufenden Konflikt zwischen den Verbänden im Rahmen des Kulturprojekts eigentlich nichts bemerkt. Tatsache ist, dass beide Kulturen über einen hohen Identifikationsgrad verfügen. Es ist ein schwieriges Unterfangen, sich emotional davon zu lösen und zusammen Neues anzugehen.

Ich denke, es führt kein Weg daran vorbei, dass sich jeder Mitarbeiter, jede Mitarbeiterin der neuen SWISS irgendwann entscheidet: Will ich Teil dieser Gesellschaft, dieser Kultur sein – Ja oder Nein! Auf welche Werte und Normen sich die bejahenden Kräfte einlassen, das wird in nächster Zeit kommuniziert werden.

Felix Senn, Peter Ernst – wir danken ganz herzlich für das Gespräch!

Peter Ernst, 57, kam über die Flugwaffe zur Swissair. Den Höhepunkt seiner 25-jährigen Milizkarriere erlebte er als Kommandant der Fliegerstaffel 7. 1968 trat er in die SLS ein und flog als Copilot DC-9 und DC-10. Nach dem Upgrading auf DC-9 folgten MD80 und Airbus A320, zuletzt auch als Instruktor und Checkpilot. Seine fliegerische Karriere beendete Ernst auf eigenen Wunsch bereits 1998 mit 53 Jahren. Während seiner letzten Jahre als aktiver Pilot begann sein Engagement in der Abteilung Flight Data Evaluation, deren Leitung er seit dem 1.1.2001 innehat. Als Projektleiter zeichnet er an vorderster Front mitverantwortlich für das laufende Kulturprojekt «join together». Peter Ernst ist verheiratet, Vater dreier Töchter und bereits dreifacher Grossvater.

Felix Senn, 49, trat 1980, nach Abschluss von Lehre und Technikum, in die SLS ein. Seine Copilotenjahre verbrachte er auf DC-9, MD80 und B747. Bereits zu dieser Zeit war er Instruktor in Hausen am Albis und Bremen. Nach der Ausbildung zum Kommandanten im Jahre 1993 engagierte er sich als HAD/CRM-Instruktor, und für den Dachverband amte er als Delegierter für Security-Belange. Mit dem Start der SWISS begann für Senn – zurzeit Kommandant auf MD11 – seine Tätigkeit als Head CRM-Training. In dieser Funktion war er bei der Entwicklung und ist heute bei der Betreuung des sogenannten Kultur-CRM massgeblich beteiligt. Felix Senn ist verheiratet und Vater von drei Kindern.



Der Landgasthof zur Birke ist das älteste noch existierende Gasthaus im Luftkurort Birkendorf auf 800 m.ü.M. Birkendorf ist meistens nebelfrei.

Unser Landgasthof liegt nur 8 Minuten vom Golfplatz Obere Alp und 60 Minuten von Klotten entfernt.

Bei uns übernachten Sie in komfortablen Zimmern, alle mit Dusche/WC, Fön und Sat-TV ausgestattet.

Finnische Sauna und Solarium im Haus.

Die gemütliche Ambiance mit antiker Einrichtung lädt zum Verweilen ein – bei einem frisch gezapften Bier, einem guten Tropfen Wein und einem hervorragenden Essen. Frischluftliebhaber geniessen auf unserer Terrasse die gesunde Höhenluft.

Gönnen Sie sich ein paar schöne Stunden und lassen Sie sich bei uns verwöhnen.

Weitere Infos bei:
www.landgasthof-zur-birke.de

Schwarzwaldstrasse 35
D-79777 Ühlingen-Birkendorf
Telefon 0049 7743 5141
Telefax 0049 7743 5937
E-Mail

familie.scharp@landgasthof-zur-birke.de

Öffnungszeiten:
Täglich ab 17.00 Uhr
Sonn- und Feiertage:
11.00 – 14.30 Uhr
und ab 17.00 Uhr
Dienstag Ruhetag

(Juni, Juli und August ohne Ruhetag)



Wir gönnen uns Betriebsferien
vom 11.11. bis 17.12.2002.

Attraktive Off-Season, Airline-Preise
ab zwei Übernachtungen, auch
mit Halbpension.

Herbst... Wander- und Pilz-Saison!

Silvester-Dinner am 31. Dezember.
Bitte reservieren Sie frühzeitig.

Herzlich willkommen!

Ihr Ernst Scharp
«Alt-Kapitän» Swissair
und das charmante «Birken»-Team

PS: Alle gängigen Kreditkarten sind in unserem Hause willkommen.

Rund ums Fliegen

Text: Henry Lüscher, Redaktor «Rundschau»

Kommt Embraer 170 noch später?

Der dritte Prototyp der EMB 170 wurde am 22. August bei einem Test beschädigt. Das Verhalten des Flugzeugs bei nasser Piste wurde auf der teilweise mit Wasser gefluteten, 5000 Meter langen Werkspiste von Embraer getestet. Mehrere dieser Startabbruchtests verliefen programmgemäss, und die Triebwerke funktionierten auch in dieser nassen Umgebung gut. Dann aber verliess die EMB 170 aus noch ungeklärten Gründen die Piste, wobei das Hauptfahrwerk stark und die Triebwerkverschalungen etwas leichter beschädigt wurden.

