



Inhalt der Ausgabe 4/97

- 2 Editorial
- 4 Seite des Präsidenten
- 7 Aus dem Vorstand
- 11 Motivation
- 13 Jubiläum: 10 Jahre Felix Kuster
- 20 In memoriam: H.R. Christen-Gregori / R. Schumacher
- 22 Das aktuelle Interview: Dr. Muff, PZM, beantwortet unsere Fragen
- 29 AEROSANA: Gesund und Sicher
- 33 Sauna
- 36 Strahlende Mitarbeiter
- 42 Grenzerfahrungen fördern die Flugsicherheit
- 46 Pilotenkinder
- 49 Glosse
- 53 Out of Africa
- 58 Kaleidoskop
- 62 Yawspin
- 70 Meinungen von... Hans Ulrich Beyeler / Max Büchler
- 74 Aus den Kommissionen: F/O-Kommission / La commission «Romands»/
European Cockpit Association ECA / IFALPA
- 77 Internationale Pilotenverbände
- 79 AP monthly / Termine

PR-Info-Gruppe/Redaktion:

Viktor Sturzenegger (Vorsitz), Henry Lüscher, Patric Müntener, Christian Scherer, Christian Frauenfelder (Del. Vorstand), Doris Leuzinger (Sekretariat)

Freie Mitarbeitende: Beat von Tobel, Andrea Weile

Redaktions-Adresse und Versand:

AEROPERS, Ewiges Wegli 10, 8302 Kloten, Telefon (01) 816 90 70, Fax (01) 816 90 75

Druck und Inseratennahme:

Akeret AG, Wallisellenstrasse 2, 8600 Dübendorf
Telefon 01 / 820 00 10, Fax: 01 / 820 08 58

Publikation der AEROPERS, Vereinigung des Cockpitpersonals der Swissair, erscheint alle zwei Monate.

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

Die Wiedergabe von Artikeln und Bildern (auch auszugsweise) ist ohne die schriftliche Einwilligung der Redaktion untersagt.

Redaktionsschluss für die nächste Nummer: 30. September 1997



Klonialisierung

Das hätte sich Dolly Parton wohl nicht träumen lassen: dank ihrer ansehnlichen Oberweite steht sie Patin für den Namen eines Schafes, geklont aus der Brust (respektive dem Euter) einer Artgenossin (des Schafes natürlich). Sehr unterschiedlich, mitunter aufgewühlt, hat das breite Publikum auf die «schöpferische» Nachricht aus dem sonst eher konservativen Schottland reagiert. Während die einen nicht müde werden den enormen Fortschritt zu preisen, «hören» die andern bereits das bedrohliche «Schweigen der Lämmer»; wieder andere, darunter eine Journalistin einer Ostschweizer Zeitung, hoffen, man möge wenigstens nicht nur «Schafsköpfe» reproduzieren, man trage schliesslich an manchem Original schon eine ziemliche Bürde. Natürlich hätten sich die Wogen längst geglättet, die Nachricht wäre aufgegangen im Meer der uns täglich überflutenden Neuigkeiten. Ein Schaf namens Dolly? Nie gehört..! Gerade im richtigen Moment aber, als etwas zartes Gras über die Sache zu wachsen sich anschickt, doppeln die Schotten nach und lassen Polly - auch in der Phantasie der Namensgebung scheint man in Schottland mitunter zu geizen - lassen also Polly, das Pharma-Schaf, jenes Gras just wieder wegfressen. Gleichzeitig melden die Amerikaner, es sei erstmals gelungen

eine menschliche Körperzelle zu züchten. Man kann zuversichtlich sein, dass wir auch diese Neuigkeiten innert kurzem in der Nacht des Vergessens aus den Augen verloren haben werden. Überhaupt scheinen wir in unserer schnellebigen Zeit unglaublich schnell zu vergessen; kaum kann sich noch jemand an den vorletzten CEO der Swissair erinnern oder an die früheren individuellen Deckblätter der Flottenbulletins; neuerdings sehen die ja auch alle ziemlich «geklont» aus, so als kämen sie direkt «from the desk of OC». Was die einen für bieder, langweilig und phantasielos halten mögen, ist für die andern «Corporate Identity» und umso wohlthuender schimmert die Farbe aus den Leitartikeln eines schreibbegabten Chefpiloten durch das Grau in Grau. Wer mag es jemandem schon verdenken, in dieser unserer Zeit, seine Energie nicht mit dem Einsatz für ein individuelles Deckblatt zu verpuffen. Schliesslich kommt es auf den Inhalt an. Und schaut man sich um: Klone überall! Der genau gleichen Flugzeuge bedienen sich bald fast alle Fluggesellschaften. Längst vorbei sind die Zeiten, als man die Gesellschaft noch am Flugzeugtyp erkennen konnte; vorbei auch die Zeiten, als der oberste Boss der Chemiefirma noch Chemiker, der oberste Boss der Fluggesellschaft

noch Pilot war. Heutzutage tönt mancher Chemie-Manager, wenn er von Kostenstellen (möglichst einheitlichen Mitarbeitern) spricht, sehr ähnlich wie mancher Airline-Manager. Ob man sie wohl austauschen könnte? Manager als McKinsey-Klone? Die berühmten machiavellischen grauen Mäuse?

Nicht mehr Individualität, Kreativität und Rückgrat scheinen gefragt zu sein, sondern Einheitlichkeit, Genormtheit und glatte Oberflächen, und möglichst immer nur das wiederholen, was ein anderer schon mit Erfolg gesagt hat, auf dass gar nichts (mehr) schief gehen kann.

Keine lokal verschiedenen Brötchen backen ist gefragt, sondern das weltweite Mac-Donalds-Einheits-Schwämmchen scheint den Zeitgeschmack zu treffen. Auf der anderen Seite weiss man dafür auch, was einen erwartet. Wahrscheinlich muss der Chef der SMH auch nicht unbedingt Uhrmacher sein, und niemand verlangt vom Spitaldirektor ein Medizinstudium. Offensichtlich folgt die Wirtschaft mehr oder minder geheimnisvollen Regeln, die sich über die Branchen hinziehen, die sowohl für die Ziegelfabrik, als auch für eine Hühnerfarm Gültigkeit zu haben scheinen und so geradezu nach der «*unité de doctrine*» unter Managern schreien.

Auf die «Inhalte» kommt es schliesslich an; nicht auf die Verpackung. Sein, nicht nur scheinen.

Unter diesem Gesichtspunkt sind viele Ängste vor Klonen aller Provenienz eini-

germassen unbegründet. Wer glaubt schon, dass ein Mensch in irgendeiner Position, in irgendeinem Umfeld, einfach durch seinen eineiigen Zwilling (ein natürlich vorkommender Klon) zu ersetzen sei? Nicht so sehr die «Hardware» (die Summe seiner Gene), sondern viel mehr die «Software» (die «Verdrahtung», seine Geschichte und Erfahrungen) macht ein Individuum einzigartig, der Inhalt oder die Inhalte eben. Auch unter exakt gleichen Bedingungen (gleiche Gene, gleiche Schulen etc.) sind gleiche «Inhalte» nicht zu erreichen, beruhigen uns die Chaostheoretiker, und das «fraktale» Wetter führt uns täglich vor, dass sie rechthaben könnten.

Um aber bei den «Inhalten» zu bleiben: Nicht der Flugzeugtyp allein und nicht der Manager allein macht die Fluggesellschaft in erster Linie einzigartig, sondern wir, die Mitarbeitenden (inklusive Führung), sind der Inhalt (und der Gehalt) der Firma namens Swissair (oder wie sie auch immer heisst), wir sind der Inhalt der Flugzeuge, wir, die Swissair-Crews und nur wenn wir gesund sind und bleiben, ist und bleibt auch die «Schale» gesund ...

Patric Müntener

Liebe Mitglieder

Mein heutiger Beitrag befasst sich mit den Auswirkungen des GAVs 96 auf unsere Einsatzbedingungen und mit unserem Senioritätsreglement und seiner Umsetzung.

Vor einem Jahr haben Sie, liebe Mitglieder, dem GAV 96 mit grossem Mehr zugestimmt und damit der Swissair jährlich wiederkehrende Einsparungen von über 60 Millionen Schweizerfranken garantiert. Es war unser gemeinsamer Wille, diese Einsparungen in Form einer massiv gesteigerten Produktivität zu erbringen. Dabei musste uns allen klar sein: Produktivitätssteigerungen in dieser Grössenordnung sind eine Mehrbelastung für den Einzelnen, die in gewissen Bereichen durchaus an der Limite des langfristig Erträglichen liegt. Diverse Äusserungen Ihrerseits zeigen mir deutlich, dass unsere diesbezügliche Einschätzung durchaus realistisch war und diese Limite auf der Kurzstrecke erreicht ist.

Dort wo die Grenzen überschritten werden, scheint es mir geboten, dass wir in professioneller Weise korrigierend eingreifen. Das bedeutet für mich ganz klar: Sie melden uns Schwachstellen aus unserem GAV und wie sich diese im tägli-

chen Betrieb zeigen (Feedback), aber es ist Sache des Verbandes, notwendige Änderungen mit der Swissair zu verhandeln. Einzelaktionen, wie ich sie in einem Beispiel nachfolgend aufzeige, oder anonyme Unterschriftenaktionen gegen Ihren eigenen Berufsverband sind keine geeigneten Mittel, unsere Glaubwürdigkeit gegenüber unserem Arbeitgeber zu fördern.

Das Beispiel, welches ich anführen möchte, soll aufzeigen, wie wenig sinnvoll es ist, wenn sich das einzel-

ne Besatzungsmitglied mit seinen «Mitteln» gegen die strengen Einsatzbedingungen wehren will. Als eine Möglichkeit der Produktivitätssteigerung sind wir mit Swissair in den GAV-Verhandlungen übereingekommen, die Reserven drastisch zu reduzieren. Für die Swissair bedeutet dies weniger Flexibilität bis - im Extremfall - hin zur Annulation eines Fluges. Im Gegenzug war von unserer Seite unbestritten, dass überzählige Freitage der Firma gehören. Somit ist es ein Recht der Firma, Sie aus einem überzähligen Freitag für einen Flugeinsatz aufzubieten. Wenn sich nun Kollegen gegen solche Aufgebote schützen, indem sie während dieser Tage keine Anrufe mehr



beantworten, kommt es für die Firma vermehrt zu Flugannulationen. Sie wird dadurch genötigt, überzählige Freitage mit Reserve zu belegen, um die Besatzungsmitglieder wieder «anzubinden». Eine verständliche Reaktion, welche aufzeigt, wie sich Einzelaktionen gegen das ganze Korps auswirken können.

Natürlich sind wir auch hier auf Ihre Feedbacks angewiesen, um beurteilen zu können, wie oft Einsätze aus überzähligen Freitagen vorkommen und wie sie sich auf die Einsatzstabilität auswirken. Mit dem erhöhten Umschulungsbedarf häuften sich in letzter Zeit auch die Beschwerden über das konsequent angewandte Senioritätsreglement. Gestatten Sie mir auch hier einen kurzen Rückblick auf die GAV-Verhandlungen. Die einzigen, beidseitig unbestrittenen Punkte im Senioritätsreglement waren: Das «last in - first out» Prinzip und die Senioritätsanwendung bei der Beförderung zum Captain. Das allein hätte der Swissair zur Reglementierung der Seniorität vollauf gereicht. In allen anderen Punkten wären einzig betriebliche Bedürfnisse ausschlaggebend gewesen, wer wann und wo eine Umschulung besucht. Der Druck der Firma auf ein Reglement, welches der Swissair alle Rechte, dem Besatzungsmitglied aber vor allem Pflichten gebracht hätte, war so gross, dass zweimal der Verhandlungsabbruch nur durch Intervention der beiden Verhandlungsleiter (Schär/Nagl) abgewendet werden konnte. Die heutige Form des Senioritätsreglementes ist ein

massives Zugeständnis unsererseits gegenüber der Swissair und ist in einigen Punkten nicht das, was wir uns gewünscht haben. Wenn die Firma in dieser Situation signalisiert, sie wäre immer für ein flexibleres Reglement gewesen und nur der Verband wolle absolute Sturheit, so entspricht das nicht den Tatsachen. Es wird verschwiegen, dass ein flexibleres Reglement absolute Willkür bei der UK-Besetzung bedeutet hätte und nicht etwa Wahlfreiheit der Besatzungsmitglieder. Ende Juli gab der Leiter O / B. Schär zu verstehen, dass Swissair bereit ist, Anpassungen zum Reglement vorzunehmen. Gewisse Änderungen wären durchaus wünschenswert. Allerdings werden wir künftig absehbare Entwicklungen sorgfältig analysieren müssen. Wir wollen uns nicht mit Flexibilisierungen in einem flexiblen Umfeld ständig neue Gruppen schaffen, welche durch die Sachzwänge eines kurzlebigen «Langfristreglementes» benachteiligt werden.

Sie, liebe Mitglieder, werden sich selbstverständlich in Form einer Abstimmung zu einem allfällig neu verhandelten Senioritätsreglement äussern können. Dem Vorstand wäre es sehr angenehm, Anregungen zu solchen Verhandlungen in Form sachlicher Vorschläge entgegenzunehmen, - aber bitte nicht als anonyme Unterschriftenaktion am AEROPERS-Schaukasten. Die Zeiten lassen keine Forderungen zu, die klar nur die Berücksichtigung persönlicher Interessen unter Ausschluss der Konsequenzen für

das Gesamtwohl fordern.

Meinen Beitrag möchte ich nicht schliessen, ohne Ihnen zu sagen, wie sehr es mich in diesen bewegten Zeiten freut, dass sich die grossen Anstrengungen des gesamten Personals positiv auf das Ergebnis auswirken. Allerdings arbeiten viele Mitarbeitende heute an der Grenze der Leistungsfähigkeit. Ein Zustand, der langfristig nur aufrecht erhal-

ten werden kann, wenn der entsprechende Einsatz mit adäquater Wertschätzung honoriert wird. Hier sollte unser Management aus den gemachten Fehlern der Vergangenheit lernen und genauso konsequent Positives kommunizieren, wie sie dies bei negativem Geschäftsverlauf tut, um uns zur Mitverantwortung aufzurufen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Peter Nagl

Zeitbombe Pilotennachwuchs im SAirGroup Konzern

Einleitung

Wer erinnert sich nicht an die «guten alten» Zeiten, als die Piloten nicht nur als Sparpotential, sondern auch als Feindbild Nr. 1 der Unternehmung erhalten mussten. Aus rein politischen Gründen wurde - trotz der damaligen ungünstigen wirtschaftlichen Lage - die SLS und damit Millionen an Bundessubventionen geopfert. Um die Piloten mit Überbeständen noch weiter unter Druck zu setzen, lagerte man noch kurzerhand die F-100 Flotte aus, ohne nach anderen, weit konstruktiveren Lösungen zu suchen. Überbestände und die Kündigung des GAVs sollten die Solidarität unter den Cockpit Crew Members (CCMs) aushöhlen und dem Verband endgültig das Genick brechen. Diese Politik haben wir als Verband dank der Solidarität der Mitglieder unbeschadet überstanden und mit dem Wechsel im Swissair Management ist auch wieder konstruktive Zusammenarbeit gefragt.

Heute sieht die Situation wieder völlig anders aus. Das Airline-Business - Swissair inklusive - ist wieder am Boomen. Die Zeichen innerhalb der Firma stehen auf Expansion und Flottenerweiterung. Neueinstellungen von Swissair Piloten sind bereits im Gange. Das wirtschaftliche Umfeld hat sich in einen Markt für Piloten gedreht und stärkt die Pilotenverbände. International und national herrscht

eine Knappheit an Piloten. Eigentlich rosige Aussichten für unseren Berufsstand, wenn da nur nicht die Altlasten der Vergangenheit wären. Durch das künstliche Produzieren von Überbeständen (F-100 Auslagerung) musste alles mögliche unternommen werden, die Bestände herunterzufahren, um Entlassungen zu vermeiden. Mit anderen Worten: jegliche Reserven wurden abgebaut, so dass selbst ohne Flottenaufbau 1998 Neueinstellungen nötig geworden wären. Kurzfristig kann zwar der entstandene Engpass durch die Warteliste der nicht-übernommenen SLS-Abgänger überbrückt werden. Dies verhindert aber nicht, dass gewisse Flotten (MD-11, A-320) bis weit ins Jahr 1998 mit massiven Unterbeständen leben müssen. Verschärfend kommt hinzu, dass nach dem Auflösen der SLS in der Schulung «Notstand» herrscht. Die Nachfolgerin «Swissair Aviation School» (SRAS) ist mit ihrer jetzigen Struktur nicht bereit, bis in einem Jahr qualitativ und quantitativ genügend Pilotennachwuchs hervorzubringen. Die wenigen Jungpiloten, die sich die Fr. 90'000 (!) Schulungsgebühr aus der eigenen Tasche leisten können, sind nicht unbedingt die geeigneten Kandidaten. Der Übergang zur privatwirtschaftlichen «Swissair Aviation School» ist auf den 1.1.98 ins Auge gefasst. Bis Herbst 1998 kann man noch auf die

Piloten der Warteliste zurückgreifen. Was soll aber danach geschehen ?

Chancen und Gefahren der heutigen Entwicklung

Unterbestände sind für uns Piloten politisch eher von Vorteil, haben aber bei massivem oder längerfristigem Auftreten einschneidende soziale Auswirkungen (Ferienüberträge, keine Bestätigung der Ferien, etc.) zur Folge. Für die Firma werden sie ebenso schnell zum wirtschaftlichen Boomerang, da bei konjunkturellem Aufschwung eine Expansion behindert wird, weil ganz einfach die Piloten zum Bewegen der zusätzlichen Flugzeuge fehlen. Mit der Warteliste der SLS-Abgänger hat Swissair zwar noch eine «unverdiente» Schonfrist bis in den Herbst 1998 erhalten. Spätestens 1999 ist das Desaster aber vorprogrammiert, wenn das Problem der Unterbestände und der Pilotenschulung nicht langfristig überlegt angepackt wird. Der «privatwirtschaftliche Neuanfang» der «Swissair Aviation School» am 1.1.98 wäre eine Chance, die Probleme des Pilotennachwuchses in Bezug auf Qualität und Quantität geordnet zu lösen. Voraussetzung für den Erfolg ist aber, dass die Schule attraktiv für alle «pilotisch» geeigneten Kandidaten ist und nicht nur für rein «monetär» besser Veranlagte. Wieviele von uns hätten damals so mir nichts dir nichts Fr. 90'000 für die SLS aufbringen können? Wenn J.G. Katz's Aussagen über das Qualitätssymbol «Swissair» und den Wert des Swissair-Mitarbeiters nicht nur abgedroschene Worthülsen sein sollen, kann der

Qualitätsstandard der Swissairpiloten nur gehalten werden, wenn fähige, angehende Jungpiloten diesen Beruf wählen können, ohne sich in unkontrollierbare finanzielle Abenteuer stürzen zu müssen. Der hohe Industriestandard der Schweiz beruht auch nicht darauf, dass alle Studenten ihre Studienkosten selber bezahlen müssen. Das amerikanische Modell der Selbstfinanzierung und der Anstellung bei Bedarf der Airlines funktioniert aus Gründen der Arbeitsmarktstruktur in der Schweiz und Europa nicht, was die Lufthansa in den letzten Jahren bereits erfahren musste. Warum wollen sich die Manager nicht auch in diesem Fall an der erfolgreichen British Airways orientieren, welche mit positiv Selektionierten einen Anstellungsvertrag abschliesst und die Finanzierung der Schulkosten übernimmt? Einen ähnlichen Zustand übrigens, wie in den Zeiten der SLS. Wer glaubt, er könne jetzt an der Ausbildung sparen, in einem Jahr dann nur mit dem Finger schnippen, und es stünden aus dem Nichts genügend neue Piloten auf der Matte, könnte sein blaues Wunder erleben. Der Aufschwung findet nämlich nicht nur in der Schweiz statt.

