



6/75

November/Dezember 1975

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 — Sommaires	Seite/Page
Dear Readers	3
Zum 30jährigen Jubiläum	4
Liebe Mitglieder	7
Neuaufnahmen	13
September und Oktober im Rückblick	14
Aktuelles Interview: Langfristige Besatzungsplanung	17
Der Mensch im Cockpit: Der Pilot und seine Karriere	24
Crew Globetrotter	29
Die Flugmaschine	30
Wake Turbulence, the Killer	31

Redaktionsschluss der nächsten Nummer: 3. Januar 1976

Redaktion:
P. Clausen
M. Cross
F. Woodtly

Versand:
Skr. Aeropers
Postfach 83
8058 Zürich-Flughafen
Telefon 01/814 15 15

Druck:
Wettlin & Co.
Rosengartenstr. 5
8037 Zürich
Telefon 01/44 47 44

AEG

**Der stärkste Schlagbohrer
der Welt mit Electronic:
Der neue SB 2E-600**



600-Watt-Motor und ausgereifte
Electronic sorgen für konstante Kraft
in allen Drehzahlbereichen.
Bei uns können Sie den neuen Schlag-
bohrer kritisch testen.

Byland AG

Eisenwaren — Werkzeuge
Rennweg 48, 8001 Zürich, Telefon 01 23 88 42

**Gut
beschützt
mit**

FORTUNA  LEBEN

EINZEL-LEBENSVERSICHERUNGEN
PERSONAL-VERSICHERUNGEN

FORTUNA Lebens-Versicherungs-Gesellschaft
Freigutstrasse 12, 8027 Zürich
Telefon (01) 36 50 30



Dear Readers

Civil Aviation sometimes reminds one of a kaleidoscope, in which the airlines are the mirrors and the pilots the coloured chips. Rotate the kaleidoscope and the chips form patterns which display the airlines' characteristics.

Thus it can be seen that the combatant nations of World War Two have largely pursued a policy of 'nationals only' when recruiting pilots, while Swissair, as part of a non-combatant nation, of necessity employed war-trained pilots to compete for a place in the rapidly-expanding Civil Aviation field of the 'Fifties and 'Sixties. In recruiting these pilots, the airline acquired a remarkable range of experience.

Take **Jim Hepburn**, who was Commanding Officer of a wartime Air Force station and held operations appointments both in Trans-Australia Airlines and Middle East Airlines before joining Swissair. Take '**Mickey**' **Schaanning** who flew flying boats in Iceland for the Free Norwegian Air Force; no wonder he became a Tropical and Far East specialist thereafter! Take **Colin Henry**, who after flying bombers and civil aircraft in India took part in the legendary Berlin Airlift, the forerunner of the radar-controlled mass transport of today. Take **George Woods**, with Western Desert and civil airline experience. Take **Stan Hale**, who ferried aircraft across the Atlantic before Swissair ever tried the operation. Take **Peter Bois**, who survived RAF bombing operations in Europe to become a Test Pilot with de Havilland during the introduction of the world's first commercial jet airliner. Few seem aware that he has received the rare award of the title of 'Master Pilot' from the Guild of Air Pilots and Navigators for his services to aviation.

For over fifteen years these remarkable 'chips' have formed part of the Swissair pattern and have helped to give Swissair its unique place in Civil Aviation. Now, following a heavy shake of the kaleidoscope, they are suddenly to disappear. The logic of presenting an expensively-trained and highly-experienced pilot cadre to our competitors to help them take away our charter market must escape many of us, but it must be accepted that times change and that retirements are inevitable in the long run. Those of us who have had the good fortune to fly with these

gentlemen, to observe, and to listen to their distilled essence of piloting wisdom (which one cannot find in the manuals and by its nature will never be available again) will realise that their departure marks the end of an era. Let us therefore record in this Editorial our appreciation of them as Swissair pilots, colleagues and friends.
MSC

Zum 30jährigen Jubiläum

Briefwechsel zwischen der Swissairdirektion und dem Aeroperspräsidenten.

AEROPERS
Ewig Wegli 10
8302 Kloten

8058 Zürich-Flughafen, 27. Oktober 1975

Sehr geehrter Herr Amsler,

Die Aeropers feiert diese Tage das dreissigjährige Jubiläum ihrer Gründung. Es ist der Geschäftsleitung der Swissair ein Anliegen, Ihnen dazu Glückwunsch und Anerkennung auszusprechen.

Dass die beachtlichen Veränderungen im Verhältnis der Sozialpartner in den letzten dreissig Jahren in gemeinsamer Anstrengung bewältigt werden konnten ist keine Selbstverständlichkeit. Die Aeropers hat sich dabei nicht zuletzt im heutigen Gesamtarbeitsvertrag bleibendes Zeugnis partnerschaftlicher Reife gesetzt.

Vom kleinen initiativen Kern vor dreissig Jahren bis zur Vereinigung praktisch aller Piloten in der Aeropers von heute waren diese Jahre wesentlich geprägt von der Persönlichkeit des jeweiligen Präsidenten. Der Dank der Geschäftsleitung, vor allem für Ihr stetes Bemühen, das Gesamtinteresse über einzelne Gegensätzlichkeiten hinweg an oberste Stelle zu setzen, ist Ihnen gewiss.

Unsere Jubiläumsglückwünsche an Sie und an die gesamte Aeropers sind getragen von unserer Bereitschaft und Erwartung, die verantwortungsbewusste Partnerschaft, wie sie sich in den vergangenen dreissig Jahren entwickelt und mehrfach bestätigt hat, zu unserem gemeinsamen Wohle in die Zukunft hinein weiterzuführen.

Mit freundlichen Grüssen
SWISSAIR
Schweizerische Luftverkehr AG
A. Baltensweiler P. Oes

Herrn
A. Baltensweiler
Direktionspräsident
Swissair D

8302 Kloten, den 10. November 1975

Sehr geehrter Herr Baltensweiler,

Ich danke Ihnen für Ihre freundlichen Zeilen vom 27. Oktober a. c., welche Sie der Aeropers aus Anlass ihres 30-jährigen Bestehens gewidmet haben und benütze gerne die Gelegenheit, auch gegenüber Ihnen und Ihrer Geschäftsleitung unsere Bereitschaft zu einer verantwortungsbewussten Partnerschaft zu bekräftigen.

Wie Sie zutreffend zum Ausdruck gebracht haben, sind im Verlaufe der verflorenen 30 Jahre seit der Gründung unseres Pilotenverbandes vor allem im Bereiche der Sozialpartnerschaft beachtliche Veränderungen eingetreten. Die allmählich vollzogene Einräumung von Mitbestimmungsrechten zugunsten der verschiedenen — innerhalb der Swissair bestehenden — Personalorganisationen hat diesen allerdings auch in vermehrter Masse Mitverantwortung für das Wohlergehen unserer nationalen Luftfahrtgesellschaft gebracht und ich kann Ihnen lebhaft versichern, dass unser Berufsverband mit seinen rund 700 Aktivmitgliedern, als zwar eher kleine Personalorganisation innerhalb des Unternehmens, den ihr übertragenen Verantwortungsbereich gewissenhaft auszuüben stets ehrlich bemüht war und weiterhin sein wird.

Es mag zutreffen, dass unser seit Jahrhunderten gepflegtes liberaldemokratisches Staatssystem dafür mitverantwortlich zeichnet, dass die Aeropers seit ihren ersten Gehversuchen im Jahre 1945 bis heute statt mit einem straffen professionellen Gewerkschaftssystem stets mit einer wirklichen Laienorganisation ausgekommen ist. Wie meine Vorgänger darf ich mich glücklich schätzen, über einen qualifizierten Stab von begeisterten Mitarbeitern zu verfügen, welche ohne Ausnahme ihre ab und zu gar bescheidene Freizeit dem Verband vorbehaltlos zur Verfügung stellen.

Aus meiner Sicht betrachtet ist der Verband in dieser Form durchaus leistungsfähig; dies setzt allerdings voraus, dass die Swissair weiterhin ihren entsprechenden Beitrag hierzu leistet.

Die enorme technische Entwicklung — gerade im Bereiche der Zivilluftfahrt — hat stets von beiden Seiten grosse Anstrengungen gefordert, um in jeder Phase dieser Evolution situationskonforme Arbeitsbedingungen gewährleisten zu können. Genauso wie die technische Entwicklung unaufhaltsam fortschreitet, wird denn auch die Aeropers ihren «Dauerauftrag», nämlich für fortschrittliche Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder einzutreten, weiterhin gewissenhaft zu erfüllen trachten. Dabei möge es der Aeropers fürderhin vergönnt sein, wie bis anhin eine stabile

Verbandspolitik zu betreiben, welche auch in Zukunft vom obersten Leitsatz des Gesamtinteresses getragen sein soll.

Abschliessend gebe ich meiner grossen Hoffnung Ausdruck, dass beide Vertragspartner — gerade auch in der heutigen rezessiven Zeit — sich auf dem gleichen einstmals eingeschlagenen Weg fortbewegen mögen, nicht zuletzt auch deshalb, weil weitere Verbesserungen unseres gemeinsamen und komplexen Vertragswerkes durchaus im gegenseitigen Interesse liegen und damit realisierbar sind.

Mit freundlichen Grüssen

AEROPERS

H. R. Amsler, Präsident

VW	AUDI	CHRYSLER	PORSCHE
Der «ALLES-UNTER-EINEM-DACH»-Service für ALLE MARKEN			
BP-Schlüsseltankstelle Heute tanken – Ende Monat zahlen			
Waschstrasse mit Gratis-Staubsauger			
Leistungsfähige Spenglerei und Malerei für alle Marken			
Modernste Werkstatt mit Computer-Diagnose			
			
KLOTEN			
Steinackerstrasse 20 Tel. 01 814 01 61			
			
Express-Service			
Keine Wartezeiten für kleine Reparaturen			
Pikettdienst			
Jeden Samstag von 08.00–12.00 Uhr			

Liebe Mitglieder

Bereits geht wieder einmal ein Jahr seinem Ende zu, und das «Werweisen» was uns das neue Jahr bringen wird, verstärkt sich von Tag zu Tag. Für die Aeropers-Funktionäre bringt das Ende eines Kalenderjahres unweigerlich erhöhte Tätigkeit mit sich, denn dies ist die Zeit der Verhandlungen. Militärdienstleistungen und Ferienabsenzen sind im Winter unbedeutend so dass vom Einsatz her Freiplanungen mit Ausnahme der Weihnachts- und Neujahrszeit besser zu bewerkstelligen sind. Aus der Zielsetzung im Jahresprogramm 75/76 heraus haben wir uns zusammen mit dem Personaldienst (PF) mit viel Elan an die Revision unseres Gesamtarbeitsvertrages (GAV) gemacht. Bereits haben zwei Sitzungen in einer gelösten, konstruktiven Atmosphäre stattgefunden und bis auf weiteres wird jeden Monat einmal weiterverhandelt. Einzelheiten darüber können Sie dem Monatsrückblick unseres Sekretärs entnehmen.

