

rundschau

Mai/Juni 1989



**AERO
PERS**

Gentilina

Gutes Design
zum fairen Preis!


Unzählige
Ausführungs-
möglichkeiten.



möbel
schwarz

Möbelfabrik E. Schwarz AG
8004 Zürich, Stauffacherstr. 16
Telefon 01 - 242 70 50

Montag geschlossen
Di-Sa über Mittag geöffnet

 im Hof - Eingang Werdstrasse



Gross-Ausstellung

ND128

Offizielles Organ der Vereinigung des Cockpitpersonals der Swissair, erscheint alle zwei Monate.

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

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

Inhalt – Content – Sommaire	Seite / Page
Editorial	3
Liebe Mitglieder	5
Intern	
Neuaufnahmen	7
Termine	8
Generalversammlung	9
Versicherungen	
Aerosana-Mitteilungen	11
Pensionierten-Ecke	13
Moritz Suter – ein Portrait	15
American Airlines' Belief in Crew Resource Management	23
Yawspin	24/25
La Commission Romands	27
Mensch und Reorganisation	29
Die Marfan-Stiftung (Schweiz) dankt	32
To leave or not to leave – is that the question?	33
Humor	34/38
Sparen ohne Komforteinbusse	35
Callback	37
Man sollte . . .	38
Briefe an die rundschau	39
Impressionen	42
From other publications	43

Redaktionsschluss für die nächste Nummer: 25. Juli 1989

Redaktions-Team:

Henry Lüscher (H.L., Vorsitz)
 Albert Bargetzi (A.B., Lay out)
 Christian Genoet (C.G.)
 Jörg Kohler (J.K.)
 Felix Kuster (F.K.)
 Heiner Spörri (H.S.)
 Martin Waltenspühl (M.W.)
Auflage: 1800

**Redaktions-Adresse
 und Versand:**

Ewiges Wegli 10
 8302 Kloten
 Telefon (01) 814 15 15
 Telex 825 558 alps ch

**Druck und
 Inseratannahme:**

Vereinsdruckerei
 Zürcherstrasse 179
 8500 Frauenfeld
 Telefon (054) 21 18 45

Wohnen im Grünen sowie angrenzend an die Grünzone in Russikon-Ehrikon

Erstvermietung per 1. Oktober 1989 oder früher in Fünf-Familien-Haus

5½-Zimmer-Attika-Wohnung	Miete Fr. 2500.-/mtl. ohne NK
4½-Zimmer-Obergeschosswohnung	Miete Fr. 1580.-/mtl. ohne NK
3½-Zimmer-Obergeschosswohnung	Miete Fr. 1420.-/mtl. ohne NK
4½-Zimmer-Gartenwohnung	Miete Fr. 1650.-/mtl. ohne NK
3½-Zimmer-Gartenwohnung	Miete Fr. 1490.-/mtl. ohne NK

Diese Wohnungen verfügen über einen luxuriösen Ausbau, in jedem Zimmer Telefonanschlüsse, Infrarotwärmelampen in Badezimmer, Bad/WC, Dusche/WC, eigenen Waschturm usw.

Weitere Auskünfte unter Telefon 01 / 950 37 38 (Herr Vogt).

Erstvermietung in Schneisingen AG (8 km bis Baden)

Am Hang in Unterschneisingen, Gebiet Wysshus,
vermieten wir

Reiheneinfamilienhäuser

mit grosszügigem Umschwung.

Wohnen/Essen mit Cheminée 31 m², Küche, WC, Garderobe, 3 Schlafzimmer, Bad/WC, Estrich, Bastelraum, Waschküche, 2 Kellerräume, Gartensitzplatz, gedeckter Balkon, grosse Garage, Länge 8,6 m, Parkplatz.

Die Miete bleibt 3 Jahre unverändert

Monatlich Fr. 1950.- / Fr. 2300.-

Bezug ab 1. Juli oder später

Auskunft: (056) 83 44 55, R. Camenzind

Fallobst



Als vor über 50 Jahren die Forderung nach der 48-Stunden-Woche laut wurde, klang dies nach Utopie. Heute sind die damaligen Emotionen kaum mehr nachvollziehbar, da die Forderung von der Wirklichkeit längst überholt wurde. Galt damals die verlangte Arbeitszeitreduktion um acht Stunden als unverschämt, mutet die heutige Gewerkschaftsforderung nach der 40-Stunden-Woche bescheiden an.

Wie hoch will man die Ziele stecken, nach welchen Äpfeln will man greifen? Die Aeropers hat sich stets bemüht, realistische Zielsetzungen zu formulieren und versucht, diese mit fundierten Begründungen zu erreichen. Waren jedoch unsere Forderungen in der vergangenen Dekade zu bescheiden? Haben wir uns mit Fallobst begnügt, das heisst, hat die Swissair uns nur solche Zugeständnisse gemacht, die ohnehin schon reif waren? Wurde mit Verzögerungs- und Hinhaltenaktik erreicht, dass wir bereits mit Teilerfolgen zufrieden waren? Diese Fragen werden gegenwärtig im Vorstand erörtert, und die Antworten darauf können einen Weg darstellen, wie wir effizient zu den von unserem Präsidenten im nächsten Artikel skizzierten neuen Zielen hin kommen.

Vielleicht hilft der folgende Auszug aus einem Artikel über «labour relations» die gegenwärtige Situation zu relativieren, er zeigt zumindest auf, dass die heutigen Probleme nicht neu sind. Unser Redaktionskollege Jörg Kohler fand den Artikel in einer **rundschau** des Jahrganges 1961!

Die Ausübung der «labour relations» ist keinesfalls einfach. Um überhaupt zu einem Ergebnis zu gelangen, ist es unumgänglich, dass die Vertreter beider Seiten in grossen Linien denken können. Die alte Wahrheit, dass für einen Streit stets zwei nötig sind, verliert im Feld der «labour relations» gewiss nicht an Bedeutung. Werden Streitigkeiten oder gar Streiks von unparteiischen Dritten sorgfältig analysiert, so stellt sich beinahe immer heraus, dass der Fehler nicht allein bei einer Partei zu finden ist.

Vorerst und vor allem müssen beide Parteien das Prinzip anerkennen, dass sämtliche zur Diskussion stehenden Fragen entweder das Management als

Ganzes oder die Arbeitnehmer als Körperschaft berühren. Es kann daher keinen Raum für persönliche Interessen geben, und es darf auch nicht so sein, dass ein einzelner Verhandlungspartner den «schwarzen Peter» spielt. Es ist viel zu oft schon vorgekommen, dass die eine oder andere Seite eine einzelne Person herausgegriffen und gegen diese Attacken geritten hat und in der Folge dann die ganze Angelegenheit auf eine persönliche Ebene heruntergezerrt wurde. Es liegt uns daran, diesen Punkt herauszustreichen, denn auf beiden Seiten wurde leider schon viel gesündigt.

Beobachten wir die «labour relations» in einer Fluggesellschaft, so bekommt die Angelegenheit einen irgendwie internationalen Anstrich und reicht tiefer in die Sphäre der Geschäftsleitung hinein. Auf der technischen Seite ist genügend Raum für Ingenieure und Techniker, um mit den führenden Ingenieuren der Gesellschaft in Fragen des Wertbetriebes und der Flugzeugüberholung zusammenzuarbeiten. Die Piloten mit ihrer sehr spezialisierten Aufgabe sind, indem sie ja die aktive Flugoperation kontrollieren, von allen Belangen, die sich auf die Organisation beziehen, die direkt Betroffenen. Da eine Gesellschaft sich ja üblicherweise mit den Piloten bespricht, bevor sie wichtige die Operation betreffende Beschlüsse fasst und Entscheidungen fällt, ist der logische Weg, dies über die Vertreter der Pilotenvereinigung zu tun.

Endlos verlängerte Diskussionen oder Gespräche ohne entscheidende, abschliessende Antworten im Verlauf von Verhandlungen sind wertlos. Zu oft schon ist es vorgekommen, dass das Management, um ein gewisses Ergebnis oder eine gewisse Kernfrage zu vermeiden, zwar der guten Beziehungen wegen Verhandlungen pflog, aber anstatt essentielle Beschlüsse zu fassen, stets Gründe zur Hand hatte, weshalb weitere Diskussionen stattfinden müssten, nachdem vorgängig weitere Abklärungen vorgenommen worden seien. Eine solche Taktik zeitigt weit schwerwiegendere Folgen, als das Management sich vielleicht bewusst ist. Die Verhandlungsdelegation der Arbeitnehmer setzt sich ja schliesslich nicht aus Schwachsinnigen zusammen, weshalb sie, ist ein solches Spiel einmal durchschaut, schon allein um ihr Gesicht zu wahren gezwungen ist, ihren Mitgliedern solche Praktiken aufzuzeigen, was in der Folge zu einer Atmosphäre von enttäuschter Erwartung und eventuell von Verdruss und schliesslich von Zorn und Ärger führt.

Wir hoffen, dass der in unseren drei Gesprächen mit der Geschäftsleitung der Swissair von beiden Seiten bekundete Wille zu konstruktiven, sachlichen Verhandlungen gute Früchte tragen wird, wenn in der zweiten Hälfte dieses Jahres die Delegationen von Swissair und Aeropers über anstehende, konkret formulierte Anliegen verhandeln werden.

Henry Lüscher

Liebe Mitglieder

Es fällt mir nicht eben leicht, vor unserer Generalversammlung meinen Beitrag für die **«rundschau»** niederzuschreiben, und dies in einer Weise, die auch beim Erscheinen unserer Zeitschrift nach diesem wichtigen Anlass unseres Vereinslebens noch Gültigkeit hat. Ich mache deshalb den Versuch einer Standortbestimmung, wie sie auch an der GV präsentiert wurde.

Die Beziehungen zwischen den Cockpitbesetzungen und der Geschäftsleitung standen Ende 1988 auf einem Tiefpunkt, das gegenseitige Vertrauen war verlorengegangen. Mit der damals bevorstehenden Abstimmung über die provisorischen FDR drohte eine allgemeine Demonstration des Unwillens unserer Mitglieder. Diese Gefahr wurde auch der Geschäftsleitung bewusst. Mit der Aufnahme von Gesprächen auf höchster Ebene und mit dem Rückzug der provisorischen FDR durch Herrn Loepfe konnte vorerst eine Atempause eingeschaltet werden. Wohl entging Ihnen, liebe Mitglieder, die Gelegenheit, mit der Abstimmung symbolisch mit der Faust auf den Tisch zu schlagen. Das Resultat ist jedoch für uns dasselbe, wenn auch weniger spektakulär. Die Geschäftsleitung bekundete mit dem Rückzug ihren Willen, künftige Verhandlungen ohne Vorbehalte zu führen. Unter dieser Voraussetzung zeigte der Aeropers-Vorstand ebenfalls Verhandlungsbereitschaft, ist es doch gewiss im Sinne der Mehrheit der Mitglieder, wenn wir unsern Beruf unbelastet von Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber ausüben können.

Mit seiner Teilnahme an der Aeropers-Generalversammlung zeigt Herr Loepfe, dass er die Cockpitbesetzungen und deren Verband ernst zu nehmen gewillt ist, er wollte sich damit auch einen Eindruck von der Stimmungslage verschaffen. Einige Mitglieder äusserten Bedenken gegen die Anwesenheit des Präsidenten der Geschäftsleitung an unserer Vereinsversammlung. Der Vorstand ist jedoch klar der Meinung, dass wir nichts zu verbergen brauchen. Was intern gesagt wird, hat auch gegen aussen Gültigkeit, wenn es ehrlich gemeint ist. Zudem müsste es wirklich in jedermanns Interesse sein, Antworten auf brennende Fragen von höchster Stelle zu erhalten.



Die mit der Swissair vereinbarten Verhandlungen verlaufen auf mehreren Gleisen, nämlich GAV, FDR und Gesamtaufwand. Die Themen werden einzeln durch verschiedene Delegationen bearbeitet, das Resultat muss jedoch gesamtheitlich unsern Ansprüchen genügen. Wir haben anlässlich der Generalversammlung unsere mittelfristigen Zielsetzungen formuliert. Sie sind grösstenteils aus der Barometer-Umfrage hervorgegangen und sollen uns während der Verhandlungen leiten.