Dieser Unfall wird das bereits verspätete Zertifizierungsprogramm aber nur leicht weiter verzögern. Die Hauptschuld am bisher



viermonatigen Rückstand hat die Avionik, die von Honeywell spezifisch für dieses Flugzeug entwickelt worden war. Und eben nicht so problemlos eingeführt werden konnte wie beabsichtigt. Sechs Flugzeuge sind momentan in die Zertifizierung einbezogen. Nun sollen die ersten Ablieferungen nicht wie vorgesehen Ende dieses Jahres, sondern erst im April 2003 erfolgen.

Für die SWISS aber immer noch zu früh. Man verhandelt mit Embraer über eine Ablieferung des ersten Flugzeugs im August oder September. Und auch die Kadenz der Ablieferungen soll nicht unbedingt derjenigen folgen, die in der euphorischen Stimmung des Jahres der Bestellung, 1999, durch den grossen Moritz abgemacht worden war.

Lufthansa sucht Flugzeuge

Das Geschäft entwickelt sich für die Lufthansa erfreulich. Bei Airbus wurden zehn A330-300 bestellt, die aber erst 2004 abge-

liefert werden. Rückblickend überhastet hat Lufthansa nach dem 11. September vier A340-200 an Airbus zurückgegeben. Diese sind jetzt an South African Airways vermietet. Zur Überbrückung des Kapazitäten-Engpasses wird die Lufthansa jetzt Occasions einsetzen. Zwei Ex-Sabena- und drei Ex-Swissair-A330 werden Anfang nächsten Jahres zur Flotte stossen, zusätzlich sind vier von Sabena verlassene A340 im Gespräch. Damit verbunden ist ein Bedarf an Piloten, von bis zu 340 spricht man. Gibt es also bald keine stellenlosen Ex-Swissairpiloten mehr?

Verliert Alitalia Piloten in die Pension?

In Italien soll das Pensionsgesetz angepasst werden, was bedeutet, dass dann gewisse Privilegien nicht mehr existieren. Alitalia befürchtet nun, dass bis zu 500 ältere Piloten in die Frühpension gehen werden, bevor das neue Gesetz in Kraft tritt, um noch von den alten Richtlinien zu profitieren. Ob das zu einem Piloten-Engpass führt oder sogar willkommen ist, um eine Angebotsreduktion zu ermöglichen, wird die nahe Zukunft zeigen. Jedenfalls ist die Zeit knapp, um noch schnell neue Piloten zu schulen.

Wie fülle ich eine A380?

Diese Frage stellt sich Emirates Airways spätestens 2008, wenn die beiden bestellten Frachtversionen der A380 in Dubai stehen. Deshalb schaut sich die Firma bereits jetzt um nach geeigneten Feederflugzeugen mit 50 bis 85 Tonnen Nutzlast. Diese



sollen Waren nach Dubai bringen, um die 150 Tonnen Nutzlast der A380 zu füllen.

Boeing wurde beauftragt, eine Frachtversion der 777 zu offerieren, dieser Wunsch wird aber nur zögerlich entgegengenommen. Entsprechende Arbeiten seien in einem sehr frühen Stadium. Aber an der von Boeing wärmstens empfohlenen 767-300F hat Emirates keine Freude, da sich keine solchen

Flugzeuge in der Flotte befinden und somit keine Synergien bestehen. Deshalb steht die (ebenfalls erst auf dem Papier stehende) A330F im Vordergrund, aber auch A300-600F und MD-11F werden in Betracht gezogen. Emirates erwartet im Frachtbereich eine Steigerungsrate von 25 bis 30% und hat gegenwärtig eine 747-400F von Atlas unter Vertrag.

Wenn wir gerade von der A380 sprechen: Ungemach ist für die Produktionsstätte Hamburg in Gestalt eines Gerichtsurteils aufgetreten: Zwei Anwohner hatten gegen den Bau des Fertigungshangars auf 140 ha Elbe-Feuchtgebiet geklagt, nicht wie die Umweltorganisationen wegen der ökologischen Schäden, sondern weil ihre Eigenheime durch die zu erwartende höhere Lärmbelastung in Folge von mehr Flugfrequenzen einen unakzeptablen Wertverlust erleiden würden. Airbus kann aber mit dem Bau fortfahren, während die Berufungsverhandlungen laufen. Die ökologischen Auswirkungen wurden übrigens als geringfügig und daher akzeptabel taxiert.

Koffer geht in die Luft

Aus der Asche der Sabena sind verschiedene Airlines entstanden, eine davon gründete Freddie Van Gaevel und nannte sie VG



Airlines. Kurz nach dem Start im Mai dieses Jahres übernahm aber Tony Gram, Besitzer der Delsey-Kofferfabrik, nach und nach das ganze Aktienpaket. Da der Name der Airline nun obsolet wurde und Delsey einfacher zu vermarkten war, wurden die vier A330 kurzerhand umgespritzt. Die Destinationen liegen vorerst vornehmlich in den USA.

Da vor allem wegen der fehlenden effizienten Verkaufsorganisation in den USA die Sitzauslastung bei bescheidenen 25 bis 50% stagniert, steht die Delsey Airline bereits wieder zum Verkauf an.

Sieg für carry-on-baggage

Boeing hat es geschafft, auch für Kurzstreckenflugzeuge grosse Gepäck-Ablagen zu machen. Vorbei die Zeiten, da die nostalgische, neckisch mit Gitternetz beschlagene «Hutablage» der DC-9 zu nicht mehr als

eben diesem einlud, vielleicht noch ein Mäntelchen oder Tax-free-Sack, dann wars aber voll. Da der geneigte Passagier heute aber auch auf der Reise nach München seinen Laptop oder die Firmendokumentation stets griffbereit haben muss, wurden die «overhead bins» zu veritablen Gepäckablagen, was die Kofferhersteller flugs dazu ermunterte, immer grössere Köfferchen als «carry-on-baggage» zu bezeichnen, wohl ohne je mit den Fluggesellschaften Rücksprache genommen zu haben.