Nicht nur zufällig steht im Jahresprogramm unter Zielsetzung an zweiter Stelle, direkt hinter der Revision GAV, Fortschritte in Sachen Flight Duty Regulations (FDR).

Die heute geltenden FDRs sind meines Wissens recht alten Ursprungs und haben wohl immer wieder Oberflächenkorrekturen erfahren, ein **Durchbruch zu grundsätzlich Neuem** hat jedoch nie stattgefunden. Duty Regulations erfüllen verschiedene Zwecke. Vom Arbeitnehmer aus gesehen, stecken sie das Mass der regelmässig zumutbaren Arbeitsleistung ab, die von ihm (unter Berücksichtigung aller wichtigen Faktoren wie Tag- oder Nacharbeit, Zeitverschiebung, soziale und medizinische Aspekte) gefordert werden darf. Für den Arbeitgeber, der an einer möglichst effizienten Ausnützung seiner Besetzungen interessiert ist, setzen sie **Grenzen** für eben diese **Ausnützung**. Ganz nebenbei bemerkt, ist das Bestreben des Arbeitgebers bis an diese Grenzen zu gehen, entgegen anderslautender Interpretationen, absolut legal und, objektiv betrachtet, verständlich.

Über den zum Teil konträren Zielsetzungen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber steht imperativ die Forderung nach der Flugsicherheit; **safety first!** Diesbezüglich sind die Grenzwerte, erlassen durch die staatliche Aufsichtsbehörde (Luftamt), Gesetz und damit indiskutabel. Duty Regulations sind immer als **Kompromiss** zwischen den Zielsetzungen des Arbeitnehmers (einfach ausgedrückt viele Freitage) und denen des Arbeitgebers (maximale Ausnützung) zu sehen. Die heutigen FDRs stellen einen solchen Kompromiss dar: Eine Vereinbarung zwischen Aeropers und Swissair, aufgestellt anhand einer bestimmten Konstellation von Flugzeugpark, Streckennetz und verfügbaren Besetzungen. Streckennetz und Flottenzusammensetzung sind bei einer dynamischen Geschäftspolitik ständig Änderungen unterworfen, was, wie wir alle immer

wieder erfahren müssen, unmittelbare Auswirkungen auf die Besatzungsbestände hat. FDRs sind also ein bestimmender Teil für Bestandesberechnungen.

Bereits zweimal wurde vergeblich versucht, Neues zu schaffen, um endlich von den alten Bestimmungen wegzukommen. Zuerst ist ein Swissair-Vorschlag bei der Aeropers nicht auf Gegenliebe gestossen, und vor zirka einem Jahr sind Verhandlungen über einen Aeropers-Vorschlag erfolglos abgebrochen worden. Dies soll uns jedoch nicht entmutigen, einen erneuten Anlauf zu nehmen. Akzentuiert durch die wirtschaftliche Rezession, die unseren Arbeitgeber zwingt, wo immer möglich zu rationalisieren und ein Maximum an Besatzungsausnutzung anzustreben, zeigen die **heutigen FDRs** ihre **grundsätzlichen Schwächen** eindeutig. Sie sind, nach dem Buchstaben angewendet, zu streng. Und zwar nicht was die Grenzwerte der täglichen Arbeit anbelangt, sondern bezüglich des **Verhältnisses** von **Arbeitstagen** und **Freitagen** über längere Zeit gesehen.

Es kann nicht genug betont werden, dass mit Freitagen nur Tage, die zu Hause verbracht werden können, gemeint sind. Dienstliche Abwesenheit von zu Hause, auch wenn sie nicht sehr produktiv ausfällt, gibt Anspruch auf Freitage, liegt es doch nicht am Einzelnen, das Mass der Produktivität selbst zu bestimmen. Er befindet sich für seinen Arbeitgeber unterwegs und tut was ihm laut seines Einsatzplanes aufgetragen wurde; einmal viel, einmal weniger. Neben einem Grundanspruch auf Freitage nach einer bestimmten Anzahl Einsatztagen weg von zu Hause, sollte eine erbrachte grosse **Produktion** zusätzlich **Anspruch** auf **Freitage** ergeben. Diesem Umstand werden die heutigen FDRs in keiner Weise gerecht. Wohl enthalten sie den Grundsatz, je länger von zu Hause weg, umso mehr Tage frei darnach, aber die erbrachte Leistung bleibt unberücksichtigt. Hier bitte ich nun alle Kurzstreckenpiloten, Verständnis zu haben, wenn ich mich zuerst auf spezifische Probleme der Langstrecke einlasse und auf Kurzstreckenprobleme später zurückkomme.

Es ist z. B. möglich, während einer längeren Rotation herzlich wenig eingesetzt zu werden und ausgeruht nach der Rotation die zugesagten Freitage zu geniessen. Ebenso möglich ist es, in einer gleich langen Rotation annähernd eine ganze Monatsleistung zu erbringen und der Anspruch auf Freitage bleibt sich gleich. Hauptsächlich aus **sozialen Gründen** setzt sich die Aeropers für möglichst **kurze Rotationen** ein. Dass wir hier richtig liegen, hat eine kürzlich durchgeführte Umfrage im DC-10 Pilotencorps gezeigt. Kurze Rotationen haben aber noch andere Auswirkungen als nur des öfters zu Hause zu sein. Erstens ist die Anzahl Freitage resultierend aus kurzen Rotationen geringer. Kaum daheim gehts gleich wieder fort. Dies passt dem Arbeitgeber. Die Flexibilität im

Einsatz ist bei kurzer Abwesenheit der Besatzungen grösser. Dazu kommt noch der Wille des Arbeitgebers zu Einsparungen an Übernachtungskosten und Spesen, was logischerweise auch zu kürzeren Rotationen führt, resultierend in besserer Ausnutzung der Besatzungen und/oder mehr DH-Verschiebungen. Mit erhöhter Flexibilität kann man Verschiedenes tun. Entweder man lässt sie den Besatzungen zugute kommen in Form von zusätzlichen Freitagen oder akzeptiert wenn möglich jede sich anbietende Zusatzleistung. Ist keine Zusatzleistung aufzutreiben, baut man die Flexibilität ab durch Bestandesreduktion. Ich bin der Ansicht, dass bei dieser Entwicklung die **Ausgewogenheit** zwischen **Leistung** und **Freizeit** nicht mehr gewährleistet ist. Hier ist also der Hebel für neue FDRs anzusetzen. Die heute gültigen maximalen Grenzwerte für Arbeitszeit (duty time) sind keine absoluten Limiten, sie liegen zum Teil einiges unter den Luftamtwerten. Wenn durch vernünftiges Erweitern der heutigen Limiten eine bessere Besatzungsausnutzung erreicht werden kann und die erbrachte Leistung dafür aber mehr Freitage zu Hause erbringt, so kommen schlussendlich wieder beide Vertragspartner auf ihre Rechnung. Eines müssen wir uns ganz klar vor Augen halten: jede **Veränderung** muss von der Voraussetzung ausgehen, dass mindestens im heutigen Zeitpunkt **kein Besatzungsmehrbedarf** entstehen darf. Ebenso klar steht fest, dass für **Zugeständnisse** unsererseits, die zu Einsparungen führen, äquivalente **Gegenleistungen** gewährt werden müssen. Gesucht ist ein neuer Kompromiss. Produktion und Bestände sind bekannt und damit ist der Spielraum für neue FDRs abgesteckt.

Nun kann ich auch wieder die Kurzstreckenprobleme in meine Betrachtungen miteinbeziehen. Obige Aussage bezüglich Spielraum für Veränderungen gilt es auch hier zu berücksichtigen. Dennoch sind genügend Möglichkeiten vorhanden, den seit Jahren vor allem von den DC-9 Captains geäusserten Wunsch nach Erhöhung des Freitage-Minimums zu verwirklichen. Die heutige Regelung bezüglich Meal-time z. B. verhindert oft, von der Produktivität her gesehen, optimale Rotationen zu bauen. Die gegenwärtig laufende Umfrage im DC-9 Pilotencorps soll uns unter anderem Klarheit verschaffen, ob eine Lockerung dieser restriktiven Regelung und etwas strengere Rotationen im Tausch gegen mehr Freitage im Sinne unserer Mitglieder ist.

Vielleicht erscheinen all meine Ausführungen nüchtern betrachtet nicht vielversprechend, doch bin ich überzeugt, dass sinnvolle Umstrukturierungen möglich und dringend notwendig sind. Nun noch kurz, wie wir an die schwierige Aufgabe herangehen wollen. Bereits haben wir mit OF Verhandlungen über FDR's aufgenommen. Wir sind uns bewusst, dass unsere Bemühungen, etwas Neues zu schaffen, viel Zeit beanspruchen werden. Also rechnen Sie nicht mit schnellen Erfolgen. Auch werden wir

vermehrt Meinungsforschung im Sinne der DC-9 Umfrage betreiben müssen, um festzustellen, ob die Marschrichtung stimmt. Zuerst werden wir im kleinen Rahmen (wenig Teilnehmer) über Definitionen und Grundsätzliches verhandeln, um dann im erweiterten Kreise über Maximallimiten zu sprechen. Bei Einigung der beiden Vertragspartner sind **Sie** es, liebe Mitglieder, die in einer Abstimmung das **letzte Wort** zu neuen FDR's haben werden.

Wie Sie unserem letzten Bulletin entnehmen konnten, finden dieses Jahr keine Salärverhandlungen statt. Der Vorstand hat sich mit der Swissair dahingehend geeinigt, dass die Verhandlungen über die Saläre 1976 auf den Monat Mai 1976 verschoben werden, d. h. wir beginnen das neue Jahr ohne Teuerungsausgleich. Das im jetzigen Moment nur sehr vage zu prognostizierende Geschäftsergebnis 1975 und die vielen Fragezeichen zum Budget 1976 liessen es uns als nicht ratsam erscheinen, weniger als den vollen Teuerungsausgleich zu akzeptieren. Andererseits scheint die Swissair heute noch nicht in der Lage zu sein, sich darauf festzulegen. Zweifellos werden wir im Frühling 1976 über bessere Entscheidungsgrundlagen verfügen. Das Geschäftsergebnis 1975 wird bekannt sein ebenso wie die Höhe der Dividendenausschüttung an die Aktionäre. Es werden Ergebnisse der ersten Monate 1976 vorliegen, die Budgetvergleiche ermöglichen. Der Vorstand ist sicher, durch dieses Vorgehen im Sinne seiner Mitglieder gehandelt zu haben.

Nach all diesen wichtigen Informationen möchte ich es nicht versäumen, Ihnen und Ihren Angehörigen frohe Weihnachten und ein glückliches neues Jahr zu wünschen.