Die Verbandziele lassen sich wie folgt umschreiben:

1. **Lebensqualität**

- Ausgewogene FDR
- Korrektur der Bestände (Mitbestimmung)
- Erhöhte Einsatzstabilität
- Verbesserung des Status der Cockpit-Besatzungsmitglieder

2. **Gesamtaufwand**

- weiterhin automatischer Teuerungsausgleich
- positive Korrektur des Gesamtaufwandes
- keine weitere Nivellierung der Saläre
- Renten: Bessere Leistungen bei gleichbleibenden Beiträgen

3. **Verträge**

- Sozialpartnerschaft bedeutet Einhaltung geltender Verträge
- Schutz vor Unterwanderung
- Ausbau der Mitbestimmung

4. **Flight Engineers**

- Umschulung möglichst vieler F/E's zu Piloten
- Optimale Ausgangslage für die berufliche Zukunft
- keine sozialen Härtefälle

Mit diesen Zielsetzungen werden Ihre Interessen, liebe Mitglieder, berücksichtigt. Sicher sind diese hochgesteckt, sie laufen aber den Grundsätzen des Arbeitgebers Swissair nicht entgegen und sind deshalb ohne Abstriche diskussionswürdig.

Mit der Erklärung der Aeropers anlässlich der Besprechung mit Herrn Loepfe am 11. Mai, die Zukunftsprobleme gemeinsam mit der Geschäftsleitung meistern zu wollen und mit der allgemeinen Verhandlungsbereitschaft der Swissair wurden erste Massnahmen zu Vertrauensbildung ergriffen. Die Pendenz der Salärverhandlung vom letzten Herbst, wie auch personelle Fragen sind bis heute allerdings noch nicht aus der Welt geschafft. Der Vorstand und die Einsatzkommissionen werden deshalb weiterhin beim Erteilen von Ausnahmegewilligungen restriktiv sein. Es liegt nach wie vor im Interesse der Aeropers, wenn auch Sie sich im täglichen Betrieb entsprechend verhalten.

Ihr Heiner Spörri

Neuaufnahmen

intern

An der Vorstandssitzung vom Mai 1989 wurde folgender Pilot neu in die AEROPERS aufgenommen:



Marc Perrenoud

Wir heissen das neue Mitglied herzlich willkommen!

Termine



Copiloten-Hock

Montag, 26. Juni 1989, ab 19.30 Uhr, Restaurant Löwen, Kloten (1. Stock)

Pensionierten-Stamm

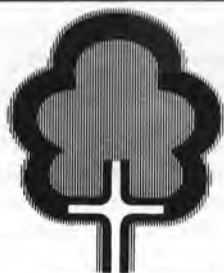
Dienstag, 27. Juni 1989

Dienstag, 25. Juli 1989, jeweils um 14.30 Uhr, im Restaurant Welcome-Inn, Amtsstube

AEROPERS-Triathlon

Samstag, 12. August 1989

wiederum organisiert durch Peter Küng 2 und Ruedi Isenschmid.
Freiwünsche bitte bis zum 27. Juni 1989 eingeben.



EVANGELISCHE SCHULE
BAUMACKER Baumackerstr. 15
8050 Zürich-Oerlikon

Die gesuchte Privatschule in Zürich-Nord

5.+6. Primar-, ganze Real- und Sekundarschule

- 5-Tagewoche, eigene Mensa, offizielle Lehrpläne
- Neuaufnahmen auch während des Schuljahres
- Fragen Sie unsere jetzigen Swissair-Eltern!
- **Telefon 01/312 60 60.**

Generalversammlung 1989



Die 44. Generalversammlung fand am 1. Juni im Hotel Mövenpick, Glattbrugg, statt. Mit einer Verspätung von 15 Minuten konnte unser Präsident 340 (!) Aktiv- und 14 Passivmitglieder begrüßen. Als Gäste eingeladen waren Frl. Scheidegger und Frl. Müller von Aerosana. Frl. Leuzinger, unsere Sekretärin, überreichte jedem Gast beim Eintritt eine AEROPERS-Nadel.

Die Stimmung war erwartungsvoll, da sich die Mitglieder viel von dem Gespräch unseres Direktionspräsidenten erhofften.

Die statutarischen Traktanden wurden schnell und unproblematisch abgehandelt. Tagespräsident, Herr W. Gubser, gab dann die Wahl- und Abstimmungsresultate bekannt. Die genauen Zahlen werden Sie in einem separaten Bulletin erhalten. Beeindruckend war die hohe Mehrheit, mit welcher die Traktanden angenommen wurden. Dies zeigt eindeutig das grosse Vertrauen, das unser Corps dem Vorstand entgegenbringt.

Der Tagespräsident bedankte sich bei den Herren des VEF-Stiftungsrats für ihre wichtige Arbeit und ihr Engagement. Er schloss seine Rede mit einem Appell an unsere Einheit und Solidarität.

Ein Antrag von F/O M. Elliker sorgte dann für die erste Diskussion.

Er sei nicht zufrieden mit der Arbeit unseres Vorstands und wolle eine neue ausserordentliche Vorstandswahl einberufen. Nach einer regen Diskussion wurde sein Antrag mit einer überwältigenden Mehrheit abgelehnt. Es ist nicht der Moment zu reorganisieren, wichtiger sei die Kontinuität in der bestehenden Arbeit unseres gewählten Vorstandes. Ein zweiter Antrag, der eine Regelung des Status AEROPERS-Swissair-Funktionär-Tätigkeit verlangt, wird in den nächsten Wochen zur Abstimmung vorgelegt.

In seiner Ausführung erinnerte unser Präsident H. Spörri an die verschiedenen Fakten, die zur Klimaverschlechterung führten. Die Barometer-Umfrage zeigte eindeutig, wo die Bedürfnisse und Sorgen liegen und auf welchen Gebieten weiter gearbeitet werden soll. Der Vorstand will mit der Mitgliederunterstützung eine klare Linie durchziehen und gemeinsam mit der Swissair neue, befriedigende, für alle akzeptable Lösungen anstreben.

Nach der Pause konnte jedes Vorstandsmitglied über spezifische Themen eine Rede halten. Die Referate waren präzise, detailliert und umfassten alle aktuellen Probleme, wie Arbeitsprogramm, AEROPERS-Politik, Konzernflotte, Saläre, FDR's, Seniorität, F/E Zukunft und F/O-Karriere. Herr E. Scharp erhielt grossen Applaus für sein Referat «Salär» und konnte klar beweisen, dass unsere Entlohnung gegenüber der Steigerung der Produktivität nicht mehr entspricht.

Der im zweiten Teil der GV anwesende Direktionspräsident hatte Gelegenheit, sich vor seinem Referat mit unseren Sorgen, Anliegen und Hoffnungen vertraut zu machen.

Der letzte Teil unserer GV bildete die mit hohen Erwartungen verbundene Diskussion mit Herrn Loepe. Nach seiner Einleitung, die etwas zurückhaltend ausfiel, stand er während mehr als zwei Stunden unseren Fragen zur Verfügung und konnte sich so ein Stimmungsbild des Piloten-Corps machen. Jedes Mitglied hatte Gelegenheit persönliche, berufsbedingte und allgemeine Fragen zu stellen. Herr Loepe hörte sich die zum Teil emotionsgeladenen Äusserungen ruhig an, und seine Antworten fielen hoffnungsvoll, wenn auch wenig konkret aus. Die Bereitschaft, gemeinsam am gleichen Seil zu ziehen, für das allgemeine Wohl der Swissair, konnte er aus verschiedenen Statements entnehmen.

Seine Präsenz alleine zeigte uns allen, dass unsere Probleme ernst genommen wurden. Sein Versprechen, für ein grösseres Verständnis unserer Anliegen, ein besseres Bild unseres Berufes in der Swissair und Öffentlichkeit zu entwickeln, seine Bereitschaft zu einem offenen Dialog, hinterliessen den Eindruck, dass wir uns gemeinsam in einer vertrauensvollen partnerschaftlichen Beziehung auf dem richtigen Weg befinden.

Begleitet von grossem Applaus beendete Herr Loepe gegen ein Uhr morgens die Diskussion mit dem Appell, der Zukunft eine Chance zu geben.

Hoffentlich bleiben diese Versprechungen nicht nur leere Worte und werden in nächster Zukunft in Fakten umgewandelt. Obwohl die momentane Motivation und das Arbeitsklima ein Tief erreicht haben, ist der Wille von beiden Seiten vorhanden, um gemeinsam eine Besserung der Situation zu erreichen.

C. G.

Versicherungen



Aerosana-Mitteilungen

Aus dem Versicherungsbüro

Unsere Mitarbeiterinnen auf dem Krankenkassenbüro freuen sich immer sehr über persönlichen Kontakt mit ihren Mitgliedern und versuchen, Ihnen die bestmögliche Unterstützung in allen Krankenversicherungsfragen zu bieten. Die Krankheit selbst bleibt Ihr eigenes Problem, das Sie mit Hilfe eines Arztes zu lösen haben. Nur zu oft ist heute der Patient für den Arzt ein Objekt, das es zu reparieren gilt in möglichst «effizienter» und rationeller Art und Weise. Viele Fragen und Zusammenhänge bleiben unklar und ein ungutes Gefühl des Ausgeliefertseins macht sich breit.

Wir möchten Sie dazu aufmuntern, beim Arzt auf seiner Informationspflicht auch bei vollem Wartezimmer zu bestehen. Um Ihnen eine zusätzliche Informationsmöglichkeit zu schaffen, haben wir im Versicherungsbüro eine kleine **Bibliothek** angelegt. Sie können Bücher über Anatomie, Physiologie, Flug- und Sportmedizin, alternative Heilmethoden und anderes einsehen oder ausleihen. Wir nehmen auch gerne Anregungen für weitere Fachgebiete entgegen.

Wir möchten Sie bitten, für grössere Behandlungen und Kuren **vor dem Beginn** eine Kostenabklärung bei der Krankenkasse vorzunehmen. Dies verhindert, dass Sie durch nicht übernommene Leistungen überrascht werden, und wir können Sie im voraus genau über Ihre Versicherungsdeckung informieren.

Ihre Aerosana

Berufskrankheiten

Gemäss GAV Art. 30 heisst es: Die Besatzungsmitglieder sind bei der SUVA (Schweizerische Unfall-Versicherungsanstalt) gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen sowie anerkannten **Berufskrankheiten** versichert. Was Unfälle betrifft, dürfte der Ablauf klar sein: Formular bei der Swissair Lohnbuchhaltung (FRZLU) verlangen, ausfüllen und retournieren. Der administrative Ablauf von Berufskrankheiten ist genau gleich!

Senden Sie bitte die Rechnungen von Berufskrankheiten nicht zur Aerosana, weil die Arztrechnungen sehr allgemein codiert sind und die Aerosana nur schwer zwischen Berufs- und anderen Krankheiten unterscheiden kann.

Bleibt noch die Frage: Welche Krankheiten gelten als Berufskrankheit?

- Gmäss SUVA:
- Amöbiasis
 - Gelbfieber
 - Hepatitis Epidemica (= Hepatitis A)
 - Malaria

sofern die Infektion während eines beruflich bedingten Auslandsaufenthaltes ausserhalb Europas erfolgte. Für alles andere, zum Beispiel Ohrenentzündung, Stirnhöhlenentzündung, Rückenprobleme usw. muss von Fall zu Fall entschieden werden.

Bei der SUVA hat man uns versichert, dass Besatzungsmitglieder im Zweifelsfalle durchaus den Weg zur SUVA wählen können, und dass diese Instanz die Sache im Falle einer Ablehnung automatisch an die Krankenkasse weiterleitet.

Zusammengefasst:

Unfall und mit dem Beruf zusammenhängende Krankheiten von Besatzungsmitgliedern:

- entsprechendes Formular bei der Swissair Lohnbuchhaltung (FRZLU) verlangen. Die Verrechnung geschieht direkt mit Arzt oder Spital.

In allen andern Fällen:

- Rechnung an die Krankenkasse Aerosana.

Wir hoffen Ihnen aufgezeigt zu haben, dass ein korrekter administrativer Ablauf unsere Kasse erheblich entlasten kann.

Wouter Dockheer

Pensionierten-Ecke



Mit dieser neuen Rubrik möchten wir unseren pensionierten Kollegen ein Forum geben, worin sie sich an die Aktiven oder ebenfalls schon pensionierten AEROPERS-Mitglieder wenden können.

Von vielen Aktiven erhalten wir Fragen wie: «Weisst Du eigentlich, was der Kollege X heute macht?» – «Hat Y eigentlich seine Pläne alle verwirklichen können?» usw.

Wir laden schreiblustige Pensionierte ein, hier in diesem Forum ihre Erfahrungen, Erlebnisse, Ratschläge, Kommentare, Wünsche einem sehr interessierten Publikum mitzugeben!

Zu Beginn publizieren wir eine Einladung nach Australien und eine (beachtliche) emotionale Unmutsäusserung über die neuen Passivbeiträge.