Jetzt bietet Boeing also für die 757 und die 737 Neuinstallationen und einen Retrofit für ältere Modelle an, die den Passagieren den von Grossraumflugzeugen gewohnten Kofferkomfort bieten. 60% grösser soll das Volumen sein, fünf statt drei Koffer können platziert werden, da hochkant.

Was dem speditiven Ein- und Aussteigen nicht unbedingt förderlich ist.

Kabinen-Evakuierung weist noch Lücken auf

Am 11. August fing das linke Innenbordtriebwerk einer 747-200 der Iberia kurz nach dem Start in JFK Feuer. Die Piloten erledigten die Checkliste und kehrten um, wobei beschlossen wurde, dass nach dem Stillstand des Flugzeugs auf der rechten Seite evakuiert werde. Doch von den fünf Notrutschen liessen sich nur drei korrekt aufblasen, die beiden hinteren Türen mussten blockiert werden. Die 387 Leute an Bord konnten das Flugzeug trotzdem verlassen, wobei neun Passagiere verletzt wurden, zwei schwer.

Die Untersuchungsbehörde NTSB verwies bei dieser Gelegenheit auf den im Dezember 1999 veröffentlichten Bericht über fehlerhafte Notausstiege und Verfahren. Die Statistik zeigte, dass bei 89 notfallmässig geöffneten Jumbo-Türen sechs Rutschbahnen nicht aufgeblasen wurden. Zur Hauptsache, weil die Besatzungsmitglieder den Griff nicht gezogen haben, der den Aufblasvorgang manuell auslöst. Bei einem Fall im Februar 1987 wurde der falsche Griff gezogen – und die Rutschbahn fiel zu Boden.

Southwest-Piloten kriegen mehr Lohn

Ein Bestandteil des erfolgreichen Billigfliegers Southwest Airlines (seit der Gründung vor 29 Jahren nur schwarze Zahlen!) waren sicher die Lohnkonzessionen, die die Piloten Mitte der 90er-Jahre eingegangen sind. Damals wurde ein Einfrieren der Saläre während fünf Jahren beschlossen, mit einer Verlängerung um zwei Jahre, wenn nötig. Ab

1999 wurden wieder – wie im GAV vorgesehen – jährliche Lohnerhöhungen von 3% ausbezahlt.

Die Geschäftsleitung anerkannte jedoch, dass die Piloten in den letzten zehn Jahren beträchtliche Einbussen hinnehmen mussten, verglichen mit ihren Kollegen bei anderen grossen Airlines. So wurden nach einer «fairen, offenen» Verhandlung ansprechende jährliche Zuwachsraten gefunden, die von 7,6% in diesem und im nächsten Jahr auf 13,5% im Jahr 2004 ansteigen und dann wieder – abhängig vom Geschäftsgang – auf 3 bis 7% für die restlichen Gültigkeitsjahre des GAV fallen. So wird in diesem Jahr ein Kapitän mit zwölf Dienstjahren neu rund 190 000 \$ verdienen.

Schweizer Bestandteile für die A380

Die Ruag Aerospace in Emmen hat von British Aerospace (BAe) den Auftrag erhalten, die äusseren Flügellendkomponenten zu fertigen. BAe ist für die Produktion des Flügels des Mega-Transporters A380 verantwortlich und hat die Ruag bereits früher mit der Fertigung von Komponenten der Flügelnase beauftragt. Somit wird die Ruag für alle Airbus-Flugzeuge Einzelteile herstellen, für Boeing ist die Firma nur beim Programm 717 tätig.

Bewaffnete Piloten – eine Kontroverse

Im «Homeland Security Act» ist auch die Frage nach der Bewaffnung von Piloten zu finden. Der US-Senat hat mit 87 zu 6 Stimmen ein «Federal Flight Deck Officer Program» beschlossen, das vorsieht, die Piloten auf freiwilliger Basis zu bewaffnen, nach Polizeirichtlinien auszubilden und unter Eid zu stellen.

Die Hürden, die noch genommen werden müssen, sind mannigfaltig: Kosten, Zuständigkeiten, Gesetzgebung, internationale Verträge und Vorschriften sowie generelle Sicherheitsaspekte. Sollten sich alle 85 000 Linienpiloten melden, müsste mit Kosten von 900 Mio. \$ gerechnet werden, da die Standardausbildung für Sicherheitskräfte nicht genügt. Die Piloten sollen ihre persönliche Waffe erhalten, da eine im Cockpit eingeschlossene und von Drittpersonen gewartete Pistole ein grösseres Risiko darstelle. Bleibt zu regeln, wie diese Piloten durch die Sicherheitskontrolle kommen, vor allem im Ausland.

IATA, ICAO und ATA (Air Transport Association, USA) sind gegen Waffen im Cockpit. Sie finden, die gepanzerten und geschlossenen Türen seien Sicherheit und

Abschreckung genug. Eine IATA-Sprecherin meinte: «You don't need to have pilots sitting there with a gun in his or her hand. Their job is safety.»

Vielleicht könnte man auf Erfahrungen der Swissair zurückgreifen, denn nach dem Hijacking von 1972, als eine DC-8 nach Zerka entführt und gesprengt worden war, soll es einige Kapitäne gegeben haben, die nur noch mit ihrer Armeepistole im Crewbag geflogen sind.