Die Chance liegt also ganz klar in einer «Swissair Aviation School», welche sich qualitativ an der SLS orientiert und durch eine vernünftige Finanzierung der Schulkosten sowie mit Vorverträgen genügend fähige Kandidaten anzieht. Die Aufnahme des neuen Schulbetriebs am 1.1.98 ist unabdingbar, klafft doch auch dann bereits eine Lücke von über einem halben Jahr zwischen dem Abbau der War-

teliste und ersten möglichen Absolventen dieser Schule. Die Gefahr liegt darin, dass aus rein finanziellen Überlegungen so weiter gefahren wird bis jetzt, und in Kürze unkontrolliert Externe - wenn überhaupt vorhanden - eingestellt werden müssen oder das vorhandene Korps übermässig belastet wird. Für Swissair kann es ganz einfach bedeuten, dass ein nötiger Aufbau mit verbundenem Wachstum aus Pilotenmangel nicht durchführbar ist oder die Kosten explodieren.

Mit einer erfolgreichen «Swissair Aviation School» ist aber erst ein Teil der Nachwuchsproblematik im Konzern gelöst. Nicht unterschätzt werden darf die Problematik der Crossair-Piloten. Auch wenn Moritz Suter behauptet, seine Piloten seien «glücklich», nimmt die Unzufriedenheit über ihre Arbeitsbedingungen und Saläre in ihren Reihen zu. Im Moment sind ihre Möglichkeiten abzuspringen, wegen der CH-Lizenz noch recht eingeschränkt (Edelweiss, TEA, z.T. Swissair). Dass viele aber gehen wollen, beweist der Andrang von unzähligen Crossair-Piloten auf die kürzliche Stellenausschreibung der TEA. Sollte aber der Pilotenbedarf bei Swissair, sowie anderen Airlines in der Schweiz und Europa weiter ansteigen, ja sogar der europäische Arbeitsmarkt durch bilaterale Verhandlungen geöffnet werden, könnte das Crossair-Corps durch Massenabgänge in böse Bestandesprobleme kommen. Da die Swissair mit Crossair wirtschaftlich fest verknüpft ist (und umgekehrt), kann uns dies nicht gleichgültig sein.

Die Lösung liegt auch hier bereits vor. Mit

einer Konzernlaufbahn gäbe man dem Crossair-Korps Zukunftsperspektiven. Die möglichen Synergien (z.B. gemeinsame Schulung, mehr Bestandesreserven bei Schwankungen etc.) wurden bereits in der RUNDSCHAU 1/97 beschrieben. Die Gefahr, dass die SAirGroup diese Problematik absichtlich ignoriert, nur um eine konzernweite Organisation der Piloten zu verhindern, ist im Moment leider noch ziemlich gross.

Zusammenfassung

Die Chance besteht, dass unter dem heutigen wirtschaftlichen und zeitlichen Druck angemessene Lösungen im Bereich Schule und Konzernlaufbahn gefunden werden. Die Gefahr, dass aber alles aus kurzfristigen und kurzsichtigen Gründen auf Zusehen hin sich selber überlassen wird und Hauruckübungen in Kauf genommen werden, ist jedoch mindestens gleich gross.

In unseren Augen ist es die Pflicht jeder Firma - speziell wenn sie Qualität auf ihre (Werbe)Fahnen schreibt - Investitionen in die Ausbildung zu tätigen. Es ist zu billig, die Ausbildungskosten auf die Kandidaten abzuwälzen. Wie im Falle «Konzernpilot» erwarten wir, dass die SAirGroup Probleme nicht nur dann konzernweit angeht, wenn es gerade wirtschaftlich oder politisch passt, sondern sich auch gegen Widerstände von Konzernteilen und deren Partikulärinteressen durchsetzt, wenn es zum Vorteil des ganzen Konzerns ist. Der Verband ist nicht bereit, die Eigenfinanzierung von Schulungskosten in den GAV

aufzunehmen und damit Präjudizien für die Zukunft zu schaffen. Vom Management fordern wir langfristige Visionen und nicht kurzfristige Sparübungen, wenn es um die Bereitstellung des Pilotenkorps geht. Von dieser Sache hängt nicht nur ein mögliches Wachstum der Swissair ab, sondern auch die zukünftige Qualität des Produktes «Swissair».

Die AEROPERS wird sich vorbehalten, weitere Feuerwehübungen in Sachen Bedarfsprobleme nicht mitzutragen, wenn das Management seine Hausaufgaben

nicht macht. Es ist an der Zeit, auch einmal den guten Willen der Firma zu sehen, wenn es nicht nur ums Sparen geht. Für konstruktive Lösungen waren und werden wir bereit sein, Hand zu bieten.

Die Zeitbomben haben schon zu ticken begonnen. Es liegt jetzt vor allem am Management, diese mit geeigneten Massnahmen zu entschärfen. Der Aufwand dürfte sich aber lohnen, denn wenn sie hochgehen sollten, ist der Schaden für alle um einiges grösser.

Erstes Meeting der Global Alliance Piloten in Zürich

Die Vertreter von über 14'000 Airline-Piloten trafen sich in Zürich, um bei internationalen Allianzen der Airlines Strategien gegen das gegenseitige Ausspielen der betroffenen Pilotenverbände aufzubauen.

Die Pilotenvertreter von Delta Airlines (Delta MEC), Singapore Airlines (S-ALPA), Swissair (AEROPERS), Sabena (ABPNL), Austrian Airlines (BRB) und Finnair (SLL) trafen sich am 26./27. Juli in Zürich. Das erste Meeting der Global Alliance Piloten ist der Beginn einer engen, internationalen Zusammenarbeit der Pilotenverbände. Das Meeting vom 26./27. Juli ist eine Reaktion auf die vermehrten internationalen Allianzen der Airlines. Diese Globalisierung birgt für die betroffenen Piloten die Gefahr, dass bestehende Verträge und Bestimmungen auf internationalem Weg um-

gangen oder Arbeitsplätze ausgelagert werden. Um diesen Problemen entgegenzutreten, wurde eine engere Zusammenarbeit, ein intensiver Informationsaustausch und eine gegenseitige Unterstützung (mutual assistance) zwischen den Verbänden vereinbart. Angesprochen wurde auch eine gemeinsame Jump-Seat-Regelung und Salärfragen. Langfristig soll eine Abstimmung der verschiedenen Verträge aufeinander ins Auge gefasst werden. Die Vereinbarungen wurden in einem «Letter of Commitment» festgehalten.

Die verstärkte Zusammenarbeit soll auch weiterhin die Safety und den bestmöglichen technischen Standard innerhalb der «Global Alliance» garantieren. Weitere Meetings werden im viermonatlichen Rhythmus stattfinden.

Christian Frauenfelder & Peter Nagl

Motivation

Wir leben in einer Zeit immer schnellerer Wechsel. Kulturell gesehen haben wir schon beinahe die Schallgeschwindigkeit erreicht, was Hektik und Unübersichtlichkeit des Angebots angeht. Satelliten bringen Hunderte von Fernsehkanälen in jede Stube. Selbst das Theater verschont uns nicht mit grausigen Bildern (Shakespeare hat dasselbe allerdings vor ein paar hundert Jahren mindestens so schreiend inszeniert, doch brach sich der Realismus jeweils, wenn die «Toten» sich selbst wieder von der Bühne bewegten), während sich Blut und Gewalt ins alltägliche (Fernseh-)Bild ergießen. Reize werden nur noch durch Schrilles soweit geweckt, dass sie überhaupt spürbar werden.

Was hat das mit uns zu tun? Sehr viel; genau so, wie sich niemand mehr umsieht, wenn jemandem in unmittelbarer Nähe Gewalt angetan wird, ficht es uns auch nicht mehr an, wenn die Preise, die wir zahlen, zum Gebotenen in keinem Verhältnis mehr stehen. Wir kaufen in Warenhäusern Güter, die von weit her eingeflogen werden mussten, billiger als das Gemüse aus den Feldern der benachbarten Bauern. Dass diese dann ihre Produkte nicht mehr verkaufen können, schert uns einen Dreck. Wie motiviert mögen unsere Bäuerinnen und Bauern wohl noch sein - ausgesetzt ständigen Anfechtungen durch Politiker und Presse?

Ich denke, dass der sogenannte freie Markt, durch die Gleichsetzung völlig verschiedener Grundlagen, den Wettbewerb vor allem im Transportwesen dermassen verzerrt, dass wir uns, ähnlich unseres Bauernstandes, konfrontiert sehen mit Konkurrenz, die mit ungleich kleinerem Produktionsaufwand ein oberflächlich vergleichbares Produkt erheblich billiger auf denselben Markt schmeissen kann wie wir. Das hat nicht nur mit Aufwendungen für das Personal zu tun, sondern auch mit einer ganzen Philosophie, die dem Schutz der Umwelt, der menschenwürdigen Arbeitsbedingungen, demokratischen Grundstrukturen, etc. verpflichtet ist.

Während heute an Umweltgipfeln darüber debattiert wird, ob die Dritte Welt etwas für die Umwelt tun kann, nachdem wir ihnen die segensreichen Verheissungen unserer (Kons)umwelt als das einzig Wahre vorgaukelten und davon profitieren, dass die Auflagen für Industriebetriebe in diesen Staaten weit weniger kostspielig sind als bei uns, schweigen sich alle darüber aus, dass das Land des Ursprungs unseres modernen (Markt-)Denkens, trotz mächtiger Mittel und technologisch fortschrittlichster Entwicklung, weltführend im Verschenden unserer Energie-Ressourcen ist.

Mit allen diesen geschilderten Gegeben-

heiten haben sich nun unsere Marktstrategien heranzuschlagen, um unser Produkt gewinnbringend zu verkaufen. Doch es brauchte eben einen Amerikaner, um unseren Pappenheimern zu erklären, was denn das Wesen unserer Unternehmung ist: the Killer-Brand «Swissair», das die Jünger McKinseys mit systematischer Zersetzung in eine Gruppe von SAir-Stücken zerhackten und sich dabei wunderten, dass dies zusammen mit drastischen Zero-Base-Übungen die Motivation der Mitarbeitenden in allen Bereichen zerstörte. Jeff Katz sagt es uns nun, und DUs wiederholen die Worte des Vorsitzenden, scheinbar ohne deren Sinn ganz zu erfassen.

Nicht nur an der Einnahmenfront sehen wir erodierte Zustände, auch bei den Ausgaben wird seit mehreren Jahren nur noch gespart. Ausser vielleicht bei der Flugzeugbeschaffung, bei der man zwar auch nicht mehr darauf besteht, nur die neuesten, noch nicht erprobten Flugzeugmuster zu erwerben, sehen wir uns überall konfrontiert mit Leistungsabbau an allen Fronten. Während dieser intern die Motivation der Mitarbeitenden dämpft, wirkt er sich gegen aussen, auch für die Kunden spürbar, in einem Abbau der gewohnten Leistungen an Bord aus. Die früher verwöhnten Economy-Passagiere sehen sich heute dem WYGIWYPF-Prinzip (für diejenigen unter Ihnen, die mit Computerkürzeln wenig anfangen können, bedeutet das ein WhatYouGetIsWhatYouPay-For-Prinzip) unterworfen und empfinden den Leistungsabbau als Unverschämtheit.

Alle diejenigen, die es sich bis vor kurzer Zeit gar nicht leisten konnten zu fliegen, sind da etwas weniger heikel, aber sind sie unser Zielpublikum? In Illustrierten werden allerdings nicht nur die materiellen Leistungen der Fluggesellschaften miteinander verglichen, auch das Lächeln der Kabinenbesatzung in einer Sommernacht über dem Nordatlantik ist Bestandteil der Bewertungskriterien, die über Erfolg oder Misserfolg im Wettbewerb entscheiden sollen. Hier nun spielt Motivation eine entscheidende Rolle. Werden die Einsätze zunehmend härter, Besatzungen immer mehr «optimiert», das heisst verzettelt eingesetzt, stehen immer weniger F/As immer mehr Passagieren gegenüber, werden Crewhotels ausgesucht, die statt in beliebter Zentrumsnähe in der von öffentlichen Verkehrsmitteln unerschlossenen Umgebung liegen, schlägt das auf die Moral und schadet damit dem Produkt. Dass sich unsere Mitarbeitenden am Boden auch über Verschlechterung der Lebens- und Arbeitsumfeldqualität beklagen, ist für uns direkt im Umgang mit Planungsstellen spürbar geworden. Man hat mit solcherlei Brachialmassnahmen zwar als Budgetverantwortliche zum Beispiel die geforderte Reduktion der Übernachtungsaufwendungen erreicht, doch dabei das Gesamtziel weit aus den Augen verloren: Ein optimales Produkt, eine der besten Airline der Welt entsprechende Behandlung des Personals und den langfristigen Erfolg unserer Firma zu erreichen.

Nur wenn wir uns besser fühlen, sind wir besser als die andern!

Viktor Sturzenegger

10 Fragen für 10 Jahre Felix Kuster gibt Antwort

1. Hat sich Deine Einstellung gegenüber dem Fliegen in den letzten 10 Jahren verändert, und wenn ja, wie?

Nein, denn ... wie bei meiner Vorstellung in der **RUNDSCHAU** (Juli/August 1987) träume ich auch heute noch nach wie vor gerne vom «Fliegen». Daran vermochten auch ernüchternde Erlebnisse aus meiner 10-jährigen Verhandlungs-Geschichte mit der Swissair nichts zu ändern.

Leider komme ich zu wenig dazu, den **AEROPERS**-Mitgliedern bei ihrer Arbeit zuzuschauen. Bei den bisherigen Gelegenheiten durfte ich mich ausnahmslos von stets hoher Professionalität, Souveränität, Freundlichkeit und Zuvorkommenheit verwöhnen und überzeugen lassen.



10 years and still kicking..

Ja, durch die (für mich) erfreuliche Erkenntnis, dass das «Fliegen» nicht von «Über»- sondern von «stinknormalen», vernünftigen Menschen ermöglicht wird, welche allerdings über besondere Fähigkeiten verfügen, aufgrund derer sie eine anforderungsreiche Ausbildung zu bestehen hatten und die sie immer wieder unter Beweis stellen müssen. Alle anderen Berufsleute - auch ich - müssen dies tun, jedoch kaum im gleichen Mass wie das Cockpitpersonal. Es ist sicher ausserordentlich, dass die berufliche Existenz der Piloten und Flight-Engineers im Halbjahres-Rhythmus vom erfolgreichen Bestehen von Lizenz- und medizinischen Prüfungen abhängt.

Sodann gibt mir die Entwicklung zu denken, dass die Besonderheit «Fliegen» immer mehr vom ab und zu realisierbaren Traum zum Alltags- und Billigst-Produkt verkommt und beinahe wie «Fast-Food» angeboten wird.

2. Was waren die wichtigsten Ereignisse der letzten 10 Jahre für Dich persönlich - und im Rahmen Deiner Tätigkeit bei der AEROPERS ?

Das wichtigste Ereignis für mich war sicherlich die Beendigung meines Junggesellen-Daseins (Details, Fortsetzung vgl. Frage 4). Für mich als überzeugter

«Flieger»-Fan, hier nach wie vor auch mit dem EHC Kloten gleichzusetzen, sind sodann die 4 hintereinander gewonnenen Schweizermeister Titel des EHC Klotens zu erwähnen.

Im Rahmen meiner 10-jährigen Tätigkeit bei der AEROPERS sind sicherlich die 4 respektive - mit dem FE-90-Sozialpaket 5 - «Grossverhandlungen» als wichtigste Ereignisse zu nennen. Bei diesen Verhandlungen über FDR 97 (als Abschluss der damaligen «Strukturgespräche»), den GAV 1990, 1993 und 1996 wurden jeweils die Arbeitsbedingungen fürs Cockpitpersonal respektive die Sozialpartnerschaft Swissair-AEROPERS **umfassend und grundlegend** in Frage gestellt. Was dies für die involvierten Verbands-Funktionäre neben dem Fliegen bedeutete, kann an dieser Stelle kaum gebührend beschrieben werden.

Gerne behalte ich dabei folgende Ereignisse in guter Erinnerung:

- Die jeweils guten Zeugnisse, die die AEROPERS-Mitglieder dem Vorstand, den Kommissions-Mitgliedern und sonstigen Mitarbeitern mit der Abstimmung über die Verhandlungs-Resultate ausstellten.
- Die überzeugende Solidarität der Mitglieder während der GAV-96-Verhandlungen und dabei insbesondere das geschichtsträchtige Abstimmungs-Resultat vom 27.12.1995 über die Kompetenz-Erteilung an den Vorstand zur möglichen Einberufung einer Vollversammlung.
- Die ständig erlebte Erfahrung, dass die AEROPERS-Vertreter - dem erfolgreichen EHC Kloten gleich - ein «verschworenes

Team» blieben, welches der (vermeintlich?) übermächtigen und professionell organisierten Gross-Unternehmung Swissair jeweils die Stirn geboten hat.

3. Was ist der grösste Unterschied zwischen Deiner Tätigkeit bei AEROPERS und Deiner vorherigen Aktivität im Statthalteramt Dielsdorf ?

Hier ist zu präzisieren, dass ich unmittelbar vor meiner AEROPERS-Tätigkeit bei der Contraves (damals auch noch Gross-Unternehmung) arbeitete, was mir jedenfalls Gelegenheit gab, Gross-Firmen-Luft zu atmen und vielleicht auch etwas zu bewegen. Auf dem Statthalteramt Dielsdorf war ich nur halbtags «aktiv» und prüfte damals noch die Verfassung einer möglichen Dissertation, was ich dann jedoch zugunsten verstärkter praktischer Tätigkeiten verwarf.

Die Tätigkeit auf dem Statthalteramt verhalf mir damals zur nötigen Existenzgrundlage sowie zum praktischen Einblick ins Recht und Gesetz, sowie in die gesitteten und streng geordneten Bahnen amtlichen und staatlichen Wirkens. In diesem Punkt zeigt sich klar der grösste Unterschied zur AEROPERS-Tätigkeit: Eindeutige, ausgefeilte Regeln und Gesetzesnormen fehlen oft, ebenso wie eine mögliche (politische) Lobby für die Berufsgruppe von gewerbsmässigen Piloten und Flight-Engineers. Dieser Umstand ist jeweils dann nachteilig und schwierig, wenn vom Cockpitpersonal - aus was für Gründen oder plakativen Schlagwörtern (wie «unternehmerische

Freiheit», «wirtschaftliches Umfeld») auch immer - Dinge erwartet werden, die den Rahmen der Vernunft und Zumutbarkeit sprengen. Andererseits ist dieser Umstand auch interessant und herausfordernd; er bietet Chance und Raum für Unkonventionelles sowie Kreatives, was in anderen Tätigkeiten häufig durch starre Regeln gebremst wird.

4. Was hat sich privat bei Dir in den letzten 10 Jahren geändert, und inwiefern hat dies einen Bezug zu AEROPERS ?

Ich lernte in dieser Zeit Gerda (Cereggetti) kennen; wir sind inzwischen bereits 5 Jahre glücklich verheiratet und glauben, im schönen Zürcher Wyland-Dorf Rheinau den bleibenden Wohnsitz gefunden zu haben.



Ein Bezug zur AEROPERS ergibt sich in mehrfacher Hinsicht: Einerseits lernte ich Gerda durch Tom Stefanini (damals Vorstandsmitglied, heute Vizepräsident) kennen, andererseits stellt sich Gerda ab und zu die Frage, ob ich denn wirklich mit ihr oder der AEROPERS verheiratet sei; etwa dann, wenn ein Mitglied

(kein Funktionär!) am frühen Ostersonntag wegen einer «Swissair-AEROPERS-Frage» vertrauensvoll bei uns zu Hause anruft.