Liebe Kollegen,

«Unser» ehemaliger Kollege Stan Patch schreibt mir:

Die GV der Queensland-«Filiiale» der Assn. of Retired Australian Airline Pilots hat mich letztes Jahr zu deren Vizepräsident ernannt – ein Schritt zum Präsidenten an der diesjährigen Versammlung! (?)

Deren nationales Jahrestreffen findet diesmal am Wohnort von Stan statt und er würde sich freuen, an diesem Anlass auch Kollegen aus der Schweiz begrüssen zu können.

(Pers. Anmerkung: «Australienreisende» sollten ohnehin den lohnenswerten Abstecher an die schöne Gold-Coast einplanen.)

Aus dem Programm dieses Treffens (vom 28. 8. – 1. 9. 1989):

Aug. 28. (Mo): Einschreibung / Luncheon

29.: Schiffahrt mit «Barbecue» – Luncheon zu einer Insel.

30.: Sporttag: Tennis, Rasenkegeln, Golf (a/ Stan's Golf Course) bzw. für Nichtsportler Busfahrt ins «Hinterland» mit Picknick.

31.: Zugfahrt ins nördliche NSW mit Luncheon im «Country Club» in Tumbulgum.

Sep. 1.: «Farewell-Dinner» im «Seaworld» (Surfers Paradise).

Stan könnte für Hotelunterkunft behilflich sein. (\$ 45.–/60.– DZ – vermutl. Aus\$)

Interessenten wenden sich direkt an Stan:

J. S. Patch, 31 Sunrise Boulevard, Surfers Paradise / Queensland 4217, Australia.

Max Süss, pens. F/E

Erhöhung der Mitgliederbeiträge für Passiv-Mitglieder

Liebe Kollegen im Vorstand,

Anlässlich des letzten Pensionierten-Stammes wurde unter anderem auch die Erhöhung der Mitgliederbeiträge besprochen. Es war den Anwesenden klar, dass nach zehn Jahren eine solche wohl unumgänglich geworden ist. Mit den im Kommentar des Vorstandes angegebenen zehn Prozent wären denn auch alle einverstanden gewesen, nicht aber mit den *66,6 Prozent*, mit welchem Sie die Pensionierten nun *kommentarlos* zu beglücken gedenken.

Natürlich ist uns klar, dass mit den bisherigen 30 Franken die Auslagen des Verbandes für die wachsende Zahl der Passiv-Mitglieder kaum mehr gedeckt sind. Die meisten von uns schätzen den Erhalt von Rundschau und von Bulletins; wir freuen uns auch auf das von Ihnen jährlich organisierte Pensionierten-Treffen und sind auch dankbar für Ihren Einsatz beim VEF-Stiftungsrat zugunsten des Teuerungsausgleiches für Rentner. In diesem Sinne wäre denn auch eine Erhöhung von zehn Franken oder 33 Prozent kommentarlos geschluckt worden; eine solche von 66,6 Prozent hätte aber *unbedingt begründet werden sollen!* Betreffen doch die in Ihrem Kommentar erwähnten Gründe primär die Anliegen der Aktiven und nicht unbedingt jene unserer Gruppe, die seinerzeit während Jahrzehnten ebenso aktiv mitgeholfen hat, in der AEROPERS all das aufzubauen, was heute jung und alt dient.

Es ist uns allen klar, dass uns die Erhöhung von 20 Franken nicht umbringt und dass wir überdies die Möglichkeit haben, gegen den Antrag des Vorstandes zu stimmen. Solches aber macht man nach -zig Aeropersjahren nicht gern.

Im Auftrag der am letzten Stamm anwesenden Passiven, mit trotzdem herzlichen Gruss

Euer Hano Hürzeler

Moritz Suter – ein Portrait

Für viele ist Moritz Suter immer noch in bester Erinnerung als ehemaliger Kollege im Swissair-Cockpit. Uns interessierte, wie er den Wechsel vom Cockpit zum Manager einer Fluggesellschaft erlebt hat, wie seine Gefühle gegenüber seinen und den Swissairpiloten sind und welche Aussichten er für seine Gesellschaft im Rahmen des Swissair-Konzerns sieht.



rundschau: Herr Suter, Sie gelten unter Ihren Kollegen als einer, der während der Swissairzeit «eine ruhige Kugel» geschoben hätte, einer der den Pilotenberuf nur als Sprungbrett zu höherem ausgeübt hätte.

Moritz Suter: Ich bin voller Überzeugung und Begeisterung Pilot geworden, für mich ging ein riesiger Bubenraum in Erfüllung. Ich hoffe, es ist auch heute noch so bei den Jungen. Für mich war es damals undenkbar, diesen Beruf einmal aufzugeben. Ich habe mich voll mit dem Beruf, der Swissair und dann auch mit der AEROPERS identifiziert.

Was heisst «eine ruhige Kugel»? Ich denke, ich habe mich überall voll eingesetzt. Wenn ich etwas mache, dann immer engagiert, anders kann ich nicht. – Es ist vielleicht eine Frage der Interpretation. Als Kapitän habe ich mir angewöhnt, Prioritäten zu setzen. Wenn zum Beispiel das Flugwetter ideal war, alles stimmte, dann bin ich mit dem Copiloten halt fünf Minuten länger beim Kaffee gesessen. Ich bin mit Liebe und Hingabe Pilot gewesen und bin mir keiner Vernachlässigung der Pflichten bewusst. Wenn es den Kollegen gegenüber so ausgesehen hat, dann ist es eben eine Frage der Interpretation. Ich habe immer versucht, die Relation zwischen Effort und Resultat zu optimieren.

Aber ich habe mich immer um Extraleistungen bemüht. Sehen Sie hier, diese Ordner mit Passagierkorrespondenz dokumentieren die umfassend wahrgenommenen Kapitänspflichten. Gelebte Kundennähe schon vor 15 Jahren!

rundschau: Sie waren auch in der AEROPERS-Salärkommission?

Moritz Suter: Ja, als Copilot. Und auch dort habe ich mir «ein Bein ausgerissen», war sehr engagiert. Allerdings hatte ich ein nicht sehr langes Gastspiel, da ich wegen Differenzen mit einem Vorstandsmitglied die Konsequenzen zog und ging.

rundschau: Was bewog Sie, die Crossair zu gründen?

Moritz Suter: Meine Faszination für die Luftfahrt, meine hohe Motivation als Kapitän waren sicher mit ein Grund, der zur Geburt der Crossair führte. Ich sah, dass es damals nicht gut war, 100plätzig Flugzeuge auf Strecken einzusetzen, wo nur 10 bis 20 Passagiere befördert wurden.

Ich war ein hochmotivierter Swissairmitarbeiter, die Swissair hat mir immer sehr nahe gestanden, steht mir heute noch nahe und wird es auch in Zukunft sein. Ich versuchte auch, die Idee einer Regionalfluggesellschaft, wie es sie in Europa damals noch nicht gab, der Swissair anzubieten.

In den Staaten habe ich die Entwicklungen studiert und eine Gesellschaft ausgesucht als Modellfall. Bei Air Wisconsin habe ich mir ein klares Bild gemacht, wie eine Regionalgesellschaft strukturiert sein könnte. Aufbauend darauf habe ich mir ein europäisches Modell ausgedacht und das Projekt mit allem Drum und Dran am 17. Juni 1978 der Generaldirektion der Swissair präsentiert. Ich schlug der Swissair eine Beteiligung vor, obwohl ich viele Leute, Kollegen aus dem Cockpit, Verwaltungsräte, Geschäftsleute hatte, die mich unterstützten, aber dass die Swissair mitmachen musste, war für mich und meine Freunde Voraussetzung. Denn die Crossair wollte nicht Konkurrenz, sondern Ergänzung sein. Ein langer Leidensweg mit viel Hin und Her begann dann, dessen Ausgang Sie kennen.

rundschau: Sie waren damals erst 34 Jahre alt. Könnte Ihre «Jugend» ein Hindernis für die Zusammenarbeit gewesen sein?

Moritz Suter: Mein Alter spielte für mich keine Rolle, ich war es gewohnt, alles so gut wie möglich zu machen, keine halben Sachen, und habe mein Wissen und meine Erfahrung in dieses Projekt gesteckt und war überzeugt davon. Rückblickend muss ich sagen, vielleicht war dieser Weg der einzig richtige, dass die Crossair anfänglich auf sich selbst gestellt war und sich hart behaupten musste. Der Erfolg der Regionalgesellschaften in Europa zeigt uns heute, dass wir damals genau richtig gedacht hatten.

rundschau: Woher nehmen Sie Ihre Piloten heute und in der Zukunft?

Moritz Suter: Ich habe vor einem halben Jahr meine Idee eines neuen Ausbildungsmodells vorgestellt. Heute muss ich von meinen Piloten eine B-IFR-Lizenz verlangen, die Crossair kann keine ab-initio-Piloten subventionieren, so gerne wir dies würden zwecks einer zielgerichteten Schulung. Also muss jeder zukünftige Pilot seine Grundausbildung in der Höhe von bis zu 60 000 Franken selber bestreiten. Wir möchten möglichst junge Piloten, aber dort stellt sich die Frage, wie der einzelne die Ausbildung finanzieren soll.

Hier hängt meine Idee ein. Wieso soll der Staat nur die Swissairpiloten subventionieren? Im Rahmen der gesamtschweizerischen Luftfahrt hat zum Beispiel eine CTA, Rega, Zimex, Aeroleasing, Jet Aviation oder eben Crossair auch einen wichtigen Platz inne und auch für diese sollte der Nachwuchs optimal gefördert werden.

Aufgrund eines Aufnahmegesprächs würden wir einen Kandidaten, der bereits eine PP-Lizenz oder absolvierte FVS haben müsste, einer regionalen Flugschule zuweisen, wo er bis zur B-IFR-Lizenz ausgebildet würde. Das ganze wäre voll oder teilweise vom Staat subventioniert oder von Gesellschaften teilweise gesponsort oder mit einem staatlichen Darlehen abgedeckt. Einen Lohn könnten wir während der Ausbildung natürlich nicht zahlen, den bekommt ein Student am Tech ja auch nicht.

So können wir jedoch jedem, der geeignet ist, ermöglichen, Pilot zu werden.

rundschau: Wie hoch ist Ihr Pilotenbedarf?

Moritz Suter: Wir haben im letzten Jahr 50 Piloten angestellt und 1989 werden es nochmals so viele sein. Wir rechnen mit einem Bestand von 300 Piloten bis Ende 1992, was in etwa mit der oberen Grenze der Expansion einer schweizerischen Regionalgesellschaft erklärt werden könnte.

rundschau: Eine Idee der AEROPERS war, die kommenden 50-Plätze von SLS-Abgängern fliegen zu lassen, die dann nach etwa 3 Jahren zur Swissair übertreten. Hinter der Überlegung stand der Gedanke, dass die grossen Regionalflugzeuge fast ausschliesslich für die Swissair eingesetzt werden.

Moritz Suter: Sehen Sie, die Frage – nicht nur in der Fliegerei – ist doch: wie kann ich meine Mitarbeiter motivieren? Jedes grössere Flugzeug ist eine solche Motivation, die ich meinen Piloten geben kann. Ich glaube kaum, dass es goutiert würde, wenn Swissairpiloten für eine «stage» zur Crossair kämen und diese Flugzeuge bewegen würden. In meinem Pilotenkorps würde dies zu einer Konfliktsituation führen.

Wir haben diese Idee auch geprüft und sind zum Schluss gekommen, dass es so wie es heute ist, am besten ist. Was würde mit der Qualität im Cockpit passieren, wenn die Crossair nur «Durchlauferhitzer» wäre? Wir wollen selbständig bleiben und unseren Piloten eine gesicherte, motivierende Zukunft bieten und unsere Unternehmenskultur nicht ändern.

rundschau: Ihre Piloten bewerben sich aber bei CTA, TEA, LTS und anderen. Offenbar können Sie nicht genug Motivation bieten?

Moritz Suter: Sehen Sie, wenn ich vergleiche wie «scharf» ich darauf war, vom Metropolitan auf die Coronado zu schulen, so begreife ich meine Leute. Ein grösseres, schnelleres Flugzeug ist immer eine Herausforderung. Bei der TEA stammen übrigens fast die Hälfte der Piloten von der Crossair. Wichtig in diesem Zusammenhang ist die Erkenntnis, dass wir leider der operationelle Wegbereiter für die TEA sind, eine Gesellschaft, die in Zukunft die Swissairgruppe stark konkurrenzieren könnte.

rundschau: Wollen Sie nicht auch Jets anschaffen?

