



4/71

Juli / August 1971

aeropers rundschau

Offiz. Organ der Vereinig. des fliegenden Personals der Swissair

Obwohl die «aeropers-rundschau» das offizielle Organ der Aeropers darstellt, widerspiegeln die in den einzelnen Artikeln zutage tretenden Ansichten nicht notwendigerweise die Meinung des Vorstandes.

Ohne die vorgängige schriftliche Einwilligung der Redaktion ist jede Wiedergabe von Artikeln aus dieser Zeitschrift untersagt.

Inhalt — Contents — Sommaire	Seite
Liebe Rundschauler	3
Liebe Mitglieder	6
Worte des Dankes an Alfred Sooder	14
Was uns beschäftigt	17
The missing ingredient	20
Das europäische Mittel	23
EK-Notes	27
Man sollte . . .	29
Unfall oder Krankheit?	30
IFALPA report (Part. II)	31
From other publications	34

Redaktionsschluss der nächsten Nummer: 4. Sept. 1971

Redaktion:

H. Hürzeler
M. Cross
Dr. W. Huber

Versand:

Sekr. Aeropers
Postfach 83
8058 Zürich-Flughafen
Telefon 84 65 15

Druck:

Wettlin & Co.
Buchdruck
Rosengartenstr. 5
8037 Zürich
Telefon 051 44 47 44

AEG

Heimwerker

SB 4-500: Die stärkste 4-Gang-Schlagbohrmaschine auf dem Weltmarkt



A. Byland & Co

Eisenwaren — Werkzeuge
Rennweg 48, 8001 Zürich, Telefon 051 23 88 42

**Gut
beschützt
mit**

FORTUNA  LEBEN

EINZEL-LEBENSVERSICHERUNGEN
PERSONAL-VERSICHERUNGEN

FORTUNA Lebens-Versicherungs-Gesellschaft
Freigutstrasse 12, 8027 Zürich
Telefon (051) 36 50 30

Liebe Rundschauler

Vor genau drei Jahren schrieb ich an dieser Stelle meinen ersten Leitartikel — heute bereits meinen letzten, da eine doppelte Aeropersfunktion sowohl aus zeitlichen wie auch aus prinzipiellen Gründen nicht in Frage kommen kann. Schliesslich bin ich beruflich bei der Swissair als Pilot angestellt, und zwar vollamtlich. So scheidet mich denn, um ein geflügeltes Wort zu zitieren, «mit einem lachenden und einem weinenden Auge». Lachend, weil ich ein zeitraubendes und manchmal auch undankbares Amt abgeben darf; weinend, weil mir die redaktionelle Tätigkeit und vor allem das Schreiben, das Auseinandersetzen mit einem meist heissen Thema, beinahe lieb geworden ist. Ich hoffe, Sie haben das jeweils aus meinen Artikeln und Schlussversen gespürt. Schreiben werde ich zwar weiterhin in unserm Heftli, ein paar Seiten weiter hinten, dort jedoch mehr über aeropersinterne Belange. Das Verlieschmieden werde ich wohl oder übel aufgeben müssen — von wegen dem «Image», da es einem Präsidenten schlecht ansteht, sein eigener Hofnarr zu sein. Wie dem auch sein möge: die Lücke, die ich hinterlassen werde, wird mich vollkommen ersetzen.

Das heisst, Ersatz ist bereits vorhanden; qualifizierter Ersatz sogar, nämlich in den Herren Kapitänen M. Cross und R. Schumacher, die sich fürderhin in die verantwortungsvolle Aufgabe des Leitartikels teilen werden: einmal englisch, einmal deutsch. Capt. Cross wird wie bisher den englischen Teil redigieren, das neue Vorstandsmitglied, Capt. Schumacher, die übrigen Texte; zudem übernimmt er die Redaktionsadministration. Peter Jost, alias Joggi, wird wie bisher mit Wort und Bild dafür besorgt sein, allfällig auftretendem tierischem Ernst die Spitze zu brechen. Zusammen mit Herrn Dr. Huber und hoffentlich einigen weiteren Mitarbeitern, dürfte somit ein kompetentes Redaktionsteam beisammen sein. Es ist erfreulich, dass wir in der Aeropers immer wieder Idealisten finden, die gewillt sind, in ihrer Freizeit ehrenamtliche Aufgaben zugunsten ihrer Kameraden zu lösen. In diesem Sinne danke ich allen Mitarbeitern für ihren persönlichen Einsatz.

Nun möchte ich mich aber in meinem letzten Leitartikel noch über ein Problem verbreiten, welches nicht nur die Aeropersmitglieder tangiert.

Wie Sie vielleicht meinem «Regierungsprogramm» entnehmen konnten, habe ich dort **dem Menschen** erste Priorität eingeräumt und zwar dem Mitmenschen als Bruder und nicht dem Konkurrenten oder Gegner. Denn warum ist unsere Generation unzufrieden, haltlos und unglücklich? Weil sie das elementare Gebot der Nächstenliebe dauernd mit Füßen tritt. Besonders verheerend wirken sich Egoismus und Rücksichtslosigkeit auf der Strasse aus: überall steigen die Unfallziffern in beängstigendem Masse. Wir aber sind daran, uns an das Massaker auf den Strassen zu gewöhnen und die jährlich steigenden Zahlen von Toten und Verletzten mit dem Hinweis auf die Wahrscheinlichkeitsrechnung als unabänderliches Gesetz zu akzeptieren. Dies muss und darf jedoch nicht geschehen, denn **niemand steht einer bedrohlichen Entwicklung machtlos gegenüber**. Jeder einzelne von uns kann etwas ausrichten, kann gegen den Strom schwimmen, kann persönlich mithelfen, dem unnötigen Blutvergiessen und Leid Einhalt zu gebieten, nämlich durch entsprechendes Handeln.

Aus diesem Grunde verteilte die Swissair letztes Jahr ihren Mitarbeitern eine vom TCS herausgegebene Broschüre mit dem Titel: **Mit Defensiv-Taktik besser fahren**. Dieses lesenswerte Büchlein enthält zehn Empfehlungen aus der Fahrpraxis, die garantiert helfen, Unfälle zu verhüten. Ich erlaube mir, diese zehn lebenswichtigen Verhaltensregeln hier kurz aufzuzählen:

1. Dem andern nicht zu nahe kommen!
2. Dem andern nicht unnötig lange nahe bleiben!
3. Möglichst allein manövrieren!
4. Für die andern verständlich sein!
5. Beim Fahren nie schulmeistern!
6. Nie unnötig im Weg sein!
7. Stets auf optische Warnwirkung bedacht sein!
8. Spüren, wo es gefährlich ist!
9. Massen womöglich meiden!
10. Immer noch Reserven haben!

Sie alle, meine lieben Leser, kennen den Unterschied zwischen Theorie und Praxis ebensogut wie ich. Was nützen uns alle guten Vorsätze, wenn wir auf ein paar üble Vorkommnisse hin bereits wieder sauer reagieren und schliesslich aggressiver fahren denn zuvor? Die ganze leidige Geschichte hängt meistens nicht an unserer Fahrkunst, sondern an unserer (mangelnden) Selbstbeherrschung. Die bequeme Entschuldigung, wohl oder übel mittun zu müssen, wenn alle andern drücken und elementäre Verkehrsregeln missachten, überzeugt nämlich nicht. Mit flammenden Aufrufen und Appellen ist es offenbar auch nicht getan, obschon jeder Einzelne von uns ganz genau weiss, wie man sich korrekt verhält. Warum tun wir's denn nicht? Siehe oben! Offenbar brauchen wir den Poli-

zisten am Strassenrand, offenbar ist unsere bewusste innere Verpflichtung zu schwach.

Aus all diesen Gründen und vor allem auch unter dem Eindruck des folgenschweren Verkehrsunfalles eines meiner besten Swissair- und Dienstkollegen schlage ich die **Gründung eines Swissair Safety-Clubs** vor, mit dem Ziel, jederzeit korrekt, freundlich und unfallfrei zu fahren.

Jedes Mitglied verpflichtet sich urkundlich:

1. den 10 Empfehlungen des TCS Folge zu leisten
2. diese als Pflichtlektüre monatlich mindestens einmal zu studieren
3. sein Fahrzeug in tadellosem Zustand zu halten
4. sein Fahrzeug mit einem Swissair Safety-Paket auszurüsten (inkl. Feuerlöscher, zu beziehen im Swissair-Shop Balsberg)
5. sein Fahrzeug mit dem leuchtenden Swissair Safety-Club-Signet zu versehen
6. sich ab sofort, je nach Fahrdistanz, 10 bis 20 Minuten früher auf die Fahrt zur Arbeit zu begeben und auch private Fahrten zeitlich entsprechend zu planen.
7. sich in jeder Situation als «Ritter der Strasse» zu verhalten.

Man möge meinen Vorschlag ruhig belächeln; trotzdem bin ich überzeugt, dass wir mit der uns bindenden Verpflichtung, diese sieben Gebote jederzeit zu befolgen und anzuwenden, viel Positives erreichen werden: vor allem weniger Unfälle, eine freundlichere, sicherere Fahrweise, Gelassenheit am Steuer, weniger Nervenverschleiss, mehr Selbstbeherrschung, Freude am Fahren — Freude am Helfen. Nicht zu vergessen die grosse Propagandawirkung zugunsten der Swissair, deren guter Ruf punkto Sicherheit sich in Zukunft nicht nur auf den Luft-, sondern auch auf den Strassenverkehr ausdehnen wird.

Zwei Nachteile wird die ganze Aktion trotz allem aufweisen: 1. wir sind gezeichnet und verpflichtet, 2. trotz allen Anstrengungen werden weder unsere Fahr- noch Flugzeuge vor jeglichen Unfällen gefeit sein. Trotz diesem Risiko glaube ich ans Übergewicht der Vorteile. Man stelle sich vor, wenn plötzlich in den Regionen Zürich und Genf einige Tausend Autolenker diese Regeln beherzigen und anständig fahren!

Unbescheidenerweise habe ich diesen Vorschlag bereits einigen Dienststellen der Swissair unterbreitet mit der Bitte, ihn kritisch zu prüfen und allenfalls die erforderlichen Schritte zu unternehmen.

Ich hoffe nicht nur, ich glaube sogar, dass der Gedanke zünden wird, dass der Glaube an das Gute im Menschen immer noch vorhanden ist und dass viele mitmachen werden, sogar Sie!

Mit freundlichen Grüssen
Ihr Hano Hürzeler

Liebe Mitglieder

1. Neuaufnahmen

An der Vorstandssitzung vom 29. Juni 1971 wurden folgende Piloten in die Aeropers aufgenommen:



Heini Bättig,
Copi DC-9



René Berger,
Copi DC-9



Peter Burger,
Copi DC-9



Maurice Chabloz,
Copi DC-9



Hanspeter Keller,
Copi DC-9



Werner Naef,
Copi DC-9



Otmar Schlumpf,
Copi DC-9



Peter Senn,
Copi DC-9



Heiner Spörri,
Copi DC-9



Gilbert Stragiotti,
Copi DC-9



Walter Trachsel,
Copi DC-9

Peter Warden,
PiC DC-9

Wir heissen diese neuen Mitglieder in unserer Vereinigung herzlich willkommen.