Ihr Jeannot Amsler

Aus familiären Gründen
in Embrach zu verkaufen

5^{1/2}-Zimmer-Eigentumswohnung


mit Cheminée, in 4-Familienhaus
Preis: Fr. 265 000.— (inkl. Garage)

Auskunft erteilt: E. Wuillemin, Schützenhausstr. 73, 8424 Embrach
Telefon 01/80 01 20

neues
Telefon:
01-856 09 69

Aeropers-
Mitglieder

Spezial-
konditionen



Möbelfabrik Siglistorf Aktiengesellschaft präsentiert:

**Kausch-Sitzleder
in echt Wasserbüffel**

Dank eigener Kleinserien-Produktion erstaunlich preisgünstig. Alfred Kausch bringt diese und die nächste Woche sein neues Kausch-Line Programm persönlich zu Ihnen nach Hause. In Natura. Damit Sie selber sehen können, vereinbaren Sie mit ihm einen Besuch. Oder unterhalten Sie sich ganz einfach mit ihm über den Problem-service. Telefon 01-94 39 69

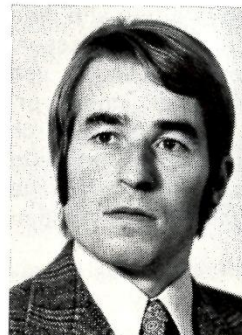
Es sind
Profervorteil bei
Ihren zumeist

Möbelfabrik Siglistorf, 8439 Siglistorf, Tel. 056-53 11 08

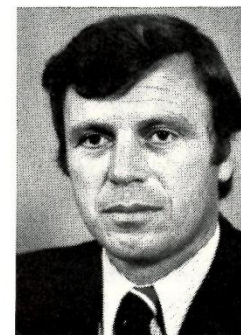


Neuaufnahmen

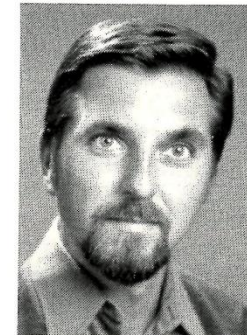
An den Vorstandssitzungen vom 19. September und 31. Oktober 1975 wurden die folgenden Piloten in die Aeropers aufgenommen; wir heissen diese neuen Mitglieder in unserer Vereinigung herzlich willkommen:



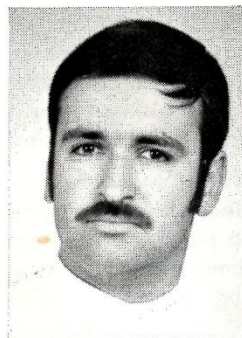
Ludwig Fehler,
Copi DC-9



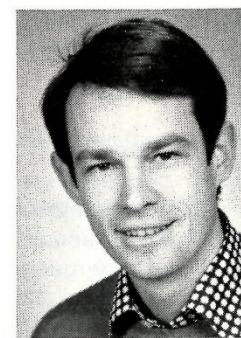
Henk Meersma,
PiC DC-9



Wolfgang Paul,
Copi B-747



Otto Roth,
Copi DC-9



Rudolf Schelling,
Copi DC-9

Im Sekretariat ist noch eine grosse Anzahl Mitgliederverzeichnisse erhältlich.

September und Oktober im Rückblick

Wie schon in der letzten Ausgabe berichtet wurde, sind zwischen Swissair und Aeropers mittlerweile die **Gesamtarbeitsvertrags-Revisionsverhandlungen** aufgenommen worden. Anlässlich einer ersten Standortbestimmung sind die Parteien übereingekommen, allmonatlich eine diesbezügliche Sitzung abzuhalten und die daraus resultierenden Verhandlungsergebnisse bis zur folgenden Sitzung intern der Vernehmlassung und anschliessenden Genehmigung zuzuführen. Dabei werden alle jene Punkte des GAV, welche eine rasche Einigung nicht erwarten lassen, vorerst ausgeklammert, damit der Gesamttext des neuen Vertrages, von dem auch die Swissair schon konkrete Vorstellungen hat, innert vernünftiger Zeit grob gesichtet und durchbesprochen werden kann. Nach dieser «Erstlese» sollen dann die noch offenen Fragen einer beidseitig befriedigenden Lösung zugeführt werden. Die dermassen geborene Neuauflage (Nr. 8) unseres GAV soll dann den Mitgliedern zur Abstimmung unterbreitet werden.

Im Verlaufe der ersten drei Arbeitssitzungen konnte bisher zirka 1/4 des gesamten Vertragstextes besprochen werden, wobei hier und dort noch einige Details der Bereinigung bedürfen. Die Frage nach einem möglichen Abstimmungstermin kann zwar heute noch nicht schlüssig beantwortet werden, hingegen hoffen wir, bei weiterhin vernünftigem Arbeitsablauf, im Sommer 1976 die Grobsichtung beendet zu haben, so dass es schliesslich wesentlich darauf ankommen wird, ob die unbewältigten Punkte anschliessend speditiv erledigt werden, damit eine Abstimmung per Ende 1976 noch eingeleitet werden kann. Terminliche Zielsetzung: Das Abstimmungsergebnis über den neuen GAV soll nach Möglichkeit bis zur GV 1977 vorliegen.

Die Gründe für die Neugestaltung unseres Gesamtarbeitsvertrages sind zahlreich:

1. Das Arbeitsvertragsrecht (10. Titel des Obligationenrechtes) hat eine Neufassung erfahren, welche am 1. Januar 1972 in Kraft getreten ist. Gemäss Art. 7 der Schluss- und Übergangsbestimmungen sind u. a. auch die Gesamtarbeitsverträge innert Jahresfrist den neuen Vorschriften anzupassen, was bis zum 1. Januar 1973 hätte geschehen sollen. Nach Ablauf dieser Frist sind die neuen Vorschriften auf alle Arbeitsverträge anwendbar, unbesehen, ob diese nun schon angepasst worden sind oder nicht. Die relativ kurze Anpassungszeit von einem Jahr hat in unserem Falle infolge beidseitiger Arbeitsüberlastung zwar nicht ausgereicht (vergl. BB-Integration, Einführung der ECS usw.). Immerhin ist dadurch bisher noch niemand zu Schaden gekommen.
2. Die per 1. Januar 1974 vollzogene Balair-Integration bedingt eine Ausdehnung des GAV auf diese Personengruppe. Die rechtliche

Gleichstellung der Balair- mit den Swissair-Piloten wurde allerdings bereits anhand entsprechend formulierter Einzeldienstverträge vollzogen.

3. Schliesslich besteht schon seit längerer Zeit ein Wunsch nach redaktionellen Änderungen, verbunden mit einer Verbesserung des systematischen Aufbaues des GAV. Im redaktionellen Bereich sind es vor allem einige «alte Zöpfe», die abgeschnitten werden sollen (vgl. Art. 9 betr. Lebensweise! usw.). Ausserdem soll die neue Terminologie des schweizerischen Gesetzgebers eingeführt werden (z. B. neu: Arbeitsverhältnis statt Anstellungsverhältnis). Der Einbau der Flight Recorder / AIDS Policy sowie der Interchange / Intermix-Abkommen wird gerne zum Anlass genommen, die gesamte Systematik (Aufbau) neu zu überdenken und allenfalls hier und dort mehrere artverwandte Artikel in eine einzige Bestimmung zusammenzufassen. Nicht zuletzt wollen wir ja auch ein möglichst klares und übersichtliches Vertragswerk schaffen resp. erhalten.

Die **materiellen Schwerpunkte** liegen im Bereiche der Leistungsverbesserungen (Versicherungen) sowie auf dem Gebiete des Sozialschutzes (Krankheit, Kündigung usw.).

Eine weitere Reihe längerer Verhandlungen zeichnet sich ab innerhalb unserer Bemühungen nach besseren Flight Duty Regulations. Anstelle weiterer Ausführungen sei hier kurz auf den entsprechenden Artikel unseres Präsidenten verwiesen.

Das Sekretariat wünscht allen Mitgliedern ein frohes und gesegnetes Weihnachtsfest sowie viel Glück, Erfolg und Befriedigung im kommenden Jahr.

F. Woodtly, Sekretär

N. B. Das **Sekretariat** ist von Mittwoch, den 24. Dezember 1975, 12 Uhr bis 4. Januar 1976 **geschlossen**.

Zu verkaufen an nebelfreien Lagen im Toggenburg, komfortable

Einfamilien- und Ferienhäuser

ab Fr. 148 000.— bis Fr. 390 000.—

Eigentumswohnungen ab Fr. 50 000.—

Baulandparzellen ab Fr. 67.— p. m² (erschlossen)

Auskunft: Wickli + Kaufmann, Immobilien + Verwaltung,
Eggstrasse 40, 9631 Ullisbach, Telefon 074/7 27 32, ausserhalb
Geschäftszeit 074/7 22 52

APKK Aeropers-Krankenkasse

Schliessen Sie Ihre **Spital-Zusatzversicherung** für Sie **und** Ihre Familienangehörigen zum Schutze vor den finanziellen Folgen schwerer

Krankheits- und Unfallrisiken

bei der AEROPERS-KRANKENKASSE ab.

Rund 550 Aeropers-Mitglieder mit 1100 Angehörigen sind Mitglied der APKK. Alle Leistungen der APKK werden zusätzlich (subsidiär) zu den Versicherungsleistungen einer Basiskrankenkasse ausgerichtet. Der Beitritt zu irgend einer Basiskrankenkasse ist für APKK-Mitglieder obligatorisch. Als Basiskrankenkasse empfehlen wir Ihnen die SKKH (Schweiz. Krankenkasse Helvetia) Mittelstand, Kollektivvertrag Swissair.

Mit dieser Kombination SKKH/APKK erhalten Sie, neben der Vergütung für ambulante Behandlungskosten (Mittelstandstarif, freie Arztwahl unter **allen** eidg. dipl. Ärzten in der ganzen Schweiz) und Kosten für diagnostische und therapeutische Untersuchungen, Röntgen, Medikamente, Massagen, physikalische Therapien, chiropraktische Behandlungen, Brillengläser, Kontaktlinsen usw., Kostenvergütungen der beiden Kassen zusammen für:

Spitalaufenthalt: Kost und Logis eff. Kosten, max. Fr. 210.– pro Tag (Kinder max. Fr. 120.– pro Tag). Kein Selbstbehalt!

Spitalbehandlung: alle Kosten (ohne Miete für Tel., Radio und TV)
bei Krankheit: eff. Kosten, max Fr. 250 000.– pro Fall,
bei Unfall: Maxima unlimitiert während 5 Jahren.
Keine Selbstbehalte!

Aufenthalt in Kur- und Heilanstalten: Fr. 70.– bis Fr. 115.– pro Tag.

Weitere exklusive Versicherungsleistungen der APKK:

- Übernahme der Gebühren und Heizungskosten bei Spitalaufenthalt,
- Übernahme der Geburtskosten für Neugeborene (SKKH pauschal nur Franken 10.–/Tag,
- Übernahme der Transportkosten ins Spital, die Fr. 50.– übersteigen.
- Bei Unfallinvalidität Kapitalauszahlung bis zu Fr. 140 000.–

Nur die APKK gewährt solche exklusive Leistungen.