Moritz Suter: Unsere Flugzeuge stehen schon jetzt oft an der Kapazität an. Deshalb ist der Einsatz der Fokker-50 dringend und schnell nötig. Lieber hätten wir die Fokker-100 gehabt, aber die Hälfte tut es uns vorläufig auch. Spass beiseite – in Europa bestellen die Regionalgesellschaften die Fokker-100 in zunehmendem Mass. Ab Lugano haben wir Crossairstrecken, für die eine Fokker-50 bereits zu klein ist.

Wir sind durch den Vertrag mit Swissair an Flugzeuge mit weniger als 60 Plätzen gebunden. Doch zeigt unsere Verkehrsentwicklung eindeutig, dass wir um 1995 fünf bis zehn Flugzeuge in der Kategorie 80 bis 100 Plätze brauchen. Für Lugano kämen die BAe-146, die Boeing 737-500 oder die Fokker-100 in Frage. Aus der Sicht der Konzernstrategie der Swissair wäre die F-100 vor allem auch wegen der Optionen, welche die Swissair für sechs weitere Flugzeuge hat, am verlockendsten. Unsere Visionen über die Flottengrösse der Crossair in den 90er Jahren sind: 8 bis 12 Saab 340, 25 bis 50 Saab 2000 und 8 bis 12 Fokker-100. Dabei sind allfällige Beteiligungen in Frankreich, Italien und Deutschland inbegriffen. Damit hoffen wir, der Deregulierung gewachsen zu sein.

rundschau: Dann würden Sie sogar meinen, Ihre Piloten sollten auch die Fokker-100 der Swissair operieren?

Moritz Suter: Das könnte ich mir vorstellen. Die Swissair sollte sich auf Langstrecken und high-density-Verkehr konzentrieren und diese Gebiete noch weiter ausbauen. Die Piloten könnten dort effizient gebraucht und eingesetzt werden, ohne dass es einen Überbestand gäbe. Die Swissair hat einen zu teuren Overhead, als dass die kleinen Flugzeuge in einem deregulierten Markt, wie er nach 1992 vorgesehen ist, kostenwirksam betrieben werden können. Aber die Swissair hat abgelehnt, angeblich weil die AEROPERS dagegen ist.

rundschau: Wir wurden nie gefragt.

Besteht nicht die Versuchung, mit einer Tochtergesellschaft wie Ihre CPS, deren Lohnstruktur tiefer ist, einen gewissen Druck auf Ihre Piloten auszuüben, falls sie Forderungen stellen?

Moritz Suter: Absolut nicht. Der Entscheid, die Metroliner von der CPS betreiben zu lassen, war aus rein ökonomischen Gründen gefallen. Auf die Swissair übertragen ist die gleiche Überlegung anwendbar, weshalb der Regionalluftverkehr nicht von der Swissair betrieben wird. Die Gesamtkostenstruktur ist zu hoch.

rundschau: Ihre Argumentation ist jetzt die eines Managers. In Ihrer Zeit in der Salärkommission haben Sie vermutlich den Managern nicht alles abgenommen. Nun stellen Ihre Piloten Lohnforderungen, die Sie kontern müssen. Wie ist Ihre Wandlung vor sich gegangen, vom engagierten Arbeitnehmer zum ebenso engagierten Arbeitgeber? Sie haben ja mal gesagt, Ihre Piloten brauchten keinen Verband, Sie schauen gut genug für sie.

Moritz Suter: Das war tatsächlich ein sehr eindrücklicher Prozess, den ich durchmachen musste. Ich glaubte, als eingefleischter Pilot die Interessen gut vertreten zu können. Ich habe den Swissair-Aeropers-GAV fast wörtlich übernommen . . .

rundschau: . . . vermutlich ohne Mitbestimmungsartikel.

Moritz Suter: Mitbestimmen können schon, aber die Führungsverantwortung darf nicht aufgeteilt werden, die Entscheidung muss beim Management liegen, das sollten Sie als Pilot und «Flugmanager» eigentlich verstehen. Aber eines Tages kam der Wunsch nach einem Pilotenverband auf, den ich respektieren musste. Ich hatte anfänglich grosse Mühe, dies zu verstehen, ich glaubte, von «Gleichgesinnten» ausgestossen worden zu sein, da ich eine grosse Identifikation mit den Piloten hatte.

rundschau: Wissen Sie, woher der Wunsch nach einem Verband kam, was die Motivation war?

Moritz Suter: Es hatte natürlich verschiedene Gründe. Einer ist sicher, dass es der Stolz jeder Pilotengruppe ist, eine «union» zu bilden. Sogar bei Delta Airlines, die sonst keine Gewerkschaften hat, sind die Piloten organisiert. Sicher spielt auch die Information und Kommunikation eine Rolle. Sie erfahren es bei Swissair ja auch, wie schwierig es ist, mit der Gesellschaft Schritt zu halten, wenn man immer «auf Achse» ist. Wir sind zudem zu gross geworden.

Anfänglich war ich also konsequent gegen einen Verband, und als sie dann zum VPOD gingen, war ich verärgert, als immer-noch-AEROPERS-Mitglied natürlich auch enttäuscht. An einem Informationsabend, wo etwa 90 Prozent der Piloten anwesend waren, diskutierten wir die Verbandsgründung. Hano Hürzeler war als Gastredner eingeladen. In einer Urabstimmung wurde der Beitritt zum VPOD mit grossem Mehr beschlossen.

rundschau: Sähen Sie Ihre Piloten lieber bei der AEROPERS als beim VPOD?

Moritz Suter: Ich habe die AEROPERS durch Hano Hürzeler vorstellen lassen. Gewisse Leute bei Ihnen waren aber offenbar dagegen. Wenn ich es mit anderen Ländern vergleiche, wo die «Regionalpiloten» in grossen Verbänden organisiert sind, so glaube ich heute, dass meine Leute und ihre Anliegen besser vertreten sind mit ihrem dem VPOD angeschlossenen Verband.

rundschau: Sie haben Aktionen vor, um das Ansehen der «Regionalpiloten» in der Öffentlichkeit zu fördern.

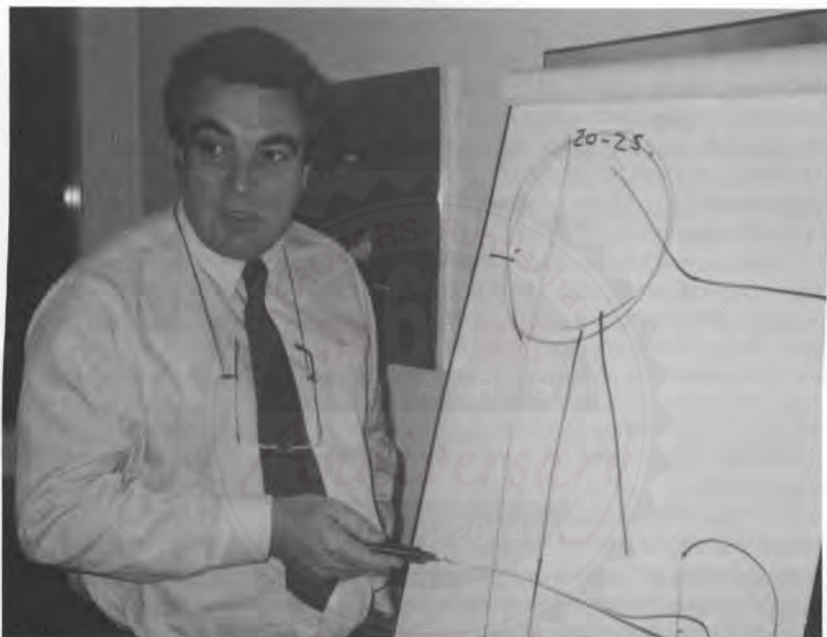
Moritz Suter: Ein Problem war früher, die Akzeptanz der Passagiere zu gewinnen, da das Image von Regionalgesellschaften – vor allem wegen Ereignissen in den USA – schlecht war. Wir setzen daher auf Sicherheit, Qualität, Ausbildung in der ganzen Gesellschaft und machen auch dementsprechend seriöse Werbung. Wir informieren viel und breitgestreut, früher mit der «Flugpost» und heute mit «Crosstalk».

rundschau: Das schlechte Image der US-Commuter war aber auch wegen des schlechten Managements.

Moritz Suter: Absolut! Das Management ist in erster Linie verantwortlich für ein Image und muss sich daher dieser Verantwortung konsequent bewusst sein.

rundschau: Man hört, dass die Crossair-Devise für die Piloten sei: «Die Crossair landet immer!»

Moritz Suter: Da muss ich mich mit aller Entschiedenheit wehren, solche Direktiven existieren nicht! Niemand kann einem Piloten befehlen, was er in zweifelhaften Situationen machen soll. Es würde mir nicht einfallen, einem Kapitän zum Unterschreiten von Landeminimas aufzufordern. Es gibt auch keine Sanktionen, wenn ein Kapitän weniger «entscheidungsfreudig» ist als ein anderer. Allerdings erwarte ich von unseren Piloten, dass die operationellen Möglichkeiten unter Anwendung aller Finessen ausgenützt werden.



rundschau: Sie haben in einem Gespräch bemängelt, dass heute die Vorschriften allzu einengend seien. Lassen Sie Ihren Piloten gewisse Freiheiten?

Moritz Suter: Ich akzeptiere jeden Entscheid meiner Kapitäne, auch wenn er möglicherweise das vielzitierte «Buch» tangiert, vorausgesetzt die Begründung deckt die Gesamtinteressen ab.

rundschau: Was sind die Gesamtinteressen?

Moritz Suter: Das betrifft in erster Linie die Sicherheit, dann den Kundenservice und die Bedürfnisse der betroffenen Personen. Meine Lust am Fliegen wurde durch Saint Exupery ausgelöst, dessen Geschichten mir die

Freiheit des Fliegens vor Augen führten, Freiheiten, die heute leider allzu sehr durch Vorschriften eingeengt sind. Warum kann man zum Beispiel nicht generell «look and see»-Anflüge machen, auch bei Nebel? Der Kapitän soll doch beim Erreichen der Entscheidungshöhe selber entscheiden, ob er genügend Sicht hat.

rundschau: Ihre Piloten haben im Schnitt etwa fünf Prozent Lohnerhöhung erhalten statt der ursprünglich geforderten 30. Wie begründen Sie Ihren «Erfolg»?

Moritz Suter: Sehen Sie, wir füllen eine Marktnische im Luftverkehr, sind aber gleich organisiert wie die Grossen, haben auch die gleichen Tarife und Vergünstigungen wie die IATA-Gesellschaften. Zum Vergleich: die American Eagle verlangt höhere Tarife als ihre Muttergesellschaft American Airlines. Wir haben eine durchschnittliche Sitzzahl, die sechsmal kleiner ist als die der Swissair. Ich habe die gleichen Tarife, aber kann doch nicht sechsmal höhere Erträge hervorzaubern. Ich habe dem VPOD gesagt, ich gäbe auch 20 Prozent mehr Lohn, sie müssten allerdings sagen können, woher ich sie nehmen soll!

Wir haben gesamtschweizerisch gesehen eine wichtige Funktion als Feinverteiler der Swissair und müssen konkurrenzfähig bleiben können. Wir brauchen wirtschaftliches Wachstum.

Bei mir haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Gewinnbeteiligung, etwas, wofür ich übrigens während meiner Salärkommissionszeit immer gekämpft habe. So glaube ich, dass ich sie optimal am Geschäftsgang beteiligen kann, ohne allzugrosse Hypotheken für die Zukunft aufnehmen zu müssen, ohne das wirtschaftliche Wachstum einzuschränken. Wollen wir weiterhin an der Spitze des Regionalluftverkehrs bleiben, sind noch grosse Investitionen für die zukünftige Flotte notwendig. Die deutsche NFD, die französische TAT und andere haben zehn und mehr Fokker-100 bestellt. Wenn wir nicht auch in dieser Richtung weiterplanen können, verlieren wir unsere momentan starke Stellung im Markt. Ich meine hier auch die «Familie» Swissair.

Hier ist auch eine Aufforderung an die AEROPERS, die Dinge nicht allzu lokal zu sehen und nur das eigene Gärtlein zu pflegen. Sie müssen strategisch denken, die verschiedenen Möglichkeiten für die Zukunft analysieren und dort nach der besten Lösung suchen. Die stürmische Entwicklung der schweizerischen Luftfahrt hat nicht nur in der Vergangenheit stattgefunden, sie ist nicht abgeschlossen. Die AEROPERS muss versuchen, im gesamtschweizerischen Rahmen nach der besten Lösung zu greifen. Ich hoffe, es gelingt Ihnen!

rundschau: Herr Suter, wir danken Ihnen für dieses interessante Interview!