Wasserhüpfer

Obwohl Boeing immer noch Interesse am Luftschiff Cargolifter hat, das 160 Tonnen schwere Lasten über weite Strecken zu transportieren vermag, wird ein Flugzeugentwurf verfolgt, der ebenfalls diesen Attributen gerecht werden soll. ULTRA heisst das



Projekt sinnigerweise, was für «ultra-large transport aircraft» steht. Für das Publikum wurde der name «Pelican» gewählt, der die Art des Fliegens treffend versinnbildlicht. Unter Ausnutzung des Bodeneffektes soll dieses Frachtflugzeug mit 150 Meter Spannweite 680 Tonnen Zuladung über 18 500 Kilometer Distanz befördern. 17 M1-Panzer hätten in der militärischen Version bequem Platz. Über Land würde der Pelican auf 20 000 ft Höhe fliegen, was die Reichweite verringern würde, im Extremfall bis auf 12 000 km. Damit die Operation von heutigen Pistensystemen aus möglich wird, sollen bis zu 38 Fahrwerke die Last schön gleichmässig verteilen. Ein Datum des Erstfluges wurde noch nicht genannt..

US Navy betankt privat

Die Privatisierungswelle macht auch vor den US-Streitkräften nicht Halt. Die private Firma Omega Air hat vor einem Jahr eine Boeing 707-300 zur Luftbetankung angeschafft und seither bereits 180 Missionen im Auftrag der US Navy geflogen. «Tanking-by-the-hour» heisst diese neue Methode, das Luftbetanken effizienter und günstiger zu gestalten. Die Navy hat als Grund für diese ungewöhnliche Business relationship angeführt, die US Air Force habe zu wenig Tankerkapazität gehabt, um die drei Flugzeugträgerverbände zu bedienen, die während des Afghanistan-Feldzuges aktiv waren. Sie hätten auf die Royal Air Force zurückgreifen müssen. Omega hat die Auflage der Versi-

cherung Lloyds, nicht näher als 300 Meilen an eine Kriegszone heranzufiegen.

Die USAF zweifelt die Kostenrechnung von Omega an, die ihre Einsätze für 5500\$ pro Stunde anbietet. Dumpingpreise seien dies, eher 9000\$ wären gerechtfertigt, wenn die Kosten der US-Tankflugzeuge KC-135 oder KC-10 verglichen würden. Allerdings bestätigt die USAF einen Unterbestand an Flugzeugen und Crews. Omega Air sucht derzeit nach Geld, um weitere 707 oder DC-10 umbauen zu können.

Tragischer Weltrekord

Dass die Russen grosse Helikopter bauen, ist bekannt, aber dass in den über 50 Tonnen schweren Mi-26 147 Leute reinpassen, hat doch erstaunt. Als Ende August die Meldung über den vermuteten Abschuss eines Mi-26-Helikopters in Tschetschenien in den Zeitungen erschien, glaubte wohl mancher an eine Zeitungssente, als von 115 Toten die Rede war. Der Helikopter war im Anflug auf die



Militärbasis, begleitet von Mi-8-Helikoptern, als auf 200 Meter Höhe nach Augenzeugenberichten eine handgefeuerte Boden-Luft-Rakete die Mi-26 traf und beide Triebwerke zur Explosion brachte. Da der Helikopter auf die Laderampe fiel, standen nur die schmalen Seitentüren für die Evakuierung zur Verfügung. Deshalb kamen die meisten Passagiere in den Flammen ums Leben. 32 Personen, inklusive der Besatzung, konnten sich retten.

Die Mi-26 ist offiziell für 86 Leute zugelassen, doch seien schon mehr als einmal bis zu 225 Soldaten damit transportiert worden!

«Mile High Club» Forces Airplane Refit

Virgin Atlantic Airways is to replace tables in its newest planes because passengers have broken them during illicit trysts, the Sun newspaper said on Monday.

The \$200 million Airbus A340-600, which was introduced several weeks ago, has a «mother and baby room» with a plastic table meant for changing diapers. But passengers have destroyed them by using them for love making.

«Those determined to join the Mile High Club will do so despite the lack of comforts», a Virgin spokeswoman was quoted as saying.

«We don't mind couples having a good time, but this is not something that we would encourage because of air regulations.»

Für den unterbeschäftigten Piloten

In Anlehnung an die Horton Ho9 aus dem 2. Weltkrieg plant Designer Alan Shaw die Herstellung eines kompakten Eigenbauflugzeugs namens «Atlantica». Obwohl nur 1180 kg schwer, soll der Nurflügler fünf Personen Platz bieten. Die auch von McDonnell Douglas und Boeing in diversen Flugzeugstudien erschienene «blended wing body»-Form erlaubt eine einfache, stabile Konstruktion und offeriert grosszügige Raumausnutzung. Angetrieben wird die Atlantica von einem 200 PS starken tschechischen LOM-Kolbenmotor, der einen star-

ren Dreiblattpropeller im Heck antreibt. Die Kabine soll druckbelüftet werden und die Reichweite bei zwei Passagieren 3700 km betragen, die Reisegeschwindigkeit 407 km/h. Als Sicherheitsnetz ist vorgesehen, dass die Kabine bei einer Notlage an Fallschirmen zur Erde zurückgleiten kann.

Nach Gesamtausgaben von 100000\$ und einem Arbeitseinsatz von 1000 Stunden soll das Flugzeug gemäss Prospekt flugbereit sein. Bereits Anfangs nächsten Jahres will Shaw die ersten Bausätze ausliefern.