Monatsprämien:

SKKH (Fr. 44.–) und APKK (Fr. 30.–) zusammen: **Fr. 74.–** f. Aeropers-Aktive
SKKH (Fr. 50.–) und APKK (Fr. 30.–) zusammen: **Fr. 80.–** f. Angeh. und Passive
SKKH (Fr. 27.–) und APKK (Fr. 15.–) zusammen: **Fr. 42.–** f. Kinder bis 20

Alle Monatsprämien verstehen sich inkl. Zusatzprämien für die Unfallversicherung. Der Aufenthalt in ausländischen Spitälern bei vorübergehendem, max. einjährigem Auslandsaufenthalt ist mitversichert. Die Weiterführung der Versicherung nach erfolgter Pensionierung unter den gleichen Versicherungsbedingungen ist garantiert, bei dauerndem Auslandsaufenthalt unter gewissen Bedingungen.

Sie können die Spital-Zusatzversicherung auch bei Ihrer Basiskrankenkasse abschliessen. Die totale Monatsprämie wird jedoch, bei gleichen Leistungen, mindestens 20% höher sein.

Anmeldungen für die APKK nimmt das Aeropers-Sekretariat entgegen.

Details finden Sie im Aeropers-Versicherungsdossier unter VKD 1.1. und 2.1. Die Versicherungskommission

Aktuelles Interview: Langfristige Besatzungsplanung

Karrierenentwicklung — für jeden von uns ein Thema von vitaler Bedeutung. Zu gross sind die unmittelbaren Einflüsse, die ein bestimmtes Einsatzgebiet und die entsprechende Einsatzstruktur auf unser Privatleben ausüben, zu stark sind die persönlichen Belastungen, die etwa eine Umschulung mit sich bringt und zu wichtig kann eine Beförderung mit finanzieller Besserstellung für unsere soziale Etablierung sein, als dass jener bestimmende rote Faden in unserem Leben, eben die Karriere, gleichgültig ausser acht gelassen werden könnte.

Um so interessanter muss es sein, die Arbeit jener Leute näher kennenzulernen, die unsere eigentlichen «Karrieremacher» sind. **Herr U. Beetschen**, Langfristige Besatzungsplanung OPC, hat sich freundlicherweise zu diesem Gespräch bereit erklärt.

AR: Herr Beetschen, die Swissair kennt für ihren Betrieb das System der dezentralisierten Planung. Vereinfacht ausgedrückt: Jedes Departement besitzt eigene Planungs-Stabsstellen, deren Arbeit vom zentralen Planungsdienst DX koordiniert wird. Lassen sich die Aufgaben der für uns wichtigen Operationsplanung (OP) allgemein zusammenfassen?

B: Die Abteilung Operations-Planung (OP) ist dafür verantwortlich, dass die Produktions-Programme der Swissair und der Balair besatzungsmässig durchgeführt werden können.

Im längerfristigen Bereich gilt es vorerst abzuklären, ob und welche Auswirkungen eine bestimmte Flottenplanung mit sich bringen und welche Massnahmen dadurch nötig würden.

Die wichtigste Planungsgrundlage ist der **5-Jahresplan (5JP)**. Daneben wurden in den letzten Jahren zahlreiche Varianten untersucht, wie Beschaffung von B-727, A-300, DC-10-10 usw. Was über den 5JP hinausgeht, gehört in den Bereich der «strategischen Planung» und hat bereits eine zu grosse Bandbreite. Es gibt jedoch Themen, wie die Ihnen bekannte «ECS» oder allgemeine Fragen der Karrieren-Entwicklung, wofür der 5JP oft nicht ausreicht.

Die dem Departement Operation (O) unterstellte Operations-Planung (OP) unter Leitung von Capt. W. Walser umfasst derzeit vier Sektionen, nämlich:

OPA, Budgetierung und Leistungskontrolle, Leiter: Mario Garoni
OPE, EDV-Planung und -Koordination, Leiter: Andor Bajsa
OPR, Besatzungsplanung, Leiter: Albert Berbier
OPC, Langfristige Besatzungsplanung, mein eigener «Laden».

AR: Welche sind nun die spezifischen Aufgaben für «Langfristige Besatzungsplanung» OPC?

B: Die Hauptaufgabe von OPC besteht darin, sämtliche Planungskriterien optimal zu **koordinieren**, die Bestandes-Entwicklungen festzustellen und «Ungereimtes» mit Lösungsvorschlägen weiterzuleiten. Was dabei koordiniert werden muss, gebe ich Ihnen in Stichworten:

- typen- und kategorienweise Ausgangsbestände
- Austritte und Pensionierungen
- Zuzug aus der SLS
- detaillierter Besatzungsbedarf
- Schulungs- und Flugzeug-Kapazität
- Senioritätsliste und Qualifikationen
- Minimalisierungen der Umschulungen
- Vermeidung von «temporären» Unterbeständen
- failure rate, Umschulungsverzichte usw.

Daraus können Sie unschwer ableiten, dass die Karrieren nicht «gemacht» werden, sondern durch die Bedingungen zwangsläufig sich ergeben.

AR: Wie gehen Sie bei einer Besatzungsbedarfs-Studie vor?

B: Die Berechnung des genauen Bedarfs ist recht schwierig, ausschlaggebend ist die Streckenstruktur. Er schwankt derzeit je nach Flugzeugtyp zwischen 6,3 und 10,3 Besatzungen pro Maschine. Sind genaue Unterlagen vorhanden, die es erlauben Besatzungsrotationen zu erstellen, kann die **Nettobedarfs-Rechnung** gebraucht werden. Sie ist die zuverlässigste Methode und wird von der Besatzungsplanung OPR angewendet.

Den dabei ermittelten Einsatztagen werden die minimal vorgeschriebenen Freitage zugeschlagen. Die diesen Nettobedarf deckenden Piloten werden bei konstantem Rhythmus «5 Tage Einsatz / 2 Tage frei» eingesetzt. Um auf Menschen zu kommen, muss der Nettobedarf mit einem empirischen **Umrechnungsfaktor** vermehrt werden.

Durch diese Umrechnung werden folgende Komponenten abgedeckt:

- Reserve und Krankheit
- Ferien und Militärdienst
- Schulungen und Weiterausbildung
- Funktionärs- und Instruktoren-Tätigkeit
- Flexibilität und Fremdleistungen.

AR: Hat sich dieser Umrechnungsfaktor während den letzten Jahren geändert? Welche Kriterien kommen für eine Veränderung in Betracht?

B: Der Umrechnungsfaktor ist von **2,0 auf etwa 1,85 gesunken**, wobei nach Kategorien Unterschiede bestehen. Um diesen Wert statistisch in den Griff zu bekommen, haben wir die Verhältnisse seit 1964 ständig überwacht. Dabei haben wir festgestellt, dass diese Faktoren nicht unbesehen in die Zukunft extrapoliert werden dürfen, denn vieles hat inzwischen geändert. Einige Beispiele in Stichworten:

- früher hohe Schulungsverluste im Zusammenhang mit neuen Flugzeugen
- heute grössere Flexibilität durch höhere Bestände
- Abschluss der Nachholaktion Gehringer «Mehr Piloten»
- verringerte Verkehrszunahme
- Verwendung von Simulatoren anstelle von Flugzeugen
- Rationalisierung der Schulungen
- bessere Planungsmethoden usw.

AR: Gibt es noch andere Wege zur Bestimmung des Besatzungsbedarfes?

B: Wenn mangels Unterlagen die Berechnung über den Nettobedarf nicht möglich ist, sind wir auf Schätzungen angewiesen. Primär wird aus vorgängigen Netto-Berechnungen eine Basis gewonnen und dann den erkennbaren Entwicklungen angepasst. Als Mass wird **der Index** verwendet, welcher besagt, dass pro Flugzeug einer Kategorie X Besatzungen benötigt werden. Die grösste Variable ist die Streckenstruktur, denn Langstrecken sind «teurer».

Das Verhältnis Pilotenbestand zu Anzahl Flugzeuge lag insgesamt jahrelang bei 16:1. Aufgrund der veränderten Verhältnisse ist jetzt ein Index von 15,3 Piloten pro Flugzeug ausreichend.

AR: Ist der Trend für die Herabsetzung des Besatzungsindex eine unmittelbare Folge der wirtschaftlichen Schwierigkeiten, in denen sich die Swissair momentan befindet?

B: Es trifft zu, dass durch die Pensionierung im 55. Altersjahr Personalkosten gespart werden. Dadurch wird zweifellos ein Beitrag an die wirtschaftlichen Schwierigkeiten geleistet. Allerdings hat O diese Massnahme nur verantworten können, weil sich das Flugprogramm in der Zwischenzeit weiter konkretisierte und weil schliesslich nicht bewiesen werden konnte, dass mit einer **kleineren Flexibilität** die Produktion gefährdet wäre. Hingegen ist Zusatzproduktion nicht mehr unbeschränkt möglich.

AR: Ist es abwegig zu fragen, ob eine «Auslotung» des Besatzungsindex nach unten mit der Zeit nicht zur Situation führen könnte, wo ein Swissair-Flugzeug infolge fehlender Besatzung am Boden bleiben muss?

B: Wir werden mit **Ihrer Mithilfe** alles daran setzen, dass es nie zu einem solchen Vorfall kommt.

AR: Kann eine «Straffung» der Bestände nicht auch auf betriebspsychologischer Seite Folgen haben, die heute noch nicht vorauszu sehen sind: Eine Mehrbelastung des fliegenden Personals wird die Kosten senken und das Betriebsergebnis verbessern, zugleich aber das Arbeitspotential herabsetzen (erhöhte Krankheitsanfälligkeit, schlechtere Arbeitsmoral usw.)?

B: Ausschlaggebend dürfte sein, wie das Personal die Notwendigkeit der Straffung erkennt; den **Goodwill** hat es nicht erst bei den Luanda-Operationen unter Beweis gestellt. Dann hängt es auch davon ab, ob es uns gelingt, alle Kategorien gleichmässig daran zu beteiligen.

Glauben Sie, dass die Arbeitsmoral damals besser war, als der berühmte «Gang-Go-Club» gegründet wurde?

Die Frage können Ihnen OFC und die Flottenchefs schlüssiger beantworten.

AR: Welche Umschulungen sind für die nächsten 5 Jahre im momentanen Zeitpunkt vorgesehen?

B: Wenn wir solche Auskünfte diskret behandeln, so geschieht dies nicht aus Geheimniskrämerei. Wir möchten keine falschen Hoffnungen wecken. Zudem bestehen momentan **noch Unsicherheiten mit der Balair-Flotte**, so dass der 5JP vom Mai dieses Jahres noch nicht revidiert werden konnte.

AR: Umschulungen sind für die Swissair mit erheblichen Kosten verbunden. Können Sie Zahlen angeben?

B: Die direkten Kosten (Grenzkosten) welche bar zu bezahlen sind, wie Treibstoff, Landtaxen und Déplacements belaufen sich pro Umschulung auf rund Fr. 25 000.—. Die Verrechnung weiterer Kosten ist im eigenen Betriebe problematisch. Einige Überlegungen mögen dies veranschaulichen:

- Die Saläre laufen auch ohne Umschulung weiter.
- Müssten Personalkosten des durch die Schulungsabsenzen erhöhten Bestandes hinzu gezählt werden?
- Der gesamte Schulungsapparat ist als Kostenfaktor bereits vorhanden und wird durch Umschulung besser ausgenützt.