Für das Interview: Henry Lüscher und Felix Kuster

American Airlines' Belief in Crew Resource Management

During a visit to the American Airlines Flight Academy in Dallas last year, the writer had the opportunity of acquiring information about and observing their Human Factors training. The following is an edited version of a report to the Aeropers Flusiko.

At the time of the visit, American had 7200 pilots, twice as many as five years before and 520 aircraft of many types and technologies. Within the next two years, this fleet is expected to grow in size to 625 aircraft. Out of the present pilot total, some 4300 pilots passed through the Academy in 1987 either as new hires, pilots on conversion courses or those on upgrade courses, F/E to F/O or F/O to Captain. This was all in addition to two simulator checks and refreshers per year. One refresher includes one day in the classroom discussing technical matters and the other, two days when the Crew Resource Management takes place.

In 1987, the U.S. airline safety record ran an average of one hull-loss per 1.6 million flight hours. The second safest airline in the USA based on these criteria was United Airlines with a rate of one hull-loss in 3.3 million flight hours, double the national average. Top of the list came American with a rate of one per 6.5 million flight hours, theoretically twice as safe as United.

They are naturally proud of this record but are also frightened by it and this is the central point of their CRM training. Their goal is without doubt to add to these millions of hours in the coming years but their fear stems from one great danger in aviation – COMPLACENCY.

This «fear» spurs their relatively aggressive efforts in the Flight Safety area and their results up until now certainly indicate that they must be doing something right. This also covers a time of rapid expansion, the take-over of other airlines and the introduction of several new aircraft types, as well as the opening up of many new routes never before flown by American.

Inside Flight Academy

During three days at the Academy, the writer took part in 5 CRM courses, one for new hires, two annual refreshers and two with new captains doing their upgrade courses. Many additional hours were spent involved in the exchange of ideas, policies and general aviation talk.

Americans admit themselves that they have, however, lost their way slightly in their CRM programme though they feel that what they have done so far has been well received and has had a very beneficial effect on their cockpit working environment, operational efficiency and safety.

The first part of the programme has set about increasing the overall awareness of crews to human factors problems thus enabling them to recognise difficult or stressful situations and handle them correctly before they assume unmanageable proportions. They have set about doing this in various interesting ways but they claim that they have not progressed much further. They are taking action to remedy this but their success to date in the «Awareness» phase is obvious when you listen to the standard of discussion and the vast knowledge and experience of the instructors.

Each class is totally unpredictable and the course and direction each takes is determined by the pilots and flight engineers present. These number between 20–30 a class. There is no fixed theme or syllabus. The instructor introduces a point of interest at the beginning and the discussion is then directed by the participants. Each class attended was totally different from the others both in direction and subject but the underlying level of awareness and, in many cases, deeper knowledge of the human element in crew operation was very clear.

Yawspin



Experiences were shared and discussed. Observations and «solutions» were offered by the instructors. The two instructors, both extremely knowledgeable in their subjects, were able through their own experience to bring many new ideas and suggestions to help overcome what at times seem insurmountable daily operational problems. Whereas they only played a secondary role during the sessions there was always much to be learned from the opinions and views they expressed. They appeared to have viable answers to almost all the problem cases that were brought to them. However, their main purpose was to encourage the crewmembers to seek their own answers through an exchange with other colleagues.

These sessions lasted approximately 3 hours. Nobody was forced to stay. Those who considered themselves «too good» to benefit from any human factors training were free to leave whenever they liked. About 1–2% fell into this category. They are, of course, the same 1–2% that the training is designed to influence but American has found that the skeptics have mostly attended the following year, having heard mainly positive reports from fellow crewmembers who attended from the beginning.

The majority of the courses are conducted by the two CRM instructors whose styles contrast greatly. Both have an incredible understanding of «people», the remarkable strengths of the human being but also the natural



© Aeropers 1989

and, at times, the almost dangerous deficiencies. Most important, both instructors possessed the skill of communication. Hence the success with all the «too good» skeptics. The new captains usually have their initial captains CRM call with the Fleet Managing Director, a dynamic, highly intelligent gentleman who is not only a pilot but also a manager gifted with a charisma to instruct.

Mandatory CRM training

But how are American going to move on to further stages in this concept? The FAA is in the process of making CRM training mandatory for all US carriers and American want to have their full programme ready before this. They have engaged a very highly respected aviation psychologist, Dr Gerry Berlin, to assist them in creating a complete package, parts of which will be tied into their computer based training. This programme should be completed this year.

Flight Safety costs money and training on this scale costs a lot of money. As in all airlines this was a major obstacle in the beginning for American. Their Flight Safety Department overcame this by managing to convince Robert Crandall, AA's president, that CRM had the potential of not only improving safety but also raising efficiency. Of course, that word «efficiency» means saving money.

This programme now has official recognition from the top, to the extent that the president is also known to take an active part in captains' instruction when time permits.

The success evident in their CRM/Flight Safety training up until now has been a direct result of two factors. Firstly, American Airlines have not only nominally placed flight safety at the top of their list of operational priorities but have actively enforced it by upgrading the department to one that plays an important role in procedure and policy making. Secondly, the instructors and resources are of the highest standard and command the respect of by far the vast majority of the fleet crews. Their ability to inspire and motivate such professional awareness in the flight safety area and the human element has been proved by American's record during this period of unprecedented expansion – a record that any airline may justifiably be proud of.

Tim J. Crowch

La Comission Romands

Historique

Au début des années 50, Swissair opérait les long-courriers au départ de Genève où une partie des équipages était basée. Après l'agrandissement de Kloten et une centralisation des services Swissair, les Romands durent se battre pour conserver leur domicile en Suisse romande. Après un premier refus, Swissair accepta en 1963 (avec de sévères restrictions) que les *Romands habitent leur région culturelle d'origine.*

But

La comission représente le cockpit romand (environ 90 personnes) auprès de l'Aéropers et de Swissair, en particulier OC, PF et les services directement concernés. Compte tenu du droit accordé aux Romands d'habiter dans leur région linguistique d'origine et considérant les contraintes qui en découlent, *le but de la comission est l'obtention de conditions de travail équivalentes* à celles de leurs collègues qui résident dans la région zurichoise.

Problèmes

Le point principal reste toujours de rappeler l'existence des Romands à Swissair. Les problèmes traités concernent: les déplacements entre Genève et Zurich, les engagements, la disposition, la planification, les chambres de repos, le respect des FDR et autres accords verbaux, les services annexes de Swissair.

Actuel

Après plusieurs années passées à lutter contre une dégradation de la situation, la comission a, depuis le milieu 1988, de nombreux et constructifs contacts avec les services concernés. Un groupe de travail est chargé de régler pratiquement les nombreux problèmes déjà cités. Ce même groupe de travail rédige actuellement des directives d'application qui aboutira, nous l'espérons, à la *reconnaissance d'un véritable statut romand.* Il n'est pas exclu, dans le cadre du marché libre européen et en fonction du rôle plus important que l'aéroport de Genève dans notre réseau, que l'étude d'une base GVA réapparaisse. Une telle possibilité pourrait être prévue lors des négociations sur les futures FDRs.

Pour la Comission Romands
Jean-Paul Müller, SFO A-310

Ein kniffliges Rätsel

Was ist das:

**Es schwimmt über den Greifensee,
nimmt einen Schluck Isostar, dann
pedalt es anderthalb mal um den See,
fröhlich vor sich hin pfeifend, und
spult anschliessend noch ein paar
Kilometer Uferweg zu Fuss ab, bevor
es zufrieden mit lauter Freunden in der
Gartenwirtschaft beim Bier sitzt?
Das findest Du nie heraus!**

Auflösung:

Das ist ein(e) Teilnehmer(in) des **4. Aeropers-Triathlon am 12. August 1989**, zu dem alle Besatzungsmitglieder von Swissair, Balair und Militair sowie zugewandte Orte herzlich eingeladen sind. Die Distanzen bei diesem Plauschwettbewerb ohne Startnummern und Preis betragen 900m Schwimmen, 25km Velofahren und 5km Laufen. Freiwunsch (bis 25. resp. 27. Juni!), Verpflegung und Versicherung sind Sache der Teilnehmer.

Für die Zuschauer steht natürlich wieder ein Kursschiff zur Verfügung, um die Schwimmer trockenen Fusses von Maur nach Niederuster zu begleiten.

Ablauf: Zuerst Deponierung der Velos bei der Badi Niederuster, dann Besammlung und Briefing um 13:30 vor dem Seerestaurant Schiffflände in Maur; Start um 14:00. (Eventuelle Änderung dieser Zeiten wird im Aeropers-Kasten ausgehängt).

Bei vorhandenem Interesse führen wir neu die letztjährig häufig geforderte Familienkategorie ein:

**Die Mutter schwimmt
der Sohn pedalt,
die Tochter läuft
und Vater säuft.**



Anmeldung bis Mitte Juli an:

Ruedi Isenschmid Box 364
Peter Küng 2 Box 1046

Name _____ Box / Adresse _____

Familienkategorie? ja? Dann bitte alle Teilnehmer und ihre Reihenfolge:

S _____ V _____ L _____

Mensch und Reorganisation



Hätte ich vor zehn Jahren irgend einen Swissair-Angestellten nach seiner Meinung über die Qualität unseres Managements befragt, wäre sicher eine positive Antwort gekommen. Probleme gab es auch damals, die gibt es immer, wo Menschen zusammenarbeiten. Jeder hat seine Idee, wie man es machen, vor allem aber, wie man es besser machen könnte.

Stelle ich heute die selbe Frage, so liegt die Reaktion zwischen Achselzucken, was auf eine weit gediehene Resignation schliessen lässt und engagiertem Missbehagen. Ein bisher unbekanntes Element ist dazugekommen: Angst! Angst, dass wir es nicht schaffen werden, in Zukunft unbeschadet über die Runden zu kommen.

Im Moment läuft es zwar gut, finanziell wenigstens: Die Flugzeuge sind sehr gut ausgelastet, die Währungsrelationen haben sich gebessert, die Teuerung ist noch im Griff, unsere Flotte ist modern und die Angestellten arbeiten im grossen und ganzen noch wie es erwartet wird. Etwas hat sich in letzter Zeit aber grundlegend verändert: Das Vertrauen in die Führung ist verlorengegangen. Sofort stellt sich die Frage nach dem warum! Sicher sind es mehrere Gründe, die zu diesem gefährlichen, ja existentiell wichtigen Zustand geführt haben. Einerseits ist es eine Zeiterscheinung, dass der Mensch vermehrt mitdenkt. Er ist hellhöriger geworden, er glaubt nicht mehr alles, was ihm von den Autoritäten aufgetischt wird! Im weiteren wird er zwar aufgefordert, seine Meinung kundzutun, was logischerweise ein Mitdenken provoziert, stellt aber fest, dass seine Meinung in den Entscheidungsprozess der Führung nicht einbezogen wird. Er kommt sich auf diese Weise viel machtloser vor, als zu der Zeit, da er nach seiner Meinung gar nicht gefragt wurde. Wenn erst massive Proteste, Rücktritts- oder Austrittsdrohungen von seiten der Angestellten zu einer Änderung der Firmenpolitik führen, ist es mit dem Vertrauen nicht mehr weit her. Diese «durch Schaden wird man klug»-Policy verbraucht sehr viel unnötige Energie und könnte durch eine etwas demokratischere Politik oft vermieden werden. So rächt sich das altbewährte Swissairsystem des autoritären Führungsprinzips. Einbahnstrasse nennt man diese Art der Firmenleitung auch. Dank

der guten Kompromissfähigkeit und Autoritätsgläubigkeit des schweizerischen Angestellten kann sich eine solche Politik über Jahre am Leben erhalten. Immer wieder wird von der Basis gesprochen, vom Menschen, der im Mittelpunkt stehen soll. Doch die Wirklichkeit sieht dann völlig anders aus. Einige wenige «Manager» fassen einsame Beschlüsse, deren Grundlagen sie sich aus Managementbüchern, an Seminarien und über konzeptspezialisierte Reorganisations-Büros zusammengezimmert haben. Sicher kommen sich diese Herren ungeheuer innovativ vor, was man auch aus den firmeninternen Publikationen entnehmen kann.