Jetzt noch **bequemer**, die Raiffeisenbank in unmittelbarer **Flughafennähe**.



Wir machen den Weg frei

Herzlich willkommen bei der Raiffeisenbank in Kloten

Mit Top-Angeboten wie zum Beispiel:

- Vorzugszins für Mitglieder
- Wechsel von Fremdwährungen kommissionfrei
- Anlage- und Pensionsberatung
- Vorsorge- und Freizügigkeitskonti mit Vorzugszins
- Hypotheken

Direkt bei der Kreuzung «Zum Wilden Mann».

Viele Parkplätze vorhanden.

Raiffeisenbank

Schaffhauserstrasse 151
8302 Kloten
Tel. 01 815 84 00, Fax 01 815 84 84
www.raiffeisen.ch/embrach



Ja, ich möchte von den Raiffeisen-Dienstleistungen profitieren. Senden Sie mir bitte Unterlagen oder rufen Sie mich an:

Vorname/Name: _____

Strasse/Nr.: _____

PLZ/Ort: _____

TH. P. _____

G. _____

SwissALPA member associations:

AEROPERS

Ewiges Wegli 10
8302 Kloten
Tel: (01) 816 9070
Fax: (01) 816 9075
aeropers@aeropers.ch
www.aeropers.ch

ASPPA

Swiss Professional Pilots Association
Airplanes and Helicopters
Tel: (079) 695 5983
info@swisspropilot.ch
www.swisspropilot.ch

ECA

Edelweiss Cockpit Association
PO Box 133
8058 Zürich-Flughafen
eca-vorstand@edelweiss-pilots.ch
www.edelweiss-pilots.ch

RCP/ RHP

REGA Cockpit Personal
PO Box 286
8058 Zürich-Flughafen
rcp@jetops.ch
www.jetops.ch
www.rhp.ch REGA Helicopter Pilots

SwissALPA board members:

Patrick Sutter, President (AEROPERS)
psutter@swissalpa.ch

Marc Vionnet
(AEROPERS)
mvionnet@swissalpa.ch

Cedric Gitchenko, Vicepresident (RCP)
cgitchenko@swissalpa.ch

Reini Weissen (RHP)
rweissen@swissalpa.ch

Gabriel Vogel (ASPPA)
gvogel@swissalpa.ch

SwissALPA Mission Statement

The mission of the SwissALPA is to promote and consider all aspects of aviation safety throughout all segments of the aviation community; to represent, in all aspects, the collective interests of all pilots in Swiss commercial aviation; to assist in collective bargaining activities on behalf of all pilots represented by the Association; to be a strong, forceful advocate of the piloting profession through all available channels; and to defend the rights and privileges of the professional pilots who are members of the Association.

Dear pilots, dear friends

Six month ago, the board of SWISS ALPA was elected. It is a good opportunity now for us to see what we achieved and where we are going. We managed to accommodate a permanent office in Kloten. A secretary service to answer and direct your questions to the appropriate person is available 5 days a week from 9am to 5pm. We increased our number of publications to 6 per year, where you can find interesting technical articles and the latest international news from other member associations. An efficient web site was also made available to you at the end of April (www.swissalpa.ch), but for some reason it is not yet as much used as it should be. An emergency card with the latest phone numbers to use in case of accident/incident, and guidelines in case of accident/incident was made available and will be distributed shortly together with our new pins and stickers. We were also proud to represent you in various international meetings, mainly attended by a group of highly skilled pilots from our Air Safety Committee that sacrifice often off-time for you. There is still a long way to go, but I am convinced that we are on the right track, we've set the correct bases, and there is much more to come in the near future.

Having a look at the international scene over the last couple of days can be quite worrying for our profession. Two terrible bomb explosions in the south East Asia that will certainly scare more than one traveler. The uncertain future about Iraq is also a matter of talks. Last week talking to a fellow pilot in a bar somewhere down the road, he mentioned that his freighter company was totally rented from the year-end to transport military material to the gulf region. It sounds quite scary; we can just hope that none of this will happen, and that the newly implemented safety measures in aviation around the world will be enough convincing for the traveling public.

Furthermore, it came to my attention that a new group of pilots decided to organize themselves into an association. They are called CU (Cockpit Union), and represent a group of ex-Swissair pilots flying in the regional segment of SWISS. Being unhappy with the way things were going on their side of the company, they decided to create an own association to better defend their own interests. I wish them all the best, and I hope that we will have CU as one of SwissALPA member association in a near future.



I wish you all many happy landings, and if there is anything we can do for you, do not hesitate to contact us, either at our office or via e-mail (info@swissalpa.ch).

Sincerely yours

Patrick Sutter, SwissALPA President.

ASC News: Lateral Offset

Dagobert Fretz

Due to the fact of high accuracy of modern navigation (INS, IRS, GPS, FANS etc) equipped aeroplanes the risk of in-flight conflicts and wake turbulence encounter has increased dramatically.

With the implementation of RVSM this matter of fact will increase further more. To counteract this trend «Lateral Offset Procedure Recommendations» have been implemented in Oceanic areas.