Der neue Vorstand hat in seiner konstituierenden Sitzung vom 29.6.71 folgende **Ressortverteilung** vorgenommen:

Organisation des Vorstandes

Präsident:	H. Hürzeler	Fach 17		
Vizepräsidenten:	T. Patch	Fach 226		
	P. Rellstab	Fach 116		
Ressort	Verantwortlicher		Stellvertreter	
Administration und Dokumentation	E. Heusser	Fach 362	Sekretariat	
Ausländerfragen	O. Kristiansen	Fach 1375	D. Staal	Fach 1430
Dachverband	P. Rellstab	Fach 116	M. Bethge	Fach 1828
Einsatzfragen	P. Rellstab	Fach 116	H. Hürzeler	Fach 17
EUROPILOTE	J. Sterndale	Fach 322	P. Bircher	Fach 274
Finanzen	P. Bircher	Fach 274	O. Kristiansen	Fach 1375
Flight Safety	D. Staal	Fach 1430	R. Schumacher	Fach 339
IFALPA	J. Sterndale	Fach 322	T. Patch	Fach 226
Information und Presse	E. Heusser	Fach 362	R. Schumacher	Fach 339
Navigatoren	M. Bethge	Fach 1828	noch vakant	
Salärfragen	K. Rutishauser	Fach 159	D. Baumeister	Fach 128
Schulfragen und Seniority	D. Baumeister	Fach 128	P. Rellstab	Fach 116
Security	R. Schumacher	Fach 339	E. Heusser	Fach 362
Versicherungen	K. Rutishauser	Fach 159	D. Baumeister	Fach 128

Die entsprechenden Arbeitsgruppen sind in Bildung begriffen und ich danke allen freiwilligen Mitarbeitern für ihre Bereitschaft, einen Teil ihrer Freizeit der Aeropers, resp. den Interessen der eigenen Berufskollegen zu opfern; Energie kann bekanntlich nie verlorengehen.

Die erste Hürde, die es für den neuen Vorstand zu nehmen gilt, sind die **Salärverhandlungen**. Diese fallen in einen denkbar ungünstigen Zeitpunkt, da die Frankenaufwertung die Swissair rund 25 Millionen gekostet hat, die gespart, besser gesagt, zusätzlich herausgewirtschaftet werden müssen. Es ist sicher nicht einfach, in Zeiten finanzieller Engpässe mehr Lohn erhalten zu wollen. Andererseits ist der anfängliche Schock bereits überwunden, die Hysterie macht langsam aber sicher wieder dem klaren Denken Platz, und zudem lassen die hervorragenden Geschäftsergebnisse der letzten Monate den Schluss zu, die Swissair werde dank ihrer Anstrengungen im nächsten Geschäftsbericht nicht mit roten Zahlen Schlagzeilen ernten. Diese Tatsache ist für uns alle erfreulich; sie be-

weist, dass es meist die widrigen Umstände sind, die uns zu Sonderleistungen befähigen.

Bevor ich auf die Lohnfrage zu sprechen komme, möchte ich Sie noch mit einigen **grundsätzlichen Überlegungen** beglücken. Das liebe Geld ist nämlich nicht nur ein praktisches Tauschmittel, sondern letzten Endes etwas rein Geistiges. Denn eine Banknote ist für ein kleines Kind nur ein «Papierli», das es im Spiel zerreißen kann. Es hat vom geistigen Wert der Tausendernote noch keine Ahnung, währenddem seine Eltern den realen Gegenwert sehr genau kennen. Das Geld ist, mit andern Worten, ein Wertmassstab für eine Leistung oder für einen Gegenstand. Wo das Verhältnis zwischen Leistung und Geld nicht mehr stimmt, dort verliert das Geld seinen Wert und seinen Sinn. Diese Gesetzmässigkeit kann wie alle andern Gesetzmässigkeiten, nicht ungestraft verletzt werden. Angebot und Nachfrage üben wohl einen gewissen Einfluss aus; wo dieser Einfluss aber überbietet, dort schlägt das Gesetz zurück. Unsere Generation ist daran, diese Erfahrung am eigenen Portemonnaie zu erleben. Niemand kann effektiv mehr verdienen, wenn er weniger leistet; es sei denn, seine Minderleistung werde beispielsweise durch Rationalisierungsmassnahmen wettgemacht. Die effektive Leistung muss aber in jedem Falle erbracht werden und ihrem Gegenwert entsprechen. Somit ist jeder Einzelne seinen Lohn wert, falls er seine Aufgabe erfüllt; wenn nicht, wird er letzten Endes entlassen. Leistet er aber Grosses, so wird sein Salär entsprechend gross sein. Wir alle wissen zwar, dass diese Regel im Alltag nicht unbedingt stimmt. Leute kommen zu viel Geld, ohne eine entsprechende Gegenleistung zu bieten. Sie können jedoch sicher sein, dass obige Gesetzmässigkeit die Rechnung wieder zum Stimmen bringen wird — es ist nur eine Frage der Zeit. Prinzipiell ist jede Arbeit wichtig und muss getan werden, falls der Alltag funktionieren soll. Hingegen ist nicht jede Arbeit gleich viel wert, weil die geistige oder körperliche Leistung, die dahinter steht, total verschieden sein kann.

Damit komme ich zur **ersten Kernfrage**: Warum und wofür ist der Pilot seit jeher so gut bezahlt? Weil das sichere Fliegen eines modernen Flugzeuges unter normalen und erschwerten Bedingungen offenbar kein Pappenstiel ist. Der Pilotenberuf ist in diesem Sinne ein Mangelberuf; nicht jeder junge Mensch bringt die erforderlichen Fähigkeiten mit, nicht jedermann ist den zahlreichen Belastungen dieses Berufes gewachsen, nicht jedermann trägt eine solche Verantwortung unmittelbar in seinen Händen, nicht jedermann vermag unter zeitlichem und oft auch psychischem Druck folgerichtig zu denken und zu handeln. Es gibt wenig andere Berufe, bei welchen sich ein Fehler so verheerend auswirken kann.

Zugegeben, gerade im Airline-business und besonders dort, wo es um Sicherheit geht, sind alle wichtig, vom Handlanger über den Mechaniker

bis zum big boss — indessen vertraut man eben nicht jedem Angestellten unmittelbar so viele Menschenleben und Sachwerte an. Ob wir nun den Jumbo-Captain mit seiner Crew, seinen 350 Passagieren und seinem 100-Millionen-Vogel betrachten oder den DC-9 Captain, welcher in vier täglichen Flügen auch rund 350 Fluggäste mit seinem 17-Millionen-Schiff transportiert, oder auch den Copiloten, der beim sogenannten monitored approach im Blindflug das Flugzeug genau vor die Piste steuert, so dass der Captain bei schlechtesten Sichtbedingungen doch noch sicher zu landen vermag. Man vergegenwärtige sich wieder einmal die Folgen, falls einer von uns versagt: das Leid in 350 Familien, der Ruf unserer Firma, vom Finanziellen gar nicht zu reden.

Dazu kommen noch das erhöhte Berufsrisiko (Würenlingen, Zerqa!), Krankheiten, die drei jährlichen Prüfungen, sowie die Umschulungen mit ihren Klippen, ein gelinde gesagt unregelmässiges Familienleben, die frühe Pensionierung und vor allem der sogenannte **Tag X**, an welchem man von uns in einer Notsituation erwartet, mit traumwandlerischer Sicherheit das Richtige zu tun. Der Katalog liesse sich noch beliebig verlängern; ich glaube aber, die Hauptpunkte erwähnt zu haben. Und aus all diesen Gründen ist ein Pilot sein hohes Salär eben wert. Selbst wenn wir internationale Vergleiche herbeiziehen, so stellt jedermann fest, dass die Arbeit im Cockpit überall sehr gut bezahlt wird, sogar hinter dem eisernen Vorhang. Sie stellt eben unabhängig vom Arbeitgeber an jeden Piloten praktisch dieselben Anforderungen.

Andererseits wird eine erfolgreiche, gesunde Airline ihr Personal besser entlohnen können als ein Defizitunternehmen. Gewisse Unterschiede wird es in dieser Beziehung immer geben, auch bei uns, denn jede Firma muss sich nach ihren Möglichkeiten und Einnahmen richten. Sie hat es aber in der Hand, eben diese Möglichkeiten unterschiedlich auszunützen. Durch geschickte Personalführung, durch Mitbeteiligung und Anerkennung, durch Begeisterung und Erfolg erbringt eine Belegschaft plötzlich eine bessere Leistung, ein besseres Produkt, das sich besser verkaufen lässt und der Firma schliesslich mehr einträgt, zum Wohle aller Beteiligten. Wer dieses sichere Erfolgsrezept befolgt, kann selbst der schwärzesten Zukunft gelassen entgegengehen. In einer solch glücklichen Firma werden aber auch kaum je grosse Gewerkschaftsprobleme auftauchen, weil sich die Mitarbeiter mit dem Unternehmen identifizieren und nicht in die Oppositen zu gehen brauchen.

Doch nun zurück zum Thema und zur **Kernfrage Nr. 2**: Warum wird die Aeropers in den kommenden Salärverhandlungen wie bis anhin am sogenannten europäischen Mittel festhalten? Weil wir der Überzeugung sind, dass dieser goldene Mittelweg keine übertriebene Forderung darstellt. Zweitens ist die Swissair unbestritten eine der erfolgreichsten europäischen Airlines. Wir fühlen uns an diesem Erfolg massgebend mitbeteiligt und glauben daher, auf ein mittleres europäisches Piloten-

gehalt Anspruch erheben zu dürfen. Drittens leben wir in der Schweiz in einem Land mit ausgesprochen hohen Löhnen, aber auch mit hohen Lebenskosten. Zudem liegt bei uns der Anstieg der Teuerung heute eher über dem europäischen Mittel. Logischerweise ergäbe sich aus diesen unbestrittenen Tatsachen als typisch schweizerische Lösung die Forderung auf Maximalsaläre. Viertens ist aber im Zeitalter der europäischen Integrationsbestrebungen und der Zusammenarbeit im Airline-business (SAS, KSSU, AUA) kein Grund vorhanden, einen weitem Sonderfall Schweiz zu schaffen, sondern darauf hinzuweisen, dass einige europäische Airlines sogar auf Kurzstreckenflugzeugen drei Piloten und auf den Langstreckenflugzeugen anstelle eines Flight-Engineers ebenfalls den Third Pilot einsetzen. Mit unserer Zustimmung zum 2-Mann-Cockpit und unserm überzeugten Ja zum Bordmechaniker hat die Aeropers der Swissair schon grosse Beträge gespart. Fünftens kosten die gleichen Flugzeuge überall gleichviel; man verdient mit ihnen bei gleichen Flugpreisen in derselben Grössenordnung. Aufwand und Erfolg verhalten sich in europäischen Verhältnissen ähnlich. Sechstens sei auf die Kernfrage Nr. 1 hingewiesen. Eine objektive Betrachtung aller Argumente überzeugt auch einen Nichtpiloten vom europäischen Mittel. Siebtens sprechen auch die arbeitspsychologischen Momente für diese Kompromisslösung, die nämlich von vornherein ein Entgegenkommen seitens der Aeropers darstellt, indem sie auf egoistische Maximalforderungen bewusst verzichtet, und zwar aus Loyalität und Verantwortung. Wir hoffen, dass diese unsere Einsicht gebührend beachtet und anerkannt wird. Wir müssen aber nochmals klar und deutlich festhalten: die auf typisch schweizerischen Verhältnissen basierende Lösung wäre das absolute Piloten-Topsalär.