- Da die Flugzeuge langfristig reserviert werden, kann im Nachhinein nicht festgestellt werden, ob dadurch Produktion geopfert wurde.
- Müssten Generalunkosten der Unternehmung zugeschlagen werden?

AR: Wie viele Jahre sollte ein Pilot auf einem bestimmten Flugzeug im Einsatz stehen? Gibt es einen vernünftigen, anzustrebenden Durchschnittswert?

B: Als Minimum gelten zwei bis drei Jahre. Eine Dauer von etwa sieben Jahren wird als vernünftig angesehen. In der Praxis wird aber dieses Wechselspiel ausschliesslich durch die **Flotten-Entwicklung** gesteuert. Wie meine Darstellung über die Karriere-Entwicklung im Flight Recorder zeigt, muss in Zukunft mit anderen Sequenzen gerechnet werden. Es war selbstverständlich nie beabsichtigt, die eingangs erwähnte Vorstellung etwa mit Querschulungen herbei zu führen.

AR: In diesem Jahr ist es nun aber vorgekommen, dass ein paar DC-10 Copiloten, kaum ein halbes Jahr auf dem neuen Equipment im Streckeneinsatz, bereits wieder auf DC-9 umschulen (Upgrading), ohne dass sich die Flottenpolitik während den vergangenen 2 Jahren stark verändert hätte. Warum ist es zu dieser offensichtlichen «Fehlplanung» gekommen?

B: Das «Schicksal» dieser Coronado-Copiloten hat uns schon Jahre zuvor beschäftigt. Beim Abgang der CV-990 mussten sie umgeschult werden, hatten aber senioritätsmässig noch keinen Anspruch auf das Upgrading. Im OF-Bulletin vom Mai 1974 wurde die Umschulung auf den DC-10 damit begründet, dass sie dadurch Langstrecken-Einsätze bekommen würden, statt auf dem DC-9 das Upgrading abwarten zu müssen. Das war ein Entscheid **zugunsten** der seit Jahren im Kurzstreckeneinsatz stehenden Piloten und aufgrund unserer damaligen Planung stand das Upgrading erst in zwei oder drei Jahren bevor.

Die Einführung des zweiteiligen Upgradings, beschlossen im August 1974, verzögerte die Bereitstellung von DC-9 PiC um zwei bis drei Monate. Das zwang uns, mehr Kapitäne auszubilden, umso mehr als zusätzlich sechs Ausfälle ersetzt werden mussten. Ferner mussten sechs 747-Copiloten aus Bestandesgründen in ihrem Upgrading übergangen werden, so dass schliesslich vier Copiloten nach durchschnittlich bloss neun Monaten DC-10-Einsatz an die Reihe kamen.

Im Nachhinein ist manches «offensichtlich»! Ich müsste wohl heute eine ebensolange Rechtfertigung abfassen, wenn wir diesen Leu-

ten während drei Jahren den Einsatz als DC-9-Copiloten zugemutet hätten, denn so sah es damals aus!

Das Wort «Fehlplanung» darf ich mit gutem Gewissen zurückweisen.

AR: Nachdem das Swissair-Budget 1975 mehrmals modifiziert worden ist und die Flexibilität unseres Betriebes wohl auch in Zukunft noch mehrmals unter Beweis gestellt werden muss, scheint das Büro für langfristige Besatzungsplanung in eine immer schwierigere Situation zu geraten. Sind Änderungen in ihrer Arbeitsweise zu erwarten?

B: Es ist natürlich leichter «mit Polster» zu planen. Man konnte doch früher diese oder jene Zusatzleistung beinahe unbesehen zusagen. Durch die Straffung der Personalbestände und die Inkaufnahme eines gewissen Risikos muss nun jede Abweichung genau untersucht werden. Unser vermehrtes Interesse gilt nun vorab der **unmittelbaren Zukunft**, dessen Erfordernisse zuverlässig berechnet werden können. Diese Situation hat OP veranlasst die Bearbeitung des 5JP auf mehrere Schultern zu laden und diesem Planungsinstrument mehr offiziellen Charakter zu verleihen.

Interview: Peter Clausen

Zu vermieten

in Uerikon/Stäfa

6-Zimmer-Einfamilienhaus

mit unverbaubarer Seesicht, grosser Garten mit Schattenplatz und Balkon, 2 WC/Bad, Wohnraum 37 m², Cheminée, Bastelraum und Garage.

Miete: Fr. 1850.— monatlich exkl.

Postfach 206, 8055 Zürich

Sicherheit für Ihren Geschmack

Artemide
B & B
Cassina
Castelli
Herman Miller
Kartell
Knoll International
Lips Vago
Mobilia
Poltronova
Saporiti
Tisettanta
Vitsoe
Westnova
Zanotta

Scherrer Wohnen

Zeughaus-/Mühlestrasse
CH 8400 Winterthur 052 22 29 41
11 Schaufenster 1000 m² Ausstellung

10% Rabatt für Swissair-Angestellte

Airborne Artemide Asnagli Behr B&B Cassina De Sede Flötto
Kartell Kill Knoll Jack Lenor Larsen Lips Vago Ingo Maurer
Herman Miller Mobilia Poltronova Strässle swiss design USM
Victoria Vitsoe Westnova Zanotta Zapf



Der Pilot und seine Karriere

In leicht überspitzter Formulierung könnte man sagen, die Aufgabe unseres Selektionsteams bestehe nicht darin, potentielle «Piloten zu testen», sondern vielmehr darin, für die Swissair die Kommandanten von morgen zu suchen — das heisst: die nötige Anzahl qualifizierter Kandidaten zu rekrutieren und aus dieser Zielgruppe in einem differenzierten Verfahren diejenigen auszulesen, die in der Lage sind, dereinst als verantwortliche PIC ihre Passagiere und Flugzeuge sicher ans Ziel zu bringen, ihren Beruf während rund 30 Jahren erfolgreich auszuüben und dabei den ständig ansteigenden Anforderungen gewachsen zu sein.

Dass bei unserer Prognose in erster Linie der **Leistungsfähigkeit** eines Bewerbers (Begabung, Fertigkeiten, Arbeitscharakter) eine hervorragende Bedeutung beigemessen wird, dürfte selbstverständlich sein — gibt es doch kaum einen anderen Beruf, der so trainingsintensiv ist wie der des Linienpiloten. Während der ganzen Karriere löst eine Ausbildungsphase die andere ab, wobei auf jeder Stufe ein klar definierter Leistungsstandard erreicht werden muss, bevor der nächste Schritt in Angriff genommen werden kann. Im weiteren wird bei unserer Prognose auch der **Teamfähigkeit** eines Anwärter gross Beachtung geschenkt — hängt es doch nicht zuletzt von einer erfolgreichen Teamarbeit im Cockpit ab, wenn die Forderungen: Sicherheit, Einsatzbereitschaft, Wirtschaftlichkeit garantiert werden sollen.

Damit allein ist jedoch der wesentlichste Grundpfeiler für eine erfolgreiche Pilotenlaufbahn noch nicht genannt. In der Flugausbildung, vor allem aber in der Schulung als PIC, kann man nämlich immer wieder feststellen, dass fliegerisch gut qualifizierte, teamfähige und willige Kandidaten scheitern, ohne dass man genau angeben könnte, worin die eigentliche Ursache des Misserfolges liegt. So sehr sich in solchen Situationen aufdrängt, als Hauptgrund für das Scheitern die sogenannte «**Persönlichkeit**» des Schülers anzuführen, so wenig hilfreich ist es in der Praxis, ohne eingehende Kenntnisse der ganzen Problematik der Persönlichkeitsbeurteilung mit diesem reichlich schillernden Begriff zu operieren.

Es würde den Rahmen dieses Artikels bei weitem sprengen, hier im Detail darauf einzugehen; ich muss mich darum auf ein paar wenige Andeutungen beschränken. Von seiner ganzen Komplexität her ist der Mensch als Gegenstand nur sehr schwer in den Griff zu bekommen und kann nur ganz grob bestimmten Typologien zugeordnet werden. Dazu kommt, dass auch die Methoden der Erfassung nicht eindeutig definierbar sind, denn das Messinstrument ist ja auch wieder der Mensch als Erfassender (Fluglehrer, Check-Pilot, Psychologe), welcher den Schüler nur aus seinem persönlichen Gesichtsfeld und Wertsystem heraus sehen kann. Weiterhin wird jede Beurteilung gefärbt durch gegenseitige Erwartungshaltungen, durch Projektionen, Vorurteile und — insbesondere in Prüfungssituationen — auch durch Realangst des Kandidaten. Und schliesslich bestehen ständige Interaktionen zwischen Beurteiler und zu Beurteilendem; dabei handelt es sich um ein vorwiegend unbewusstes Geschehen, um eine affektive Dynamik, die über das Klischee «sympathisch-unsympathisch» weit hinausgeht. Der langen Rede kurzer Sinn: Bei der Persönlichkeitsbeurteilung kann Objektivität im naturwissenschaftlichen Sinne nie erreicht werden.

Weil nun aber die ganze Karriere des Piloten ständig von Beurteilungen abhängt, sind die für Selektion, Ausbildung und Flugtraining verantwortlichen Stellen — gerade auch vis à vis dieser eben skizzierten Problematik — bestrebt, als Grundlage für sämtliche Qualifikationen entsprechende Versuchsanordnungen zu schaffen, die einerseits objektiv messbare Leistungen provozieren und erlernbare Fähigkeiten prüfen, darüber hinaus dem Beurteiler aber auch Aussagen ermöglichen bezüglich Problemlösungsverhalten, Lernverhalten und sozialem Verhalten des Anwärter. Mit anderen Worten: wir sind bemüht, bei jeder Qualifikation im Laufe der ganzen Karriere nach Möglichkeit eine umfassende Beurteilung des Schülers zu erreichen — im Idealfall: eine **ganzheitliche Erfassung der Persönlichkeit**, die schliesslich Träger und Garant ihres Leistungspotentials ist. Diese Zielsetzung entbindet uns von der ebenso mühsamen wie hoffnungslosen Aufgabe, eine Art Be-

rufsanforderungsprofil des idealen Piloten zu zeichnen — ein sinnloses Unterfangen, weil sämtliche Versuche einer präzisen Definition zwangsläufig scheitern an der dynamischen Weiterentwicklung der Aviatik. Bis ein junger Copilot von heute Captain wird, mögen rund 10 Jahre vergangen sein, und wenn er dann noch weitere 20 bis 25 Jahre der Gesellschaft als PIC zur Verfügung steht, befinden wir uns bereits jenseits der Jahrtausendwende. So weit lässt sich jedoch die Entwicklung nicht voraussehen — sie läuft der Erkenntnis der spezifischen Berufsanforderungen stets voraus, so dass man sich diesbezüglich mit ganz pragmatischen Annäherungen begnügen muss.