Wake turbulence offset procedure

FAA studies in the NAT (July 1997) and in the NOPAC (Sept. 1999) indicated that a 2nm «Wake turbulence offset procedures» was safe for 60 and 50nm lateral separations. Only approximately 5% of all aeroplanes could not offset and would need to fly centerline. Opposite direction traffic vertical error risk is approximately 20 times greater than on same direction, vertical error risk. Operators should use whatever means available (e.g. TCAS, GPWS, communications, visual acquisition, to include aeroplanes lighting/contrails) to ensure that they are not directly above or below another aeroplane when separated by 1000' vertically, and should offset laterally, not to exceed 2nm from centerline. The offset procedure should be consistent for all Oceanic/remote airspace in the future.

Strategic lateral offset procedure

It has been determined that allowing aeroplanes conducting oceanic flights to fly lateral offsets not to exceed 2nm right of centerline will provide additional safety margin and mitigate the risk of conflict when non-normal events such as aeroplane navigation errors, height deviation errors or track errors and turbulence induced altitude-keeping errors occur.

Effective 1 Nov 2001 the NAT area (FL290 - 410) including NY Oceanic FIR portion of WATRS airspace (FL310 - 390, lateral separation of 50nm) will be designated as RVSM airspace, see RM/OM-C chapter NAV.

The WATRS area has a high frequency of opposite direction traffic (e.g. EUR - MIA - EUR) and the highest near miss rate of all oceanic areas. Several incidents due to ATS mistakes in Bermuda area had been reported last year (and so, clearance for level change in this area have become very restrictive). This trial will be in effect for one year.

This procedure provides for offsets within the following guidelines. Along a route or track there will be three positions that an aeroplane may fly: centerline or one or two miles right. Offsets will not exceed 2nm right of centerline. Pilots may contact other aeroplane on the air-to-air frequency 123.45 MHz, as necessary; to coordinate the best wake turbulence offset option. There is no ATC clearance required for this procedure and it is not necessary that ATC be advised, e.g. Bermuda radar (new 250nm range) has the capability to see offset flying on the radar display unit. But aeroplanes must return to centerline when radar contact is re-established.

Results

After six months of operational trials the Lateral Offset Procedure appears to be working properly. In every aspect it is successful in accomplishing the goal of separating aeroplanes in a complex air traffic environment.

Publications of the ASC are published frequently in «Take Off» of SwissALPA. All articles are published on our homepage: www.swissalpa.ch.

The Upside of «Enlarging»

Enlarging a crew is not normally considered the most exiting part of aviation. Sitting through the night monitoring the aircraft systems, is not why we became pilots. Yet without this, it would be impossible to fly our long-range operations.

Now however there is an «upside» under the Joint Aviation Requirements (JARs), there is no definition of the «Enlarger».

The question is: Are you a co-pilot or the pilot in charge?

The answer is that when you sit in the left seat and the captain is taking his/her rest time, you are considered pilot in command, provided that you hold an ATPL class 1 license (which entitles you to act as pilot in command and is the same license that the captain holds).

This means that, under JAR-FCL 1.080 (C)(1)(i), you can log this time, as such. This will not make the trip less painful, but at least you are now getting an important credit for acting as pilot in command.

For more information don't hesitate to contact us at info@swissalpa.ch.

«Jet-lagged» in Hong Kong.

Yours,
Patrick Sutter, SwissALPA President

Industrial News

Active IFALPA hiring bans (20.10.02):

SNA: **VARIG Airlines, Brazil**
HKAOA: **Cathay Pacific, Hong Kong**

US-ALPA informs that there are still problems at ATLAS AIR, especially concerning employment in the UK. The CLA (Collective labor agreement) negotiations are stalled. Please check www.alpa.org for further information.

Check <http://ifalpa.intranets.com> for current updates on hiring bans.

SwissALPA News

The SwissALPA Team would like to thank those members visiting our homepage www.swissalpa.ch. Meanwhile we have a lot of members helping us to be one of the most interesting and exiting homepage in Swiss aviation. For those who are still not a REGISTERED MEMBER, you should visit our homepage. In order to read all articles and comments and also to publish some yourself, EVERYBODY has to register first. You can do this on the top right side under «New user sign up». After the

registration, you will profit from IFALPA membership, the FULL access to the SwissALPA homepage, the TAKE OFF newsletter, all the SwissALPA benefits and some pilots job protection. The SwissALPA Team would be happy to have ALL MEMBERS on board of our Swiss plane. Please visit us know by clicking www.swissalpa.ch.

Sticker and Pin

In the next few weeks, every member pilot should receive a SwissALPA pin and sticker. Please carry out the SWISS pilots voice in the world and show them, that we still exist and fight for a good thing. We need to show to the rest that we function and are proud to be a SWISS Pilot. It is time that we are looking forward and act as professionals. We would be happy to receive your support in carrying the SwissALPA Pin and Sticker - The SWISS Pilots Voice.

TakeOFF News Writer

SwissALPA needs your help: We are looking for 2 motivated news writers. Profile: Pilots willing to write articles for the SwissALPA Take Off News regarding different topics in Aviation, especially the airline industry. If you are interested in helping the Swiss aviation community to grow and profit from your know-how, than you should contact SwissALPA. We offer an interesting position and a good team.

Contact: gvogel@swissalpa.ch

SwissALPA Emergency Card

SwissALPA has produced a new emergency card in credit card format. The card is known for Aeropers pilots for years but now it will be distributed to all SwissALPA pilots like ASPPA, ECA, RCP and RHP. It contains guidelines for aircrew involved in an accident/ incident. It also contains all company dispatch numbers and Swiss Rescue (REGA), FOCA, BFU and the 24 hours duty officer number of SwissALPA. Also the hotlines of US-ALPA (for North-America) and IFALPA (Worldwide) are provided. These numbers shall only be used in a real emergency.