Somit bringt das europäische Mittel für die Swissair eindeutig Vorteile mit sich: Sie weiss, dass in Zukunft keine masslosen Salärforderungen gestellt werden (Arbeitsfriede), sie kann in Zukunft mit dem europäischen Mittel budgetieren und planen, ihre Flugzeuge werden mehrheitlich durch zufriedene Piloten geflogen werden (positive Auswirkung auf Arbeitsklima und Safety).

Beide Sozialpartner, Aeropers und Swissair, geniessen den Vorteil, in Zukunft keine Monsterverhandlungen mehr auf sich zukommen zu sehen. Man stellt lediglich das europäische Mittel fest, vergleicht und schliesst für ein weiteres Jahr ab. Dadurch vermeidet man auch das jeweilige, unnötige Erhitzen der Gemüter, was sich auf das Arbeitsklima nur positiv auswirken kann.

Der Vollständigkeit halber seien auch Nachteile erwähnt: Die Swissair-Piloten, resp. Aeropers-Mitglieder werden immer nur mittlere und nie Top-Saläre beziehen; dies dürfte vor allem in guten Jahren etwas Bauchgrimmen bereiten (Mögliche Abhilfe: Gratifikation). Die Firma wird die Lösung bereits nächstes Jahr einige Lohnprozente mehr kosten,

die sich aber mit Zins und Zinseszinsen amortisieren werden! **Denn eines ist klar: falls die gesamte Swissair den Gürtel enger schnallen muss, dann steht die Aeropers nicht abseits!**

So wird sich denn unser Vorschlag auf das europäische Mittel konzentrieren, und von den berechtigten Maximalforderungen absehen. Mit dieser Geste zugunsten der Firma beweisen wir, dass die Aeropers nicht dem Gruppenegoismus huldigt, sondern gewillt ist, mitzutragen.

Damit habe ich die Karten aufgedeckt, denn wir sind keine orientalischen Teppichhändler und Marketender, die zuerst das Doppelte verlangen. Es dürfte klar sein, dass wir nach den letztjährigen Erfahrungen, bei denen die Teuerung die Lohnerhöhungen überholt hat, nur noch auf ein Jahr abzuschliessen gedenken; denn jedermann ist verpflichtet, den labilen Preisverhältnissen Rechnung zu tragen. Und zudem wird sich dann niemand mehr während Jahren verkauft und benachteiligt vorkommen müssen.

Wir Piloten sind wohl eine etwas spezielle Zunft, betrachten uns jedoch etwas unbescheiden als Rückgrat der Firma: Ohne Piloten kein Luftverkehr. Wir sind jedoch keine Reisläufer, für die nur der Chlotz zählt, sondern zum grossen Teil Idealisten. Wir haben seit jeher bewiesen, dass wir unsern persönlichen Einsatz zu leisten gewillt sind. Wir haben oft Mehrleistungen erbracht, im Interesse der Firma unsere ausländischen Kollegen integriert, im Alltag und besonders in Krisenzeiten unser Leben eingesetzt, und — last but not least — auch noch nie gestreikt!

Wer ein Swissair-Flugzeug steuert, identifiziert sich nämlich in der Regel mit der Swissair und will, dass es ihr gut geht. Er will aber auch, dass seine Leistung Anerkennung findet und entsprechend honoriert wird. Denn die Anerkennung bewirkt Freude, positive Arbeitseinstellung und Einsatzbereitschaft; nicht nur beim Cockpitpersonal. Und diese Anerkennung zahlt sich dreifach aus: beim zufriedenen Arbeitnehmer, beim zufriedenen Kunden und schliesslich auch beim zufriedenen Arbeitgeber.

Ich habe meine guten Gründe, den kommenden Verhandlungen optimistisch entgegenzublicken, denn die notwendigen Einsichten sind auf beiden Seiten vielerorts vorhanden. Auf — lasst sie uns verwirklichen (und nicht erst durch Schaden klug werden)!

Mit freundlichem Gruss
Hano Hürzeler

Er kann noch von Glück reden



Erstens ist er ein Blumennarr und zweitens gut versichert

Dass Psyche und Körper eng miteinander verbunden sind und welche wichtige Rolle diese Wechselbeziehung für das Allgemeinbefinden spielt, ist heute hinlänglich bekannt. Wie zuträglich für die Heilung kann demnach eine **Privat-Kranken-Versicherung** sein, die Sie auch in schwersten Fällen von finanziellen Sorgen befreit.

Unsere Privat-Kranken-Versicherung ist nach modernsten Grundsätzen aufgebaut und schützt Sie umfassend gegen die Folgen von Krankheit.

Sie haben die Wahl, einzeln oder in beliebiger Kombination Spitalbehandlungskosten, Spitaltaggelder, Heilungskosten bei ambulanter Behandlung, Krankentaggelder und Invaliditätsrenten zu versichern.



NATIONAL-VERSICHERUNG

Generalagentur:

H. Bachmann, 8401 Winterthur, Tel. 052 / 22 71 78

Hauptagentur J. Kurer:

Gemeindehaus, 8302 Kloten, Tel. 051/84 47 77

Worte des Dankes an Alfred Sooder

Mit der Wachtablösung an der Spitze der Aeropers ist an der letzten GV die 15jährige Aera Sooder zu Ende gegangen. Sie war gekennzeichnet durch seine erfolgreiche Aufbauarbeit, durch seinen vehementen Einsatz und durch seine markante Persönlichkeit. Man darf ruhig sagen, die Aeropers ist zum grossen Teil Alfred Sooders Lebenswerk.

Nach seinem Beitritt im Jahre 1949 wurde er 1952 in den Vorstand und bereits im folgenden Jahr zum Präsidenten gewählt. Mit seiner Energie und geraden Zielstrebigkeit führte er die Aeropers von Erfolg zu Erfolg. Als er 1959 das Zepter an Ruedi Hofer übergab, stand unser Berufsverband auf einem soliden Fundament. Als Dank für alles Erreichte wurde Alfred Sooder damals die Ehrenmitgliedschaft verliehen. Nach dem tragischen Absturz seines Nachfolgers berief man ihn an der GV 1961 erneut ans Steuer der Aeropers, welches er bis vor 2 Monaten souverän führte.

In seinen 15 Präsidialjahren hat Alfred Sooder für die Aeropers unendlich viel geleistet und erreicht. Der Erfolgskatalog umfasst 7 Vertragsverhandlungen (inkl. 2 Vertragskündigungen!), dann die Schaffung des Senioritäts-Reglementes, des Ferien- und Displacement-Reglementes sowie des Disziplinar-Reglementes. Im Versicherungswesen ist der Ausbau der VEF, die Einführung der Risiko- und der Krankenversicherung zu erwähnen, dann 1960 die Schaffung eines Aeropers-Sekretariates und vergangenen Februar die Inbetriebnahme des in jeder Beziehung wohlgelungenen Aeropers-Gebäudes. Als schweizerische Pionierleistung darf die erfolgreiche Integration unserer ausländischen Kollegen bezeichnet werden. Dieser damals schwer zu verdauende Brocken erscheint eigentlich erst heute in Zeiten schwarzenbachscher Fremdenfeindlichkeit im rechten Lichte; mit einer egoistischen Verbandspolitik hätte die Aeropers damals der Swissair unendlich viel schaden können. Schliesslich fällt in die Aera Sooder salärmässig gesehen der Übergang von der immer wieder zu Ungerechtigkeiten führenden Flugstundenbezahlung zum gerechten flat-pay. Ferner haben sich während seiner Präsidialzeit unsere Saläre rund verdreifacht, die Lebenskosten jedoch nur verdoppelt! Er war also auch in dieser Beziehung ein hervorragender Anwalt unserer Interessen.

Sein Hauptanliegen war jedoch das **Mitspracherecht** der Aeropers in allen entscheidenden Fragen. Dieses für uns wichtige Ziel hat er schon vor einiger Zeit bereits erreicht; es findet sich in den zahlreichen Reglementen und Verträgen fest verankert. Diese Leistung verdient besonders gewürdigt zu werden, sind doch die meisten Verbände und Gewerkschaften erst jetzt daran, das Mitspracherecht zu postulieren.

Dies sind in Kürze die Haupterrungenschaften seiner Tätigkeit, sehr vieles ist aber nicht erwähnt worden. Vor allem die riesigen Opfer an Frei-

zeit. Es wurde ausgerechnet, dass Alfred Sooder in den vergangenen 15 Jahren rund 1200 Sitzungen von durchschnittlich 3 Stunden geleitet hat. Diese 3600 Stunden entsprechen 450 Arbeitstagen, resp. geopferten Freitagen. Zu addieren wären noch die unzähligen stillen Vorbereitungs-, Schreib- und Studierstunden daheim, im Sekretariat und in zahlreichen Hotelzimmern. Es brauchte mehr als nur ein bisschen Idealismus, um eine solche neben- und ehrenamtliche Willensleistung zu vollbringen. Denn für einen Mann von Alfred Sooders Format wären jederzeit lukrativere Türen offengestanden . . . Dass er der Aeropers treu geblieben ist, entspricht seiner geraden Gesinnung, er hat stets das getan und gelebt, was seiner Überzeugung entsprach.

Lieber Alfred, die Aeropers dankt Dir von Herzen für alles. Wir wünschen Dir eine etwas geruhsamere, glückliche Zukunft. H.H.



DUL-X Massage

hilft bei Muskelkater

Flacon Fr. 4.20 7.20 u. 12.90
in Apotheken und Drogerien
BIOKOSMA AG 9642 Ebnat-Kappel

The following is a précis of the remarks made by Capt. Patch FPAS at the recent Aeropers GV.

«Having made your annual effort in Association affairs by completing the Ballot form, some of you will sink back into your favourite armchair and dream about all the things which the new President and his committee must do to make your life more enjoyable. You will anticipate immediate improvements in Flight Time Limitations, better scheduling, and better salaries, to name but a few.