Vergessen haben sie aber bei ihrer Gedankenarbeit im Elfenbeinturm, dass ihre Beschlüsse Menschen, eingespielte und bewährte Arbeitsabläufe und eingeschliffene Teamarbeit betreffen und nicht irgend welche theoretische Gedankenmodelle. Eine Dienstleistungsfirma, wie die Swissair, ist ein organisch gewachsener, durch über Jahre gesammelte Erfahrungen veränderter, und ständig den Realitäten angepasster Betrieb, der nicht wie der Gartenboden im Herbst umgestochen werden darf. Reorganisation ist sicher notwendig. Über die Jahre hat sich einiges angesammelt an Ballast; gewisse Abteilungen haben ein Eigenleben entwickelt, die Departemente haben sich etwas auseinander entwickelt, der Verwaltungsapparat hat sich aufgebläht, usw. Das heisst nun aber nicht, dass mit einer Radikalkur, die zudem noch, nur in Schlagwörtern dem Mitarbeiter publik gemacht, eine allgemeine Unsicherheit verbreitet werden soll. Es wird ein Gefäss formuliert, über den Inhalt muss noch monatelang diskutiert werden. Erstaunt es da, wenn sich der Grossteil der 19 000 Mitarbeiter fragt: «Was soll denn das Ganze?» Ist eine gute Führung den Menschen im Betrieb nicht schuldig, ein allgemein verständliches und rasch durchführbares, wirklichkeitsnahes Konzept zu formulieren? Was ist das Hauptkapital eines jeden Dienstleistungsbetriebes? Motivierte Mitarbeiter! Angehäufte finanzielle Reserven schmelzen durch demotivierte, verängstigte und desinteressierte Angestellte wie Butter an der Sonne.

Kaum ein Schweizer Betrieb wurde über die letzten Jahrzehnte von Mitarbeitern so getragen, wie die Swissair. Die Identifikation mit ihrem Arbeitgeber zeigt sich nirgends schöner als in den Berufsangaben in den Telefonbüchern. Heute ist die Führung daran, diese Identifikation aufs Spiel zu setzen.

Fehler werden überall gemacht, das ist menschlich und zeugt von bestehender Aktivität! Um dem Gemeinwohl zu dienen, wozu sich jeder Vorgesetzte verpflichtet fühlen sollte, müssen Fehler auch eingestanden und die Konsequenzen daraus gezogen werden. Und gerade da, scheint es mir, hapert es bei uns bedenklich.

Piloten werden, wenn sie Fehler oder Fahrlässigkeiten begehen, unerbittlich zur Rechenschaft gezogen, entweder durch das Schicksal oder durch die Vorgesetzten (einige Funktionäre ausgenommen). Das ist richtig so, emotionslose, gerechte Bestrafung vorausgesetzt, dafür sind wir bezahlt und haben eine aufwendige Ausbildung durchlaufen. Manager, die seit Jahren Fehler begangen haben, die das Vertrauen der Untergebenen schon lange verloren haben, sind nach wie vor auf ihren Posten. Wenn sich diese Leute in aller Ruhe fragen würden, wie eine Wiederwahl durch ihre Untergebenen ausfallen würde, müssten eigentlich die Konsequenzen gezogen werden. Ist es so schwierig, im Interesse des Allgemeinwohls einen richtigen Schritt zu tun? Bei einem selbstgefassten mutigen Entschluss hat noch kaum jemand sein Gesicht verloren! Wird er aber letztlich zu diesem Schritt gezwungen, sehr wohl.

Ich bin überzeugt, und das ist der einzige Antrieb zur Niederschrift dieses Artikels, dass wir nur mit motivierten, gut bezahlten und effizienten Mitarbeitern die zukünftigen Probleme einer liberalisierten Luftfahrt meistern können.

Mit der heute demonstrierten Einstellung des Managements gegenüber den Mitarbeitern zweifle ich am Erfolg der Lösung dieser Aufgabe. Trotz notwendiger Flexibilität (ein bequemes Wort, Führungsfehler zu begründen) müssen wir mit dem Kapital «Mensch» sorgfältig umgehen. Sicher zahlt es sich nicht aus, auf dem Buckel der Angestellten kurzfristig ein gutes Resultat zu erarbeiten.

Der Mitarbeiter möchte ernst genommen und nicht mit Floskeln und Schlagwörtern abgespiessen werden, an die er schon lange nicht mehr glaubt. Gut selektionierte Angestellte (auf diese Selektion ist die Swissair ja besonders stolz) sind auch mündige Angestellte, denen man wirkliche Verantwortung übertragen kann. Nur durch eine Demokratisierung in der Firma, was in der Politik selbstverständlich ist, lässt sich der schleichende Motivationsverlust stoppen und mit einem Neuaufbau beginnen. Ich bin überzeugt, dass sich die Entwicklung zum Mitspracherecht der Basis in den Unternehmen nicht aufhalten lässt. Die Frage ist nur, ob uns in der Swissair die Zeit dazu zur Verfügung steht! Die Management-Verantwortlichen könnten mit selbstlosem Einsatz für das Wohl und die Zukunft der Swissair diesen Prozess in entscheidender Weise beschleunigen. Hoffen wir, dass die Zeichen der Zeit erkannt werden und nicht noch unnötiges Porzellan zerbrochen werden muss!

Peter Bircher

Die Marfan-Stiftung (Schweiz) dankt

allen, die auf den Spendenaufruf in der letztjährigen Nov./Dez.-**rundschau** hin einen Geldbetrag überwiesen haben, um damit den Druck eines Büchleins über das Marfan-Syndrom zu ermöglichen.

Das erhoffte Ziel von Fr. 8000.– wurde erreicht und übertraf dank der Grosszügigkeit der sich angesprochen gefühlten 39 Spendern jede Erwartung: Fr. 8190.– haben sie gemeinsam erbracht, wodurch, mit der Zusage von g.y.f. design (Frau Gisely Frei, Tochter von Captain Willy Frei), das Büchlein in der Freizeit zu setzen, feststeht, dass dies mit dem Dank an die Swissair-Cockpitbesatzungen gedruckt wird.

Persönlich freue ich mich enorm über die erfahrene Unterstützung meiner Berufskollegen. Sie zeigt, wieviele verstanden haben, dass es an uns, den zufällig ohne Geburtsgebrechen Geborenen liegt, uns um die zufällig Behinderten zu kümmern. – Für das bewiesene Mittragen an dieser Verantwortung danken Euch meine Frau und ich recht herzlich.

Euer Geri Zumstein

Für weitere Informationen wende man sich an die nachstehende Adresse, wir freuen uns über jeden Kontakt:

MARFAN STIFTUNG (SCHWEIZ)
Postfach 199
4901 Langenthal
Telefon (063) 59 23 42
PC 49-2619-4

To leave or not to leave – is that the question?

In Swissair, we are very fortunate that we have a secure job with new equipment and a good contract. Whether everything in our contract is ideal is not within the scope of this article. What is relevant however, is the fact that our chosen profession is that of a pilot.

The people who are upgrading to command at the moment have served for about fourteen to fifteen years with the company. This is a very large proportion of the whole career. There was a time when this «Copilot» time was about five years, in some companies, it is even seventeen or more years.

At present we are in a time of general expansion in the airline business. Almost all companies are buying more aircraft, receiving new routes and making a reasonable-to-good living. Our company is no exception. The problem for us, as pilots, arises when we look at how the company is expanding. Crossair and CTA are flying our expanded network, whether actually on the new routes, or filling in on the old, it makes no difference, they are there. From a business point of view this makes sense. If there is a sudden downturn in the business, these additional assets can be disposed of without any undue problems, whilst retaining the main airline intact.

For job security, this is great! What about the career? The more we expand, the more aircraft we need, the more Captains, and of course, the more Copilots we need. At the moment, the captains are coming from Crossair and CTA, not from within our own ranks. The crews from these other companies are colleagues of ours, they are in the same business. You may say that they have not passed the same selection etc. etc. – so what! If the corporate policy is successful and we see a downturn in business, these colleagues will be on the street, not us! In the meantime the upgrading time gets longer and longer, as long as these Captains represent our company in our place.

What would be a consideration, is that in the light of the infringement of our collective working agreement, in respect of these «external» crews flying our routes, we get together to organise a proper «Status Quo» within Switzerland and our association. We have a contract which works on the principle of last in, first out. If this is the case, then let's consider these pilots for Swissair, take them on at the bottom of the seniority list, promote our SF/Os and keep a pool of «probationary copilots» at the bottom of the seniority list. It may even be a

consideration to hire short term F/Os to cover training periods or massive expansion programmes. Let us face it, if you have a Swissair Captain on the flight, at least you have control over the standards of that flight. Provided the copilot has «checked out» positively on the type, he is a safe assistant. This is surely much better than hiring an unknown crew, who may easily spoil our hard-earned reputation. After all, if we ruin the company's reputation, 17 000+ people realise our responsibility!

If we can not have some sort of positive policy within our GAV and company on this matter, our younger pilots may be advised to reconsider whether they are sailing in the right boat!

As a final note, we have seen this situation many times before in Britain, in BALPA we now have a full time negotiating team who deal with association matters. I suggest, with no disrespect to our colleagues in the Aeropers Vorstand, that the time is ripe for us to employ a full-time negotiator to deal with and to enforce our GAV.

Michael Fraser

Humor



(Aus: «Air Line Pilot», März 1989)

Sparen ohne Komforteinbusse

Wir im Cockpit sind es ja eigentlich gewöhnt, dass es auch mit weniger Sprit komfortabel fliegt. Was haben wir diesbezüglich in den letzten Jahren doch erreicht. Darum möchte ich Ihnen eine Gruppe vorstellen, welche diese Ziele auch im privaten Bereich erreichen möchte:

Den Verein für verbesserte Energienutzung (VVE)

Aus seinen Werbe- und Informationsbroschüren zitiere ich folgendes:

Die Wissenschaft hat die Gefahr erkannt und fordert eine drastische Reduktion der CO₂-Freisetzungsrate.

Die wichtigste Forderung an unsere ökologische Zukunft heisst:

Weniger fossile Energien. Erdöl und Erdgas können aber nicht ohne weiteres ersetzt werden. Vor allem wirtschaftliche Hemmnisse sind dafür ausschlaggebend: *Die CO₂-freie Energieproduktion – Kernenergie, Solarenergie, auch Wasserkraft – ist zu teuer.* Der einzige Ausweg aus dem Dilemma ist ein wesentlich geringerer Energieverbrauch. Bei unveränderter Energiedienstleistung (Komfort, Mobilität, Produktion) kann dies nur mit «verbesselter Energienutzung» erreicht werden, *das heisst durch verbesserte Isolation, umfassende Ausnützung der Brennstoffe und effizientere Geräte.*

Leider ist es nun aber so, dass energieoptimale Geräte, obwohl sie technisch wenig Probleme bieten, nicht angeboten werden. Der Grund dafür ist die Unsicherheit der Produzenten über die Marktchancen von Energiespargeräten.

Marktkräfte nutzen

Der VVE will dazu beitragen, dass energieoptimierte Geräte produziert und auf den Markt gebracht werden. Er definiert zusammen mit Fachleuten aus Industrie und Forschung die energetischen Anforderungen, die an neue Geräte und Anlagen zu stellen sind. Für die so definierten Produkte sammelt der VVE bei seinen Mitgliedern und in der Öffentlichkeit Optionen. Konsumenten geben per Optionsschein ihr konkretes Interesse für ein energetisch verbessertes Produkt bekannt unter Angabe des akzeptierten Mehrpreises und des Jahres, in dem sie ein bestehendes Gerät austauschen wollen, ohne dabei eine Kaufverpflichtung einzugehen. Der VVE sammelt Optionsscheine und vermittelt die Informationen zusammen mit

den Adressen an Produzenten weiter, die Geräte vorweisen können, welche die energetischen Anforderungen erfüllen. In verschiedenen Branchen ist es üblich, dass mit Neuentwicklungen nur begonnen wird, wenn eine genügende Zahl von Optionen einen wirtschaftlichen Erfolg des Produkts versprechen.

Neben der Herausgabe der Optionsscheine informiert der VVE seine Mitglieder regelmässig über neue Erkenntnisse der Klima- und Energieforschung.

Der VVE ist ein Zusammenschluss besorgter und konsequenter Konsumenten, die durch konzentrierte Nachfrage energetisch optimierte Produkte verlangen und diese auch kaufen. Das heisst die Regeln der freien Marktwirtschaft kommen voll zum Tragen, ohne staatliche Eingriffe oder Vorschriften.

Auskunft: – VVE, Postfach, 8050 Zürich
Tel.: (01) 312 09 09

– Christoph Kühner, Box 1363
Tel.: (054) 45 15 52

Die Werbeprospekte werden im AEROPERS-Sekretariat aufliegen.