SwissALPA

Vereinigung der Schweizerischen Berufspilotenverbände

Postfach 866
8302 Kloten
Tel: +41 1 816 9078
Fax: +41 1 816 9079
E-Mail info@swissalpa.ch
<http://www.swissalpa.ch>



WINGS. EINE NEUE BAR.

Es gibt so viele Leute. Es gibt so viele Bars. Es gibt so viele Leute in so vielen Bars. Braucht es überhaupt eine neue Bar, Marc? Unbedingt, sagt Marc Schröder, der Initiant der Wings Bar am Zürcher Limmatquai. Weil: Es braucht eine Bar für Leute, die mit der Fliegerei zu tun haben oder von der Fliegerei angefressen sind, denn diese Leute haben sich etwas zu erzählen, aber meistens keinen guten Treffpunkt. Da sie viel unterwegs sind, unregelmässig zuhause, zu schlaff zum Abmachen. Marc, ehemaliger Swissairpilot, mochte nach dem Grounding nicht einfach herumsitzen, er wollte sich irgendwo engagieren, und kam auf die Idee mit der Airline Bar. Seither suchte er nach Leuten, Mitteln und einem Lokal, und er wurde ziemlich fündig: Er fand begeisterte Mitstreiter, zahlungswillige Investoren und vor kurzem eine Bar an bester Lage, am Zürcher Limmatquai, die nun so eingerichtet wird, wie es sich für eine Airline Bar gehört. Also mit Propellern und Flügelblech und so? Nein, lacht Marc, eben nicht, wir eröffnen kein weiteres Flugzeugmuseum, sondern eine Lounge mit luftiger Atmosphäre, wo du dich wohlfühlst, wo du den Geist des Reisens und die prickelnde Faszination des Fliegens spürst, wo dich die Drinks an ferne Destinationen erinnern und leichte Häppchen an heisse Länder mit scharfem Essen. Finger Food, Wraps, Rolls: Unkompliziert, einfach, fein, zwischendurch. Vor und nach dem Kino, vor und nach der Rotation, vor und nach dem Alltag; zur Einstimmung, zum Ausklinken, zum Abschalten. Um Feste zu feiern, Freude zu begiessen oder den Ärger hinunterzuschwemmen. Um sich die wahnsinnigsten Erlebnisse zu flüstern, die unglaublichsten Geschichten zu erzählen und die neuesten Gerüchte mitzuteilen. Wie damals in Genf. Oder in Rio, oder in Bombay. Weit weit weg sein, aber ganz ohne Jetlag, ohne Koffer, ohne Mücken, ohne Hitze. Alles sehr angenehm, sehr schön, sehr spannend. Marc, heute Swiss-Langstreckencopilot, kann mit seinen Freunden zusammen die Eröffnung kaum erwarten. Sie wird im November stattfinden, wenn einem vor lauter Nebel sowieso das Hirn eindämmert und man total dringend Lust verspürt auf Ferne, Wärme und gute Gespräche. Früher wäre man zuhause fast verzweifelt, die Wände hochgegangen, im Keller rumgetigert, jetzt hat man endlich eine Alternative: die Wings Airline Bar & Lounge. Die Bar für gute Gefühle, kalte Drinks und den warmen Wind aus fernen Ländern, alles gefährlich infiziert mit dem bösen Virus der Aviation. Whether civilized or not.

WINGS WEIT WEG. NULL STRESS.



design by studioforma
alex leuzinger & miriam vazquez

www.wings-lounge.ch

info@wings-lounge.ch

Insertionstarife AEROPERS-Rundschau

Herausgeber

AEROPERS, Berufsverband SWISS Pilots,
Ewiges Wegli 10, 8302 Kloten, Telefon 01 816 90 70, Fax 01 816 90 75,
E-Mail aeropers@aeropers.ch

Druck

Akeret AG, Wallisellenstrasse 2, 8600 Dübendorf, Telefon 01 801 80 10,
Fax 01 801 80 11, E-Mail akeret.ag@bluewin.ch

Format

A4 (210x297 mm); Satzspiegel: 184x268 mm

Drucktechnisches

Daten ab CD, Optical oder Zip (Mac-Format)

Programme

Photoshop, Illustrator, QuarkXPress, Word (bitte nehmen Sie Kontakt
mit der Druckerei auf)

Druckverfahren

Offset

Redaktion

Ein Team von Pilotinnen und Piloten; der Geschäftsführer des Verbands

Auflage

3000 Exemplare

(Leserschaft: 850 aktive Pilotinnen und Piloten, 1000 Pensionäre, Luftfahrt-
unternehmen, Behörden, Medien usw.)

Erscheinungsweise

Sechsmal im Jahr

Tarife in CHF	1 Mal	3 Mal	6 Mal
Umschlag ganze Seite (4-farbig)	1500.-	4000.-	7000.-
ganze Seite 184x268 mm (1-farbig)	850.-	2250.-	4200.-
Format A (1/2 Seite) 184x134 mm (1-farbig)	500.-	1300.-	2400.-
Format B 121x89 mm (1-farbig)	425.-	1065.-	2125.-
Format C 58x89 mm (1-farbig)	350.-	875.-	1750.-
Format D 121x51 mm (1-farbig)	350.-	875.-	1750.-
Format E 58x51 mm (1-farbig)	200.-	500.-	1000.-

Preise exkl. MwSt.