Stop dreaming, come down to earth and give some thought to the fact that the President and his committee are working for you in their SPARE time. You have obviously given some thought to our request for a day — only one from each of you — of your Annual Leave to create a pool of working days for the group of men willing to do your bidding, negotiating, and so on. While you are in this contemplative mood, give a little thought to what you may be able to do to help them get results.

For example, you may have a few ideas as to how we should react when the chairman of Swissair's negotiating team, full of his success with 'salami tactics' over the last couple of years, comes back at us with a 'Negative — discussion closed' answer.

Personally I would have thought that our Management, as one of the few which has never lost a rappen through pilot disputes, would encourage some goodwill by being a little more sympathetic to paying at least equal remuneration to those who force their gains through costly and unpleasant disorder. I was even seriously anticipating some small token of thanks from our employers for our carrying out normal flying duties during the period of high nervous tension caused by bombings and hijackings.

However, I am not here to complain about what has passed but to ask all of you to support our new President.

I would also like you to realise just how much our ex-President has done for Aeropers over the last 15 years and I wish him well with many sincere thanks.

Was uns beschäftigt

I. Kommentar zur Einsatzliste Juni 1971

1. Flugprogramm

1.1. Besonderheiten

Nordatlantik: Alle vier langfristig vorgesehenen DC-8 Charter- und Verdichtungsflüge wurden aktuell eingeplant.

Südatlantik: Zwei Charter-/Verdichtungsflüge bis Buenos Aires, welche ursprünglich auf der DC-8 der BALAIR geplant waren, wurden auf SR-DC-8 mit Konsequenzen im Nordatlantik umgestellt. Allerdings wurde einer dieser Flüge kurz nach Planungsabschluss bereits wieder gestrichen.

Westafrika: Ab 26.6. wurde SR 254/255 anstatt mit CV-990 mit DC-8 geflogen.

Europa: Genua wurde ab 1.6. wöchentlich zweimal mit DC-9 bedient (SR 636/637). Zudem wurde wöchentlich ein Frachtflug mit DC-9 F nach Rom geflogen (SR 616/617). Hauptsächlich auf DC-9 wurde eine recht ansehnliche Anzahl von Spezialflügen, öfters während der Nacht, eingeplant. Auch auf CV-990 wurden verschiedene Verdichtungen resp. Charters nach Tel Aviv und Teheran (je drei Flüge) geplant.

2. Cockpitpersonal

2.1. Piloten

2.1.1. Bestand

Am 1.6.71 betrug der Bestand: 639 Piloten

2.1.2. Bestandesveränderungen

Eintritte: Herr R. Olsson, (DC-9 UK) per 3.5.1971

Austritte: nil

2.1.3. Ausbildung

Am 1.6.71 befanden sich 64 Piloten in Ausbildung. Auf die einzelnen Flugzeugtypen ergab sich folgende Verteilung:

B-747	4 Copianwärter
DC-8	3 Capt.- und 5 Copianwärter
CV-990	1 Copianwärter
DC-9	22 Capt.- und 29 Copianwärter

2.2. Navigatoren

2.2.1. Bestand

Am 1.6.71 betrug der Bestand 55 Navigatoren, wovon 13 seit 1.3.71 einen DC-8 Bordmechanikerkurs besuchen.

2.2.2. Bestandesveränderungen

Nach erfolgreichem Abschluss der FE-Ausbildung sind die Herren E. Furrer, P. Vuille und J.-L. Magnin zu den FE übergetreten.

2.2.3. Ausbildung

Keine

Kommentar zur Einsatzliste Juli 1971

1. Flugprogramm

1.1. Besonderheiten

Nach wie vor stellte der Monat Juli den Beginn der Hochsaison dar, was in häufigen Sonder- und Charterflügen zum Ausdruck kam.

Im Nordatlantik wurden an Stelle der vier langfristig geplanten Charter- und Verdichtungsflüge deren sechs geplant.

Auf DC-8 und vor allem auf CV-990 waren mehrere Sonderflüge nach Tel Aviv vorgesehen.

Ein gut dotiertes Zusatzprogramm fand sich, wie bereits im Juni, auch im Monat Juli.

BALAIR-DC-8: Auf HB-IDU wurden, nebst Wochenend-Charterflügen, fünf Flüge über den Nordatlantik, vier Flüge in den Far East und zwei Flüge nach Nairobi geplant.

2. Cockpitpersonal

2.1. Piloten

2.1.1. Bestand

Am 1.7.71 betrug der Bestand: 638 Piloten

2.1.2. Bestandesveränderungen

Eintritte: nil

Austritte: Herr A. Savkovic (Copi DC-8) per 30.6.71

2.1.3. Ausbildung

Am 1.7.71 befanden sich 52 Piloten in Ausbildung. Auf die einzelnen Flugzeugtypen ergab sich folgende Verteilung:

B-747	1 Copianwärter
DC-8	3 Capt.- und 5 Copianwärter
CV-990	1 Copianwärter
DC-9	17 Capt.- und 25 Copianwärter

2.2. Navigatoren

2.2.1. Bestand

Am 1.7.71 betrug der Bestand 54 Navigatoren, wovon 13 seit 1.3.71 einen DC-8 Bordmechanikerkurs besuchen.

2.2.2. Bestandesveränderungen

Eintritte: keine

Austritte: Herr A. Reber (Pensionierung) per 30.6.71

2.2.3. Ausbildung

Keine

II. Neues Mitgliederverzeichnis

Das Sekretariat hat das neue Verzeichnis mit den Namen, Adressen und Telephonnummern aller Mitglieder fertiggestellt. Alle diejenigen Mitglieder, welche ein solches Verzeichnis zu beziehen wünschen, werden gebeten, dies ab Mitte August dem Sekretariat schriftlich oder telephonisch mitzuteilen.

III. AEROPERS-Turnen

Zu Beginn des Monats September wird das AEROPERS-Turnen wieder aufgenommen. Wir möchten auch an dieser Stelle unsere Mitglieder noch einmal nachdrücklich auffordern, diese der Gesundheit und Fitness jedes Einzelnen zweifellos äusserst zuträgliche Institution durch vermehrtes Mitmachen vor dem ihr andernfalls drohenden Verschwinden zu retten. Genaues Datum und Zeit der Wiederaufnahme des Turnbetriebes werden an der Säule im Crew Control angeschlagen.

Mit freundlichen Grüssen

Dr. W. Huber

Vorläufige Adresse von Capt. Wilfried Knecht

c/o Hôpital Cantonal

Annexe Beau Séjour

Genève

Tel. 022/46 92 11 (intern 2079)

Sicher freut sich Capt. Wilfried Knecht über jeden Kontakt oder Besuch seiner Kollegen oder Vorgesetzten. Wir wünschen ihm gute Besserung.

The missing ingredient

A recent Operations Bulletin described an incident in which a DC9 aircraft ran off the end of the runway after landing. The official assessment found that the pilot had operated the aircraft in accordance with Swissair procedures, therefore, the blame for the incident rested entirely with the people on the ground.

If a pilot operates an aircraft exactly according to the manual and nevertheless finds the aircraft and himself all sliding together off the end of a 3000 metre runway, readers may be excused for concluding that something might possibly be wrong with the manual.

Let it first be said that Swissair's manuals are well produced and contain a wealth of information; the operational procedures are basically sound and incorporate the accumulated experience of years of airline operation. Combine good information, good procedures and good maintenance with traditional Swiss exactitude, and the result is a first class airline operation. Indeed, so successful has Swissair's simple formula proved that there has developed a tendency to regard the manuals as infallible. The results of this tendency may be seen in the training, where the formula has condensed into 'Read the manual; — Apply the procedure'.

Whereas ten or more years ago pilots were taught how the various components of the aircraft worked, and so learned the real limitations of their equipment, today's training is something of a button-guessing competition in which genuine knowledge of the aircraft and its systems tends to take second place to an ability to outwit the catch-question machine. Superficially, the system looks neat and saves training costs, but whether trainees develop into pilots because of the system, or in spite of it, remains an open question. The ultimate development of this automated training tendency would seem to be the promotion of pilots to check functions before they have even reached the left hand seat.

There is, in fact, no such thing as Instant Experience, and manuals do not in themselves guarantee safety of operation. There has to be an additional ingredient.

The danger inherent in the unquestioning acceptance of manuals is illustrated by the classic case of the unsinkable ocean liner. It was operated accordingly and went down with appalling loss of life after colliding with an iceberg. Too late, it was discovered that the manual of the 'Titanic' was incorrect and that the vital additional ingredient — seamanship — had been ignored. The dictionary defines seamanship as 'expertise in the practical management of a ship' and without it, safe operation cannot be assured no matter how large the vessel or how detailed the manual. It is reasonable to assume that a similar principle applies in

aviation, in which case 'expertise in the practical management of an aircraft' is known as Airmanship.

Airmanship might be described as the combination of natural intelligence, ability, training and experience which enables the pilot to identify and to evaluate all the factors which affect the aircraft at any given moment, and to apply the course of action appropriate to the situation. It is the factor which marks the pilot as a professional and enables him to decide — on certain occasions — to pretend that the manual is temporarily withdrawn from circulation.

In a complex technical operation such as air transport, it is obvious that a very high degree of personal discipline and a close observance of regulations and procedures is essential to safe operations. However, a pilot's unique responsibilities entitle him to use his own judgement from time to time. Perhaps this is what the writers of the preface to the Flight Operations Manual had in mind when they wrote «Nothing in this manual can replace the exercise of good judgement.» Fine; but against this must be set the fact that in the subsequent quarter of a million words, there is not a single one which states what airmanship is or how it is to be applied. It is the Missing Ingredient.

Following fifteen years of piecemeal amendments it is time that the FOM was not merely revised, but completely rewritten. At a quarter of its present length it could easily become one of the finest manuals in the business. Unfortunately, until such improvement comes about, and until airmanship is recognised as of overriding importance, we must expect to be entertained once again to a display of careful official footwork in some future incident bulletin

MCS

**EXKLUSIV
WOHNEN**



**COLLECTION
F. KAUSCH**

**DIREKTVERKAUF
AB FABRIK MIT**

20%

Wohnzimmer-,
Salon- und
Esszimmermöbel.
Exklusiv
in Rio Palisander.
Polstermöbel
in Leder und Stoff.



Wir beraten Sie gerne unverbindlich
in der neuen Fabrik Ausstellung.
Gegen Telefon Avis auch abends.

Design
und Fabrikation
**MÖBELFABRIK
SIGLISTORF AG**
CH-8439 Siglistorf
Telefon 056 / 53 11 08

Einige Überlegungen zum «Europäischen Mittel»

Das sogenannte «Europäische Mittel» ist eine wichtige Grundlage für die Salärverhandlungen mit unserem Arbeitgeber. Folgende Airlines wurden zur Bestimmung des «Europäischen Mittels» herangezogen: Air France, Alitalia, BEA, BOAC, Lufthansa, KLM, Sabena und SAS. Über diese Auswahl hat man sich mit der Firma schon vor Jahren geeinigt, auch wenn man in letzter Zeit gelegentlich den Ruf hört, man müsse vom «Europäischen Mittel» wieder abkommen. Was jedoch immer wieder zu lebhaften Diskussionen Anlass gibt, ist, welche Werte man ausmitteln und als Vergleichsbasis heranziehen soll.