Dennoch kann ich heute sagen, dass viele grössere und kleinere Veränderungen - hauptsächlich die bereits erwähnten - meine persönliche, private und berufliche Zufriedenheit förderte und bereicherte. Es lohnt sich deshalb auch, sich täglich neu und voll für den Erhalt und die Weiterentwicklung dieses Zustandes zu engagieren. Nicht zu vergessen ist dabei das geradezu einmalige zwischenmenschliche Klima, welches ich im AEROPERS-Umfeld (sogar mit einzelnen Swissair-Stellen) erlebe; ein besonderes Kränzchen gilt es dabei den 3 bisherigen Präsidenten Heiner Spörri, Ernst Scharp und zur Zeit besonders Peter Nagl sowie Dodo Leuzinger zu winden. Dodo arbeitet inzwischen auch schon gut 8 Jahre engagiert und kompetent im AEROPERS-Sekretariat.

5. Hat sich AEROPERS in den letzten 10 Jahren für Dich spürbar verändert? Wie?

Auf jeden Fall. Anfänglich wurde ich aus dem Kreis des Cockpitpersonals (inklusive Teilen des Vorstandes) kritisch angeschaut, wenn ich jemandem kurz und bündig erklärte, ich sei «Gewerkschaftssekretär» (und nicht etwa Verbandssekretär). Die eingangs erwähnte Entwicklung des Fliegens zum billigen «Fast-Food-Produkt», gesellschaftliche, wirtschaftliche und neue «Management»-Tendenzen hin-

terliessen natürlich auch deutliche Spuren im Verband. Im Zuge dieser Wertewandel sind die Anforderungen an die AEROPERS gestiegen, sowohl seitens Firma als auch seitens Mitglieder. Die Konsequenzen aus zunehmenden Vernetzungen und Hektik können einerseits dem heutigen Organigramm der AEROPERS entnommen werden sowie der Tatsache, dass sich die «geplante» zeitliche Belastung für den Vorstand von damals rund 3-5 Sitzungs- und Verhandlungstagen pro Monat auf heute mindestens 10 Tage erweiterte. Die Arbeit nahm nicht nur quantitativ spürbar zu, sondern auch bezüglich jeweiliger Intensität und Qualität.

Auch die sonstigen Präsenzzeiten von AEROPERS-Funktionären ausserhalb «geplanten» Meetings hat massiv zugenommen. Diese Änderungen können wohl an folgendem Beispiel bildlich erklärt werden: Bei meinem AEROPERS-Assessment vor 10 Jahren wurde mir erklärt, dass die Sommerzeit fürs Sekretariat erfahrungsgemäss jeweils sehr ruhig werde; wohl nicht nur ich (Dodo und meine Frau) warten heute noch auf einen solchen Sommer

6. Hattest Du in Deiner Tätigkeit mit Leuten in ähnlicher Stellung bei anderen Piloten-Gewerkschaften Kontakt? Was ist dabei herausgekommen, für Dich - für die AEROPERS?

Solche Kontakte waren und sind vor allem mit den Piloten-Gewerkschaften der

Swissair-Kooperations-Partner sehr intensiv («ALCAZAR», «EQA» und «Global Excellence Alliance»). Daneben ergeben sich häufige «daily-business»-Kontakte in verschiedenen Formen (persönlich, telefonisch, Korrespondenz etc.).

Dabei zeigt sich sehr oft, dass alle Piloten-Vertretungen mit gleichen Problemen konfrontiert sind und von daher eine «Schicksalsgemeinschaft» bilden. Fast ebenso oft zeigt sich aber auch, dass die Möglichkeiten zur Problem-Bewältigung sehr unterschiedlich sind. Diese Unterschiede betreffen Gesetze und Verträge (zu Arbeitnehmer-Schutz-, Mitbestimmungsrechte etc.) sowie Organisations-Formen der Gewerkschaften selbst. Zu den kennengelernten Besonderheiten gehören zum Beispiel: Gewerkschaften, die über ganze Büro-Gebäude (inkl. Kantine) und gewerkschafts-eigene Limousinen und mehrere fest angestellte Anwälte verfügen oder dass der Bruder eines Vorstandsmitgliedes Verkehrsminister des Landes ist. Von solchen Verhältnissen kann die AEROPERS wohl nur träumen.

Der «Sonderfall AEROPERS» (Schweiz) zeigt sich unter anderem auch im FEROP-System, welches bisher «einmalig» ist (zur Zeit bei anderen Gewerkschaften in Prüfung) und die «Besetzung des Sekretariates». Hier stelle ich einerseits mit einem gewissen Stolz und andererseits auch mit einem gewissen Neid fest, dass praktisch alle anderen Gewerkschaften - im Verhältnis zu den vertretenen Mitglieder - um wesentlich mehr Se-

kretariats-Personal verfügt. Höre ich dann noch von unseren Vorstands-Mitgliedern, dass es bei diesen Gewerkschaften «noch chaotischer» zu und her geht als bei uns, werte ich dies zwar als kleinen Trost, aber auch als Kompliment für Dodo Leuzinger und mich.

Änderungen in diesem Bereich wären natürlich auch mit entsprechenden Auswirkungen auf die Mitgliederbeiträge verbunden.

7. *Wie siehst Du das Verhältnis zwischen Dir und dem Vorstand? Kannst Du Deine Ideen einbringen ?*

Ich wurde von Beginn weg und in jeglicher Vorstands-Zusammensetzung sehr offen aufgenommen und integriert. Meine Ideen konnte ich entsprechend - schon damals noch als «Greenhorn» - stets einbringen. Heute wird meinen Ideen vielleicht sogar das Gewicht der jahrelangen Erfahrung «der grauen Eminenz» beigemessen; hoffentlich entspringen diese Ideen keiner eventuellen «déformation professionnelle». Inwieweit diese Ideen dann auch aufgenommen und umgesetzt werden oder wurden, ist eine andere Frage. Probleme ergaben sich jeweils höchstens dann, wenn sie anders verstanden oder beurteilt wurden und sie sich im Nachhinein als «richtig» oder «besser» erwiesen haben. Gesamthaft gesehen kann und möchte ich mich jedoch nicht beklagen. Vielmehr wünsche ich mir und glaube auch, dass dies in Zukunft so bleibt.

8. *Wo siehst Du Deine Hauptaufgabe ?*

Sie gleicht vielleicht derjenigen eines Gärtners, der sich immer wieder mit neuen Pflänzchen (Mitglieder, Funktionäre, Präsidenten) aber auch Unkraut im und um den AEROPERS-Garten herumschlägt. Was die Pflege und Betreuung eines schönen Gartens «rund um die Uhr» bedeutet, können sich viele von Euch sicherlich gut vorstellen. - Spass bei Seite: Die Hauptaufgabe des Sekretariates teilt sich in verschiedene Funktionen, die vielleicht in den Begriffen Unterstützung, Beratung und Administration zusammengefasst werden können. Dies gilt primär für den Vorstand, die Kommissionen im Interesse der Mitglieder sowie sekundär auch für die Mitglieder selbst. Im täglichen Leben stellt allein schon die «Administration» aus folgenden Gründen sehr hohe Ansprüche an Dodo und mich: Wir haben in der «Kommando-Zentrale» (oder im Cockpit der AEROPERS) eine Vielzahl von Kommunikations-Mitteln «zu konzentrieren und zu koordinieren», was wegen der bereits erwähnten Hektik und Fülle sowie den ständigen und unregelmässigen An- und Abwesenheiten der «fliegenden» Funktionäre nicht immer einfach ist. Was den Vorstand und den Präsidenten anbetrifft gilt es die - wegen deren «nebenamtlichen» Tätigkeit und häufigen personellen Wechsel - ein gewisses stabiles und kontinuierliches Gewicht einzubringen. Ich habe bis heute mit Heiner Spörri, Ernst Scharp und Peter Nagl drei Präsidenten

erlebt, wobei jeder seine Stärken und Schwächen, seine Präferenzen und Abneigungen hatte. Dieser natürliche Umstand macht es aus meiner Sicht im Bereich der Unterstützung und Beratung auch zur Aufgabe, «meine», respektive unsere Hilfe flexibel anzupassen und entsprechend zu gewichten. Auch dieser Bereich ist äusserst herausfordernd und interessant. Ich bin heute schon gespannt und freue mich darauf, ob und wie sich diese Aufgabe(n) unter zukünftiger Präsidentschaft Christoph Hubers und seinem Team stellen werden.

Inwieweit ich (zusammen mit Dodo) diesen Aufgaben und Erwartungen gerecht geworden bin und werde, kann nicht von mir beantwortet werden. An Feedbacks auch aus Mitgliederkreisen bin ich (sind wir) jeweils gerne offen, interessiert und dankbar.

9. Wie siehst Du die Zukunft von Swissair / der Swissair-Piloten ?

Unter anderem die erwähnte Entwicklung des Luftverkehrs zum zunehmend billigen «Fast-Food»- und Massen-Produkt hat in den letzten Jahren der Swissair als eigentliche Qualitäts-Airline mit kleinem Heimmarkt speziell zugesetzt. Die aktive Teilnahme an Kooperationen waren sicher logische und richtige Schritte, wobei damit die Entwicklung noch nicht abgeschlossen ist. Was die Zukunft anbetrifft, sind auf diversen Ebenen Anzeichen in Sicht, die der Swissair wieder positive Perspektiven eröffnen. Ich hoffe, dass die Swissair als eigentliches

Herzstück der SAirGroup dabei gegen aussen entsprechend selbstbewusst(er) auftritt. Ich glaube an die Swissair-Zukunft und erwarte deshalb, dass (interne) Reorganisationen sowie (externe) Kooperationen und «Globalisierungen» nur in dem Masse eingegangen werden, wie sie nötig und sinnvoll sind. Es wäre fatal, wenn sie zum Selbstzweck verkommen und zudem durch die stetige Hektik am Blick und der Transparenz fürs Wesentliche nagen.

Die Swissair-Piloten - ich ziehe es zwar vor, von AEROPERS-Mitgliedern zu sprechen - haben auch in Zukunft darauf zu achten, dass ihr Stellenwert im Rahmen der erwähnten Entwicklung nicht verwässert oder gar verschwindet. Die AEROPERS muss sich dabei weiterhin neuen Herausforderungen stellen; zur Zeit sind es die Konsequenzen aus Kooperationen und globalen Verflechtungen. Dazu gehört, sich jeweils flexibel an veränderte Verhältnisse anpassen zu können. Erinnerungen an «gute alte Werte» stellen hierbei den meisten von uns oft ein Bein. Ich bin jedoch überzeugt, dass Veränderungen oft «gute neue Werte» hervorbringen, welche «Altbewährtes» durchaus gleichwertig ersetzen können. Wichtigste Voraussetzung zum Bestehen dieser Zukunft für die Swissair-Piloten respektive die AEROPERS ist aus meiner Sicht die Aufrecht-Erhaltung der während der GAV-96-Verhandlungen spürbar gelebten Solidarität und Offenheit auch zu (weiteren) Veränderungen. Können die AEROPERS-Mitglieder (und -Funktionäre)

gemeinsam diese Voraussetzung schaffen, glaube ich an eine lange Zukunft für die Swissair-Piloten, vielleicht sogar als noch breiter abgestützter, kompetenter und gut anerkannter Berufsstand über die Swissair hinaus.

10. Du hast gesagt, dass Du seit 10 Jahren auf den damals versprochenen „ruhigen Sommer“ wartest, sprichst jedoch gleichzeitig kommende Herausforderungen an. - Was stellst denn Du für Erwartungen an die Zukunft?

Natürlich auch im Interesse meiner Frau wünsche ich gerne, dass sich der ruhige Sommer - er könnte auch im Winter und jährlich wiederkehrend sein - baldmöglichst bewahrheitet. Die erwähnten Gross-Verhandlungen sowie die Um- und Durchsetzung deren Abschlüsse verbunden mit der Erwartung an die «Kommando-Zentrale» führten auch im Sekretariat zu manchen »Over-duties«, »Unterschreitungen des Minimum Layovers« und Ferien-Überträgen, wodurch auch mein Sozialleben ähnlich demjenigen des Cockpit-personals strapaziert wurde. Die bisher erlebte Akzeptanz und Anerkennung der Arbeit durch «die Kunden» erleichterten diesen Umstand und waren auch immer wieder Anreiz und Motivation für das stetige Engagement.

Wenn ich mit «Kunden» die Mitglieder meine, war ich lediglich unmittelbar nach dem Abschluss des GAVs 1996 überrascht und etwas enttäuscht, dass die strenge Verhandlungs-Phase mit der

vorbildlichen Solidarität teilweise rasch vergessen schien. Schon bald nach der GAV-Unterzeichnung wurden da und dort übers Sekretariat («beim Gärtner») Individual- oder Partikular-Interessen angemeldet, die beinahe wie Unkraut das Saatgut des GAVs 1996 zu stören suchten.

Bei meinen häufigsten und hauptsächlichsten «Kunden» - den Funktionären, Vorstands-Mitgliedern und Präsidenten - möchte ich mich für die intern stets gute Zusammenarbeit bedanken, erlaube mir aber gleichzeitig, sie daran zu erinnern, dass das Sekretariat tagtäglich (von keiner Rotation unterbrochen!) den Freuden und Leiden einer «Vorstands-Woche» ausgesetzt ist.

Mit Bezug auf diesen Rückblick formuliere ich meine Erwartungen an die Zukunft gerne wie folgt: Zum Voraus herzlichen Dank an alle, die mir, meiner Frau Gerda ... und sich selbst viele ruhige Sommer ermöglichen; angefangen bei der Swissair, welche dem GAV-Saatgut die Chance für Wachstum gibt, beim Vorstand unter Führung der jeweiligen Präsidenten, zur Zeit Peter Nagl und danach wohl Christoph Huber, bei Dodo Leuzinger, allen Mitgliedern und meiner Frau für die Geduld und das Verständnis, welches sie mir in den nächsten 10 Jahren entgegenbringen werden. Mein Beitrag wird ungebrochen demjenigen entsprechen, den ihr seit 10 Jahren erfahren habt.

*für die RUNDSCHAU gefragt hat
Viktor Sturzenegger*

Hansruedi Christen-Gregori

(15.2.1924 -6.8.1997)

33 1/2 Jahre als Swissairpilot unterwegs, dazu eine lange Karriere als Militärpilot, und zum Schluss ein Unfall zu Hause: Sturz vom Garagendach. Niemand weiss genau was geschehen ist. Seine Frau hörte einen Aufschlag und fand dann Hansruedi mit schweren Kopfverletzungen auf dem Garageplatz, an deren Folgen er am übernächsten Tag starb. Ein reich erfülltes Leben war völlig unerwartet und viel zu früh zu Ende gegangen. Über den fliegerischen Werdegang des Verstorbenen erfuhren wir anlässlich seiner Pensionierung im Februar 1982 folgendes: Aufgewachsen in Belp, in der Nähe des Flugplatzes Belpmoos, war Hansruedi Christen ein richtiger «Flugplatzbueb». Als 1934 die Curtiss «Condor» der Swissair über dem Schulhaus eine Steilkurve flog, war der Berufswunsch des damals Zehnjährigen endgültig fixiert. Flugmodellbau, Segelflug, Militärpilot (mit 21 Jahren) und Swissairpilot (bereits mit 24 Jahren), waren für ihn die jeweils frühestmöglich erreichten Stufen. Unüblich an seiner Swissair-Karriere war, dass er nur gerade mit einem zweimotorigen Flugzeugtyp, der DC-3, auf Strecke ging. Sonst waren alles Viermotorige: DC-4, DC-6B, DC-7C, DC-8 und B-747, wobei



einige engine-failures auch zu einer gewissen dreimotorigen Erfahrung beitrugen. Er selbst schrieb dazu: «Für mich war es faszinierend, verfolgen zu können, wie sich das mit Romantik, zuweilen aber auch noch mit Abenteuer behaftete Fliegen,

kontinuierlich entwickelte und in die sichere, von der Technik beherrschte Verkehrsfluffahrt von heute übergang.»

Im Ausbildungssektor bekleidete Hansruedi verschiedene Funktionen, vom Simulator-Instruktor DC-6 bis zum Chief Instructor B-747. Im Militär war er während sechs Jahren Kommandant der Fliegerstaffel 12, zum Schluss als Oberst Chef Flugwesen im 4. Armeekorps.

Die «ausserdienstlichen» Aktivitäten Hansruedi Christens standen vor allem im Zeichen des Lions Clubs (lange Zeit zusammen mit Dr. Walter Berchtold) und seinem Lieblingssport Curling; später begann er noch Golf zu spielen. Wichtig war auch sein Engagement für das Museum der Fliegertruppen in Dübendorf, bis vor kurzem als Mitglied der Betriebskommission.

In der Aeropers bekleidete er während einiger Zeit das Amt des Vizepräsidenten, was dazu führte, dass er, nach dem tödlichen Militärflugunfall des damali-

gen Präsidenten Ruedi Hofer, im Oktober 1960 ad interim das Präsidium zu übernehmen hatte. Und schliesslich stand auch seine Ehe im Zeichen der

Fliegerei: Er war mit der ehemaligen Stewardess Sylvia Gregori verheiratet.

Ihr und allen Familienangehörigen gilt unser herzlichstes Beileid.

Fredi Muser

Robert Schumacher (14.4.1927-9.7.1997)

(VS) Robert Schumacher war anfangs der Siebziger Jahre als Vorstand der AEROPERS auch in der RUNDSCHAU-Redaktion tätig. In seinem Andenken möchten wir einen Auszug aus seinem ersten Editorial wiedergeben:

«Wenn wir unsere Stellung in der menschlichen Gesellschaft überdenken so stellen wir bald einmal fest, welche grosse Verantwortung wir tragen. Dank unserer Erziehung, unserer Ausbildung und vielseitigen Tätigkeit mit einem geschulten Blick für Wesentliches und Unwesentliches stehen uns viele Möglichkeiten offen, uns selbst und unserem Nächsten zu helfen. Das Ausschöpfen aller Möglichkeiten auf friedlichem Wege und geistige Beweglichkeit (nicht Überheblichkeit) üben, dazu bei allen Dingen - vor allem den unangenehmen - den Humor nicht vergessen; das sollte unsere eigentliche Evolution sein!

An Aufgaben hierzu fehlt es wahrhaftig keinem von uns. Mag es ein öffentliches Amt sein, sei es eine Tätigkeit im Rahmen der AEROPERS, seien es Aufgaben



im Freundeskreis oder in der Familie - überall können wir dazu beitragen, dass etwas nicht a tout prix nur anders, sondern vor allem besser wird, ohne damit Erprobtes und Bewährtes in Scherben zu schlagen.

Denn was suchen und wünschen wir uns eigentlich in unserem Leben? Vieles steht sicher auf unserer Liste, aber glauben Sie nicht auch, dass wir alles auf drei Dinge bescheiden können, nämlich:

Gesundheit (zu der wir recht Sorge tragen wollen), Erfolg

(der uns je nach persönlichem Einsatz und Zielsetzung in kleinerem oder grösserem Mass zuteil wird), Glück, ja, worin besteht dies überhaupt?

Eine alte Hausinschrift, welcher ich kürzlich sinnend gegenüberstand, mag Ihnen und mir vielleicht ein nützlicher Hinweis sein:

*Das Glück ist nicht ein Andersein
ein Gast von fern, ein seltnes Gut.
Das Glück ist nur der Sonnenschein,
der auf den Alltagsdingen ruht.»*

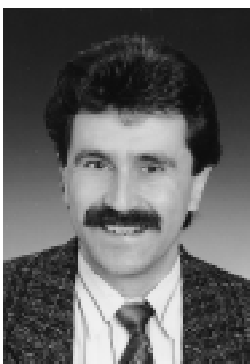
Ärztlicher Dienst - PZM

Dr. Severin Muff ist der Leiter des Ärztlichen Dienstes der Swissair Airline, dem er seit 1984 angehört. Er ist Facharzt für Innere Medizin und Arbeitsmedizin und hat ausserdem die Autorisierung des amerikanischen FAA (Federal Aviation Authority) zur Durchführung des amerikanischen Medical Checks. Nach dem Studium an der Universität Bern, welches er 1977 abschloss, liess er sich an verschiedenen Spitälern der Schweiz ausbilden. Längere Zeit verbrachte er dabei im Regionalspital Thun und an der Universitätsklinik, dem Inselspital, in Bern. Dr. Muff ist 1952 geboren, verheiratet und hat drei Kinder, zwei Töchter im Alter von 13 und 10 Jahren und einen fünfjährigen Sohn. Nicht nur beruflich ist der «Heimwehberner» dauernd mit Piloten in Kontakt, auch privat ist er von ihnen «umgeben»: er wohnt in Winkel.