Ausser jedem Zweifel und fern von allem Pragmatismus steht dagegen als unumstössliche Tatsache fest, dass für einen erfolgreichen Karriereverlauf eine **stabile Persönlichkeit** unumgängliche Voraussetzung ist. Und ebenso sicher ist nun auch das andere: Es gibt eine ganze Reihe von Faktoren, welche die Persönlichkeit in ihrer zentralen Funktion als Träger und Garant des Leistungspotentials **gefährden** können: Angefangen beim Alkoholabusus, über persönliche, familiäre Probleme (sog. «Life Changes»), Stressoren verschiedenster Art bis hin zum grossen Problem des Älterwerdens, dem gerade in einem Beruf mit steigenden Anforderungen ganz besonderes Gewicht zufällt. Zu jedem einzelnen Problembereich könnte man ganze Aeropers-Rundschauen füllen — und es wäre zu hoffen, dass mit dem heutigen Schlussartikel die Diskussion um den «Menschen im Cockpit» nicht abreisst, sondern in geeigneter Form auch in Zukunft weitergeführt wird. Denn gerade weil ja selten Leistungsmängel und Fehlverhalten zu Karriereversagern führen, weil auch gesundheitliche Störungen (die in der Regel ebenso wenig vorzusehen sind wie die altersbedingten Abbauerscheinungen vermieden werden können) nicht an erster Stelle stehen, gilt es, unser Hauptaugenmerk auf jene Failures zu richten, die durch psychogene Ursachen ausgelöst werden — und die zum grössten Teil vermeidbar wären. Eine neuere Untersuchung der Luftwaffe hat nachgewiesen, dass die «neurofunktionalen Störungen doppelt so häufig auftreten wie die organischen, und zwar in Form von Neurosen vielfältiger Schattierungen, insbesondere Angstneurosen, ferner auch als emotionale Instabilität, Neurasthenie, Migräne etc.» Auch Magen- und Darmleiden sowie Hauterkrankungen werden in dieser Untersuchung als Folge mangelnder Resistenz gegen Stresseinwirkungen registriert — wobei allerdings sofort zu ergänzen wäre, dass nicht alle Stresseinwirkungen beruflicher Herkunft sein müssen; im Gegenteil, neben dem — im normalen Pilotenalltag noch absolut erträglichen — physischen Stress spielen hier eine viel grössere Rolle: der mentale Stress (Mehrfachbeanspruchung der Aufmerksamkeit, Konzentrationsschwierigkeiten), der emotionale Stress (Angst vor Überforderung) sowie der soziale Stress (Prestigebedürfnis, Erfolgsbe-

hinderung durch Frustration). Es ist wohl allgemein bekannt, dass es jeweils gar nicht primär die äussere Situation ist, die zur Belastung wird, sondern vielmehr das, was sie für das betroffene Individuum bedeutet bzw. wie sie von ihm verarbeitet werden. Häufig genug stellen bereits Änderungen von Lebensgewohnheiten, die äusserlich unscheinbar sind, eine grössere Belastung dar, als man glaubt. Und schliesslich besteht zwischen der routinemässigen Beanspruchung des Piloten und dem, was man von ihm (z. B. in den Checks) im Hinblick auf eine allfällige Bewältigung von unvorhergesehenen und abnormalen Situationen verlangt, ein enormer Unterschied — ein eigentliches Stressgefälle, dem viele nicht wirklich gewachsen sind.

Angesichts der Fülle von aufgeworfenen Fragen sind wir — in diesem Falle weniger als Selektionisten denn als beratende Psychologen — seit einiger Zeit in engem Kontakt mit den für die Pilotenausbildung verantwortlichen Stellen; wir sind damit beschäftigt, den Schwierigkeiten auf den Grund zu gehen und nach möglichen Lösungen zu suchen. Um beispielsweise dem komplexen Problem des Stressgefälles begegnen zu können — das heisst, um zu verhindern, dass unsere Piloten im sogenannten «normal life» einem fliegerischen Routinetramp verfallen, aus dem sie in Checks oder beim Up-Grading ohne Vorwarnung jäh herausgerissen werden und dann plötzlich enorm erhöhten Anforderungen genügen sollten — ergab sich aus den bisherigen Diskussionen zwangsläufig die Forderung nach vermehrter **Persönlichkeitsschulung** unserer Piloten. Wer nämlich einen meist unbewussten Rest von Angst oder ein Quantum an uneingestandener Furcht vor Misserfolgen noch nicht zu überwinden gelernt hat; wer dauernd latente, subjektive Insuffizienzerlebnisse unbewältigt mit sich herumschleppt und dabei zusätzlich mit — beruflichen oder persönlichen — Belastungen konfrontiert wird, bei dem muss jederzeit mit einer ebenso plötzlichlichen wie folgenschweren Einbusse seiner Leistungsfähigkeit gerechnet werden. Wir sind darum bestrebt, in Zukunft der pädagogischen Möglichkeit eines eigentlichen Stresstrainings vermehrt Beachtung zu schenken, und das heisst: neben der rein fachlichen Ausbildung insbesondere auch für die Entfaltung jener Persönlichkeitseigenschaften zu sorgen, die den PIC in die Lage versetzen, unangefochten von Schwierigkeiten und Widrigkeiten seine Aufgabe ruhig und überlegen zu erfüllen, und dabei nicht nur das Flugzeug, sondern auch die Besatzung zu führen. Dies erfordert Distanz zur Aufgabe, Voraussicht des Geschehens, Prägnanz im Entschluss und Konsequenz in der Durchführung; samt und sonders Eigenschaften, die vom ersten bis zum letzten Tag der ganzen Karriere intensiv trainiert werden müssen. Hier geht es nicht mehr um die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten, sondern vorwiegend um die Aneignung und Aneignung von Haltungen und Einstellungen; oft auch um die Überwin-

dung von Selbstgefühlsproblemen, um die Beherrschung der Selbstkontrolle; um das Vermögen, die eigenen Fähigkeiten selbstkritisch einzuschätzen, seine Grenzen zu erkennen und sachliche vor persönliche Zielsetzungen zu stellen; um die Bereitschaft, Kritik und Erfahrung anderer zu respektieren, sowie um die Fähigkeit, Risiken nüchtern einzuschätzen und entschlossen die richtigen Entscheidungen zu fällen. Wir sind überzeugt, dass vermehrte Persönlichkeitsschulung der Schlüssel zu einer sicheren Betriebsführung, vor allem aber auch zu einer erfolgreichen Pilotenkarriere wäre. Sie verhilft zu einer effektvolleren Ausbildung, indem dadurch die Failure-Rate verringert wird und die Zahl der Rückschläge wegen mangelnder Widerstandsfähigkeit gegen Stressoren zurückgeht. Dies setzt freilich voraus, dass die Anzeichen von Belastungszuständen frühzeitig erkannt werden und die Persönlichkeitsschulung von Anbeginn der fliegerischen Ausbildung systematisch in alle flugpädagogischen Massnahmen integriert wird. Und dies wiederum erfordert eine ebenso sorgfältige Auswahl wie ein intensives Unterweisungstraining der Instrukturen. Wenn Capt. Grünwald in seinem Artikel (Aeropers 3/75) darum eine Mitarbeit von OFSR bei der Auswahl von Fluglehrern vorschlägt, dann soll das nicht als fremde Einmischung von Psychologen in eine ureigentliche Pilotensache verstanden werden, sondern vielmehr als ein bescheidener Beitrag der angewandten Psychologie, mitzuhelfen, «den rechten Mann am rechten Platz einzusetzen». Wie aber, wenn ein Pilot nun plötzlich in ausweglose Schwierigkeiten geraten ist, wenn er also zu denen gehört, für die nach Capt. Amsler (Aeropers 4/75) der Verband «die heikelste und zugleich verantwortungsvollste Aufgabe» zu lösen und zu erfüllen hat? Auch dieser Problemkreis beschäftigt uns, und zwar je länger je mehr. Im Moment wird beispielsweise recht intensiv die Möglichkeit diskutiert, gerade auch in diesen Fällen in geeigneter Form psychologische Hilfe anzubieten — und das heisst: als neutrale Berater durch Bewusstmachung der Mängel und Möglichkeiten, durch «Rationalisierung» auch von unserer Seite einen Beitrag zu leisten, dass unsere Piloten in dem — von der Swissair wie auch von ihnen selber gewünschten — Masse erfolgreich ihre Karriere machen.

Dr. K. Brändli, Rekrutierung und Auswahl, OFSR

Crew Globetrotter

Wie in der letztjährigen Dezembernummer der Rundschau angekündigt wurde, fand der Zieleinlauf des Grand Prix Crew Globetrotter am 15. November 1975 statt. Gewinner des Whisky-Preises ist W. Eisenhut mit vier Beiträgen seit dem Start des Grand Prix. Mit drei Einsendungen haben wir niemanden (so kann man mit Sicherheit sagen, W. Eisenhut hat mit mehreren Längen Vorsprung gewonnen!) zwei Beiträge haben wir von E. Müller, H. Radusch, B. Palmer, L. Zsindely; mit einem einmaligen Beitrag haben uns beehrt Fräulein Erika Hürzeler und die Herren M. v. Berkel, R. Schelling, G. Pohl, H. Brügger, W. Rüter, R. Geser, E. Balmer, J. Dekker, F. Fischer, H. R. Sutter, C. Stalder, B. v. Tobel, P. Hediger, Chr. Kühner, R. Tschiemer, HOM. Alles in allem 30 Einsender mit 28 Beiträgen. Die Pessimisten können ihre Erwartungen übertroffen sehen, die Optimisten, darunter der Schreibende, hätten vielleicht zahlreichere Mitarbeit erhofft. Dank allen, die mitgemacht haben und herzliche Glückwünsche dem Sieger (der bitte mit mir Verbindung aufnehmen möchte!). Auch unseren Dank Frau Grösch, die bei der Administration des Crew Globetrotters die Schlüsselstellung einnimmt.

Die versprochene nächste Sammelausgabe erscheint im Dezember und wird nur die im Verlaufe von 1975 eingesandten Beiträge enthalten. Sie wird an alle DC-9 Piloten verteilt werden. Weitere Interessenten können ihr Exemplar durch das Sekretariat beziehen.

Der Crew Globetrotter läuft weiter, ich erwarte mit Spannung weiterhin viele und interessante Erfahrungsberichte.

Ihr L. Zsindely

Bangkok

Charlys Restaurant, 66 North Sathorn Road, Tel. 35035

Ausgezeichnete Bedienung und Service. Erstklassiges Essen (und Bier). Von Schweizer- über Chinesischer oder Thai-Küche, bis und mit Seafood ist alles erhältlich. Gemütliche Atmosphäre in Tropischem Garten. Preislage 100 bis 250 Bath, Schweizer Leitung.