Ich möchte hier nur zu den wichtigsten Alternativen Stellung nehmen, ohne dabei zu sehr ins Detail zu gehen. Es ist verständlich, dass die Firma die günstige Steuersituation in der Schweiz bei Salärverhandlungen zu ihren Gunsten ins Feld führen möchte und zum Beispiel einem Vergleich der Nettosaläre (Bruttosalär abzüglich Steuern) oder des Gesamtaufwands abzüglich Steuern den Vorzug geben würde. Dazu ist folgendes zu sagen:

- Wie Sie aus Tabelle 1 ersehen sind die Steuervorteile in der Schweiz bei den relativ niedrigen Salären der Vergleichsgruppen gar nicht so markant. Bei den Pilotensalären ist dieser Unterschied sicher deutlicher. Trotzdem sind es im Normalfall nicht die Salärempfänger, die in die Schweiz «steuerflüchten», sondern Unterehmer und Geschäftsleute, die in der Lage sind, Millionenbeträge zu transferieren und/oder Briefkastenfirmen zu eröffnen. Es liegt also nahe, dass die Unternehmer, und somit auch unser Arbeitgeber, von der günstigen Steuersituation mehr profitieren als die Salärempfänger.
- Ein Teil der höheren Steuern und Sozialabgaben in den anderen europäischen Ländern kommt den Steuerzahlern meist in Form besserer Altersversorgung und besserer Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherungen zugute, sowie z.B. durch staatliche Förderung des Sparens, der Vermögensbildung usw. Höhere Steuern bedeuten also in der Regel auch höhere Leistungen des Staates gegenüber dem Einzelnen.

Aus diesen oben angeführten Gründen bin ich überzeugt, dass eine vernünftiger und fairere Vergleichsbasis für das «E.M.» der sog. Gesamtaufwand ist. D.h.: wieviel bezahlt die Firma an einen PiC oder Copiloten mit so und so vielen Dienstjahren an Salär, Kindergeld, VEF-Prämien, diversen Versicherungsprämien und Sozialabgaben (es wird jeweils für einige charakteristische PiC- und Copilotenbeispiele dieser Gesamtaufwand errechnet). Die Summe dieser Beträge ergibt ungefähr die Gesamtkosten der Firma pro Pilot (angenommene Beispiele). Es gilt nun

noch, all diese Werte für die gleichen Beispiele von den andern Firmen des «E.M.» zusammenzutragen und auszumitteln, um eine durchaus gerechte Vergleichsbasis zu erhalten.

Am Rande sei hierzu noch erwähnt, dass die «two-man-operation» auf Kurzstreckenflugzeugen auch in Europa noch nicht Allgemeingut ist, eine Tatsache, die für die betroffenen Firmen eine erhebliche zusätzliche und hier nicht berücksichtigte Belastung darstellt.

Es gäbe neben Nettosalär und Gesamtaufwand noch eine Anzahl anderer Vergleichsgrundlagen, die aber nie ernstlich zur Debatte standen, da sie alle weniger umfassend und aufschlussreich und damit weniger optimal sind, als diejenige des Gesamtaufwands.

Als Nächstes gilt es noch zu untersuchen, ob ein derartiger Vergleich mit ausländischen Gesellschaften der gleichen Branche zur Begründung von Salärforderungen überhaupt gerechtfertigt ist.

Ein erstes Argument für die Anwendung des «E.M.» ist die Internationalität unseres Berufes. Es ist kaum vertretbar, dass innerhalb des relativ begrenzten Raumes Europa grössere Lohngefälle bei einem Beruf bestehen, der an alle ziemlich genau die gleichen Anforderungen stellt und bei dessen Ausübung man täglich in Berührung mit ausländischen Kollegen kommt.

Tiefere Saläre für Piloten liessen sich allenfalls rechtfertigen, wenn das Lohnniveau in der Schweiz generell tiefer liegen würde als in den anderen europäischen Ländern. Das Gegenteil ist jedoch der Fall.

Wie Sie aus Tabelle 2 ersehen, liegt das Schweizer Lohnniveau bei den verglichenen Berufsgruppen eindeutig über demjenigen der anderen Länder des «E.M.». Diese Tatsache wurde mir zusätzlich von verschiedenen Bekannten für diverse andere Berufe bestätigt.

Wenn wir also unsere Saläre auch im Rahmen derjenigen unserer ausländischen Kollegen sehen möchten, so sind unsere diesbezüglichen Forderungen sicher mehr als gerechtfertigt.

Wie Sie alle wissen, stehen die Salärverhandlungen kurz bevor. Einige der Fragen, mit denen sich die Salärkommission vorbereitend zu befassen hat, habe ich hier angeschnitten, um, gemäss der Policy unseres neuen Präsidenten, alle Mitglieder wenigstens einigermaßen zu informieren und nach Möglichkeit zur Mitarbeit und eigenen Vorschlägen anzuregen.

Anmerkung: Sämtliche statistische Angaben sind Auszüge aus der SBG-Broschüre «Preise und Löhne in 31 Weltstätten». Sie geben den Stand vom Juli 1970 wieder.

TABELLE 1

Verfügbares Einkommen nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben
(in Prozenten des Bruttoeinkommens)

Städte	Primarschul- lehrer	Autobus- chauffeur**	Auto- mechaniker	Bank- kassier	Sekretärin
Amsterdam	80,4	83,0	64,0***	71,7	75,0
Brüssel	79,8	81,7	82,5	85,3	81,7
Düsseldorf	71,9	77,2	70,2	75,2	69,5
London	74,2	78,1	72,3	79,0	70,8
Paris	86,9	88,3	83,7	88,0	80,4
Rom	80,1	85,3	80,6	85,1	88,9
Mailand	88,4	82,8	87,7	80,5	83,0
Kopenhagen	69,8	71,4	72,2	66,1	77,8
Oslo	70,7	71,1	60,3	71,0	68,3
Stockholm	66,1	70,0	59,7	69,4	62,4
Total	768,3	788,9	733,2	771,3	757,8
Durchschnitt	76,8	78,9	73,3	77,1	75,7
Zürich	78,4	80,6	82,9	80,3	84,4
Durchschnitt ohne Skandinav. Länder	78,8	82,3	77,3	80,9	78,5

*** möglicherweise Druckfehler, da ausserordentlich tief im Vergleich mit anderen Amsterdamer Werten.

Der Durchschnitt ohne skandinavische Länder wurde ermittelt, um zu veranschaulichen, wie die etwas extremen Steuerverhältnisse in diesen Ländern den Durchschnitt beeinflussen, und um zu zeigen, dass sich die Steuerbenachteiligung der anderen europäischen Länder im Vergleich zur Schweiz ohne die skandinavischen Länder zumindest in diesen Berufskategorien durchaus im Rahmen hält.

TABELLE 2

Bruttojahreseinkommen * verschiedener Berufe (Index Zürich = 100)

Städte	Primarschul- lehrer	Autobus- chauffeur**	Auto- mechaniker	Bank- kassier	Sekretärin
Amsterdam	70	96	89	94	74
Brüssel	56	64	70	76	82
Düsseldorf	100	83	86	85	105
London	48	62	60	54	74
Paris	46	65	66	54	107
Rom	48	86	54	91	78
Mailand	49	87	55	98	88
Kopenhagen	94	104	111	98	92
Oslo	78	89	110	75	90
Stockholm	122	133	144	103	134
Total	711	869	845	828	916
Durchschnitt	71,1	86,9	84,5	82,8	91,6
Zürich	100	100	100	100	100

* Bei einem Vergleich der Nettojahreseinkommen würde sich das Zürcher Lohnniveau noch etwas stärker von demjenigen der anderen europäischen Städte abheben.

** Der Beruf des Autobuschauffeurs wurde nicht etwa gewählt, weil gewisse Kreise innerhalb der Swissair unseren Beruf gern dieser Kategorie zuordnen möchten, sondern er war zufällig in der SBG-Broschüre aufgeführt. D.B.

EK-Notes

Once again we are able to report continued improvement in the crew situation.

Swissair Pilot Allocations, July, 1971

	747	DC8	CV9	DC9	SLS	Tot.
Units	2	8	7	22	—	39
Operations	9	11	7	12	—	39
Line Captains	14	85	38	126	—	263
Line Copilots	18	89	39	137	—	283
Trainees	1	8	2	36	22	69
Totals	42	193	86	311	22	654

Pilot: Aircraft Ratios

	747	DC8	CV9	DC9	overall average	Tot.
Operations	4.5	1.4	1.0	0.5		1.0
Line Captains	7.0	10.6	5.4	5.7		6.75
Line Copilots	9.0	11.1	5.6	6.2		7.3
Trainees	0.5	1.0	0.3	1.6		1.8

Operations Pilot Production

	747	DC8	CV9	DC9
Total Hours	289	300	347	266
Average Hours per Pilot	32	37	49	22

Figures in heavy type indicate where the crew: aircraft ratio is less than 6:1.

It will be noted that on the DC9 the copilots are now in excess of the 6:1 ratio which accounts for the fact that only 2 copilots are rostered for more than 70 hrs, in July — an excessive figure for short-range operations — while 14 captains are planned to fly in excess of 70 hours.

The Coronado is still below the 6:1 ratio in both crew categories, and CV9 management pilots will have noticed that in addition to their official duties they are flying harder than any other long range pilots to correct this deficiency.

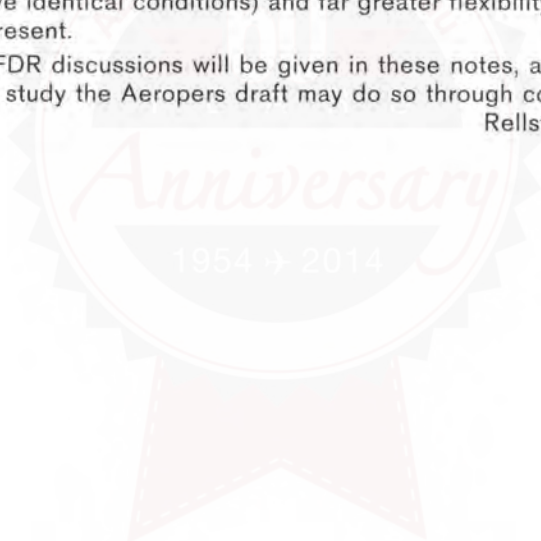
The Coronado also poses potentially expensive training problems, as CV9 pilots transitioning to the DC 10 will have to be replaced by pilots from the DC9. This will cause a training chain-reaction at a time when the DC9 is only just becoming stabilised, and when the Austrian opera-

tions are placing a strain on the DC9 sector. Furthermore, the training outlay is unlikely to be recovered if the CV9 is phased out shortly after the DC 10 arrives. The next promotion list will certainly make interesting reading.