RUNDSCHAU *Herr Doktor Muff, wie alle Bereiche des Konzerns, ist auch der Ärztliche Dienst im Wandel. Wie ist momentan seine Struk-*

tur, welches sind seine Funktionen und was ist seine Hauptaufgabe?

Dr. Severin Muff Im Wesentlichen hat der Ärztliche Dienst drei Hauptaufgaben, nämlich die Flugmedizin, die Reisemedizin und schliesslich die Arbeitsmedizin. Natürlich sind diese Bereiche nicht sauber getrennt, sondern überschneiden sich; beispielsweise gehören in die Flugmedizin auch arbeitsmedizinische Fragen. Gerade die Flugmedizin umfasst mehr, als man sich das im allgemeinen vorstellt und beschränkt sich keineswegs auf den jährlichen «Medical Check». Flugmedizin in unserem Verständnis, hier sind wir schon fast bei einer Frage der Philosophie, umfasst die Beratung, Betreuung und die Begleitung eines Piloten während seiner ganzen flugmedizinischen Karriere. Das Ziel ist nicht nur, ihm jedes halbe Jahr ein medizinisches Attest ausstellen zu können, sondern ihn eben zu beraten und zu führen und ihm zu ermöglichen gesund älter zu werden und auch nach 55 noch etwas davon zu profitieren, dass er in einem Beruf mit intensiver arbeitsmedizinischer Betreuung tätig gewesen ist. Dann



gehören zur Flugmedizin auch noch viele andere Aspekte wie etwa Faktoren, welche die Gesundheit der Crewmembers beeinflussen könnten, wie Strahlung, Jetlag oder auch tropische Krankheiten. Auch das ganze Thema «kranker Passagier im Flugzeug» gehört dazu. Wir machen viele Krankentransporte und haben da einen sehr guten Ruf. Das ist einerseits eine gute Werbung für Swissair, die ihre Passagiere auch in einer mislichen Lage nicht sitzen lässt und ist andererseits auch finanziell interessant, bedenkt man, dass für einen Transport auf einer Bahre sechs Sitzplätze zu einem guten Tarif verkauft werden können. Natürlich gilt es dabei Probleme an Bord oder sogar ungeplante Zwischenlandungen zu verhindern, indem beispielsweise ein Arzt mitgeschickt wird. In der letzten Zeit gab es einige «unscheduled landings». Wir können in diesem Zusammenhang aber festhalten, dass es sich dabei nie um organisierte Krankentransporte gehandelt hat, sondern um unvorhergesehene, vor dem Flug nicht bekannte medizinische Probleme. Fragen wie Schwangerschaft und Fliegen oder auch die Beratung von Ärztekollegen gehören ebenfalls zur Flugmedizin oder auch zur Reisemedizin. Wir betreiben, quasi als Synergie zu unserer reisemedizinischen Betreuung von Besatzungen und ins Ausland versetzenden Mitarbeitenden der Swissair, auch ein öffentliches Impfzentrum. Daneben beschäftigen wir uns mit allgemeinen arbeitsmedizinischen Fragestellungen wie zum

Beispiel Fahrtauglichkeitsfragen für Spezialfahrzeuge oder mit Fragen der Sehschärfe bei Risskontrollleuren in der Technik oder mit Fragen der Lebensmittelhygiene im Catering und vielem mehr.

Ist der Ärztliche Dienst ein Dienstleistungsbetrieb für den ganzen Konzern?

Früher waren wir ein Dienstleistungsbetrieb für die ganze Firma. Wie Sie richtig sagen, haben die ganzen Programme zur Kostenreduktion, WIN, Zero Base etc., sowie auch das Bench Marking vor dem Ärztlichen Dienst nicht haltgemacht. Wir wurden dabei vor allem mit anderen Betrieben, die einen betriebsärztlichen Dienst haben, verglichen. Das findet man vorwiegend in der chemischen und Maschinen-Industrie, in einigen Bundesbetrieben und natürlich bei anderen Airlines, wie etwa der Lufthansa. Im Rahmen dieser Kostenoptimierungsversuche wurden ganz verschiedene Szenarien geprüft, die von «Profitcenter» über «Servicecenter» bis zur völligen Auslagerung und Verselbständigung reichen. Auch die Variante «Einkauf» der Dienstleistung war im Gespräch, man gelangte aber zur Einsicht, dass Flugmedizin, in dieser qualitativ hochstehenden Form und in diesem Umfang, auf dem Markt gar nicht vorhanden und demzufolge auch nicht käuflich ist. Ausserdem wollte man eine Stelle, die sich mit diesen wichtigen und speziellen Fragen auseinandersetzt, unter dem eigenen Dach ha-

ben. Aber auch wir haben weniger Lohn und mussten personelle Reduktionen hinnehmen. Auf der administrativen Seite hat man versucht, Stellen mittels EDV einzusparen; aber der Zeitaufwand ist nicht weniger geworden. In diesem Wandel hat sich auch die Struktur geändert. Früher hatten wir ein «primus inter pares»-System mit einem jährlich ändernden Sprecher. Jetzt bin ich der Leiter unseres Profitcenters; wir sind drei festgestellte, vollausgebildete Ärzte/innen und eine Assistenzärztin die wechselt. Wenn es um medizinische Fragen geht, ergänzen wir uns und bilden ein Team, ähnlich wie in einer Gruppenpraxis. Gerade diese Arbeit im Team sagt mir sehr zu und hat mich, unter anderem, seinerzeit auch an dieser Stelle gereizt. Auf Wunsch wird man aber übrigens immer vom gleichen Arzt/der gleichen Ärztin betreut. Wir gehören zur Swissair und sind für sie nach wie vor ein Dienstleistungsbetrieb. Es finden also keine Verrechnungen statt. Daneben bieten wir unsere Leistungen innerhalb und ausserhalb des Konzerns an, gegen Verrechnung. Auch ein Crossairpilot oder ein Pilot von TEA kann bei uns seinen Check machen.

Verrechnen Sie diese Leistungen zu Marktpreisen und gibt es diesbezüglich einen Unterschied zwischen «Fremden» und «Konzernangehörigen»?

Es gibt keinen Unterschied. Die Leistungen werden zum SUVA-Tarif verrechnet und sind zum grossen Teil vom Bundes-

amt für Zivilluftfahrt vorgegeben. Trotz dieser Tatsache hat sich herausgestellt, dass wir günstiger arbeiten, als andere «Anbieter», weil wir dank unserer grossen Erfahrung in flugmedizinischen Fragen weniger, dafür spezifischere Abklärungen vornehmen. Überhaupt leiden wir etwas darunter, als Kostenverursacher betrachtet zu werden. Ich bin der festen Überzeugung, dass Arbeitsmedizin wie wir sie betreiben nicht primär kostet, sondern im Gegenteil: Indem wir dafür sorgen, dass ein Arbeitsplatz «gesund» ist und auch dafür, dass die Arbeitenden gesund sind, dass wir Prävention betreiben und Rehabilitation fördern und dafür sorgen, dass ein Krankentransport «rund läuft», sparen wir sehr viel Geld. Leider ist das nur schwer in objektiven Zahlen auszudrücken.

Das gibt uns das Stichwort für die Frage nach ihrer Doppelrolle: Als Arbeitsmediziner stehen Sie zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Letzterem sind sie als Arzt verpflichtet und mit dem Anderen stehen Sie selbst als Angestellter in einem Abhängigkeitsverhältnis. Wem sind Sie näher, ihrem Arbeitgeber oder ihrem Patienten, dem/der Mitarbeitenden?

(lacht) Ich hätte wetten können, dass Sie mir eine solche Frage stellen. Es eine wichtige Frage, und ich kann Ihnen ehrlich versichern, dass ich noch nie einen Druck aus dieser Richtung verspürt habe. Unter einem solchen Druck könn-

te man als Arzt auch nicht arbeiten. Ich glaube da haben wir Ärzte mit euch Piloten einiges gemeinsam: Wenn es um unsere Arbeit geht, lassen wir uns nicht gerne dreinreden, schon gar nicht von in der Materie nicht bewanderten Stellen. Dazu kommt, dass wir ja auch keine Gegner sind, weder Gegner unseres Arbeitgebers noch der Angestellten. Wenn es um die Gesundheit geht, müssen alle am gleichen Strang ziehen. Wenn ich einen Piloten eine Woche länger fluguntauglich schreibe, damit er etwas richtig auskurieren kann, nützt das am Ende auch der Firma, weil er dann nicht in einem Monat schon wieder krank ist.

Sie überwachen ja auch die von der SUVA vorgegebenen Regeln. Was haben Sie gegenüber der Firma für Durchsetzungsmöglichkeiten?

Sowohl bei diesen Regeln von der SUVA, als auch bei den Vorschriften des Bundesamtes für Zivilluftfahrt handelt es sich meistens um Gesetze. Wir haben in solchen Fragen, sollte es einmal nötig sein, einen direkten Zugang zur Geschäftsleitung. Es muss nicht einmal gegen ein Gesetz sein, bis wir etwas unternehmen. Es gehört auch zu unseren Aufgaben, den Arbeitgeber auf Mängel, die zu Gesundheitsschäden führen könnten, frühzeitig aufmerksam zu machen. Deshalb schauen wir uns die Arbeitsplätze auch hin und wieder vor Ort einmal an, um uns ein Bild machen zu können. Ausserdem sind wir besorgt, die Regeln genau zu kennen und hier auf dem laufen-

den zu bleiben.

Führen Sie eine Art Krankheitsstatistik um Trends objektiv zu erfassen?

Schon aus zeitlichen Gründen ist es uns nicht möglich solche Statistiken zu produzieren. Wie Sie sicher bemerkt haben, sind wir auch nicht die «Absenzenpolizisten». Wir verfolgen aufmerksam die Forschung auf für uns relevanten Gebieten und arbeiten von Zeit zu Zeit auch bei kleineren Studien mit.

Kennen Sie die NASA-Studie, die sich mit der Problematik einer Störung des circadianen Rhythmus (Zeitverschiebung etc.) beschäftigt und daraus Empfehlungen für Limiten folgert? Wie stellen Sie sich dazu?

Die Studien sind mir bekannt. Das Problem ist, dass die Resultate solcher Arbeiten zwar sehr interessant sind, aber nur sehr schwer fassbar. Wahrscheinlich kann man durchaus zeitweise 14 Stunden und mehr arbeiten; ich kann mich da noch gut an die langen Notfalldienste meiner Assistenzzeit erinnern. Obwohl ich so lange Arbeitszeiten, gerade in Berufen mit kleiner Fehlertoleranz, alles andere als sinnvoll finde, wird es gesundheitlich erst problematisch, wenn solche Exzesse in zu kurzen Abständen auftreten und es wird individuell sehr verschieden sein.

Persönlich interessiert mich das Individuum mehr als abstrakte Prozentzahlen.

Schlafprobleme zum Beispiel. Die Aussage, dass so und soviel Prozent der Fliegenden Schlafprobleme haben, interessiert mich weniger, als ein plötzliches Auftauchen solcher Schwierigkeiten bei einem Piloten, den ich schon seit Jahren betreue, und der vorher keine solchen Probleme gekannt hat.

Stichwort Melatonin. Gibt es etwas Neues seit dem Kapers Symposium zu diesem Thema?

Melatonin ist bestimmt nicht die Wunderdroge, als die sie uns mancher Hersteller verkaufen möchte. Die Wirkung auf die innere Uhr des Menschen ist indessen unbestritten. Ich kann mir durchaus vorstellen, dass Melatonin, einmal genügend erforscht, von gewissem Nutzen in diesem Zusammenhang sein kann, speziell für Leute die sich hin und wieder einem Jetlag aussetzen. Es fehlen aber nach wie vor die Grundlagen, um einem berufsbedingt mit Jetlag regelmässig konfrontierten Menschen nicht von der Einnahme abzuraten. In diesem Sinne gibt es nicht viel Neues.

Von der Einnahme von Medikamenten können wir überleiten zum «Drogenkonsum»: Aus ärztlicher Sicht sind Sie bestimmt erfreut über die weitgehende Rauchfreiheit in Swissair Flugzeugen. Rauchen kann man als eine Art Drogenkonsum betrachten. Bei starken Rauchern unter den Piloten findet also mancher Anflug nach

über 12 Stunden „Entzug“ statt. Sehen Sie Gefahren?

Sie haben Recht, ich bin sehr erfreut über die Rauchfreiheit. Ich gehöre zwar nicht zu denen, welche die Raucher verdammen, aber ich glaube man muss die Nichtraucher schützen. Das Recht des Nichtrauchers auf saubere Luft scheint mir wertvoller als das Recht des Individualisten auf das Rauchen. Die meistens Feedback sind positiv. Ich versuche auch jedem rauchenden Piloten, den ich in der Sprechstunde treffe, Wege aufzuzeigen, seine Gesundheit effizient zu verbessern. Ich stehe auf dem Standpunkt, dass wenn jemand nicht ohne Rauchen fliegen kann, dass er eigentlich nicht fit for flight ist; er leidet unter einer Krankheit und man müsste ihm helfen. Es gibt ja die Nikotinkaugummi, die zwar nicht in erster Linie für die Crew gedacht sind, aber durchaus in einem solchen Fall eingesetzt werden sollten. Andererseits müsste sich ein solcher Pilot seiner Abhängigkeit bewusst werden und vielleicht noch den letzten Schritt in Richtung Verzicht gehen. Da kann das Rauchverbot sogar unterstützend wirken. Die arbeitsrechtliche Lage ist natürlich etwas für die Juristen. Aus ärztlicher Sicht sehe ich das Problem, finde aber, dass die positiven Aspekte die negativen bei weitem übertreffen. Übrigens: Ein nichtrauchender Pilot, der sich leise oder laut über seinen rauchenden Kollegen nebenan ärgern muss, ist ein genauso grosses Risiko wie der rauchende Pilot «auf Entzug».

**Themawechsel: Rückenprobleme.
Was ist schädlicher: Kurz- oder
Langstreckenfliegerei? Gibt es ande-
re Langzeitschäden zum Beispiel
durch Strahlung?**

Es ist immer sehr schwierig, wenn nicht unmöglich, allgemeingültige Regeln aufzustellen. Was für den einen gut und richtig und auch gesund ist, kann für den andern das Gegenteil sein. So kann man auch nicht einfach sagen was gesünder oder weniger gesund ist. Sehen sie, man weiss zum Beispiel, dass die «Schlafarchitektur» mit dem Alter bezüglich Jetlag problematischer wird. Die Erholungszeiten werden länger, und daraus müsste man folgern, dass ältere Piloten und Langstrecke nicht gut zusammenpassen. Die Praxis zeigt aber, dass es älteren Piloten auf der Langstrecke in der Regel wohler ist. Generell kann man sagen, das gilt übrigens für alle Arbeitsplätze, dass der Mensch da am ehesten gesund ist, wo er sich wohl fühlt. Rückenprobleme sind da ein gutes Beispiel. Dem Einen geht es auf der Kurzstrecke besser, dem Anderen auf der Langstrecke. Dort wo das Umfeld stimmt, fühlt sich der Mensch mit all seinen gesundheitlichen Einschränkungen besser.

Es gibt keine Beweise, dass Fliegen für irgendeine Krankheit besonders prädestiniert. Auch im Bezug auf die Sterblichkeit gibt es sehr unterschiedliche Studien und Daten. Wenn es um Strahlung geht, so nehmen wir bei Swissair eine Belastung um die 5 MilliSievert pro Jahr an. Das ist zwar mehr als die nichtfliegende

Bevölkerung erhält, liegt aber im Bereich üblicher natürlicher Schwankungen in Bergregionen. Es gibt bis jetzt keinen Beweis für eine Schädlichkeit dieser Dosis, auch nicht von Menschen die um Atomkraftwerke oder in besonderen Regionen mit ähnlicher Belastung leben.

Kennen Sie die Studie über Brustkrebs bei finnischen Flight Attendants?

Ja, ich kenne sie. Sie beweist aber nicht schlüssig, dass Strahlung die Ursache der beschriebenen Häufung ist. Es müssten dann eigentlich auch andere strahlenempfindliche Tumoren gehäuft sein. Es gibt auch Studien über kanadische Piloten, die teilweise zu gegenläufigen Schlüssen kommen. Ein Problem ist wahrscheinlich auch, dass die ganze Jetfliegerei noch zu jung ist, um schlüssige Beurteilungen abgeben zu können, wie sie sich im Alter der Beteiligten auswirkt. Man muss das Thema sicher ernst nehmen und weiterverfolgen.

Haben Sie von der Firma einen konkreten Auftrag gewisse Forschungen zu verfolgen?

Nein, wir haben in unserem ganzen ärztlichen Tun keinen diesbezüglichen konkreten Auftrag. Aber wir haben natürlich als Betriebsärzte die Verpflichtung, uns auf dem neusten Stand zu halten und das schliesst für mich auch die Verfolgung der neusten Erkenntnisse mit ein.

Eine ganz andere Frage: Sehen oder sahen Sie Zusammenhänge zwi-

schen Konflikte in der Firma und Anzahl kranker Mitarbeiter?

Das Ausmass der Wirkung der GAV Kündigung seinerzeit auf das Befinden vieler Piloten hat mich sehr beeindruckt und auch erstaunt, weil ich es nicht erwartet habe. Ganz offensichtlich ist die Angst um den Arbeitsplatz etwas sehr Störendes. Einen Effekt auf die Anzahl Krankgeschriebener habe ich dabei nicht festgestellt. In Krisenzeiten nehmen Krankmeldungen eher ab, weil die Leute denken, sich nicht leisten zu können krank zu sein. Das habe ich bei den Piloten auch nicht festgestellt. Wir waren aber beunruhigt und haben uns mit OQ zusammengesetzt und versucht, unterstützend zu wirken. Wie ich schon gesagt habe, finde ich die Statistik nicht so wichtig, das überlasse ich anderen Stellen, das persönliche Gespräch mit den Piloten, mit einzelnen Menschen, die ich schon längere Zeit kenne, bringt mir einiges mehr an Informationen.

Nach meinem Gefühl nimmt die Anzahl der Krankgeschriebenen allgemein eher zu. Aber man muss bei der Interpretation solcher «Befunde» vorsichtig sein.

Wenn die Leute mehr arbeiten, sind sie logischerweise öfter während der Arbeitszeit krank, wenn sie viel Freizeit haben, fallen die gleichen Krankheitstage in die Freizeit und bleiben unbemerkt.

Dieses Gespräch neigt sich dem Ende zu. Gibt es etwas, das Sie uns Fliegenden schon immer einmal sagen wollten?

Für mich ist eine flugmedizinische Betreuung eine Vertrauenssache und wir haben dieses Vertrauen über die Jahre zu vielen Piloten aufbauen können. Wir setzen alles daran es auch zu rechtfertigen. Vor dem Ärztlichen Dienst braucht man sich bestimmt nicht zu fürchten. Unsere Türen stehen offen und ich würde mich sehr freuen, wenn durch dieses Gespräch, auch mit kritischen Fragen, klar geworden ist, dass wir auf der Seite der Gesundheit der Mitarbeitenden stehen.

Herr Dr. Muff, Herzlichen Dank.