Vorstand und AEROPERS-MitarbeiterInnen



Markus Jöhl
Präsident



Ben Bosshardt, Vizepräsident.
Bestände/Seniorität/Training
Pressesprecher



Christoph Flügel, Vizepräsident.
GAV/Verhandlungen/Konflikt-
management



Martin Fischer
Mitgliederbetreuung/
Projekte



Christian Frauenfelder
Flight Ops/Pressesprecher



Richard Huber
Strategische Entwicklungen/
Industrietrends



Markus Schneider
Finanzen/Versicherungen



Marc Vionnet
Verbände/Behörden



Christoph Ulrich
Geschäftsführer
Verbandsmanagement
Kommunikation



Doris Leuzinger
Assistentin

Spezialisten



Toni Ackermann
Training



Richard Carrupt
Mitglieder (Romandie)



Paul Erni
Flight Ops Controlling



Rolf Fey
Internet



John-Rudolf Meier
Kassier



Eric Moulin
ECA



André Ruth
airjob.ch



Manfred Simon
Bestände/Seniorität



Patrick Sutter
SwissALPA



Thomas Wälti
Flight Ops Controlling/
Finanzen



Tom Weder
PBS



Stefan Zigerli
Security



René Zweifel
Mitglieder (Deutsch-
schweiz)



Dieter Eppler
Rundschau

Ohne Bild: Ralph Baumann, Ruedi Geser, Beat Schneider und Ernst Steiner

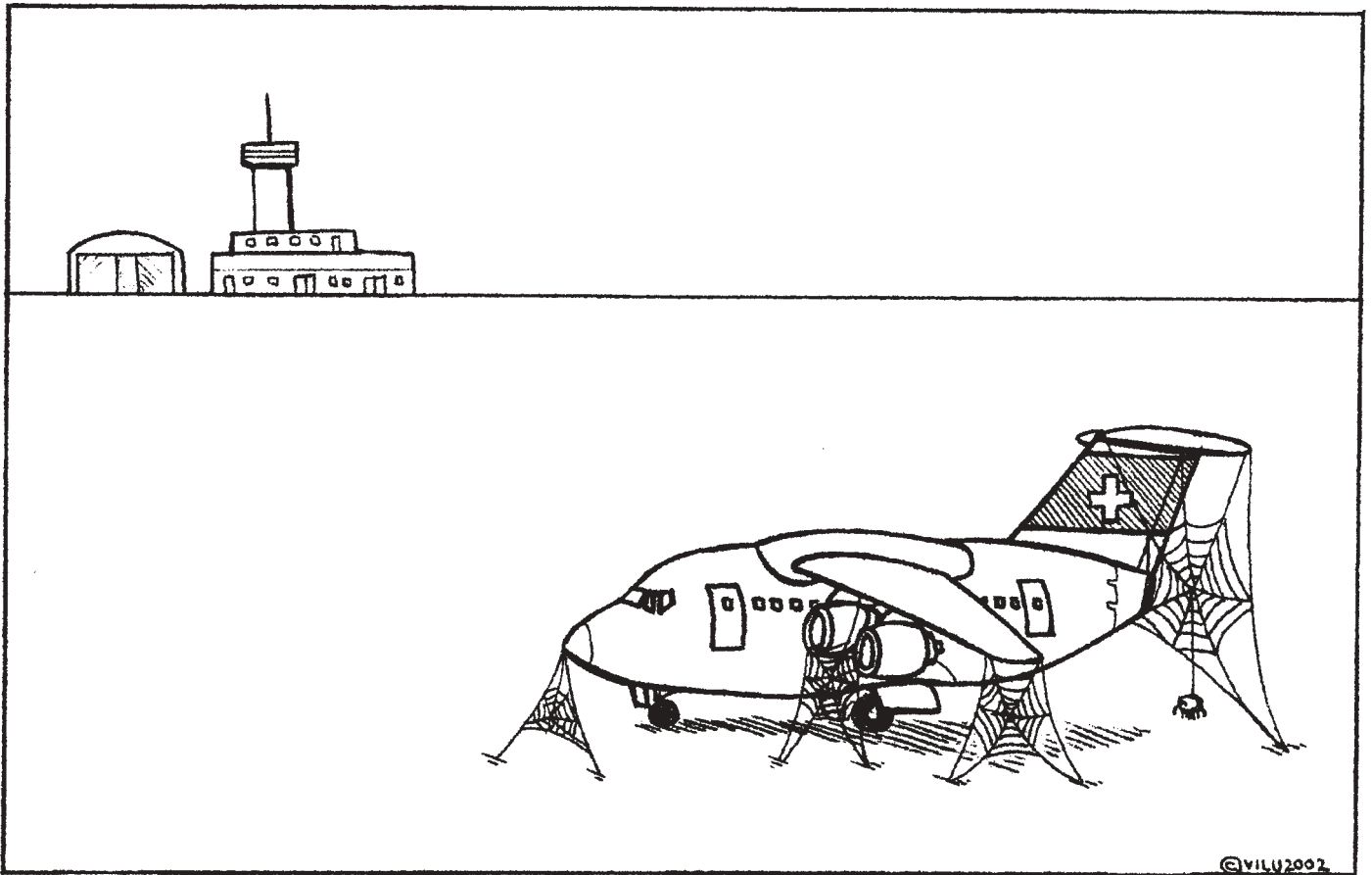
AEROPERS

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

Duty Officer
7 Tage/24 Stunden
01 816 91 50

P.P. **A**

8600 Dübendorf



©VILU2002

- Der Hub Basel ist gut vernetzt ! -