The EK is currently presenting its new FDR recommendations to the management. Members may have felt that the EK has been less than successful in correcting the problems created by crew control for Aeropers members, however, the Commission feels that no permanent improvement can be effected while the present FDR's remain unchanged. Swissair's problem is to ensure a reasonable rate of pilot production while schedules are increasingly disrupted by traffic and other factors. Their solution would appear to be to maintain the present structure of the FDR's with all the 'special exceptions' loaded in their favour. Aeropers is offering a new FDR concept in which crews are planned for apparently excessive rest but in return they accept and handle delays. The system has the advantage of extreme simplicity, (about 5 FOM pages) universal application, (all pilots, regardless of sector or type of aircraft, would have identical conditions) and far greater flexibility of operation than at present.

Results of the FDR discussions will be given in these notes, and members wishing to study the Aeropers draft may do so through contacting the EK.

Rellstab/MSK



Man sollte . . .

- mit den administrativen Anpassungen (z.B. Formular «Déplacement Ansätze») auch einmal so rasch reagieren wie bei den Déplacement-Angleichungen nach der Aufwertung des Schweizerfrankens.
- eigentlich nicht in ganzseitigen SLS-Inseraten für den Pilotenberuf werben und gleichzeitig einem Überbestand entgegensehen.
- die Station Genf informieren, dass mit dem Begriff Departure-time tatsächlich dieselbe gemeint ist.
- sich fragen, ob man eigentlich das Kalb mit uns macht, oder wie lange wir es uns eigentlich noch bieten lassen sollen, wenn auf dem hinten schon gekürzten Kiesgruben-Parkplatz nun noch Projektstangen mit Sicherungsseilen weitere Parkplätze verbarrikadieren. Aopers an die Säcke! Manne i d'Hose!
- one should:
carefully read FOM 2.4.1. sheet 1:
212. Irrespective of the type of clearance received from ATC it is still the responsibility of the PIC to avoid collision with other aircraft as far as practicable. (If not practicable, are we **authorised** to collide?)
- take note of the fact that the VBZ has no licence to fly the tram standing ready at tarmac position B-O.
- provide a music box control for the DC9 which can only be switched on by boarding passengers.
- so rasch als möglich mit dem unseligen Brauch aufhören, Swissair-Flüge halb legal zu überbuchen. Passagiere, welche trotz rechtzeitiger fester Buchung (und Bezahlung!) schliesslich zurückgewiesen oder wieder ausgeladen werden, haben ihr Vertrauen in unsere Firma zu recht verloren. H.H.
- wieder einmal klar und deutlich festhalten, dass es sich bei der Swissair um einen sogenannten Dienstleistungsbetrieb handelt, um einen Betrieb also, bei welchem Menschen ihren Mitmenschen einen Dienst leisten, wenn auch nicht unbedingt gratis. Trotzdem muss dieser Dienst am Mitmenschen unser zentrales Anliegen bleiben, er ist nämlich Ursache, das gute Geschäft erst die Wirkung. Egoismus, Härte und Profitdenken laufen den Prinzipien eines Dienstleistungsbetriebes zuwider! H.H.

Unfall oder Krankheit?

Es wird leider jeder einmal in die Lage kommen, sich wegen Unfall oder Krankheit beim Crew-Control für einige Tage oder Wochen abzumelden. Normalerweise sollte sich die diensttuende Persönlichkeit des Crew-Controls darum interessieren, ob Krankheit oder Unfall vorliege. Möglicherweise empören Sie sich nun ob dieser Neugierigkeit — es geschieht aber in Ihrem eigenen, höchstpersönlichen Interesse. Liegt nämlich ein Unfall vor, so wird Ihnen während Ihrer Zwangspause die SUVA-Prämie erlassen. Es ist natürlich jedem anheimgestellt, die genaue Bezeichnung des Grundes seiner Arbeitsunfähigkeit zu verschweigen und dadurch auf die 26 Franken Monatsprämie zu verzichten. Doch wer den Rappen nicht ehrt, wird wahrscheinlich auch kein Interesse für den Ausgang der Salärverhandlungen bekunden!

Im Grunde genommen ist es eigentlich nicht Aufgabe der Aeropers, administrative Weisungen an das fliegende Personal über die Abwicklung der Krankheitsmeldungen zu erlassen. Nehmen wir deshalb an, die Ursache der Nicht-Orientierung durch die Swissair liege in der Arbeitsüberlastung und im enormen Personalwechsel bei den entsprechenden verantwortlichen Dienststellen.

Mit freundlichen Grüßen
K. Rutishauser





26th Annual Conference, IFALPA

Conference Report by J. Sterndale (Continued)

Airworthiness was the main theme of the discussions in Committee C, and amongst the papers discussed was a recommendation that States should develop requirements for non-flamable and non-toxic cabin materials as a matter of great urgency. Attention was drawn to a recent accident in which all the cabin occupants were asphyxiated by fumes from a fire which had caused the forced landing. The flight-crew were unharmed and evacuated from the aircraft safely. The Committee also deplored the fact that no airline had taken advantage of the possibility of installing fuel inerting systems even though such a system had been offered, in the case of one aircraft, by the manufacturer.

Committee D laboured under the disadvantage of being chaired by the writer, but despite this was able to complete its task relating to **Regional, Communications and Meteorology**. It was noted that at long last, the Australian «T» VASIS was about to be accepted into the ICAO Annex. Its adoption would certainly overcome the problems presented by the present so-called «Standard» system in the case of long-bodied aircraft, and it is expected to eventually supercede the present VASIS.

The Committee again drew the attention of the authorities to the desirability of the installation of DOPPLER/VOR rather than VOR wherever possible, and hope was also expressed that the French authorities in particular, though not exclusively, would give some thought to the re-positioning of combined VOR/DME transmitters rather than two widely separated stations. Motion was also made of the UK «SNOCLO» system, with the hope that it may be adopted throughout Europe, but it is obvious that the addition of an «opening time» broadcast would be an advantage.

A major development in this Committee was the proposal to approach ICAO (as well as IATA, as it seemed not unreasonable that their support would be assured) for a alternative routing in the North Pacific, as follows: 58°N 170°E - 55°N 160°E - 50°N 150°E - 46°N 145°E - MISAWA - TOKYO. This routing would enable aircraft to safely circumnavigate the Arctic jet stream and its inherent severe turbulence, sometimes of a prolonged nature. The use of this routing would require (1) the use of airports in the Kurile chain, the island of Sakhalin and the Siberian Peninsula for emergencies, (2) a communication system between Anchorage ARTC and Russian traffic control centres, such as they have in

Japan, and (3) a communication procedure for the use of aircraft to contact Russian control points. Now that the Soviet Union has joined ICAO it is hoped that they will agree to the requirements named.

Committee E studied a paper emanating from the **All-Weather-Operations** Study Group, relating to visual glide slope indications, and noting that the ICAO Annex 14 para 2.8.40 states that a VASIS system **shall** be provided to serve approaches to runways, whether or not the runway is served by other visual approach aids, or by non-visual aids, where in the opinion of the competent authority the runway is used by aeroplanes whose characteristics including speed and rate of descent are such that the approach path must be maintained within fine limits, (surely this describes a turbojet aircraft) came up with a resolution that after April 1st 1973 no turbo-jet aircraft shall be landed without continuous glideslope guidance. Aeropers abstained from voting on this resolution and subsequently did not ratify, as is our practice without prior instructions from the Vorstand, and the resolution failed.

Finance and Administration was the concern of Committee F, as usual, and some important decisions to come from there included the establishment of IFALPA Regional Offices at Hong Kong and Botoga respectively, on an experimental basis to expedite the Work of IFALPA in the region in the first case, and to ensure the ready availability of all IFALPA publications in the Spanish language in the second.

The IFALPA NEWS magazine was, in its present form, shelved, due to its high cost and problems of delivery, and the monthly newsheet is to be re-introduced.

A limit was placed on the funds available to the Exec. Secretary without consultations with the Principal Officers, and various other economies were instituted. This did not prevent, however, the urgent need for an increase in dues of \$ 1.50 per head and this increase, in the form of a resolution, was voted on subsequently in Plenary, and while recognising the need for increasing the Federations financial resources, Aeropers again failed to ratify after abstaining from voting, as again this is a matter for decision by the Vorstand, though it is thought that this need will be recognised and the affirmative vote recorded. It does not seem unreasonable in these days of increasing costs that IFALPA should finally resort to an increase in subscriptions, and we are fortunate in not having to increase our own dues in order to cover it. As a matter of interest, the proposal was strongly supported by the ALPA delegation, despite an increase in their costs, as a result, of \$ US 40'000 annually.

Finally, while the report here submitted in no way covers the vast amount of work completed by the Buenos Aires Conference, it was undoubtedly one of the most successful technical meetings we have had. This technically high level was matched or even exceeded only by the hospitality of

the Host Association, the Argentine Pilots Associations, together with the absolute unstinted assistance and encouragement of Aerolineas Argentinas whose open-heartedness reached the point of embarrassment.

I am extremely indebted to Capt. Heiz for his help and usual happy co-operation, and to our Secretary, Dr. Huber, and last but by no means least, the fact that the Aeroopers delegation was able to fly to Buenos Aires on a full aircraft in the middle of the season was due only to the generosity of Swissair to whom we extend our gratitude. Our old friend Capt. Stadelmann was conspicuous by his absence this year, and there were many who entrusted us to extend their good wishes to him.

It was, as in London, a pleasure as well as a privilege to represent Aeroopers at the Conference, and in deference to those members who have had to struggle through my entire report in English I finish with the following thought which is part of my own report of the R.V.P. meeting held prior to the Conference.

Wenig Gedanken scheint man sich auch über die potentiellen Gefahren des zollfreien Alkohols gemacht zu haben. Je 4 Flaschen Whisky für 250 Passagiere einer Boeing 747 bedeuten zwar einen erklecklichen Gewinn für die Verkaufsorganisation, aber im Falle einer Notbremsung auch 1000 tödliche Geschosse mit 700 Liter leicht entflammaren Alkohols, vom undeklarierten Gewicht ganz zu schweigen. Die der IFALPA Empfehlung zugrunde gelegte Idee ist nicht neu, es wäre jedoch an der Zeit, sie einmal aufzugreifen.

«That IFALPA shall urge States through ICAO, IATA, and Member Associations to revise their Customs and Excise laws in order to permit passengers entering respective States or territories, or returning to their own State from overseas to buy duty-free goods at the port of destination instead of departure».

John Sterndale

From other Publications . . .

From Airline Management, June 1971

Long after the present pressure is off the industry, Eastern Airlines Operations will keep thinking and running lean.

«We will do it through management discipline, by keeping hiring down and by increasing productivity,» says Frank Borman, EAL's new senior vp-operations group.

Borman claims the pilots are now concerned about the future. He regards ALPA contracts far too complicated and «reflective of problems from the DC-3 days.»