*Für die RUNDSCHAU gefragt haben
Patric Müntener und Henry Lüscher*

Gesund und sicher

Gesundheit bedeutet für unser geistiges und körperliches Wohlbefinden sehr viel. Sie ist abhängig von der natürlichen und sozialen Umwelt - und von unserem eigenen Verhalten. Wir lernen zwar immer besser, unsere Gesundheit zu erhalten und zu stärken. Dem Alter aber können wir ebenso wenig ausweichen, wie sich auch Unfälle und Krankheit nicht steuern lassen. Zudem fordert uns der Beruf oft höchste Leistungsbereitschaft ab, und in unserer Freizeit verhalten wir uns nicht selten unnötig riskant. All das kann unsere Gesundheit gefährden.

Peter Stadler
AEROSANA Krankenkasse

Die eigene Verantwortung wahrnehmen, sich selbständig entscheiden und individuell entfalten sind zentrale Werte in unserer Gesellschaft.

Eigenverantwortlich handeln heisst auch, seine Gesundheit nicht aufs Spiel zu setzen. Bei aller Eigenverantwortung birgt jedoch unser Leben Risiken in sich. Krankheit und Behinderung sind bei aller Vorsorge oft Schicksal. Darum ist es wichtig, dass wir in unserem modernen Land ein modernes, gut ausgebautes Gesundheitswesen und Kranken-

versicherer haben, die allen den Zugang dazu sichern.

Unser Gesundheitssystem funktioniert auf der Zusammenarbeit von Leistungserbringern, Krankenversicherern und Staat. Die Schweizerischen Krankenversicherer setzen sich dabei für qualitativ hochstehende und zuverlässige medizinische Leistungen ein. Sie engagieren sich als Vertreter ihrer Versicherten für ein verstärktes Kostenbewusstsein und für die Gesundheitsvorsorge. Die Krankenversicherer entwickeln im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften neue Versicherungsangebote und unterstützen mit einer verantwortungsbewussten Tarifpolitik die bedarfsgerechte Versorgung. Damit das wertvolle Gut «Gesundheit» bezahlbar bleibt - für alle.

Tendenzen im Gesundheitswesen - oder - Die Zukunft hat schon begonnen

Die Krankenversicherung hat eine gut 100-jährige Geschichte hinter sich. Der Auf- und Ausbau dieses Versicherungszweiges vollzog sich lange Zeit organisch und recht undramatisch, bis sich in den letzten 20 Jahren die Kosten explosionsartig zu entwickeln begannen. Wären in dieser Zeit alle Wirtschaftsindikatoren parallel verlaufen, würde man heute von der Krankenversicherung nur

am Rand sprechen und sie als notwendiges Übel abtun und behandeln. Weil sich aber Wirtschaftswachstum und Haushaltsinkommen einerseits, sowie Krankenversicherungskosten und Krankenversicherungsprämien andererseits derart auseinanderentwickelt haben, ist die Krankenversicherung zu einem Tages-thema der gegenwärtigen politischen Diskussion geworden. Kernproblem sind jedoch nicht die Kosten an sich, sondern das Missverhältnis zwischen Finanzierungsmöglichkeiten (Einkommen) und Kostenentwicklung andererseits. Wenn die in den letzten 20 Jahren entstandene Öffnung der Schere geschlossen werden kann, wird soziale Ruhe einkehren; aber ich denke erst dann.

Es muss somit auf der Finanzierungsseite und/oder an der Kostenfront angesetzt werden. Die Krankenversicherer operieren an der Kostenfront. Somit liegen unsere Interessen prioritär bei der Kosteneindämmung und erst in zweiter Linie bei der Finanzierung, obwohl diese Seite die einfachere und komfortablere wäre. Die Interessen der Leistungserbringer sind - auch wenn sie es nicht immer zugeben wollen - eher beim Öffnen der Finanzströme, was gerade in der Krankenversicherung schwerwiegende Folgen haben könnte.

Wer sich wie die Krankenversicherer ernsthaft mit den Kosten befassen will, der ist meines Erachtens ein echter Mitgestalter der Zukunft. Die anderen werden schwierige Zeiten erleben, denn die

Ressourcen aller Art sind schlicht und einfach nicht beliebig vermehrbar. Die Zukunft gestalten heisst deshalb: Lernen mit der Knappheit der Finanzen umzugehen.

Die Krankenversicherer haben sich als Interessen-Wahrer der Versicherten, als deren Treuhänder verstanden. Dem ist auch heute noch so. Die Frage lautet deshalb: Was können die Versicherer für ihre Versicherten tun? Die Antwort lautet: Handeln statt verhandeln. Das neue Krankenversicherungsgesetz muss nun umgesetzt werden und seine Chancen und Möglichkeiten voll genutzt werden. Zudem muss auch weiterhin die Devise gelten: Rationalisieren statt rationieren. Rationierung bringt keine Verbesserung sondern nur Ungerechtigkeit und Zweiklassenmedizin.

Es geht deshalb darum, in den wenigen Jahren, die uns bis zu den nächsten Volksabstimmungen über die Krankenversicherung zur Verfügung stehen, die im System vorhandenen und längst bekannten Wirtschaftlichkeitsreserven zu mobilisieren. Es muss der Verschwendung Einhalt geboten werden, und es sind auch die Überkapazitäten abzubauen. Als eines der geeigneten Mittel für die Erschliessung der Rationalisierungspotentiale bietet sich die Nutzung der Wettbewerbseffekte an. Dabei geht es nicht um ein marktwirtschaftliches System im Sinne einer völligen Liberalisierung der Beziehungen im Gesundheitswesen. Die Absicherung des Gesundheitsrisikos erfordert einen sozial- und

gesundheitpolitischen Rahmen, der sicherstellt, dass den Solidarfunktionen der sozialen Krankenversicherung Rechnung getragen und zugleich ein effizienzsteigernder Markt ermöglicht wird. Diesen Rahmen bildet unser Krankenversicherungsgesetz (KVG), das wir umzusetzen im Begriffe sind. Seine Wirkungen konnten sich bis heute noch nicht voll entfalten, ich denke aber, dass sie in den nächsten Jahren zusehends greifen werden. Geben wir diesem neuen und notwendigen Gesetz eine Chance und Zeit.

Die Krankenversicherer - die Krankenkassen

Die Schweizerischen Krankenversicherer garantieren der Bevölkerung den notwendigen Versicherungsschutz bei Krankheit, Unfall und Mutterschaft. Sie sind sowohl Versicherer für die obligatorische Krankenpflegeversicherung und Taggeldversicherung wie auch für Zusatzversicherungen nach Wahl der Versicherten. Fast die Hälfte aller Gesundheitsausgaben in der Schweiz werden durch die Krankenversicherer finanziert. Sie schliessen Verträge mit Leistungserbringern (Spitäler, Ärzte, Apotheker, Pflegeheime, Spitex usw.) ab. In den Verhandlungen streben sie qualitativ gute Leistungen zu angemessenen Preisen an.

Mit ihren Statistiken und mit dem vom Gesetzgeber erwünschten Datenaustausch erschliessen die Krankenversicherer wichtige Informationsquellen für

eine bedarfsgerechte Planung und Weiterentwicklung unseres Gesundheitswesens.

Von den über hundert Krankenversicherern versichern die zehn grössten ca. 80 Prozent der Bevölkerung. Die Versicherungsleistungen aller Krankenversicherer betragen ca. 20 Milliarden Franken pro Jahr. (siehe Tabelle «Leistungen pro Versicherten 1996», aufgeteilt nach Kantonen in der Schweiz). Die Krankenversicherer weisen mit durchschnittlich sieben Prozent der Ausgaben tiefe Verwaltungskosten aus, tiefere als die Unfallversicherer und vor allem die privaten Versicherungsgesellschaften. In den Pressemitteilungen von den Dachgesellschaften der Krankenversicherer sind Aussagen zu finden, dass die kleineren Krankenkassen noch tiefere Verwaltungskostenanteile aufweisen und im Aufwind sind.

Die Schweizerischen Krankenversicherer bieten eine Vielzahl von interessanten und vielfältigen Arbeitsplätzen. Mit rund 14'000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die Krankenversicherer bedeutende Arbeitgeber in unserem Land.

Vorstellung der AEROSANA Krankenkasse

Die AEROSANA Krankenkasse wurde im Jahre 1987 von einer Gruppe von Piloten der SWISSAIR ins Leben gerufen. Wir sind eine selbständige, vom Bundesamt für Sozialversicherung (BSV) anerkannte, Krankenkasse.

Anfänglich verzeichnete unsere Krankenkasse einen Mitgliederbestand von etwas über 2000 Mitgliedern und heute haben wir rund 3700 Versicherte. Unser Ziel ist es, ein «pilotengerechtes» Versicherungsangebot zu führen und selbstverständlich auch auf der Prämienseite ein Optimum zu bieten.

Das AEROSANA - Team möchte alle unsere Versicherten freundlich, kompetent und zuverlässig bedienen und beraten. Wir setzen alles daran die Schadenfälle rasch und unbürokratisch abzuwickeln. Die Guthaben an unsere Versicherten werden in der Regel innert zwei bis drei Wochen ausbezahlt.

Das AEROSANA - Team besteht aus:

Tina Bernasconi (Sachbearbeiterin/Teil-

zeit), Theres Meier (Sachbearbeiterin), Peter Stadler (Geschäftsführer) und Karin Steiner (Sachbearbeiterin/Teilzeit).

Unsere Öffnungszeiten sind von 09.00 bis 12.45 Uhr und von 14.00 bis 16.30 Uhr. Selbstverständlich können Sie mit uns, nach vorheriger Absprache, auch einen Besprechungstermin vereinbaren. Wie die AEROPERS und die CCP haben auch wir unseren Sitz am Ewigen Wegli 10 in Kloten.

Für weitere Fragen und Auskünfte stehen wir Ihnen gerne während unseren Öffnungszeiten oder nach Vereinbarung zur Verfügung. Sie erreichen uns per Telefax unter der neuen Nummer: 01/816 90 85 oder per Telefon unter der neuen Nummer 01/816 90 80 oder per Briefpost. ■

Sauna, für die moderne Gesundheitspflege



Ernst Braunschweiler PIC A-320, ist aktiver und interessierter Saunagänger. Er betreut mit viel Engagement

das gesamte Wissen und die vielen wissenschaftlichen Arbeiten des Schweizerischen Saunaverbandes. Die Verbreitung des Wissens um das Saunabaden und dessen gesundheitlichen Auswirkungen sind ihm ein besonderes Anliegen. Dazu betreut und leitet er auch regelmässig Ausbildungskurse für Saunaleiter öffentlicher Anlagen.

Die moderne Gesellschaft bringt viele Annehmlichkeiten, welche geschätzt werden und niemand mehr missen möchte. Vor allem die gut gebauten und beheizten Häuser/Wohnungen sowie unsere geschützten Transportsysteme lassen weitgehend wetterunabhängig unser Leben planen. Die Konsequenz daraus ist aber, dass der Mensch mit seinen feinen Regelsystemen unter Umständen nicht mehr regelmässig genug sich den wechselnden Reizen der Natur, insbesondere den wechselnden Temperaturen aussetzt und damit seinen Organismus trainiert. Dies führt zur Verkümmern des

Körpertemperatur-Regulationssystems. Eine auffallende Anfälligkeit für Erkältungskrankheiten ist ihre Folge.

Abhilfe

An Vorschlägen, gesund zu leben und was das heisst, mangelt es auch nicht. Nur eben, Theorie und Praxis ist nicht immer dasselbe! Wer bisher gerne ausgewogen gegessen hat, genügend und regelmässig vernünftigen Sport betreibt, sich immer wieder draussen aufhält und durch leichte Bewegung (Spazieren oder Wandern genügt) seinem Körper Sauerstoff zuführt, der soll dies auch weiterhin tun. Einen letzten Strohalm für die Einen, eine Ergänzung für die Andern könnte aber auch die Sauna bieten. Sauna, eine seit zweitausend Jahren bekannte Einrichtung, braucht gerade heute in unserer Konsumgesellschaft vorerst definiert zu werden. Eine Sauna muss aus Holz gebaut sein und muss mindestens eine Temperatur von 80 °C aufweisen. Ist die Temperatur tiefer, kann nicht mehr von Sauna gesprochen werden, da die Trainingsreize auf den Körper zu gering sind, um von einem präventiven Training der Abwehrsysteme sprechen zu können, was gerade bei der richtigen finnischen Sauna so typisch ist. Achtung: Öffentliche Angebote locken mit «Soft-

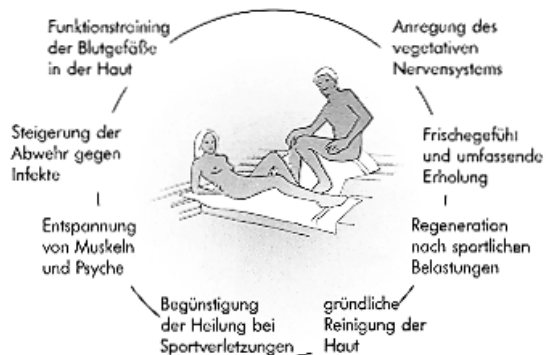
Sauna» und anderen Bezeichnungen und versprechen den Kunden die gleiche Wirkung, jedoch bei viel «angenehmerem» Klima! Dies ist irreführend und hat nichts mit der Wirkung der Sauna gemeinsam.

Wie wirkt nun die richtige Sauna?

Regelmässige Anwendung (1x pro Woche) trainiert den Körper in seiner Temperaturregulation. Damit verbunden ist die gesamte Kreislaufsteuerung. Die Blutgefässe werden während eines Saunaganges inklusive Abkühlvorgang in der gesamten Bewegungsgrösse von 100% Durchmesser im Heisslufttraum bis zu 10% Durchmesser im Abkühlvorgang bewegt. Dass dies nicht so selbstverständlich funktioniert, erfährt vor allem der Saunaneuling. Also bitte Saunaneulinge, werfen Sie die Flinte nicht gleich ins Korn, geben Sie Ihrem Organismus eine Chance, auch dies (wieder) zu lernen! Denn gerade diejenigen, die von sich sagen, Sauna sei für sie nichts, sie vertragen eben die Hitze nicht, für diese Personen ist eine Saunaanwendung dringend notwendig, weil offensichtlich wichtigste Regelfunktionen nicht mehr selbstverständlich sind. Das Herz als Antrieb wird schonend (tiefer Blutdruck, weitgestellte Blutgefässe) aber wirkungsvoll angetrieben. Die Schlag-

frequenz nimmt um ca. 50 % zu, das Schlagvolumen um ein Vielfaches. Fachleute schreiben der regelmässigen Saunaanwendung eine starke Verminderung des Herzinfarkttrisikos zu. Rehabilitationskliniken verwenden Sauna als gezielte Therapie für Herzinfarktpatienten. (Z. B. Gais im Appenzell) Die Einatmung von heisser Luft trainiert den Rachenraum mit den überaus wichtigen Schleimhäuten. Dadurch wird die Funktionstüchtigkeit erst erhalten, eine selbst regulierte, selbstbefeuchtete Eingangspforte ist die beste und wirksamste Abwehr für Infektionskeime. Durch das Saunabaden im Heisslufttraum von 12 bis 15 Minuten wird die Bluttemperatur um 1 bis 1,5° C erhöht. Dadurch wird das Immunsystem aktiv und übt seine Funktion auch in der Produktion von Antikörpern. Somit

Die Saunawirkungen für den Sportler auf einen Blick



Tip: Sportler haben nach ausgiebigem Training und Saunabaden einen erhöhten Bedarf an Spurenelementen, Mineralien und Vitaminen. Fruchtsäfte und Mineralgetränke gleichen die Verluste aus. Der Nur-Saunabesucher braucht die Mineralverluste durch das Schwitzen allerdings nicht extra auszugleichen.

hat der regelmässige Saunagänger mehr Antikörper, ist also jederzeit für eine Immunabwehr bereit. Andererseits ist, falls notwendig, seine Produktion von Antikörpern um Dimensionen schneller als bei Vergleichspersonen mit wenig trainiertem Temperaturwechsel.

Was ist der Grund für eine Erkältung?

Erkälten kann sich eine Person, wenn der Körper nicht mehr in der Lage ist, seine Kerntemperatur auf dem Sollwert von ca 36.7°C zu halten. Sinkt die Bluttemperatur ab, ist das Immunsystem inaktiv, die Grippeviren z.B. nützen diesen Zustand sofort aus und vermehren sich schlagartig. Bis ein Unterkühlungszustand nun aufgehoben ist, hat sich in der Zwischenzeit bereits eine Überzahl an Viren gebildet, was das Immunsystem überfordert. Sodann nimmt die Grippe

ihren Lauf, das Immunsystem kämpft während 3 Tagen, bis sich ein Gleichgewicht eingestellt hat, die Viren wirksam bekämpft werden können. Nach genau 7 Tagen ist dann der Körper befreit von seinen Angreifern. Aber Achtung, eine Grippe, allzu oft durchgelebt, hinterlässt auch seine Spuren, vor allem im Herzmuskel. Es ist also wichtig, eine Grippe zu verhindern.

Versuchen Sie's doch mit Sauna; die angenehmste Art gesund zu bleiben.

Weitere Informationen sind erhältlich bei:

Schweizerischer Saunaverband, Postfach, 8034 Zürich oder bei Ernst Braunschweiler, PIC A-320, Box 44, Fax 056 / 641 09 14

z. B. Bücher, Broschüren, wissenschaftliche Arbeiten, Video, etc. Seminare, Vorträge, Ausbildungskurse werden regelmässig durchgeführt. ■

Flight-Crews Strahlende Mitarbeiter

 Patric Müntener

Bis tief in dieses Jahrhundert hinein ging man mit Strahlung relativ sorglos um: In guten Schuhgeschäften galt es als schick und topmodern ein sogenanntes «Podoskop» zur Verfügung zu haben. Damit durchleuchtete man mittels Röntgenstrahlung die neubeschuhten Kundenfüsse um ein Passen oder Nichtpassen im Wortsinn «bildlich» darzustellen. Vor allem bei Kindern galt diese Methode als das non plus ultra ... Selbst die ersten Atombombentests in der Wüste von Nevada wurden noch als etwas Fortschrittliches und Positives empfunden. Erst die verheerende Wirkung der über Nagasaki und Hiroshima abgeworfenen Atombomben hat Ende des letzten Weltkrieges nicht nur zur praktisch sofortigen Kapitulation Japans geführt, sondern auch mit einem Schlag der Welt die potentielle Gefährlichkeit von Strahlung vor Augen geführt und sie tief ins öffentliche Bewusstsein eingebrannt. Bald machte man sich auch Gedanken über die Schädlichkeit alltäglicher Strahlung und Grenzwerte wurden eingeführt, insbesondere auch für Strahlung am Arbeitsplatz.

Seit V.F. Hess, österreichischer Physiker und Ballonfahrer, im Jahre 1912 als erster die kosmische Strahlung beobachtete, ist auf diesem Gebiet einiges an Forschungsaufwand betrieben worden, um das Strahlungsumfeld der Erde besser zu verstehen. Die Erde ist natürlicherweise irdischen und «ausserirdischen» sprich kosmischen Strahlungsquellen ausgesetzt. Letztere haben zwei Ursprungsorte. Einer davon liegt ausserhalb des Sonnensystems, rührt vom Urknall her und ist als Hintergrundstrahlung bekannt, welche in Wechselwirkung mit der Erdatmosphäre tritt und einen einigermassen berechenbaren Fluss von hochenergetischen Teilchen niedriger Intensität erzeugt. Diese sekundäre Strahlung ist im allgemeinen gemeint, wenn von «galaktischer kosmischer Strahlung» gesprochen wird. Sie hat einen Zyklus von elf Jahren und verhält sich umgekehrt zur Sonnenaktivität (Letztes Maximum 1996/97). Damit wären wir bei der zweiten Quelle kosmischer Strahlung, der Sonne; sie beschiesst die Erde unter anderem mit geladenen Teilchen, die aber wegen ihrer niedrigen Energie normalerweise nur wenig zur atmosphärischen Strahlung beitragen. Die Ausnahme dieser Regel bilden die grossen Sonnenexplosionen, die die Strahlung kurz stark ansteigen lassen (Letztmals 1956).