Mit Öko-Gruss
Christoph Kühner

...segeln...segeln...segeln...segeln...segeln.....

Ausbildung in Theorie und Praxis für alle Scheine

Karibik Ferientörn

über Weihnachten/Neujahr 89/90 auf 16-m-Sper-Luxus-Yacht

Shark 24, **Vermietung** auf Bodensee (Ober- und Untersee), Lago Maggiore

Yacht-Charter in Griechenland, Mallorca, Karibik

Pit's Segelschule und KEA Reisen AG, Fax-Nr. 052/28 28 75



Segelschule Steckborn

Salomon-Landoltstr. 3 CH-8450 Andelfingen Telefon 052/41 13 81

Callback



A bifocaled approach

The short story is that I tuned the ILS frequency for Runway 09 when we had been cleared for the approach to Runway 08. Just outside the outer marker the Tower controller told us we were a mile south of course and that it appeared we were lined up with Runway 09. At that point we caught our mistake and declared missed approach. We missed a radio call or two on the way back around but came back and did it right the second time.

I am a . . . bifocaled pilot who has been advised by his ophthalmologist to get his glasses prescription changed annually. It had been a little over two years since I had had an eye examination for a prescription change. In the dim cockpit light, I mistook the 09 approach for the 08 approach . . .

Fire bell – or what in hell . . . ?

On takeoff roll . . . aircraft full and heavy, calm winds. Weather was not a factor. At about 110 kts. the fire bell went off with no annunciator lights or loop lights. V_1 was (as I recall) 125 kts. The Captain looked up at the loop lights and started to test the fire warning as we accelerated through V_1 . Absent his command to abort or take the aircraft, I rotated at V_1 plus 10 and called for gear, etc. (We were) very puzzled as to what was going on. The fire bell didn't sound as loud as usual. We found that the Captain had a very loud new alarm clock in his overnite bag (soft type). The alarm . . . went off right at V_1 !

In retrospect this event is humorous. However, had the weather been a factor – i.e., wet runway or snow with poor braking action and either the flying pilot . . . or the Captain rejected the takeoff late – this would have been quite another story.

Man sollte . . .

. . . als Antwort auf die «Trumpf-Buur»-Mitglieder-Werbeaktion in unseren Reihen jedem die GSoA-Zyrtig zukommen lassen und dabei unser Demokratieverständnis überprüfen.

Arthur Häfliger

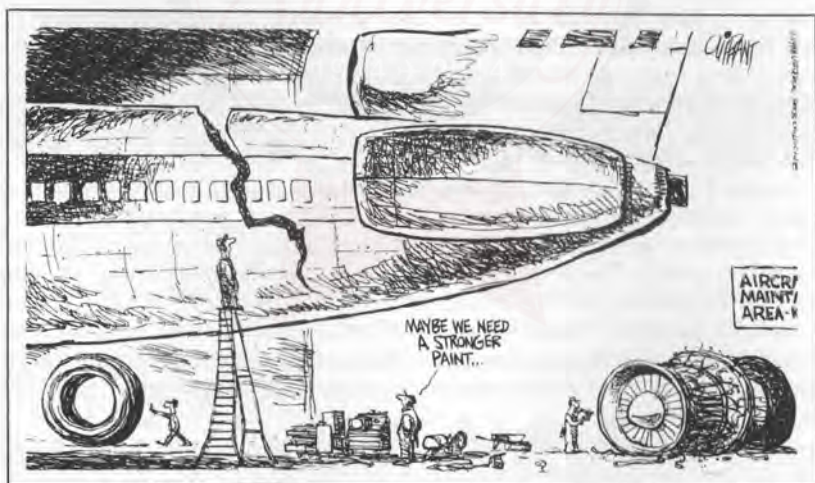
. . . Herrn Paul Frei, FS, unseren Dank aussprechen für eine Leistung, die es nur wenigen AEROPERS-Präsidenten erlaubte, annähernd 100 Prozent Solidarität im Verband und Vorstand zu schaffen.

Tim J. Crowch

. . . unserem Chefpiloten MD-80 zu seinen kunstturnerischen Leistungen herzlich gratulieren! Er hängt nicht einfach schlaff in den Ringen und strampelt nur nach unten, nein, er hat noch Kraft, Energie und Rückgrat genug um sich zum Handstand emporzustemmen und sogar noch nach oben zu treten! Für diese nachahmenswerte Leistung ein doppeltes «Bravo Gino!»

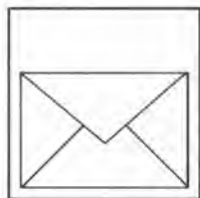
Erwin Müller

Humor



(Aus: «Herald Tribune», Oct 24 1988)

Briefe an die rundschau



Die Twilightzone, 2:

Die Helle entschwindet, die Farben verblassen. Grautöne nur noch sind erkennbar, wir Crews tauchen ein, in die Zwielightzone. Sie endet, wenn tief-schwarze Nacht uns umfängt.

Aircrews leben in der Zwielightzone! leben Sie?

Haben Sie ein Recht auf freudiges Erleben, sogar bei der Arbeit? Oder genügt es in der Dunkelzone zu *vegetieren*?

Dies ist erreicht, wenn:

Arbeitsbelastung, Zeitzonenwechsel, Klimabad und circadische Störungen sich derart kumulieren, dass 100 Prozent der «Resttime» nicht mehr genügen um zu regenerieren.

Nicht der einzelne Faktor bringt den Wechsel von Leben, auch freudigem Erleben der Arbeit, zum Vegetieren, sondern die Kumulation, die Summe der Faktoren.

Und wenn seit Jahren nach Salomitaktik an jedem Einzelfaktor gesägt wird, so ist das Ganze nicht mehr ein Wechselbad, mal heiss mal kalt, nein es ist das Abgleiten in die Dunkelzone, ins Vegetieren.

Die Lust erlischt

Die Motivation entschwindet

Die Farben verblassen

Die Reserven sind aufgebraucht

Der Körper übersäuert

Wenn tief-schwarze Nacht uns plötzlich umfängt, so war das ein Schlag: Der Schlag. (Das Crewmember ist tot)

Ob Streckenpilot,

Manager,

Kader oder

Instruktor,

alle sind wir uns einig: So tief in die Zwielightzone einzutauchen, das muss vermieden werden, dafür setze ich mich ein!

Thomas Bircher

Ein ganz grosses Bravo

Herrn M. Gremlich für seinen «Vermanaged – Zermanaged»-Beitrag in der März/April-Ausgabe auf den Seiten 23 und folgenden.

Grossartig, dass es – ausser mir natürlich – noch jemanden gibt, der die Grundursache aller Probleme und Übel, nämlich die zu grosse Bevölkerungsdichte, oder noch klarer: die grössenwahnsinnige, verbrecherische Überbevölkerung, beim Namen zu nennen wagt.

Ich hoffe, ja wünsche, dass möglichst bald die expansions-süchtigen Manager und Politiker durch solche einsichtigen Persönlichkeiten (wie zum Beispiel M. Gremlich) ersetzt werden. Dann bestünde noch eine wirkliche Chance, aus den Umweltproblemen und den zwischenmenschlichen Konflikten herauszukommen.

– Aber es ist doch sooo schön, viele Kinderchen zu haben . . . und unsere AHV? . . . (Im Klartext: das Volk wird eben nie mündig.)

Erwin Fuchs



Wer kann helfen?

Mein Aufruf geht an ältere Swissair-Besatzungsmitglieder. Wer hat nicht schon gehört, dass es Aerophilatelisten gibt? Ihre Sammeltätigkeit erstreckt sich ausschliesslich auf die Bereiche der Aeronautik und Astronautik. Selbstverständlich gibt es dazu spezielle Markenkataloge, die von den Flugpost-Vorläufern bis zur Weltraumfahrt alle Belege abdecken. Wenn man nun das schweiz. Luftposthandbuch durchblättert, so fällt einem auf, dass bis etwa 1950 die Besatzungen der verschiedenen Flüge und Fahrten (Ballon) bekannt sind, seien es nun Sonder- oder Erstflüge.

Für spätere Jahre fehlen diese Angaben, und es dürfte sehr schwierig sein, dies nachträglich vollständig ausfindig machen zu können. Doch sollte dies kein Grund sein, nicht wenigstens einen Versuch zu starten.

Nun mein Aufruf: Wer erinnert sich noch, an einem Erst- oder Sonderflug teilgenommen zu haben? Wer kann sagen, wer zur Besatzung gehörte? Wenn das Datum auch nicht mehr gegenwärtig ist, doch wenigstens, welche Strecke eröffnet wurde, denn die Daten der Flüge sind bekannt.

Ich bin gespannt, ob ich Antwort erhalte – auf jeden Fall besten Dank im voraus.

Hansruedi Dubler
Chelleracherstr. 11
8308 Illnau

Coincidence

«If you fall in love with your company, you're going to get burned.»

One lesson should now be clear: just as Swissair must adjust to changing times and tougher competitive conditions, so must their employees learn to do the same.

Walter Nef

Partnervergleich

Eine kleine Gedankenstudie über die immer wieder beklagten, hohen Lohnkosten der Swissair

Swissair

Angestellte etwa 19 500 (gem. Bilanz)

Flugzeuge 54

ergibt ungefähr **360 Angestellte pro Flugzeug**

Delta

Angestellte etwa 56 000 (gem. Swissair-News)

Flugzeuge 389

ergibt ungefähr **150 Angestellte pro Flugzeug**

Mit der selben Rate wie Delta dürfte die Swissair nur $150 \times 54 =$

8100 Angestellte beschäftigen!

Die fliegenden Besatzungen sind in beiden Gesellschaften in etwa gleich.

Hanspeter Buchmann

Zu verkaufen an ruhiger Lage in Hinwil, etwa 30 km ab Flughafen Kloten

3½-Zimmer-Wohnung

2-geschossig, 127 m² mit 10 m² Balkon und 10 m² Sitzplatz, Fr. 525 000.- / Garage 30 000.-

4½-Zimmer-Wohnung

Erstes Obergeschoss, 115 m² mit 10 m² Balkon, Fr. 500 000.- / Garage 30 000.-

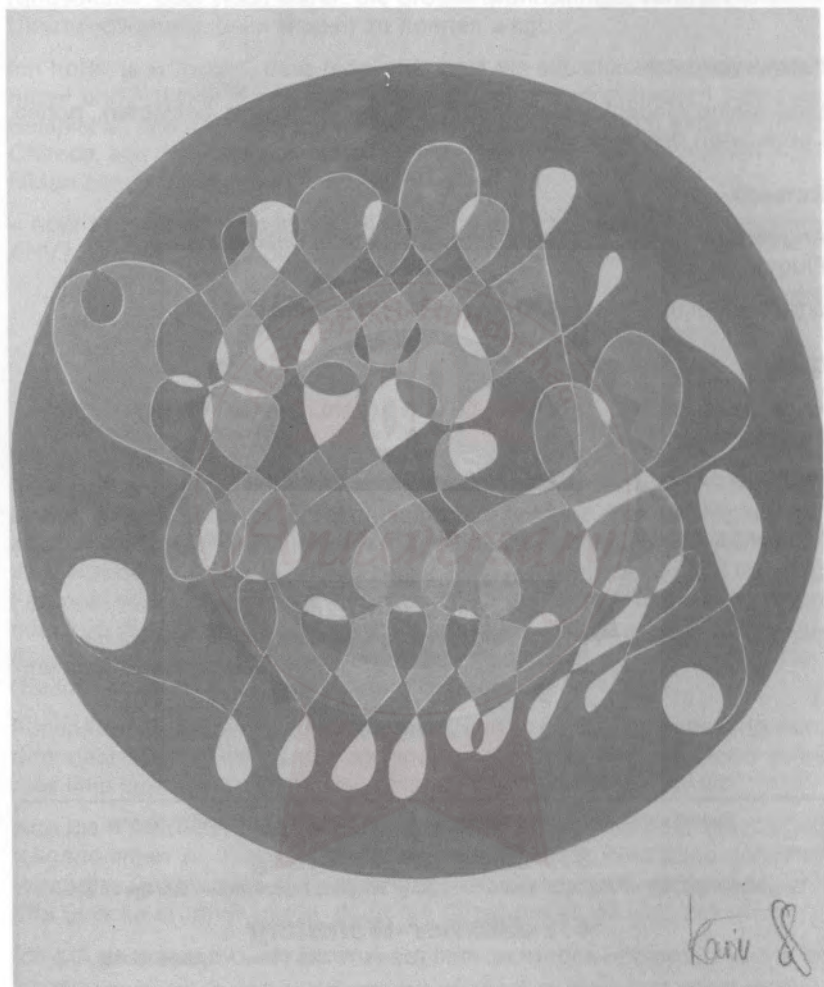
Grossräumige Wohnungen am Rande der Naturschutzzone, 8 bis 10 Gehminuten vom Bahnhof, optimale Schallisolation, nur Bio-Baumaterial, Baujahr 87/88.