He has changes in mind, but these will be worked out with the pilots on the basis of cooperation. For example, he considers the pilot cadre too «fixed» and not flexible enough to allow advancement within the ranks. «**Maybe we ought to pay pilots on seniority alone and not on the basis of equipment flown,» he says.**

But if anything is going to come out of this area, Borman insists that it will come only because management has the confidence and the trust of the pilots: «We have this now and we will keep it.»

— Computers — «Eastern has so far not let the machines become the masters . . . I would like to automate crew pairings.»

Aus «Zürichsee-Zeitung» vom 10.7.1971

Preise und Löhne in 31 Weltstädten

Eine nützliche Broschüre der Schweizerischen Bankgesellschaft (sda) «Preise und Löhne in 31 Weltstädten» ist der Titel einer von der Schweizerischen Bankgesellschaft herausgegebenen 35seitigen Broschüre. Auf Grund von über 6000 konkreten Lohn- und Preisangaben wird darin versucht, die Unterschiede der Lebenshaltungskosten und Kaufkraftverhältnisse in 31 Weltstädten aufzuzeigen.

Grosse Unterschiede bei Preisen . . .

Unter den 31 untersuchten Grossstädten aller fünf Kontinente ist beispielsweise ein Warenkorb mit 25 ausgesuchten Nahrungs- und Genussmitteln in Tokio mit 99 Franken am teuersten und in Buenos Aires mit 49 Franken am billigsten. Zürich ist bezüglich dieses Warenkorbes mit 95 Franken die viert teuerste und Genf mit 89 Franken die acht teuerste Stadt. Während die Fleischpreise in beiden schweizerischen Städten zu den höchsten zählen, sind die Preise für Brot, Mehl und Zucker zumindest für europäische Verhältnisse niedrig.

Der Preis für die 20er-Packung einer international bekannten Zigarettenmarke ist nur in Bogota und Hongkong niedriger als in Genf und Zürich

(Fr. 1.50), in den übrigen 28 Städten jedoch höher. Ein normaler Herrenhaarschnitt kostet beim Coiffeur in Bogota Fr. 1.90 (ohne Service), ein Betrag, den die Berufskollegen in New York oder Chicago, die für diese Dienstleistung 13 Franken verlangen, gerade als Trinkgeld akzeptieren würden.

Sehr grosse Unterschiede finden sich bei den Mietpreisen. So variieren die durchschnittlichen Monatsmieten für eine Dreizimmer-Altbauwohnung zwischen 45 Franken in Lissabon, 205 Franken in Zürich, 210 Franken in Genf und 1225 Franken in New York und für neuere Dreizimmerwohnungen zwischen 300 Franken in Amsterdam und 2000 Franken in Tokio. Die entsprechenden Mietpreise in Genf sind 490 Franken und in Zürich 470 Franken.

... sowie bei Einkommen und Steuern

Der Einkommensvergleich zeigt, dass ein jüngerer, lediger Automechaniker in New York bei einem Bruttojahresverdienst von rund 44 000 Franken ungefähr 8 400 Franken oder 19,1 Prozent Einkommenssteuer zahlt, hingegen in Stockholm bei einem wesentlich geringeren Bruttojahreseinkommen von 27 440 Franken rund 35 Prozent. Ähnliche Relationen in der Steuerbelastung ergeben sich bei einem Verheirateten mit zwei Kindern. Der Bankkassier in Stockholm muss von seinem Bruttojahresgehalt in Höhe von 29 700 Franken rund 25 Prozent an die Steuerbehörde abliefern. Bei einem etwa gleichen Bruttoeinkommen von rund 29 000 Franken zahlen die Bankkassiere in Genf und Zürich mit Steuersätzen von 11,3 bzw. 11,5 Prozent bei allerdings unterschiedlichen Sozialsystemen lediglich zwei Fünftel der Steuern ihrer Kollegen in Kopenhagen und Stockholm.

Zürich: Überdurchschnittlich hohe Einkommen

Vergleicht man die Bruttoeinkommen, so verdienen die Primarschullehrer in Chicago, New York und Stockholm mehr, in Düsseldorf etwa gleichviel und in den übrigen 26 Städten weniger als in Zürich. Nach Steuerabzug wird das verbleibende Einkommen der Zürcher Lehrer sogar nur noch von ihren Kollegen in Chicago und New York übertroffen.

In der Einkommensskala nehmen die Autobuschauffeure unter den 31 den 7. Rang ein, bei den Automechanikern den 8. und bei den Sekretärinnen den 9. Rang.

Das Bruttoeinkommen der Bankkassiere ist in Chicago, New York und Stockholm höher, in Genf gleich und in allen andern Städten niedriger als in Zürich. Zieht man die Einkommenssteuer ab, so verbleibt auch den Stockholmer Bankkassieren wesentlich weniger als ihren Zürcher Kollegen, die damit an dritter Stelle in der Einkommensskala stehen.

Auf Grund der verfügbaren Unterlagen lässt sich zusammenfassend sagen, dass die Preise in Zürich für die Gesamtheit aller erfassten Waren

und Dienstleistungen leicht unter dem Durchschnitt liegen, die Einkommen der erfassten Berufe hingegen zur Spitzengruppe zählen. In bezug auf die Kaufkraft ihrer Einkommen nehmen daher die Konsumenten in Zürich einen Platz im ersten Drittel der von der Studie der Schweizerischen Bankgesellschaft erfassten 31 Weltstädte ein.

From the «Montreal Star, 29 June 1971:

The 12 largest U.S. airlines ended collectively \$ 211 million in the red last year; only two made a profit.

It took a very small miscalculation to land them all in the soup.

The rate at which non-scheduled airlines are carving out the market has driven the big operators to near-panic.

Traffic, as the airlines never cease to bewail, is not growing as fast as expected, and in America there is an actual drop in the number of passengers. But that is not really at the root of the trouble.

The airlines are still covering their direct costs. Even last year they were left with an operating profit of 5½ per cent after depreciation, which is barely half the 10 per cent they were striking in the mid-1960s. What they are not meeting today are interest charges on the raft of borrowing needed to buy new equipment.

During the 1960s, the shortcomings of airline management were offset by the spectacular improvement in the performance of the aircraft themselves. In a ten-year review of the economic progress of world airlines, prepared for ICAO, flying costs are shown to have fallen by a third, maintenance and overhaul by a half in the period 1960-70.

If the 3,771 jets in operation at the end of last year are doing 90 per cent of the work, as ICAO calculates, while the remaining 3,530 turbo-prop and piston engined aircraft between them do only 10 per cent, then the bulk of the world's flying is being done with substantially fewer aircraft than the 5,122 used in 1961.

This saved the airlines' skin and even produced spectacular earnings in the middle of the decade when they were the darlings of the stock exchange. It also led to a shift in the pattern of costs. Flying and maintenance used to account for nearly half the total. Now the two together account for just over 41 per cent, and costs on the ground, particularly selling and passenger handling bulk much larger than they did.

Higher wages won by newly-militant unions have pre-empted these savings as fast as they were made, particularly in the past three years. Airlines cannot look to manufacturers to get them out of trouble in the 1970s.

At the same time, by being inexcusably complacent about fares, the door was opened to competition from charter airlines which have, in effect, been taking up much of the growth in the market. It is regular scheduled air traffic at standard air fares that has let the airlines down. The charter business is still growing quite spectacularly.



Ist **Kalk** ein Problem in Ihrem Haus?

Nicht wenn Sie den

Neuen Suntherm

Wasserenthärter
besitzen.

Schützen Sie die teuren
Installationen und Apparate
mit einem

Neuen Suntherm

Wasserenthärter

wirtschaftlicher
preisgünstiger
kompakt
modern

Beratung, Verkauf und Service

SUNTHERM AG

8600 Dübendorf, Tel. (051) 85 16 61

Mitarbeiter der Swissair erfragen
den für Sie gültigen Spezialpreis

From the «Economist» May 8, 1971

Financially, Switzerland comes close on the heels of Norway, Sweden and Britain as the European country **with the worst inflation**. Over the last 12-month period consumer prices went up by 6,7 per cent, with the pace quickening in the past few months. Wages have been rising by 10 per cent a year and one of the key factors in the inflationary set-up is the acute shortage of labour, exacerbated by a general dislike of becoming even more dependent on foreign workers — their number in Switzerland is being held down to about 660,000.

From the «Economist» May 8, 1971

Life's getting tough

Both nationalised air corporations are now cutting capital expenditure, banning new recruitment and generally running up the storm signals. Since the British Overseas Airways Corporation announced a major economy drive roughly a month ago, the airline has put into the deep freeze its option on a further four Boeing 747s in addition to the 12 already on order, pushed off the construction of a second jumbo hangar by at least 12 months, and is wondering how to bring home to staff the fact that there are roughly twice as many of them as there ought to be.

The same frost is now blighting British European Airways; its chairman has warned that because revenue is not rising as fast as expected, both recruitment and capital spending will have to be reviewed. «It may mean that we will all have to work a little bit harder,» which is a tactful version of the same message that BOAC is trying to get across to its staff. It also signals that BEA is not going to be that anxious to sign orders for any new aircraft. BEA is not alone in this. In the United States, airlines have begun to cut back their buying; this week American Airlines followed the example of the even bigger United Airlines and dropped ten options that it held on McDonnell-Douglas DC 10 jets. Since Rolls-Royce went bankrupt, contracts that airlines had placed with Lockheed to buy the equivalent Tristar airliner have become void, so, in spite of protestations of support from Eastern Airlines, there's no knowing how many the airlines might take now, if in the end the aircraft proceeds.

From the «Daily Express», June 30, 1971

Pilot hurt

TORONTO, Tuesday. — Captain George Youngman cracked ribs when he fell 12ft. to the runway at Toronto airport after ground crew had removed the steps outside his B.O.A.C. jet without telling him.

(CANADA — LAND OF WIDE, OPEN SPACES — Editors)

From «The Daily Telegraph», Friday, June 18, 1971

The stress on the pilot

DAVID OWEN on the efforts being made to improve air safety by eliminating pilot fatigue

DURING the next eight weeks holiday charter flights will hit their highest peak ever. So quickly has the boom in airpackage holidays grown that demand is more than 50 per cent. up on earlier forecasts — the existing airways network is approaching saturation point, with many routes already operating at full stretch.

Yet, apart from tragedies like the recent Rijeka crash, flying has statistically never been safer. In 1969, British airlines lost not a single passenger, and only the freak crash of a DanAir Comet over Spain, with the loss of 112 lives, prevented them repeating the record last year.

The reasons are not hard to find — aircraft design now provides hosts of automatic aids and back-up systems. The tailfin on the Boeing 747 jumbo is built up from 17 separate and independent sections, so that the plane can still fly if part of it were lost through failure or impact. Modern airliners, like BEA's Tridents, can land by themselves; improved navigation aids can place an aircraft to within a matter of yards in rain, fog, snow or heavy cloud.