Die Erde ist vor kosmischer Strahlung gut durch das Erdmagnetfeld geschützt, dessen Schutzschildeffekt über dem Äquator auf geringer Höhe am ausgeprägtesten ist. Dieser nimmt mit zunehmender Annäherung an die Pole und mit zunehmender Höhe ab. So ist die Strahlung auf 12 km (FL 390) über dem Pol zirka doppelt so gross, wie auf der selben Höhe über dem Äquator. Auf 18 km (FL 590, Concorde) ist die zu erwartende Dosis mindestens doppelt so gross wie auf 12 km Höhe. Im Vergleich zu einem Flug auf FL 390 über dem Äquator, erhält ein Mensch bei einem Concordeflug über den Pol also mindestens die vierfache Dosis pro Zeit. Oder anders gesagt kann man in einem konventionellen Flugzeug über dem Äquator mindestens viermal so lange unterwegs sein um die gleiche Strahlendosis verpasst zu kriegen. Diese Tatsache beschäftigt natürlich auch die Concorde-Betreiber.

Concorde

British Airways beobachtet die Strahlung an Bord ihrer Concorde seit über zwanzig Jahren und macht, mittels eines Modells der NASA, damit auch Aussagen über die Strahlenbelastung an Bord aller ihrer Langstreckenflugzeuge. So entstammen auch viele der obigen «Weisheiten» einem Artikel im «Occupational and Environmental Medicine» von 1996. Dieser ist im Auftrag des «British Airways Health Services» von M. Bagshaw und Kollegen erarbeitet worden. Die Kern-

aussage der hauseigenen Forschung ist übrigens, dass an Bord von British Airways Flugzeugen die gültigen Grenzwerte wahrscheinlich nicht überschritten werden. (Wer hätte das gedacht ...? Die Universitätsklinik Bordeaux hat schliesslich auch herausgefunden, dass Rotweinkonsum gesund ist!)

Die Internationale Kommission für Strahlenschutz (International Commission on Radiological Protection, ICRP) hat Grenzwerte bezüglich Strahlung erlassen und empfohlen, die besondere Strahlenbelastung von Flight-Crews als eine Art von Arbeitsplatzbelastung zu betrachten (was übrigens eine individuelle Überwachung erfordern würde). Der Grenzwert für die Bevölkerung liegt bei 1 mSv/y (MilliSievert pro Jahr), jener für Personen mit beruflich bedingter Strahlenbelastung bei 20 mSv/y (über die Zeit von fünf Jahren). Zusätzlich wird empfohlen das ungeborene Kind gesamthaft mit höchstens 1 mSv zu belasten. Ab einer möglichen Überschreitung von 6 mSv/y wird eine individuelle Dosisüberwachung empfohlen. Die Concorde SST (Super Sonic Transport) kam 1969 bei BA (und Air France) auf die Strecke. Sie wurde konstruiert um auf bis dahin von Zivildflugzeugen unerreichten Höhen von bis FL 590 (18 km) zu operieren, und die Sorge um die potentiellen Gefahren der kosmischen Strahlung auf diesen Höhen führte zur Installation von Überwachungs-ausrüstung auf allen Concorde Flugzeugen. Der weitaus grösste Teil der Routen ver-

läuft in Breiten unter 70° N, die Ausnahme bilden einige Charterflüge höher im Norden. Bei der Auswertung der über mehr als zwanzig Jahre gesammelten Daten wurde der Schluss gezogen, es sei «unwahrscheinlich», dass Crews an Bord der Concorde die 6 mSv/y überschreiten würden.

Ultralange Unterschall-Flüge

Mehr Sorgen bereiten die ultralangen Flüge bis zu 16 Stunden, die zwar «nur» auf FL 390 stattfinden, dafür aber über die stärker strahlenbelasteten transpolaren oder transsibirischen Routen führen. Es sind zwei Besatzungen an Bord; die Strahlung wirkt indes auch auf dem «non-working Teil» unvermindert auf die Crews ein. Die Cockpit-Crews fliegen Langstrecke und Ultralangstrecke gemischt und erreichen bis zu 600 Stunden Flugzeit pro Jahr. Unter Berücksichtigung der Zeit fürs Rollen, Starten, Steigen, Sinken, Landen und fürs Fliegen auf Zwischenflughöhen ergab das Rechenmodell mittlere Werte von 2 bis 4 mSv/y. Als einzige «Problemgruppe» wurden die in Tokyo stationierten Flight Attendants erkannt: Sie fliegen nur Ultralangstrecke über besonders strahlenbelastete Gebiete und erreichen bis zu 900 Flugstunden pro Jahr! Bei einer konservativen Annahme von durchschnittlich 8 μ Sv/h kämen nicht weniger als 60% dieser Gruppe über die Monitoringgrenze von 6 mSv/y. Die Autoren argumentieren, dass 8 μ Sv/h schon sehr konservativ sei und bei immer noch konservativen 7

μ Sv/h lediglich noch 4% der Gruppe die 6 mSv/y überschreiten würden (Was wiederum zeigt, dass man das Resultat, das man erhalten will, schon vor der Studie wissen sollte). Immerhin räumen sie ein, man könnte bei dieser kleinen Gruppe über Flugzeitbeschränkungen nachdenken. Auf alle Fälle sei eine Überschreitung des obersten Grenzwertes von 20 mSv/y für British Airways Angestellte vollkommen ausgeschlossen ...

Finnische Flight Attendants

Offensichtlich können also die Flight Attendants von British Airways beruhigt sein. Was den Briten recht, scheint den Finnen noch lange nicht billig. Zwar dürften beim vergleichsweise kleinen Carrier ebenfalls keine Grenzwerte überschritten werden: Man schätzt zwischen 1 und 3 mSv/y.

Eine Studie unter der Leitung von Eero Pukkala, die 1995 im renommierten «British Medical Journal» veröffentlicht worden ist, beschäftigt sich nun aber nicht mit (mehr oder weniger willkürlichen) Grenzwerten, sondern untersucht die möglichen Wirkungen der erhöhten Strahlenbelastung. Pukkala und sein Team haben die Finnair Akten durchforstet und alle Flight Attendants identifiziert, die je für Finnair gearbeitet haben und nicht vor 1967 verstorben sind. Erste Rekrutierungen gehen bei Finnair auf die Vierzigerjahre zurück, den grössten Anstellungsboom verzeichnete man in den Siebzigern. Das Durchschnittsalter bei Anstellung war 24 Jahre, die

durchschnittliche «Verweilzeit» lag bei 8.3 Jahren. (90% arbeiteten länger als zwei Jahre und 34% arbeiteten länger als zehn Jahre).

Das Jahr 1967 wurde nicht zufällig gewählt: Seit dem 1. Januar 1967 haben alle finnischen Staatsbürger eine persönliche Identifikationsnummer. Diese führte das Team zu Daten von Todesfällen und Emigration. Mit derselben Identifikationsnummer konnte nun das finnische Krebsregister «gescannt» werden (es lebe der Datenschutz). Der «Follow up» bezüglich Krebs endet mit dem Tod, der Emigration oder mit dem 31.12.1992, dem Abschlussdatum der Studie.

Zunächst wurde berechnet, wieviele Krebsfälle statistisch zu erwarten wären. Danach wurden die tatsächlichen Fälle mit diesen Zahlen verglichen. Von 1577 weiblichen Flight Attendants müssten statistisch 28,4 an einem Krebs erkranken; tatsächlich erkrankten 35. 10.7 Fälle von Brustkrebs wären zu erwarten, tatsächlich erkrankten 20 der Gruppe daran, was einer statistisch signifikanten Erhöhung entspricht (also kein Zufall ist). Auch für Knochenkrebs wurde eine statistisch signifikante Erhöhung gefunden, trotzdem könnte hier, wegen der kleinen Anzahl, der Zufall eine Rolle spielen. Ebenfalls erhöht, aber nicht statistisch signifikant, waren Leukämie und Hauttumoren. Alle Fälle von Brustkrebs wurden über 15 Jahre nach der Rekrutierung diagnostiziert. Die Erkrankungswahrscheinlichkeit stieg (zwar nur

leicht) mit der Anzahl Arbeitsjahre. Die weibliche Brust ist bekannterweise besonders strahlenempfindlich, die Autoren haben aber auch andere Faktoren in ihre Arbeit miteinbezogen: Flight Attendants gehören zu einer hohen sozialen Klasse, wo Brustkrebs 30% häufiger vorkommt. Auch hat das Alter bei der Geburt des ersten Kindes einen Einfluss auf das Erkrankungsrisiko. Die fliegenden Finninnen hatten durchschnittlich 3 Jahre später Kinder und im Schnitt ein Kind weniger als ihre nichtfliegenden «Landsmänninnen». Selbst wenn diese Faktoren miteinbezogen werden, bleibt ein fast zweifaches Risiko an Brustkrebs zu erkranken für Frauen, die über 15 Jahre geflogen sind.

Die Erhöhung der Anzahl Hauttumoren könnte damit zusammenhängen, dass fliegendes Personal leichter in den Süden findet und sich dort einen Sonnenbrand holen kann und holt ...

Erhöhtes Tumorrisiko auch für Piloten?

Verschiedene Studien beschäftigen sich mit der Lebenserwartung von Linienpiloten im allgemeinen und mit der Anfälligkeit auf gewisse Krankheiten, wie beispielsweise Krebs, im speziellen. David Irvine veröffentlichte 1992 im «Aviation, Space, and Environmental Medicine» eine Studie über die Sterblichkeit von British Airways Piloten zwischen 1966 und 1989. Darin kommt er zu interessanten Resultaten. Die Piloten starben in dieser Zeit häufiger an Krebs allgemein

(1.3 mal) und Unfällen (1.6 mal), dafür weniger an Herzkreislauferkrankungen (0.8 mal) und Lungenkrankheiten (0.5 mal). Leberzirrhosen waren 2.9 mal so häufig, Darmkrebs 2.3 mal, bösartige Hauttumoren 5.6 mal und Hirntumoren und Tumoren des Zentralnervensystems 2.7 mal so häufig. (Auch eine frühere Studie an kanadischen Piloten war auf eine Häufung von Hirn- und Darmtumoren gestossen). Die massiv erhöhten Hautkrebsfälle wurden wiederum auf die vielfältigen Möglichkeiten von Piloten sich der Sonne auszusetzen zurückgeführt. (Die restlichen Briten scheinen nicht so sonnenverwöhnt zu sein). Die Tatsache, dass Piloten bis zur Pensionierung praktisch keine Herzkreislauferkrankungen und Lungenkrankheiten zu erleiden hätten, sei wahrscheinlich der Hauptgrund für eine Überrepräsentation aller Krebsarten. Dennoch würden eventuell kosmische und elektromagnetische Strahlung einen kleinen Anteil dazu beisteuern. Massiv erhöht war auch die Sterblichkeit an Flugunfällen (114 mal), wobei 83% dieser Todesfälle vor 1977 zu beklagen waren. (Vor 1966 waren nicht weniger als 66% aller Todesfälle während der Aktivzeit auf Flugunfälle zurückzuführen).

Piloten leben länger

Die Autoren untersuchten auch, ob die regelmässige ärztliche Versorgung bis zur Pensionierung einen positiven Einfluss auf die Lebenserwartung der Piloten hat. Sie fanden, dass in der Periode

1986 bis 1989 die pensionierten BA Piloten gegenüber ihrer Altersgruppe eine um fünf Jahre und gegenüber der allgemeinen Lebenserwartung in England und Wales sogar eine um sieben Jahre bessere Lebenserwartung hatten. (Bei BA muss Fliegen gesund sein!)

Eine neuere amerikanische Studie, veröffentlicht 1996, über Air Canada Piloten von 1950 bis 1992 (darunter auch die bereits schon mal untersuchten obenerwähnten kanadischen Piloten) fand eine geringere Häufigkeit aller Krebsarten und Krankheiten, einzig eine möglicherweise strahleninduzierte Art von Leukämie (Blutkrebs) und das Prostatakarzinom waren signifikant erhöht (es lebe die Statistik...)

Messungen bei Swissair

Auch an Bord von Swissairflugzeugen sind Strahlenmessungen durchgeführt worden. Sie gehen auf Einzelinitiativen von Piloten zurück und haben dementsprechend wenig Datenmaterial geliefert.

Langer Rede kurzer Sinn

Wer sich bis zum Schluss durch diesen Zahlenwald durchgekämpft hat und jetzt immer noch nicht weiss, wie gefährlich die Strahlung an unserem Arbeitsplatz nun eigentlich ist, der befindet sich in guter Gesellschaft. Auch die Meinungen der Experten zu diesem Thema gehen diametral auseinander. Erscheint den einen das Risiko als unverantwortlich hoch, reden die anderen

von einer vernachlässigbaren zusätzlichen Belastung. Auch unter uns «Opfern» gibt es verschiedene Tendenzen: die einen schwören auf reduzierende Stoffe, wie beispielsweise Vitamin C (welche die durch die Strahlung gebildeten freien Radikale wieder abbauen sollen), während sich die anderen fatali-

stisch in ihr Schicksal fügen.

Wie so oft wird die «goldene Wahrheit» irgendwo dazwischen zu suchen sein: Die zusätzliche Strahlenbelastung wird wohl kaum gesund sein, es besteht aber auch kein Grund zur Panik. Auf alle Fälle tut man gut daran, die Materie im Auge zu behalten und weiter zu erforschen. ■

1/4-Seite quer

Grenzerfahrungen fördern die Flugsicherheit

Für die zivile und die militärische Luftfahrt gibt es bis heute weder Methoden noch Normen, um die Stressverarbeitungskapazität von Piloten im Ernstfall vorauszusagen. Um Rahmenbedingungen für Höchstleistungen unter Stress im Cockpit zu erfassen, erforscht die Wissenschaft gezielt das Verhalten in abnormen Situationen. Wichtige Informationsquellen für die Luftfahrtpsychologie sind Interviews mit Piloten, die eine fliegerische Situation unter lebensbedrohenden Umständen erlebt haben.

**Walter Senn / Neue Zürcher Zeitung
LUFTEFAHRT Dienstag, 22.07.1997**

Programmierer Absturz

Die folgenden zwei exemplarischen Fälle zeigen, unter welchen Bedingungen ein Pilot der Schweizer Luftwaffe und ein Swissair-Flugkapitän eine äusserst gefährliche Situation mit der entsprechenden Stressphase meisterten.

Am 31. Oktober 1994 musste der damals 53jährige Luftwaffen- und Werkpilot Heinz Rohrbach aus Interlaken ein Düsenkampfflugzeug vom Typ Northrop F5E Tiger gezielt abstürzen lassen und sich mit dem Schleudersitz retten. Nach einer technischen Revision liess sich

während des Abnahmefluges das rechte Fahrwerk nicht mehr ausfahren. Der Pilot hatte vom Zeitpunkt des Auftretens des Defektes bis zum Abschied mit dem Schleudersitz eine extrem hohe Stressbelastung durchzustehen. Unter lebensbedrohenden Umständen war sein psychisches, physisches und fliegerisches Leistungspotential während rund 15 Minuten aufs höchste gefordert. Der Pilot landete mit dem Fallschirm in zerklüfteten Felsen nur 150 Meter neben der am Boden zerschellten, brennenden Maschine. Ein Helikopter der Rega holte ihn binnen Minuten unverletzt ab. Wieder auf dem Flugplatz Interlaken, erledigte er wie immer am Schluss eines Arbeitstages den Papierkram in seinem Büro, orientierte seine Frau über das Geschehene und nahm am Abend wie geplant an einer ausserberuflichen Sitzung teil. Das war an einem Montag. Am darauffolgenden Montag startete er wieder zu einem Werkflug.

Wie hat Oberst Heinz Rohrbach den Stress erlebt, und wie hat er ihn während des Fluges und danach verarbeitet? Er kann sich noch genau an den Zeitpunkt des Adrenalinstosses erinnern: «Die Adrenalinausschüttung fand in dem Augenblick statt, als mir bewusst wurde, dass sich nichts mehr machen lässt und ich die Maschine zum Absturz bringen muss.

Und zwar rasch, denn der Treibstoff ging zur Neige.» Das Adrenalin beschleunigte seinen Puls und trimmte den Piloten auf Höchstleistung. Gleichzeitig trat eine geistige Beruhigung ein, die ihm volle Konzentrationsfähigkeit ermöglichte. Er war trotz Stress in der Lage, die Gesamtsituation zu überblicken, steuerte die Maschine, navigierte, berechnete Abschuss- und Absturzort, kommunizierte mit den Kollegen am Boden und bereitete sich mental auf das Verlassen der Maschine vor. Welchen Faktoren galt vor dem Ausstieg seine grösste Sorge? Pilot Rohrbach: «Zwei Dinge standen im Vordergrund. Erstens: habe ich operationell wirklich alles richtig gemacht und nichts vergessen? Zweitens: wird es mir gelingen, die Maschine so zu deponieren, dass niemand zu Schaden kommt?»

Überrascht wurde Rohrbach von einer körperlichen Reaktion, die er vorher an sich nicht gekannt hatte. Er litt während der gesamten Stressphase an einer ungewöhnlich starken Mundtrockenheit, die ihm das Sprechen fast verunmöglichte. Die eigentlichen Schrecksekunden waren jene, als er, am Fallschirm hängend, sah, dass das führerlose Flugzeug, anstatt unmittelbar nach dem Schleudersitzabschuss zu zerschellen, noch einmal eine unprogrammierte weite 270°-Kurve flog. Für kurze Augenblicke befürchtete er ein Abstürzen des Kampffjets über bewohntem Gebiet. Die grösste Sorge von Piloten, die das Flugzeug notfallmässig verlassen müssen, gilt in der Regel nicht der eigenen Sicherheit, sondern jener der Men-

schen am Boden. Der bescheiden auftretende Heinz Rohrbach hat nie viel Aufhebens von seiner damaligen Leistung gemacht, die jedoch nicht hoch genug eingestuft werden kann. Dass er damals richtig handelte und Körper und Geist optimal funktionierten, schreibt er der geistigen Vorbereitung jedes Fluges und dem drillmässigen Üben von gewissen operationellen Handlungsweisen zu. Er hat es sich zur Gewohnheit gemacht, vor jedem Flugdienst auch das scheinbar Undenkbare durchzudenken und solche Fälle auch mit Kollegen zu besprechen.