Auskunft erteilt:

Dr. F. Pfammatter, Dipl. Arch. ETH/SIA, Rietstrasse 37, 8702 Zollikon, Telefon (01) 391 42 60

Impressionen

© 2000/2001



From other publications



FAA Proposes Rule to Permit Innovative Airline Training Programs

Airlines would be authorized and encouraged to adopt innovative training programs for flight crews under a proposed regulation that FAA has issued. The proposed special federal aviation regulation (SFAR), published in a notice of proposed rulemaking in February, stresses the importance of including cockpit resource management (CRM) and line-oriented flight training (LOFT) in airline training programs.

FAA said the proposal resulted from «concerns arising from several incidents of poor crew performance». The agency cited studies showing that «more than 60 percent of fatal airline accidents were caused by breakdowns in cockpit communication, rather than mechanical failures or lack of pilots skills.»

FAA said that it developed the alternative method for meeting training requirements «in response to recommendations made by a task force composed of representatives from the government, airlines, aircrew professional organizations (including ALPA), and airline industry organizations.»

The objective of CRM, said FAA, «is to get crew members to work together as a team and utilize all available resources to achieve safe and efficient flight operations. These include the skills and judgment of each of the crew members as well as the systems, instruments, and performance of the aircraft.»

The agency noted that it «will be encouraging more use of LOFT, which already is provided for in FAA regulations.» LOFT brings flight crew members together to train as a unit while flying airline routes in flight simulators. FAA characterized LOFT as providing «realistic, no-jeopardy training in an environment that encourages practice and feedback in crew coordination.»

(Aus: «Air Line Pilot», April 1989)

NASA Studying Effects of Heavy Rain on Airliner Aerodynamic Performance

NASA scientists may soon obtain a much more accurate understanding of how, and to what extent, heavy rain, such as that often linked with microbursts, degrades the aerodynamic performance of transport aircraft.

Using an outdoor facility specially built for the purpose, NASA's Langley Research Center this spring will obtain data on full-scale rain effects on a transport wing section to compare with data from previous NASA wind-tunnel model experiments.

Aerodynamicists have known for many years that rain is an airfoil contaminant. Until relatively recently, however, they thought that the influence of rain on airfoil performance is insignificant.

NASA research conducted since 1982 strongly suggests that heavy rainfall could «present an operational hazard, which has not been previously considered», according to a Langley researcher.

NASA scientists now estimate, based on empirical data, that heavy rain can reduce maximum wing lift 7 to 29 percent and stall angle of attack 1 to 5 degrees. Drag on a typical transport aircraft in the same heavy rainfall could increase 2 to 5 percent, they say.

Wind-tunnel tests also have shown that heavy rainfall could cause near loss of natural laminar flow on certain airfoils. For both conventional and laminar airflows, rain's adverse effects appear greatest at high angles of attack.

However, scientists have yet to determine proper scaling laws to permit extrapolating test results from wind-tunnel models to full-scale wings in natural rainfall. The full-scale tests will help NASA establish valid scaling laws.

Langley's full-scale tests will use a carriage and test track normally used to test aircraft tires and landing gear components. The carriage has been modified for the rainfall simulation study. The carriage will carry a wing test section.

(Aus: «Air Line Pilot», April 1989)

Relief pilots for SAS two-crew 767s

A relief pilot will be carried on SAS Boeing 767s whenever they fly journeys longer than 6 · 5hr, under a new deal reached with aircrew.

The crews threatened to boycott the start of type training unless SAS agreed to carrying a third pilot.

The 6 · 5hr figure is a compromise between their initial demand for a relief pilot on journeys of over five hours and SAS's nine hours offer.

The negotiated arrangement applies to flight of up to 12 hours. In practice it applies to all services which SAS currently intends to operate using the Boeing twinjet.

(Aus: «*Flight International*» vom 8. April 1989)

«Fly by Wire»

«Come back in, the cabin lights still don't work . . .»

I don't know what hazardous occupation could beat this. According to the captain in McDonnell Douglas Helicopter's magazine:

«Seated on the edge of a rigid platform attached to a helicopter's struts, a lineman with Haverfield Helicopter, Florida, unbonds from a conductor carrying 765kV. The lineman has just replaced a spacer . . .»

«Lineman, helicopter and pilot are all energised. The short rod, or wand, is used to draw the arc that occurs because of the relatively slight difference in voltage between the conductor bundle and the lineman, whose body and conductive suit are substantially energised as he enters the electric field around the conductors.»

(Aus: «*Flight International*», 29 April 1989)



Die Gelegenheit

In Benglen vermieten wir unser 4jähriges luxuriöses

7-Zimmer-Reihen-Einfamilienhaus

Wir haben nette Nachbarn, 1 Wohnküche, 1 Badezimmer, 2 Duschen, 3 WC, 1 Sauna, 2 Garagenplätze, schönen Garten. Nähe von Schule und Kindergarten, Fr. 4900.–.
Telefon (057) 33 32 75 / (030) 8 33 88

Zu verkaufen in **8213 Neukirch/SH**, etwa 20 Minuten von Zürich-Kloten komfortables

7½-Zimmer-Einfamilienhaus

Ruhige, sonnige Wohnlage, Einkaufszentrum und Schulen in der Nähe. Interessantes, grosszügiges Raumkonzept. Sep. WC, DU/WC und Bad/DU/WC. Cheminéeofen und Gartencheminée, inkl. Garage und Abstellplatz. Ausbaumwünsche sind noch möglich. Anlagekosten Fr. 850000.–.

Auskunft erteilt BF-Architektur, 8222 Beringen (Herr B. Schrag),
Telefon (053) 35 31 75

Ihr Heim:

25 Autominuten nordöstlich von Zürich

von Selbstbewohnern umständehalber zu verkaufen: einmaliges Liebhaberobjekt für ausgesprochen gesundes Leben an

Südhang mit voller Alpensicht «Vorgift»-Bauweise (1895)

(gemauert/Holz), 7 Zimmer (Stube/Salon 34 m²), 2 Kachelöfen, 2 Küchen, 2 WC, 2 Zimmer im ersten Stock mit Schwerkraftheizung (ohne Umwälzpumpe), grosse Schopfgarage im Haus (für zwei Autos), grosser (Wein-)Gewölbekeller, Estrich 130 m², ausbaubar, mit intakter Räucherammer.

Grundstück 1522 m²

harmonisch bepflanzt: wilde Junghecke, junge Obstbäume (zum Teil widerstandsfähige Altsorten aus vorigen Jahrhunderten) und Sträucher (zum Beispiel Sanddorn, Wacholder, Holunder), am Haus Trauben und Aprikosen, grosser (absolut gift- und düngertreier) 12jähriger Bio-/Naturgarten, Trockenmauer mit Alpenwildpflanzen, lauschige Sitzplätze, Hühner- (oder Garten-)Haus, isoliert, 50 m vom Wohnhaus entfernt.

Für Kinder: psychohygienisch hervorragende bäuerliche Nachbarschaft (verträumter Weiler mit wenigen fleissig-glücklichen Familien), zum Spielen ein Paradies

Nähe alten Mischwäldern. Berühmtes Wander-/Weingebiet mit Aussichts-/Bauern-Restaurant (viele Nostalgiehochzeiten!).

Möbliering (zum Teil auserlesene Stücke) kann – auch teilweise – übernommen werden.

Bei Bedarf in unmittelbarer Nähe: riesige guterhaltene Scheune 800 m² (4000 m³), Grundstück 1200 m².

Vreni + Urs von Aesch, CH-8524 Iselsberg TG (Gemeinde Uesslingen), Telefon (054) 57 13 69 (bitte lange läuten lassen)

Lucky Guys

Continental Airlines Pilots will receive pay raises of almost 50% on June 1. As part of the compensation package, first officers will be paid an additional 14% and flight engineers 6% more. The salary for captains over a six-year period will increase from \$ 69,000 now to \$ 120,000. Salaries for new hires also will rise.

(Aus: «Avation Week»)

Almost unrestricted!

American Airlines has received the first approval to operate some aircraft under the new 180-min. extended range operations twin-engine transport overwater rules and is considering using the authority for flights over the Pacific. The carrier's Boeing 767-300ER transport powered by the General Electric CF6-80C2 engine has been approved by the Federal Aviation Administration to fly routes where the aircraft is no farther than 180 min. on one engine from the nearest suitable airport.

(Aus: «Avation Week» vom 24. April 1989)

Ausweistragpflicht – ein Erlebnisbericht

The recent successful terrorist action against Pan American Flight 103 prompts me to offer some observations.

My recent move from general aviation to the airline world has had a major impression regarding the lack of security in important areas. My company flies only to European capitals, and uses the premier airports in each case, yet I have walked across ramps filled with jets, wearing casual civilian clothes and with no visible identification, and have even passed security patrols who were visibly scrutinizing. Although I have no pass, I have never been stopped, even when I unintentionally walked into an area banned to pedestrians.

I have ridden in a bus from airside to groundside and back again on many occasions, similarly dressed, and have never been challenged by the guard who boards to check passes.

Worse still, at one airport we use daily, which has a crew entrance open on one side to a public road and car park, the first time I was asked to produce identification was last week (post Lockerbie). In fact, the guard usually leaves the electric security door open, and seldom raises his eyes from a book or newspaper as we walk past.

The airports include some recently referred to in the press as «some of the safest in Europe».

It seems that, with this attitude prevalent, international terrorists have many years of successful activity ahead.

(Leserbrief in «Flight» vom 28. Januar 1989)

Organisation des Vorstandes

Präsident:	H. Spörri	Fach 402	Mitglieder:	R. Lengauer	Fach 1083
				T. Stefanini	Fach 296
Vizepräsidenten:	E. Scharp	Fach 1323		R. Suter	Fach 1110
	H. Lüscher	Fach 189		A. Caluori	Fach 534

Kommission	Delegierter des Vorstandes	Vorsitz	SR-Fach
Versicherungen	E. Scharp	M. Kuhn	1230
Salär-/Gesamtaufwand	E. Scharp	G. Brun	1078
Datenaufzeichnungsgeräte	R. Suter	H. Lüscher	189
Seniorität	T. Stefanini	P. Bircher	274
Finanzen	H. Spörri	G. Schwing	1486
Einsatz	R. Lengauer		
Schule und Check	H. Spörri	G. Riedel	1352
Flugsicherheit	T. Stefanini	H. G. Schmid	1240
Security	H. Spörri	P. Rüedi	1311
rundschau	H. Lüscher		
Int. Organisationen	H. Lüscher		
Copilotengruppe	R. Suter	Ch. Häfeli	86
Flight Engineers	A. Caluori	W. Jenni	513
Ausländer	E. Scharp	G. Schwing	1486
Romands	H. Spörri	B. Wettstein	1289
Pensionierte	E. Scharp		
Dachverband	R. Lengauer	H. Spörri	402
Rechtsfragen	A. Caluori	J. P. Tappy	1413
Öffentlichkeitsarbeit	R. Suter	M. Gremlich	1019

VEF-Stiftungsräte:	Jürg Franz	Fach 448	Erwin Kaiser	Fach 242
	Ruedi Gretler	Fach 71	Rudolf Suter	Fach 1110
	Alfred Huggenberger	Fach 141		

Sekretariat
 Felix Kuster
 Doris Leuzinger
 Ewiges Wegli 10, 8302 Kloten
 Telefon 814 15 15, SR-Fach «AEROPERS»
 Telex 825 558 – alps ch

Öffnungszeiten
Montag bis Freitag, 9–12.45 Uhr

Versicherungen
 Eveline Scheidegger
 Maria Basauri, Therese Müller
 Ewiges Wegli 10, 8302 Kloten
 Telefon 813 53 90, SR-Fach «AEROSANA»

Öffnungszeiten
Montag bis Freitag, 9–12.45 Uhr



01/461 52 62

**Ihr Partner für
Heizöl
Tankrevisionen
Brennerservice**

Termoplan

8055 Zürich

**Verlangen Sie
das Unmögliche von mir!**

Ihr Versicherungsberater

**«La Suisse»
Versicherungen**

**Generaldirektion:
Avenue de Rumine 13, 1005 Lausanne
Tel. 021 201811**