September 75 U. Walter

Genf

Retro-Jazz Concerts. Every Friday and Saturday night from 20.30 hrs in **Jipeka-Restaurant-Jazz Club**. Very good music, moderate prices (bottle of wine sfr. 14.—)

Nico van Duyn

Zur Erinnerung: vor dem Crewhouse in Genf steht ein **VW-Bus**. Dass dieser ab wenigen Personen billiger zu stehen kommt, als ein Taxi, sei nur nebenbei bemerkt.



Gartenlaube 1894



Die Flugmaschine

Flugmaschine — lenkbares Luftschiff — wer zuckte nicht vor fünfzehn Jahren (1879) noch die Achseln, wenn von dergleichen Plänen die Rede war?

Heute beginnt das allmählich anders zu werden: Allein — am fernsten einer Lösung steht noch das Problem einer Massenbeförderung von Menschen und Gütern durch die Luft. Und doch wäre von einer solchen erst jene tiefgreifende Veränderung unserer gesamten Lebens- und Verkehrsverhältnisse zu erwarten, in deren Ausmalung sich zu ergeben für Forscher und Laien ein gleich angenehmes Vergnügen ist. Was fingen der Privatmann noch mit Zaun und Mauer, die Staaten noch mit Wällen und Gräben an, wenn der Mensch nicht mehr, dem Wurm gleich, am Boden zu kriechen verurteilt wäre? Was würde aus den Zollschranken, was hätten Staatsgrenzen überhaupt noch für einen Sinn, wenn sie nicht bloss von den eisernen Schienen, sondern auch noch von tausenden von Flugmaschinen überbrückt würden? Breite Ströme und tiefe Täler, ja das Hochgebirge und die Fluten des Meeres müssten den letzten Rest ihrer verkehrshemmenden Wirkung einbüßen, der ihnen heute noch anhaftet. Und wenn es keine Grenzen der Staaten mehr gibt, dann gibt es auch keine Kriege um diese Grenzen mehr, der ewige Völkerfriede wäre das naturnotwendige Endergebnis eines vollkommen gelösten Flugproblems!



Wake Turbulence, the Killer

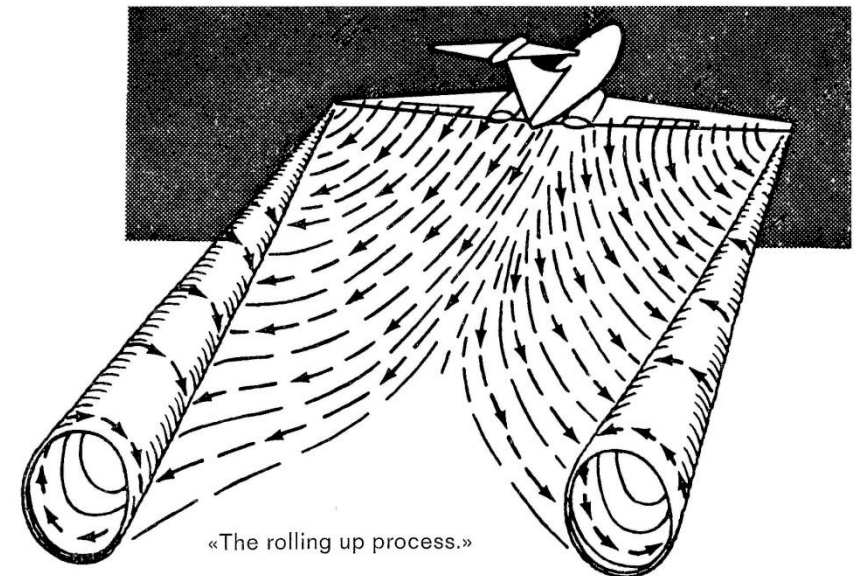
(part 2)

The landing approach of a Delta Airlines DC-9 was conducted following a DC-10 which made a «touch and go» landing ahead of the DC-9. The final approach phase of the DC-9 flight path appeared normal until the aircraft passed the runway threshold. It began to oscillate about the roll axis and after several reversals, rolled rapidly to the right and struck the runway in an extreme right wing-low attitude. The aircraft came to rest in an inverted position. The time separation during approach between the DC-9 and the DC-10 was 54 seconds. Runway in use 13, surface wind 340/07.

Separation minima in the TMA, directly affects traffic volume at airports, however on the contrary, Wake Turbulence is mostly hazardous in the TMA, as described above.

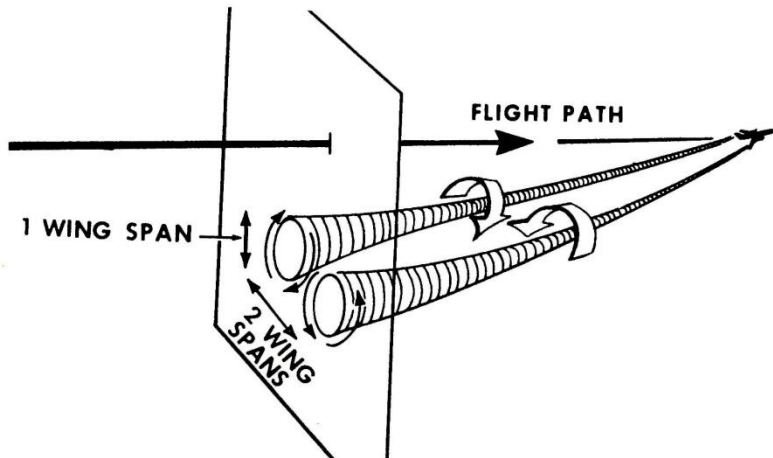
Wake Turbulence characteristics and behaviour.

Vortices are generated from the moment the aircraft lifts off until touchdown.



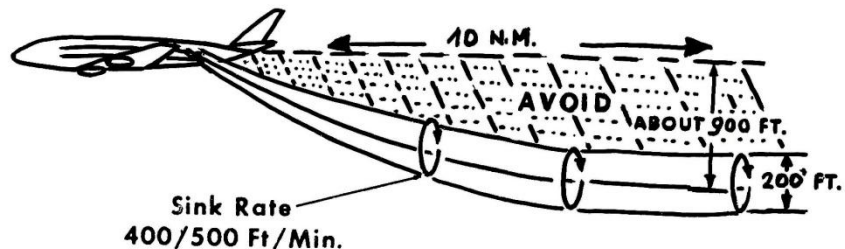
The pressure differential on the wing triggers the roll up of the airflow aft of the wing (also influenced by the downwash effect) resulting in a counter-rotating cylindrical flow, trailing downstream from each wing tip. Vortex circulation is outward, upward and around the wing tips when viewed from either side, ahead or behind the wing tips. Tests with large air-

craft have shown that the vortex flow field, in a plane cutting through the wake at any point downstream, covers an area about two wing spans in width and one wing span in depth. The diameter of the vortex core ranges from 25 to 50 feet but the field of influence is larger.



«Vortex Flow Field in Aircraft Wake.»

Flight tests have shown that the vortices from large aircraft sink at a rate of about 400 to 500 feet per minute. They tend to level off at a distance of 10 nm and 900 feet below the flight path of the generating aircraft.



Elements influencing a vortex system's intensity, movement and persistence:

- aircraft type, weight, configuration, speed
- air density
- wind intensity, flow direction
- atmospheric turbulence
- precipitation
- change of flight path
- ground proximity

The strength of the vortex is governed by the weight, speed and shape of the wing of the generating aircraft. The basic factor is weight and the strength of the turbulence increases proportionally.

The relative size of the generating and encountering aircraft is important; the span ratio is the best parameter for defining «hazard». The greatest vortex strength occurs when the generating aircraft is heavy. Widely-spaced vortices have greater velocity and longevity and are more hazardous to aircraft encountering them a few miles away from



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

Nicht wenn Sie den **Suntherm Wasserenthärter** besitzen.

Schützen Sie die teuren Installationen und Apparate mit einem **Suntherm Wasserenthärter**

wirtschaftlicher
preisgünstiger
kompakt
modern

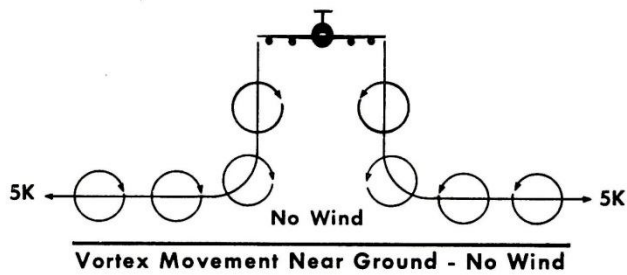
Beratung, Verkauf und Service
SUNTHERM AG
8600 Dübendorf, Telefon 01/821 16 61

Mitarbeiter der Swissair erfragen den für Sie gültigen Spezialpreis

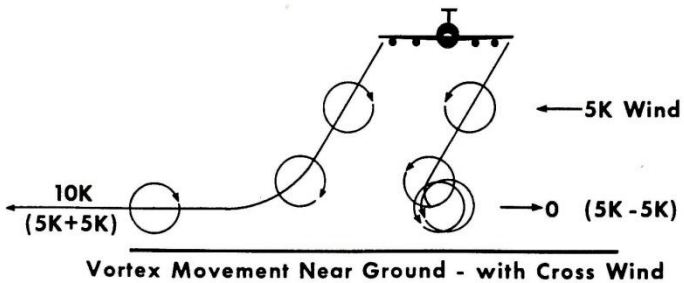
the generating aircraft. Closely-spaced vortices have higher rotational speeds, lesser diameter and longevity, partly owing to interaction between the two vortices.

The vertical position of the vortex is influenced by thermal effects; as warm air rises so does the vortex.

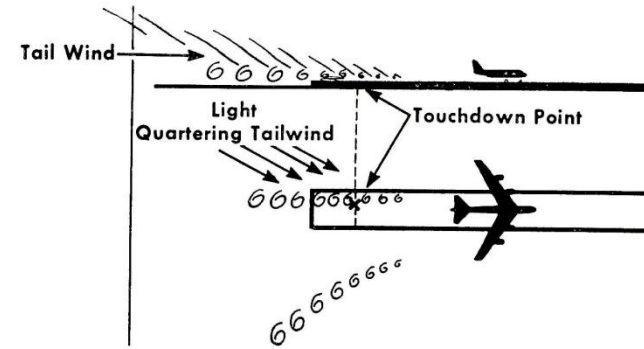
Vortices can extend up to 20 nm and breakup is hastened by atmospheric conditions (eg. turbulence), ground proximity and wind strength. Vortices appear to persist for the longest time in inversion conditions. When the vortices of large aircraft sink close to the ground (within about 200 feet), they tend to move laterally over the ground at a speed of about 5 knots.



A crosswind will decrease the lateral movement of the upwind vortex and increase the movement of the downwind vortex. Thus, a light wind of 3 to 7 knots could result in the upwind vortex remaining in the touchdown zone for a period of time and hasten the drift of the downwind vortex toward another runway.



Similarly, a tailwind condition can move the vortices of the preceding aircraft forward into the touchdown zone.