Brand im Cockpit

Am 2. November 1993 erhielt der heutige A-320-Swissair-Flugkapitän Alexander Thal vom damaligen Bundespräsidenten Adolf Ogi einen Brief. Ogi dankte ihm und seiner Besatzung für den lebensrettenden Einsatz während des Swissair-Fluges München-Zürich am Morgen des 16. Oktober 1993. Ob gewollt oder ungewollt, für Presse und Öffentlichkeit wurde der Fall damals so kommuniziert, dass die MD-81 mit 88 Fluggästen und 7 Besatzungsmitgliedern wegen Rauchentwicklung im Cockpit nach München umkehren musste. In Tat und Wahrheit ging dieser Swissair-Flug haarscharf an einer Katastrophe vorbei. Er löste bei der Besatzung Stress und Ängste höchster Intensität aus. 10 Minuten nach dem Start brach auf rund 6000 Metern Höhe in der Konsole, die sich über den Köpfen der Piloten befindet (Overhead panel), ein heftiger Schmorbrand aus, der bis zum

Eingreifen der Flughafenfeuerwehr wütete. Obwohl die Piloten Sauerstoffmasken und Rauchbrillen übergezogen hatten, vermochte die Besatzung Instrumente und Piste nur noch schemenhaft zu erkennen. Flugkapitän Thal musste der Flugsicherung in München Luftnotlage erklären. Nach dem Ausfallen von Autopilot, Schubregelung und verschiedener Systeme mussten die Piloten das Flugzeug abwechslungsweise von Hand steuern. Auf den letzten Metern vor dem Aufsetzen übernahm Captain Thal das Steuer, während Co-Pilot Martin Hörler mit der Checkliste die Sicht nach vorne vom giftigen Rauch freifächelte. Techniker und Ingenieure werden zwar nicht müde, die unfehlbare Zuverlässigkeit ihrer Cockpits zu beschwören, in diesem Fall jedoch war die Besatzung ganz auf sich selber und ihre Improvisationskunst angewiesen genau wie seinerzeit bei Apollo 13. Die Stressphase unter lebensbedrohenden Bedingungen von Captain Alexander Thal und seiner Besatzung dauerte rund 20 lange Minuten. Der Flugkapitän erlebte den Stressaufbau als Reihe von aufeinanderfolgenden Tiefschlägen durch die sich laufend verschlechternde Situation: keine Möglichkeit, den Schaden zu beheben, zunehmende Rauchentwicklung, Totalausfall aller Fluginstrumente auf der linken Seite, kein Rauchabzug, weil sich das Fenster nicht öffnen lässt, Checklisten und Anflugkarten nicht mehr lesbar. «Es war die Machtlosigkeit, die Angst machte», erinnert sich Alexander Thal. Auf diesem Flug hatte Thal zwei gefährli-

che Gegner: die Zeit und den Brand. Die Maschine musste so rasch als möglich gelandet werden, und zwar nicht im freien Gelände, sondern auf dem Flughafen München. Zugunsten einer Zeitdifferenz von etwa 5 Minuten den Flug nach Zürich abzubrechen, war die erste und wichtigste Entscheidung, die der Flugzeugführer in dieser Notsituation traf, nachdem er das Steuer dem Co-Piloten übergeben hatte. «Ich weiss nicht mehr, ob ich für 3 oder 30 Sekunden wie blockiert war, als mir die Tragweite und die Dramatik der Lage, in der wir uns befanden, bewusst wurden», sinniert Thal heute. Diese Blockade war eine Art Schutzfunktion. Sie schaltete das Denken über das aus, was noch alles passieren könnte, und konzentrierte die geistigen Kräfte des Piloten auf Notlösungen. Für Alexander Thal war jene Situation eingetreten, von der er früher nie ganz sicher war, ob er sie unter Beibehaltung der Funktionstüchtigkeit über eine längere Zeit aushalten würde. Der Ernstfall brachte ihm den Beweis. In der Retrospektive dieses Fluges wertet Captain Thal eine grundsätzliche Ausbildung, verbunden mit einer menschlichen, teamorientierten und kommunikativen Zusammenarbeit unter den Besatzungsmitgliedern, als grösste Chance, um aus einer Notsituation herauszukommen. In diesem Zusammenhang waren ihm die Verlässlichkeit seines Co-Piloten und die Möglichkeit, mit ihm zu reden, eine grosse Stütze. Als Instruktor denkt er mit seinen Kandidaten im Simulator auch Situationen durch, von

denen Techniker behaupten, dass sie niemals eintreffen werden. Als die Räder der MD-81 auf der Piste 08-R von München aufsetzten, fuhr Captain Thal ein leises «Mein Gott, das war knapp!» über die Lippen. Nach einer scharfen Vollbremsung gab ihm der Co-Pilot wortlos die Hand.

Selektion, Ausbildung, «Refresher»

Diplompsychologe Reiner Kemmler, Leitender Referent Luftfahrtpsychologie bei der Deutschen Lufthansa, erarbeitet Kriterien, die mithelfen, den Stoff zu bilden, aus dem Piloten sind, die in Extremsituationen nicht versagen. Basis für die Feststellung der Stressresistenz seien Selektion, Ausbildung und die Simulatorflüge als Prüfung und Auffrischung des beruflichen Know-how. Extreme Persönlichkeitsprofile sollen herausgefiltert werden. Die späteren Refreshers und Checks im Simulator will Kemmler nicht allein als Routineübungen verstanden wissen, sondern als Bewertung von Belastungsgrenzen, die einer Notsituation nahekommen. Die Langzeitbeobachtung der beruflichen Leistung eines Piloten und seines psychosozialen Umfeldes geben wichtige Hinweise über das mögliche Verhalten eines Piloten in Extremsituationen.

An Bedeutung gewonnen hat die Ausbildung von Cockpit- und Kabinenbesatzung im Bereich «Crew Resource Management», die sowohl bei der Lufthansa als auch bei der Swissair systematisch durchgeführt wird. Es geht dabei um das

Bewusstsein der gegenseitigen Abhängigkeit, den Aufbau der Kommunikation und den Support durch die Zusammenarbeit im Team, vor allem in konfliktbeladenen Situationen, wie sie beispielsweise im Fall des Cockpitbrandes von München auftraten. Wichtig sei auch, so Kemmler, sich durch das Kennenlernen von körperlichen und psychischen Stressreaktionen vor Angst erzeugenden Symptomen zu schützen. Über welche Ressourcen der Mensch verfügt, wird in Hochleistungsbereichen und Extremsituationen sichtbar. Für die Forschung sieht Reiner Kemmler zwei Hauptaufgaben. Da der Anteil der Automation in der Flugzeugführung immer grösser werde, müsse die Schnittstelle Mensch - Maschine - Rechner genau erkannt werden, denn dort muss die Kommunikation so effektiv wie möglich einsetzen. Ferner sei das Augenmerk auf das geistige Antizipieren von Handlungen und Bewältigungsstrategien in kritischen Situationen zu richten, und zwar unter der Voraussetzung des gleichen Informationsstandes von Mensch und Automatik. Forschung und Erfahrung zeigen, dass für den Pilotenberuf nicht Übermensch gesucht werden, sondern Leute, die bereit sind, ihre geistigen und psychischen Fähigkeiten ein Leben lang einzusetzen und zu erweitern, und die darüber hinaus in Harmonie mit sich und ihrer Umwelt leben. ■

Pilotenkinder: Piloten haben Töchter

Gerüchte scheinen zu einer grösseren Firma zu gehören, wie die Sonne zum Sommer gehört (wenigstens zu einem normalen Sommer). Eines davon lautet, Piloten hätten eher Töchter als Söhne. Der Personaldienst konnte auf Anfrage keine genauen Daten liefern (der Zeitaufwand sei zu gross); subjektiv war man aber geneigt, dem Gerücht zumindest nicht zu widersprechen.

Eine Anfrage bei Aerosana, wo wahrscheinlich die meisten Kinder der Swissairpiloten versichert sind, hat gezeigt, dass diese Institution, nicht nur als Krankenkasse, einen Glücksfall darstellt.

Patric Müntener

Was Napoleon noch Sorgen und eine zweite Ehefrau bereitete und lange vor seiner Zeit mindestens sieben Frauen von Heinrich dem Achten im wahrsten Sinne des Wortes «kopflo» werden liess, ist in unseren Breiten und zu dieser Zeit, in aller Regel und glücklicherweise, kein ernstes Problem mehr: Die Frage, ob Sohn oder Tochter, scheint hierzulande nicht mehr so wichtig zu sein; anstelle der Sorge um das Geschlecht des Nachwuchses ist, wohl zurecht, die Sorge um dessen Gesundheit getreten. Ein Um-

stand der für andere Kontinente, insbesondere für Asien, nicht in gleichem Ausmass Geltung hat.

Die Welt ist eigentlich weiblich, aber ...

Inzwischen hat es die Forschung längst an den Tag gebracht: die Frauen waren die falschen Sündenböcke, und sie sind es an manchen Orten der Welt leider immer noch. Für das Geschlecht der Kinder ist mehrheitlich der Mann verantwortlich. Im Prinzip ist die Welt zusaugen weiblich: Kommt nicht im richtigen Augenblick ein männliches Y-Chromosom daher, entwickelt sich aus dem befruchteten Ei unweigerlich ein Mädchen.

... es kommen mehr Söhne zur Welt

Wie ist aber nun das zahlenmässige Verhältnis zwischen Söhnen und Töchtern und wodurch wird es beeinflusst, wie wird es stabilisiert?

Weltweit leben leicht mehr Frauen als Männer. Einerseits haben Frauen eine höhere durchschnittliche Lebenserwartung und andererseits sind weibliche Kinder in den ersten Lebensjahren robuster und weisen eine geringere Sterblichkeit auf als männliche Nachkommen. Diesem Umstand trägt die Natur Rechnung, indem auf 100 Mädchen ca.

105 Knaben geboren werden.

Im allgemeinen ist das Verhältnis der Geschlechter bei Säugetieren ungefähr ausgeglichen. Warum dem so ist, fragen und fragten sich die Wissenschaftler schon lange; 1930 versuchte ein Herr Fisher den Umstand mit einer «evolutionären Stabilitätsstrategie» zu erklären: Demnach wäre eine Stabilisierung genetisch bedingt. Jedes Geschlecht wäre darauf programmiert sich selbst bevorzugt zu reproduzieren, da es aber zur Fortpflanzung zwingend beide Geschlechter braucht, stabilisiert sich dieses System von selbst. Gibt es beispielsweise mehr Männer als Frauen so ist die Anzahl Kinder pro Mann logischerweise kleiner als die Anzahl Kinder pro Frau (weil weniger Frauen), das Verhältnis wird sich also langfristig wieder korrigieren. Bestehend einfach also. Der Haken daran: Ein solches System ist extrem langsam, eine Korrektur von 2% würde ca. 2000 Jahre brauchen.

Nach Kriegen steigt der Anteil der Söhne rapide

In Wirklichkeit reagiert das Geschlechterverhältnis aber sehr viel schneller: Nach Kriegen, wie dem 2. Weltkrieg, kommen übermässig viele Söhne zur Welt und gleichen das durch die gefallenen Soldaten entstandene Ungleichgewicht innert kurzer Zeit wieder aus.

Ein Herr W. H. James vom Galton Laboratory (University College London) hat sich eingehend mit diesem Thema beschäftigt; er hat die vorhandene Litera-

tur gesichtet und ist zusammen mit seinen eigenen Arbeiten zu ein paar sehr interessanten und teilweise erstaunlichen Schlüssen gelangt. Offensichtlich erhöht sich die Wahrscheinlichkeit für männlichen Nachwuchs, je früher im Zyklus das Ei befruchtet wird. Demzufolge sei die Erhöhung des Verhältnisses Knabe zu Mädchen, zumindest nach Kriegen, auf die Koitusrate zurückzuführen (Nach dem Motto: je öfter, desto Knabe). Das wäre auch mit der Tatsache in Einklang zu bringen, wonach männliche Spermien schneller sind als weibliche, die dafür länger überleben. Bei einer hohen Koitusrate wären immer viele männliche Spermien zur Stelle, während bei einer tiefen die männlichen schnell absterben und die weiblichen in der Überzahl sind. Gestützt wird diese Theorie durch Untersuchungen, die besagen, dass die Koitusrate im ersten Ehejahr auf 50% fällt und auch mit zunehmendem Frauenalter sinkt; dadurch verschiebe sich das Geschlechterverhältnis sowohl mit Dauer der Ehe, als auch mit dem Frauenalter in Richtung Mädchen. Mag die Koitusrate für die Zeit nach Kriegen eine entscheidende Rolle spielen, räumt James ein, dass sie für Friedenszeiten nur eine von vielen Faktoren sei.

Stress und Geschlecht

Ein anderer Faktor (aus Pilotensicht nicht der uninteressanteste) ist der Hormonstatus der Eltern: Stresshormone bewirken die Zeugung des jeweils anderen

Geschlechts: Stehen die Männer unter Stress, sind die Nachkommen eher weiblich, bei gestressten Frauen eher männlich. Tatsächlich kommen beispielsweise in Harems mehr Knaben zur Welt; die vielen «Rivalinnen» wirken sich offenbar als Stress auf die potentiellen Mütter aus. Und vielleicht hatten deshalb gestresste Könige immer besondere Mühe einen männlichen Nachfolger zu zeugen. Sollten also Piloten tatsächlich eher zu Töchtern tendieren, muss das also nicht an ihrer Faulheit liegen. Einerseits sind sie oft weit weg von zuhause und verpassen sozusagen den «Slot» für Söhne und andererseits sind sie entweder besonderen Stressfaktoren ausgesetzt oder haben möglicherweise besonders wenig gestresste Partnerinnen (was wiederum mit den vielen Abwesenheiten der Männer zusammenhängen könnte). Piloten sind beruflich oft von Damen umgeben, was dem obigen Trend entgegenlaufend eher zu Söhnen führen müsste. Man sieht: Die Sache ist komplex ...

Anne Franz, die Tochter (!) des Aerosana-Präsidenten Jürg Franz, hat keine Mühen gescheut und uns mit einer Geburtenstatistik (s.unten)vom 1.1.1980 bis zum 8.8.97 versorgt, in welcher sie selbst knapp nicht mehr enthalten ist. 409 Knaben (49.34%) stehen danach 420 Mädchen (50.66%) gegenüber. Auf den ersten Blick kein erwähnenswerter Unterschied; bedenkt man allerdings, dass bei 409 Knaben eigentlich nur knapp 390 Mädchen hätten geboren werden sollen (7.7% «zuviel» waren es tatsächlich) oder, dass bei 420 Mädchen 441 Knaben zu erwarten wären, wird der «kleine Unterschied» etwas augenscheinlicher. «Rekordjahre» waren 1982 (Mädchenüberschuss 50%), 1988 (+30%) und 1995 (+25%), während 1996 (das Jahr nach gekündigtem GAV) lediglich ein Mädchenüberschuss von 4% hervorgebracht hat. Scheinbar «stresst» die Angst um den Arbeitsplatz beide Geschlechter gleichermaßen ... ■

Jahrgang	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	Total
Gesamt Boys	21	18	20	24	25	19	25	22	18	20	17	25	29	30	31	29	25	11	409
Gesamt Girls	21	14	30	19	21	22	23	20	24	23	18	28	26	27	26	36	26	16	420
Total Geburten	42	32	50	43	46	41	48	42	42	43	35	53	55	57	57	65	51	27	829



Value adding

Vorsicht, dies ist eine Glosse! Ich denke, es ist gut, dies speziell hervorzuheben, damit der Verbrauch von Stabilo-Boss Flüssigkeit auf den Chefetagen vermieden werden kann - und ich ruhig weiterfliegen kann. Unsere Chefs haben ja bei verschiedenen Gelegenheiten immer wieder bekräftigt, dass Satire und Humor durchaus auch in die RUNDSCHAU einfließen dürfen. Also versuchen wir's wieder einmal!

Henry Lüscher

«Value adding» heisst das neue Lösungswort unseres lächelnden Bosses. Machen wir uns also an die Arbeit, getreu dem Motto, das John F. Kennedy seinen Bürgern zugerufen hat: «Frag dich nicht, was der Staat für dich tun kann, sondern was du für den Staat tun kannst». Wir sollten uns darauf konzentrieren, was wir der Swissair Gutes tun können. Es bieten sich vielfältige Möglichkeiten an, die mit kleinem Aufwand unseren lieben Shareholdern einen grösseren Value bescheren (nicht so gross wie die Gewinne an der Börse allerdings, dort konnte ein Shareholder, der vor zweieinhalb Jahren die Swissairaktie für Fr. 400.- gekauft hatte, bis heute den fünffachen Wert herausholen. Aber von diesen

Gewinnen spricht niemand, der zählt ja nicht, der Aktionär will seine zwanzig Fränkli Dividende auch noch und da ist dem Verwaltungsrat keine Anstrengung zu gross, ihn vor allem auf Kosten der Angestellten zu befriedigen).

Kleinvieh macht auch Mist

Oder: Viele kleine Beiträge ergeben auch einen grossen Haufen Geld. Hier sind ein paar gute Vorschläge, wie wir dem Katz'schen Motto nachleben können:

Für den Bezug unserer Dienstaussagen richten wir uns nach dem Wechselkurs. Ist er im OPS-Center höher als auf dem «rosaroten Formular», beziehen wir Fremdwährungen selbstverständlich an der Kasse im OPS, sollte der Kurs aber inzwischen gesunken sein, berücksichtigen wir die Hotels.

Stellen wir fest, dass die Hotelabrechnung der Déplacementbezüge mehr als einen Monat überfällig ist, zahlen wir den geschuldeten Betrag auf unser Konto ein, damit die Swissair uns nicht allzu lange bevorschussen muss.

Überhaupt sollte jedes Crewmitglied immer mit etwa 1000 Franken im Plus sein, so erlauben wir unserer Firma, mit einer Million zinslosem «Play Money» Investitionen zu tätigen.

Benzin und Flugschein sollten nur bis

Mitte Monat bezogen werden, da sonst die Abrechnung mit unserem Gehalt möglicherweise nicht mehr im gleichen Monat erfolgen kann und uns die Swissair also bevorschussen müsste.

Selbstverständlich kommen wir immer verpflegt aufs Flugzeug, so können mit der Zeit die teuren Crew-Essen abgeschafft oder durch einfache Instantsuppen ersetzt werden.

Ein grosses Potential liegt in unseren meist unbenutzten Zusatzsitzen im Cockpit. Durch geschicktes Marketing mit einer entsprechenden Ansage durch den Commander (bei zero-delay Flügen zwischen «boarding completed» und «loadsheet received») könnten diese Sitze den Meistbietenden für den Start und die Landung (in der Ansage über das nächstgelegene Swissôtel einzuflechten) verkauft werden. Vielleicht müsste OC dann - Erfolg vorausgesetzt - mehr als zwei «Special permissions» pro Crewmitglied und Jahr zur Verfügung stellen. Das BAZL wird diesem Gesuch in der heutigen wirtschaftlich schwierigen Zeit sicher wie gewohnt positiv gegenüberstehen.

Selbstverständlich bezahlen wir unsere nuancierten Einkäufe beim Tax-free-shopping immer bar, damit die Swissair vor Abgaben an Kreditkartenfirmen verschont wird.

Es ist jedem Commander unbenommen, selber etwas an die Landetaxen seines Flugzeuges beizutragen (most major credit cards accepted).

Mitte der achtziger Jahre wurde eine

Hochglanzbroschüre produziert, die den Titel «Fuel conservation» trug und Anregungen zum Besten gab, wie Most gespart werden könnte. Jeder unnötig verbrannte Tropfen Kerosin ist «just burning the Swiss franc», befand der damalige Chefpilot Paul Frei. So ist es natürlich auch heute noch. Deshalb: Seien wir doch (wieder) etwas risikofreudiger! Auch eine A310 schafft es doch locker nonstop bis nach Kuba - hier würde eine Zwischenlandung allerdings nicht den Gewinn schmälern, sondern den Verlust erhöhen. Bauen wir unsere Berührungsängste zur vom Dispatch umsichtig vorbereiteten PBR-Planung ab und vertrauen wir mehr der beruhigenden Statistik, die besagt, dass von hundert solcherart durchgeführter Flüge es nur einer nicht ganz ohne Zwischenlandung schafft.

Nicht ganz lupenrein, aber doch budgetwirksam ist folgender Vorschlag: Im Crewbus sagen wir dem Fahrer, wir seien für Edelweiss oder Classic Air unterwegs («Edelweiss heavy») und können so teure Fahrtenverrechnungen für Swissair verhindern.

Die Crewpost könnte auch reorganisiert werden. Wenn es bei Delta und anderen weniger privilegierten US-Gesellschaften seit Jahren mit allgemein zugänglichen Hängeregistaturen oder offenen Postfächern zur Zufriedenheit der Angestellten funktioniert, so sollte doch auch bei uns Perfektionismus und Persönlichkeitsschutz soweit abgebaut werden können, dass wir die Post sel-

ber verteilen können. Am 24. könnten zudem Abtauschmöglichkeiten bequem untersucht werden, ohne dass die unterbesetzte Disposition bemüht werden müsste.