The real causes

Yet there remains one weak link in the chain: the human factor. And — ironically — it is the pilots, the people most closely involved in flight safety, who are the most worried. Too often, they feel, unexplained crashes are simply written off as due to «pilot error»; in their eyes, this is a symptom rather than a cause, and they want more attention turned on the human factors — stress, confusion, fatigue — which can help to cause accidents.

At this time of the year they see fatigue as the worst problem. Flights on many holiday routes are short-range trips, with a higher proportion of tiring take-offs and landings in the working day. Yet fatigue is difficult to measure — a pilot himself may not realise he is tired until extra strain, or an outside factor such as poor visibility or instrument or radio failure, place an additional load on him, and he makes a fatal mistake. «When you're tired, or under pressure, the first things your brain forgets tend to be those you learned most recently,» said Gp.-Capt. T. G. Dobie, Deputy Director of the Institute of Aviation Medicine. This means pilots can regress to techniques they used in older aircraft, or even to bad habits corrected in their initial training.

Certainly fatigue has been a problem in the past. When civil aviation started up again after the war, crews often flew long hours in the absence of any fixed limit. But a succession of crashes involving tired crews —

one Dakota crashed in Texas after the pilot had been on duty for 40 hours — led America to impose flight-time limitations on its airlines, and Britain followed suit in 1958. Now crews are restricted in the hours they can be on duty at one time, the hours they can work in a «duty month» and the total work they can do in a «duty year.»

Aircraft have become much faster and less demanding physically, but higher performance and denser traffic imposes a heavier mental load on the pilots. And faster long-distance flights mean rapid time-changes, with unknown effects on the body's rhythm and routine.

The Department of Trade and Industry and the RAF's Institute of Aviation Medicine are already trying to discover how serious this effect is. «We have two main objectives,» said Gp.-Capt. Dobie. «We are measuring heart-beat rates and other indications, like finger-tremor, to show which flying conditions are most taxing — and we're also looking at sleep patterns on long and short-haul operations to see how fatigue can build-up, especially when a pilot's sleep requirements are out of phase with local conditions.»

Already, pilot error has been suggested as the primary cause of the crash at Rijeka last month. And at Milan last year, the loss of a BAC One-Eleven on take-off was ascribed to the same cause — an engine failed on take-off, and the crew carried out the correct shuttingdown drill, on the wrong set of controls, so that two engines were lost instead of one, and the plane crashed. The crew had been on duty for 14 hours.

Layout factor

Partly, design and layout of the control panels may have contributed. «We would like to see designers of flight-decks divested of some of their nearabsolute authority,» said Capt. Laurie Taylor, Chairman of the British Airline Pilot's Association. But most airliners, like the CV-10 and the Concorde, now involve pilots' representatives in the design team, and for the time being fatigue remains the major problem. The present working limits were lowered in 1967, and many airlines impose their own lower limits. «These were built up on simple experience,» said Gp.-Capt. Dobie, «and they seem to work quite well.»

Some of the pilots disagree. «At present, the rules say not more than 15 hours' duty at a stretch for a two-pilot crew, and in our view that's too long,» said a BALPA spokesman. «And the limits for longer periods are not specified tightly enough, so you have some charter companies making their pilots fly right up to the monthly duty limit at this time of the year for as long as the season lasts, and only keep within the yearly limit because they do next to no flying in the winter.»

Aus der «Zürichsee-Zeitung» vom 27.5.1971

Hoffmann-La Roche: Gewinnbeteiligung für Mitarbeiter und Gratis-Genussscheine

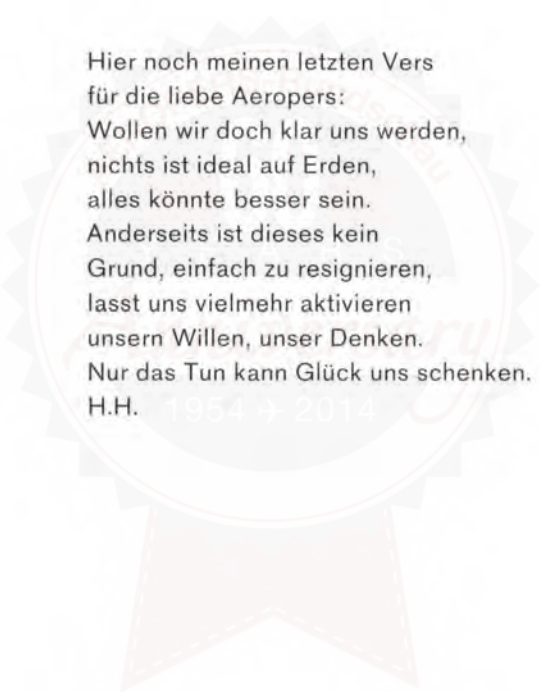
(upi/zsz) Zur Feier des 75jährigen Bestehens der Firma will der Verwaltungsrat der Hoffmann-La Roche AG in Basel an der Generalversammlung vom 16. Juni vorschlagen, die Mitarbeiter künftig am Gewinn zu beteiligen. An der Verwaltungsratssitzung vom Mittwoch wurde weiter beschlossen, der Generalversammlung die Ausschüttung einer um 60 Franken erhöhten Dividende von brutto 500 Franken vorzuschlagen. Nach dem genehmigten Rechnungsabschluss belief sich der Reingewinn der Firma im Geschäftsjahr 1970 auf 60,5 Millionen Franken und hat damit einen Zuwachs von rund 4,5 Millionen Franken erfahren.

Ferner sollen 6400 neue Genussscheine ausgegeben werden und den bisherigen Aktionären und Genussscheininhabern gratis zur Verfügung gestellt werden. Auf je 10 Aktien, beziehungsweise Genussscheine entfällt ein neuer Genussschein, der mit je einer Aktie der Sapac Corporation verbunden ist, deren Aktienkapital zu diesem Zweck erhöht werden soll.

Sämtliche 5500 Hoffroche-Mitarbeiter werden künftig jährlich denselben Betrag gutgeschrieben erhalten, wie er auf einer Roche-Aktie als Dividende ausbezahlt wird. Diese Gewinnbeteiligung wird aber nicht bar ausbezahlt, sondern dem Mitarbeiter gutgeschrieben und in einer Stiftung angelegt, weil das neue System die Vermögensbildung fördern will. Der Gesamtbetrag der Gewinnbeteiligung wird mit Auflösung des Dienstverhältnisses zur Auszahlung fällig. Für jedes bereits geleistete Dienstjahr sollen jedem Arbeitnehmer rückwirkend 400 Franken gutgeschrieben werden. Diese Übergangsregelung erfordert einen Betrag von 22 Millionen Franken.

Dracula Economis





Hier noch meinen letzten Vers
für die liebe Aeropers:
Wollen wir doch klar uns werden,
nichts ist ideal auf Erden,
alles könnte besser sein.
Anderseits ist dieses kein
Grund, einfach zu resignieren,
lasst uns vielmehr aktivieren
unsern Willen, unser Denken.
Nur das Tun kann Glück uns schenken.
H.H. 1954 → 2014

Organisation des Vorstandes

Präsident:	H. Hürzeler	Fach 17
Vizepräsidenten:	T. Patch	Fach 226
	P. Rellstab	Fach 116

Ressort	Verantwortlicher	Fach	Stellvertreter	Fach
Administration und Dokumentation	E. Heusser	Fach 362	Sekretariat	
Ausländerfragen	O. Kristiansen	Fach 1375	D. Staal	Fach 1430
Dachverband	P. Rellstab	Fach 116	M. Bethge	Fach 1828
Einsatzfragen	P. Rellstab	Fach 116	H. Hürzeler	Fach 17
EUROPILOTE	J. Sterndale	Fach 322	P. Bircher	Fach 274
Finanzen	P. Bircher	Fach 274	O. Kristiansen	Fach 1375
Flight Safety und Technical Information	D. Staal	Fach 1430	R. Schumacher	Fach 339
IFALPA	J. Sterndale	Fach 322	T. Patch	Fach 226
Information und Presse	E. Heusser	Fach 362	R. Schumacher	Fach 339
Navigatoren	M. Bethge	Fach 1828	vakant	
Salärfragen	K. Rutishauser	Fach 159	D. Baumeister	Fach 128
Schulfragen und Seniority	D. Baumeister	Fach 128	P. Rellstab	Fach 116
Security	R. Schumacher	Fach 339	E. Heusser	Fach 362
Versicherungen	K. Rutishauser	Fach 159	D. Baumeister	Fach 128

Sekretariat

Dr. W. Huber (privat 91 27 07)
 Frau N. Grösch-Bonhöte
 Ewig Wegli 10, 8302 Kloten, Telefon 84 65 15
 Postfach 83, 8058 Zürich-Flughafen

Einsatz-Kommission

Hauptvorsitz: H. Hürzeler
 Vorsitzende: P. Rellstab, M. Cross
 DC-8: W. Meyer (Typen-Chef), P. Habegger,
 C. Milne-Fowler
 CV-990: W. Pink (Typen-Chef), H. Maurer
 DC-9: E. Heusser (Typen-Chef)
 A. Atkins, K. Kurall
 Navigatorenfragen: M. Bethge

Versicherungskommission

Vorsitz: K. Rutishauser
 A. Bertschi, P. Gass, N. Grob, P. Habegger,
 O. Kristiansen, A. Kunz, C. Miazza,
 C. Milne-Fowler, W. Schatzmann,
 E. Schlatter, Dr. W. Huber

IFALPA-Kommission

J. Sterndale, E. Heiz, A. Atkins, L. Ritzl,
 D. Staal, W. Busenhart

Eidg. Luftfahrt- und Flugsicherungs-Kommission

A. Sooder, E. Heiz

Flugsicherheits-Kommission

Vorsitz: E. Heiz
 A. Bezzola, D. Friolet, O. Grunder, U. Reifler,
 W. Ruitler, H. P. Suter, R. Suter, D. Staal,
 G. Schaefer

VEF-Stiftungsratsmitglieder

J. Müggler, K. Rutishauser, A. Strehler,
 E. Scheller

Aeropcar-Delegation beim Dachverband

Präsident: H. Hürzeler
 M. Bethge, O. Kristiansen, P. Rellstab,
 Dr. W. Huber

Loss of Licence-Kommission

K. Rutishauser, W. Pink

Kommission für Ausländerfragen

Th. Patch, E. Bruinsma, J. Fosbrook,
 D. Staal

Romands

J.-P. Auberson, R. Meier, D. Moreillon

Planungs-Kommission Luftfahrt VHS, Luzern

R. Schilliger

IANC-Vertreter und Zollfragen

K. Schmidli

Kontrollstelle

O. Grunder, H. Dietschi

OASF-Kommission

Präsident: E. Hedlund
 L. Idle, S. van Scherpenzeel
 Sekretär: M. Cross

Stimmzähler

B. Bühler, H. Hofmann, W. Meier, K. Züger

Rundschau-Redaktion

M. Cross, R. Schumacher, Dr. W. Huber