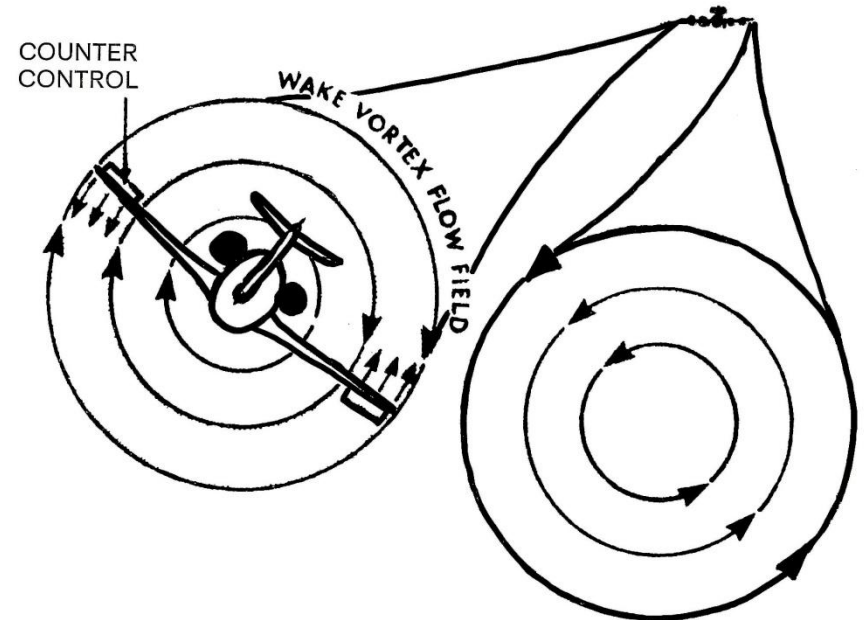


The Light Quartering Tailwind requires maximum caution.

The slender wing of the SST produces a higher velocity when compared to subsonic aircraft of similar size.

The word «hazard» covers the danger and the critical situations of wake turbulence.

Induced roll. Induced rolling moments can exceed the rolling capability of the encountering aircraft. The vortex core roll rate may be 80° per second, twice the roll rate of a light aircraft.



Structural load factors. These we will have during a traverse of the vortex centre.

Changes in rate of climb and descent. The vortex may create a downward movement of air at 1500 feet per minute.

As mentioned already, pilots should be particularly alert in calm wind conditions and situations where the vortices could:

- a) remain in the touchdown area
- b) drift to the parallel runway
- c) sink into take-off or landing path from a crossing runway
- d) sink into the traffic patterns from other airport operations
(eg. VFR flights 500 feet below)

Operational aspects in the TMA.

A missed approach procedure. The overshooting aircraft flies low over the runway, the vortices sink to the runway surface or into the landing path of the following aircraft. (fog, haze or stratified clouds in inversion conditions aggravate the problem)

Take-off and climb out. After take-off the aircraft is limited in the evasive manoeuvres it can take to avoid vortices. The noise abatement procedures aggravate the situation.

During a FAA testrun with a B-747 (150 feet height — 0° flaps — 5 kts crosswind), the upwind wing tip vortex was alive and trackable for 142 seconds and remained on position ± 50 feet. In a related development, NASA has recently learned that a B-747 creates significantly less turbulence in level flight when flaps are set at 30 degrees inboard and 10° outboard (landing gear up). Vortex flow drops off at 2 nm instead off 8 nm as produced with other settings. Based on statistics, fatal and non-fatal accident reports, we can state for sure that the present wake turbulence separating limits within the TMA are not sufficient in certain meteorological conditions.

At the last IFALPA conference in Vienna this wake turbulence problem was discussed at length and two recommendations were put forward.

Aerodrome controllers should advise aircraft of expected wake turbulence and maintain a good separation, between «light aircraft» following «heavy» (300.000 lbs or above) or SST aircraft.

Basic separation between «light» aircraft following «heavy» or SST:

- a) **7 nm.**
 - between successive aircraft on approach
 - following or crossing behind at 6° o'clock position
 - between aircraft making approaches to parallel runways spaced less than 2500 feet apart

b) **2½ min.**

- On a parallel runway separated by 2500 feet or more if the succeeding departure flight path converges with the departure flight path of the «heavy».
- for aircraft departing on the same runway or parallel runway separated by less than 2500 feet or crossing runways if projected flight paths will cross.
- if the landing threshold is displaced 2500 feet or more from the take-off end of the runway.

Till now several techniques have been proposed to detect these vortices, including acoustic, laser and some passive methods. It looks that the most promising one of these techniques is the one of acoustic radar, in particular radar based on acoustic scattering by inhomogeneities in the vortex flow. This approach yields a signal whose frequency content can be related to the velocities of the scattering medium, which in turn allows estimation of both the strength of the vortex and its location.

The Flusiko has requested that the film «Wake Turbulence», available from January 1976, be shown during the annual emergency refresher training.

Remember: **«The light quartering tailwind requires maximum caution».**
Douwe W. Staal

References:

- IFALPA papers from the RAC/COM study group
- Wake turbulence incidents, Civil Aviation Authority London
- Information from the Society of Air Safety Investigators, USA
- ALPA (USA) wake turbulence information
- Accident reports from the NTSB



Architekturatelier
Eugen Krieger
Sonnhaldenstr
6024 Hildisrieden
Telefon 041 9918 06

Bestimmt haben Sie sich schon mit dem Gedanken befasst, ein Eigenheim zu bauen.

Die Zeit, um diese Idee zu realisieren, ist heute günstig.

Als ein initiativer, unkonventioneller Architekt möchte ich Ihnen bei Ihrem Vorgehen helfen.

Ode an das Bodenpersonal

Wänn sich en Delay am Himmel zämebraut
dänn fluechet me meischtens, will's nöd haut;
die cheibe Chuchi isch doch immer z'schpaht,
wo de Tankwart ächt scho wider ume schtaht?
«d'Kabine isch wie immer nonig putzt!»
schreisch am CUT — ob's ächt öppis nützt?

Jetzt chunnt doch det scho gopfridschutz de Bus
und d'Koffer schtöhnd ja alli no verruss;
So, nämmed d'Finger use, schnäller lade,
die Lüüt die wännnd uf Palma goge bade!
Wo isch ächt s'Loadsheet, s'isch immer s'gliiche
de Supervisor wird wider suscht wo ume schliiche!

Doch wie so mängsmal regsch di uuf vergäbe,
alles chunnt dänn plötzlich nu so ane z'fäge,
d'Chuchi glade, de Moscht drin, suuber d'Kabine vo Dräck,
s'Loadsheet da, d'Passagier schtimmed, dine isch s'Gepäck,
Startup hämmer au scho, hopp de Bäse, tschädere laa,
check after engine start, chocks away und los chas gah!

Und ebe da gits öppis wo vill vergässe bliibt:
«Jetz lueg au da, mer sind zur Ziit!!»

Ernst Frei, Copi DC-8

Filteranlagen
Schwimmbadzubehör
Gegenstromanlagen, Jetstream
Schwimmbad-Chemikalien
Abdeckungen
Saunas, Solarien, Fitnessgeräte

bis 60%

**Schwimmbad- und
Freizeit-
Discount**

Gerbegasse 14, 8302 Kloten
Telefon 01/813 41 43

Permanente Ausstellung offen Mo. – Fr. 16.00 – 18.30 Sa. 09.00 – 12.00

Wir wünschen allen unseren Lesern frohe Festtage und ein glückliches
neues Jahr.

Die Redaktion



Nous souhaitons à nos lecteurs et en particulier à nous collègues ma-
lades un joyeux Noël et une heureuse nouvelle Année.

Les Redacteurs



We would like to take this opportunity of wishing «Rundschau» readers
— wherever they may be — a Merry Christmas and a Happy and Prosperous
New Year.

The Editors



Wy wensen de lezers van de Rundschau een vrolyk Kerstfeest en een
gelukkig Nieuw Jaar.

De Redactie



Alla Rundschau läsare önskas God Jul och Gott Nytt Åar med en spe-
ciell hälsning till våra Sjuka vänner.

Redaktioner

Organisation des Vorstandes

Präsident:	H.R. Amsler	Fach 10
Vizepräsidenten:	T. Patch	Fach 226
	P. Rellstab	Fach 116

Ressort	Verantwortlicher		Stellvertreter	
Administration, Information, Presse, Planung	U. Baier	Fach 370	Sekretariat	Fach 20
Einsatzfragen, Déplacement	P. Rellstab	Fach 116	M. Cross	Fach 260
Schulfragen, Seniorität	H.R. Amsler	Fach 10	W. Grütter	Fach 391
Versicherungsfragen	K. Rutishauser	Fach 159	H. Ehrensperger	Fach 1322
VEF/APKK				
Salärfragen	W. Grütter	Fach 391	Sekretariat	Fach 20
Kasse, Vermögensverwaltung	F. Marchesi	Fach 1470	Sekretariat	Fach 20
Ausländerfragen, Dachverband	J. Elfring	Fach 404	T. Patch	Fach 226
Ifalpa, Europilote	J. Sterndale	Fach 322	T. Patch	Fach 226
Security	H. Sauter	Fach 1448	U. Baier	Fach 370
Copiloten	H. Sauter	Fach 1448	B. Läderach	
Navigatoren	M. Bethge	Fach 845	H. Kammer	Fach 790

Sekretariat

F. Woodtly
 Frau N. Grösch-Bonhôte
 Ewig Wegli 10, 8302 Kloten, Telefon 814 15 15
 Postfach 83, 8058 Zürich-Flughafen

Einsatz-Kommission

Hauptvorsitz: H.R. Amsler
 Vorsitzende: P. Rellstab, M. Cross

B-747: R. Schilliger (Typenchef)

DC-10: W. Meyer (Typenchef), P. Habegger, L. Ritz

DC-8: E. Kaiser (Typenchef), F. Schmutz

DC-9: K. Kuratli (Typenchef)
 U. Bodmer, J. Elfring

Navigatorenfragen

M. Bethge

IFALPA/EUROPILOTE-Kommission

J. Sterndale, E. Heiz, L. Zsindely, D. Staal,
 P. Bircher, E. Heusser, T. Patch

Eidg. Luftfahrt- und Flugsicherungs-Kommission

A. Sooder, E. Heiz

Flugsicherheits-Kommission

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

VEF-Stiftungsratsmitglieder

H. Ehrensperger, A. Huggenberger,
 K. Rutishauser, H. Wiederkehr

Aeropers-Delegation beim Dachverband

Präsident: H.R. Amsler
 M. Bethge, J. Elfring, P. Rellstab

Kommission für Ausländerfragen

T. Patch, D. Bertram,
 E. Björkmann, J. Elfring, J. Howells

Romands

M. Baudat, M. Decoppet, F. Dyens

Zollfragen

Dachverband des Fliegenden Personals
 der Swissair

Kontrollstelle

P. Bircher, P. Gass

OASF-Kommission

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

Stimmzähler

H. Hofmann, H. Güdel

Rundschau-Redaktion

P. Clausen (Fach 230), M. Cross (Fach 260)
 F. Woodtly