Der AEROPERS Vorstand könnte mehr Swissair-Vorschläge unbesehen akzeptieren, das spart FEROP-Tage, Sitzungszeit und stundenlang mit Briefeschreiben beschäftigte Sekretärinnen: Fliegen statt nörgeln!

Wo wir leider nicht mehr viel sparen können ist bei der Uniform. Ein Blick in die Register der Uniformierung zeigt, dass viele Piloten seit der Neuuniformierung im Jahr 1991 erfreulich wenig neue Kleidungsstücke bezogen haben (wenn die Kravattenmuster ändern, wird's halt unumgänglich). Da solcherart alt gewordene Hosen zur Bildung von dauerhaften Sitzfalten neigen, muss(ten) sie praktisch nach jeder Rotation chemisch gereinigt werden. Nun können wir uns glücklich schätzen, dass die Swissair seinerzeit nicht auf das Ansinnen der AEROPERS eingetreten ist, uns die Reinigung auch in Zürich zu bezahlen. Also - schauen Sie sich Ihre Hose mal an - wenn sie mehr horizontale als vertikale (Bund-) Falten hat, ist es höchste Zeit, der Swissair entgegen zu kommen und einen Reinigungsgang zu bestellen, damit das Crewmitglied wieder proper präsentieren kann - auch das erwartet der Kunde von uns.

Weitere Vorschläge können Sie an Ihren Chefpiloten einreichen - mit Kopie an AEROPERS, damit wir Sie gegebenen-

falls mit einem Sitz in der Gesamtaufwandskommission honorieren - oder sogar Ihren Aufstieg ins ALBANA-Gremium vorbereiten können.

Neulich, im dritten Stock des Balsberges

Philippe Bruggisser erhielt eines Tages eine Gratis-Eintrittskarte für das Konzert von Schuberts «Unvollendeter Symphonie». Leider konnte er das Konzert nicht selber besuchen, deshalb schenkte er die Karte Jeffrey Katz.

Dieser bedankte sich, schliesslich figurirte dies unter dem Motto «unnötige Ausgaben verhindern», und besuchte das Konzert. Nach zwei Tagen erhielt Philippe Bruggisser eine Memo von Jeffrey Katz mit folgenden Kommentaren:

- 1.) Während längerer Zeit waren viele Flötisten nicht beschäftigt. Die Zahl der Bläser sollte deshalb reduziert und die Arbeit auf die übrigen Musiker verteilt werden, um damit eine gerechtere Auslastung zu gewähren.
- 2.) Alle zwölf Geiger spielten identische Noten. Dies stellt eine überflüssige Doppelspurigkeit dar. Die Zahl der Geigenspieler sollte deshalb ebenfalls drastisch gekürzt werden. Für intensivere Passagen könnte ein elektronischer Verstärker beigezogen werden.
- 3.) Es wurde zu viel Mühe zum Spielen von Halbtonschritten aufgebracht. Empfehlung: Nur noch Ganztonschritte spielen! Dadurch können billige Angelernte und Lehrlinge eingesetzt werden.
- 4.) Es hat keinen Sinn, mit Hörnern die

gleiche Passage zu wiederholen, die bereits von Trompeten gespielt worden ist.

Meine Empfehlung: Falls alle diese überflüssigen Passagen eliminiert würden, könnte das Konzert von zwei Stunden auf 20 Minuten gekürzt werden. Hätte sich Schubert an diese meine Empfehlung gehalten, hätte seine Symphonie wahrscheinlich vollendet werden können!

Fazit - ernsthaft

Die Handlungen der Angestellten in «value adding», respektive «value destroying» einzuteilen ist allerdings etwas gewagt. Letzteres würde für uns etwa bedeuten: «Do not crash», denn wir bewegen doch ganz ansehnliche values. Gierig nur auf das finanzielle Potential der Kunden schauen, bekommt der langfristigen Kundenzufriedenheit nicht. Wohin ein zeit- und geldsparendes neues Verfahren für den Triebwerk-

wechsel führt, hat der DC-10 Unfall in Chicago vor zwanzig Jahren gezeigt. Wenn mit niedrigeren Löhnen «value adding» einer Tätigkeit betrieben wird, so melden sich nicht genügend Leute für diesen Job und es werden unterqualifizierte Menschen angestellt, wodurch die Arbeit nicht optimal erledigt wird - Verspätungen sind dann vorprogrammiert. Aber heute muss ja jede SAir-Gesellschaft nur für sich selber schauen - es ist wohl unwahrscheinlich, dass Swissair zum Beispiel weg von Swissport zur Konkurrenz Jet Aviation wechselt. Ich plädiere für «customer confidence» statt «value adding».

Denken wir daran - vor 50 Jahren wurde das stillschweigende Behalten der Besitztümer von Holocaust-Opfern auch als willkommenes «value adding» betrachtet ■

Out Of Africa

(VS) To cover a few aspects of interest to all of us flying in aereas, where we could encounter similar situations, we have asked Captain Stephen King a few questions.

Stephen, how have you been prepared for your Brazzaville-Rotation? In neighbouring Kinshasa there had been fighting up until shortly before your flight - were you given a special briefing by OY, our office for security?

At check-in in ZRH we were given a verbal briefing by Heinz Koch of OY. The bulk of the briefing related to FIH, via which we were planned to leave at the end of the rotation. He gave us the history of the events in Zaire and the actual situation in FIH. It consisted of:

- Operational Aspects: Reliability and integrity of services, particularly Security and ATC which were of the usual standard.
- Political stability within the country and city: It was considered to be stable with Military, Police and Civil Service being loyal to the new regime. It was anticipated that after an initial settling-in period of a few months, services may become more unreliable due to dis-affection with the new regime not materialising their promises of better social conditions and less corruption etc.
- It was mentioned that SR was neither the

last to cease services to FIH nor the first to restart. (that honour went to SN). Sabenas' operation had been monitored in the intervening period.

The verbal briefing was supplemented by documentation detailing a brief history of the main political and military events leading up to the installation of the new regime. This consisted of a compilation of reports from: Press, Political Correspondents and Embassy Staff.

Finally, we discussed the situation in BZV which had been more or less stable since 1993. There were quite a lot of refugees (expatriates and wealthier Africans) from FIH in BZV but there had been no problems.

Accompanying us, as a passenger from ZRH-BZV, was Herbert Heusler the DM from BZV. We also discussed the general situation and upon arrival we also received a briefing from the STN MGR. We agreed that river cruises would not be a good idea (refugee traffic using the river) and discussed arrangements for our departure DHD from BZV-FIH. This would be co-ordinated by walky-talky with FIH to coincide with the arrival of our MD11. I felt happy with the overall situation (!).

Have you thought of the possibility of serious threat to your crew, when you left ZRH?

I must admit, that like most other people involved, any thoughts that I had had of «threat» related to the situation in FIH. I anticipated that there could possibly be changes to our departure plans (with the MD11 landing in BZV) if the situation in FIH deteriorated again. With the communication possibilities BZV-FIH-Aircraft, I thought we would be extremely unlucky if FIH deteriorated during the short time that we would be on the ground there.

How did the events develop from your point of view?

We arrived on the Tuesday evening. Wednesday was a normal day. Very early on Thursday morning, we heard distant sporadic gunfire. (This we later learned, was an operation by the President to disarm the private militia of the ex-President, prior to elections to be held 2 months later.) That morning, I made contact with the DM and we decided that the crew should remain in the hotel until the situation was clarified. On the Friday morning, I again spoke with the DM and the situation was unchanged. Later that morning, he called me to advise that it had been decided we would leave as pax with AF for CDG in 2 hours. This was delayed and the remainder of Friday was spent ‚on standby in uniform‘ ready to leave.

During these 2 days the shooting had still been sporadic and relatively distant although definitely getting closer. On Friday soldiers were visible in the streets around the hotel and appeared to be making spot checks on civilians and vehicles. We still

felt no personal danger but it was obvious that the situation was deteriorating. There was nothing relevant on news bulletins, plenty of rumours, but it was known that movement outside of the hotel should now only be with armed escort.

Saturday, we awoke to much closer and heavier gunfire including what sounded like mortars. We found that 1 F/A had a bullet hole in her bedroom window, fortunately fired when she had been out of her room the previous evening. Later that morning, we heard that AF were leaving without us. STN FIH and BZV had been in touch with the US embassy and we were now to be evacuated by US troops with priority after the US, Canadian and British civilians. The shooting continued sporadically during the day. Again we spent the day waiting.

Sunday, we were told we would be leaving with US troops at approx. 1100. This was subsequently indefinitely postponed. At about 1200, very heavy and continuous gunfire started around and towards the hotel. We assembled on the 6th floor in the corridor between the bathroom sections which were the safest areas. We could hear bullets entering the bedrooms through the windows and even the outside walls. This continued for maybe an hour and then became sporadic again. We were summoned to the lobby by troops who had entered the hotel and body checked and gathered in the restaurant for an ‚announcement‘. While there, heavy shooting started again and I decided we should return to the relative safety of the 6th floor. We settled our-

selves down with mattresses on the floor in the same safe positions between bathrooms. We remained there until the following afternoon. The shooting remained sporadic, apart from a heavy session early on the Monday morning. Hotel services were still operating. Food was available although nobody felt like trying to go downstairs again! We had assembled water bottles and still had some food which we had brought with us for aperos. We had telephone contact with the lobby and within BZV although this meant entering a bedroom where we had set up a phone behind the protection of a bed and mattress laid vertically. Later we gained access to a natel with which I could talk to FIH and DM BZV who had by then been evacuated to the airport. We comforted each other, talked, read, played cards and slept.

Always the same question was uppermost in our minds: 'When and how are we going to get out of here?'

Monday morning, we heard that French troops would evacuate us that afternoon at approx. 1600. By then all the hotel guests were in the lobby and I was assured by the hotel manager that departure would be orderly and controlled by the soldiers, with us having priority for one of the hotel buses.

How did you experience the rescue/ departure from BZV?

With great relief! The «rescue» from the hotel was completely different to how we had expected it. Firstly, it was chaotic and we literally fought our way onto the hotel

crew bus. It had no resemblance whatsoever to the last time we had used it. Most of the windows were either missing or bullet scarred. It contained maybe 30 people instead of the usual 15. We were allowed to take one crew or Tokyo bag each and these were placed at the windows for protection. Secondly, the convoy had a much smaller French military presence than we had expected, just one Armoured Personnel Carrier at each end. With all the gunfire that was taking place, we imagined a fairly dangerous journey to the airport. In actual fact the journey was uneventful, as obviously an agreement had been reached with the local troops and Militia - but we didn't know this when we set off. Even so, it was still disconcerting to see these very well armed troops standing at the streetside and watching us depart.

There was great relief when finally we arrived at the French camp which was an old abandoned school or laboratory about 3 km from the airport. There was a strong French military presence. We were registered, issued with camp-beds and given army rations. We could move around in the open and even take a shower! The atmosphere became almost adventurous!

The following day, a new convoy was formed to take us to the airport. On the way we passed hundreds of refugees fleeing with their possessions on their heads, bicycles or in wheelbarrows. Reports of the deteriorating situation in town and a fair amount of shooting going on around us, made us realise that we weren't completely safe yet. More and more military equip-

ment was being flown in which delayed our departure until about 1600. The waiting seemed to go on and on. The final relief to land in FIH, after the short flight with an UNCHR aircraft was wonderful! We had about 3 hours in a hotel and then flew with SR to ZRH

Have you prepared yourself in any form for a similar situation?

It is naturally very difficult to make any specific preparations for a crisis situation and I think we all tend to be optimists anyway. Like everyone, I have read reports and seen news bulletins on similar situations (e.g. occupation of Kuwait, evacuation of Saigon) and wondered what it was like and how I would react, although never really expecting it to happen to me. I suppose sub-consciously I envisaged some priorities:

- Try and take control of the situation as far as events will allow.
- Visibly engage yourself for the group as a whole.
- Make the best use of the resources you have available. Primarily, this means the physical conditions: Protection, comms, food etc. But equally importantly, use the human resources available to you. A group of 18, as we were, have considerable and varied talents.
- Other than when an 'on the spot decision' is needed, include everyone in your plans, keep them in the picture, gather ideas, but take the final decision yourself.
- Accept and respect peoples' feelings and reactions.

- Try and be positive at all times (even if you do not feel it!).

How did you perceive your crew acting under this extraordinary situation?

Both as a group, and individually, the overall reaction was magnificent. There was never panic or total despondency. For 5 days our future was very uncertain which produced growing mental stress. Towards the end we were very aware of the physical danger to ourselves. Reactions varied, but at different times we were all frightened. I found it amazing to see people overcome their fear and in turn comfort and be positive with others. At one time, somebody would be down, but later that same person would make a major contribution for the rest.

How did you work together with your crewmembers?

For the most time we mentally supported each other. When we had time to prepare for a situation (i.e. planned evacuation by US/French troops) we held 'briefings', discussed how we viewed the situation, exchanged ideas, and tried to cover all the possibilities.

When waiting in the corridor, again we exchanged ideas to improve or safeguard our situation. For example, we were concerned about the security of our corridor. We checked the emergency exits for outside access and finally removed their door handles on our floor. We checked fire-fighting possibilities. When

you put 18 heads together, you have a lot of experience and ideas. Nobody can think of everything, particularly at a time of stress.

Have you been helped by SR BZV or anyone else during your stay?

As I mentioned earlier, our uppermost thoughts were always how and when we would finally leave BZV. We were lucky to have communication possibilities with BZV and FIH. They in turn were making and revising plans for our departure according to the developing situation. This was always relayed to me when the situation allowed. I can not underestimate the value of this support and information, particularly in helping me to maintain morale within the crew. Our final departure via FIH (and not as the French planned via LBV) was largely due to the delicate intervention by the DM BZV and STN FIH. Otherwise, we would have certainly spent a further 2 days in LBV.

Did you see opportunities to do something to improve your situation?

It was almost impossible to have any influence over the timetable of events. We did speak ourselves to the US Embassy and received further assurance that we would be included in their evacuation plans. Inside the hotel, we could only make ourselves as comfortable and secure as possible.

Did you feel you always had enough information during your stay?

The only information that I didn't have,

which would have been nice to have, was related to what exactly was going on outside of the hotel and in town. This would have been almost impossible to have obtained anyway. As you can imagine, the military operation required to extract over 1000 civilians from all over town was very complex. The DM, living a few kms away and under fire himself, could tell me of his situation and later his experiences on the way to and at the airport. Otherwise, it was just rumours.

Is there anything you would do differently today and anything you would like to add?

Only 2 points come to mind: The key to making plans and decisions was communications. There were a couple of times when I failed to take someone's name or telephone number - you never know when that may be useful. Secondly, the final comms were handled with a Natel that belonged to a guest in the hotel that I had been asked to find and take with us. This person had the habit of disappearing into the crowd at the blink of an eye. I should have insisted on commandeering the phone - it would have saved me quite a bit of effort! Finally, I would like to thank everyone that was involved in the situation and in particular my fellow crewmembers. Without their commitment, teamwork and especially their support, the outcome may have been very different. ■

Kaleidoskop

... da waren's nur noch zwei

Zwei Tage nach der Ankündigung vom 1. August, dass die US Regierung dem Zusammenschluss von Boeing und McDonnell Douglas grünes Licht erteilt, liessen die beiden anderen Giganten der Militärluftfahrt, Lockheed Martin und Northrop Grumman durchblicken, dass auch sie einen Zusammenschluss planen (diese beiden Firmen gingen vor noch nicht allzu langer Zeit ebenfalls aus Fusionen hervor). Ein neuer Name ist allerdings noch nicht geboren. So werden auch in den USA die Namen der Flugzeuge laufend ändern, wie dies vor zwanzig Jahren in Grossbritannien der Fall war (de Havilland wurde zu Hawker Siddeley, dann zu BAe). Ein Beginn wurde mit dem erfolgreichen F-16 gemacht, der nun von Lockheed statt wie ehemals General Dynamics (auch aus Firmenzusammenschlüssen, u. a. Convair, hervorgegangen ...) angeboten wird.

Die Pioniere finden also langsam wieder zusammen: Hatte Donald W. Douglas seine Flugzeugbaulehre bei der Glenn L. Martin Company begonnen, bevor er 1920 seine eigene Firma gründete, kam John K. Northrop im Sommer 1916 zur Loughead Aircraft and Manufacturing Company der Brüder Loughead, die die Firma 1921 in Lockheed umtaufte, damit sie nicht immer mit der Bedeutung

des Wortes Loughead, «Dummkopf», gehänselt wurden. 1923 gründete John Northrop seine eigene Firma und konzentrierte sich hauptsächlich auf Nurfügelflugzeuge, denen aber erst in jüngster Zeit mit dem riesigen Bomber B-2 Erfolg beschieden war.

Einzig die 1916 von William E. Boeing gegründete gleichnamige Firma stand während einundsiebzig Jahren als erratischer Block in der Luftfahrtindustrie da. Im Jahr 1928 schuf Boeing eine Art Holding, die «United Aircraft and Transport Corporation» hiess und neben der Boeing Airplane Company die Firmen Pratt & Whitney, Chance Vought, Hamilton Propeller, Pacific Air Transport und Boeing Air Transport umfasste. Die marktbeherrschende Stellung solcherart verschachtelter Firmen und ein Subventionsskandal führten sechs Jahre später zur «Anti-Trust» Gesetzgebung und William Boeing musste entflechten. So wurde die Boeing Airplane Company wieder selbständig und die Fluggesellschaften mit zwei weiteren zur «United Airlines» verschmolzen. Vor fünfzig Jahren schrieb die Fachzeitschrift «Interavia» über die amerikanische Luftfahrtindustrie: «... vergessen wir nicht die vierte Firma im Bunde, die Boeing Airplane Company, die vor dem Kriege mit einigen Lieferungen an die Pan Am nicht gerade Seide gesponnen hatte,

aber während des Krieges lernen sollte, wie man viermotorige Grossflugzeuge am laufenden Band erzeugt ...». Eindeutige Marktführer im Zivilflugzeugbau waren damals Douglas, dicht gefolgt von Consolidated-Vultee (später in Convair umbenannt) und Lockheed. Die DC-6 und Lockheed «Constellation» standen bereits mit einem Auftragsbuch von 200 Maschinen in Serienproduktion, als Boeings erstes Zivilflugzeug nach dem Weltkrieg, die «Stratocruiser», am 8. Juli 1947 zum Erstflug startete. Von diesem aus dem C-97 Transporter entwickelten Flugzeug konnten keine hundert Exemplare verkauft werden und Boeing musste daraus einen Verlust von rund 30 Millionen Dollar hinnehmen, der allerdings von Gewinnen aus militärischen Aufträgen wieder wettgemacht wurde. 1946 konnte einzig Douglas («Finanziell ist das Unternehmen eines der konservativsten und gesündesten der amerikanischen Luftfahrtindustrie», Interavia 1/1947) mit einem Betriebsgewinn von drei Millionen Dollar aufwarten, alle anderen meldeten Verluste infolge der Umstellungsschwierigkeiten von der militärischen zur Nachkriegsproduktion. Im Jahr 1952, da die englische «Comet 1» als erstes ausschließlich für den zivilen Betrieb konstruiertes Düsenverkehrsflugzeug der Welt seinen Erstflug hatte, begannen die Ingenieure bei Boeing und Douglas - vorerst im Geheimen - ebenfalls an Jetflugzeuge zu denken. Douglas, konservativer, setzte zunächst auf die Weiterentwicklungen der DC-6 und DC-7, während Lockheed

überzeugt war, dass zunächst die Propellerturbinenflugzeuge als Zwischenstufe gefragt seien (auch hier war England führend, hatte doch die überaus erfolgreiche «Viscount» bereits 1948 ihren Erstflug gehabt) und produzierte die «Elektra», womit der vorläufige Rückzug aus der Zivilflugzeugproduktion eingeläutet wurde. Boeing hatte grosse Erfahrungen mit dem Bau des Düsenbombers «Stratojet» gesammelt und konnte der staunenden Fachwelt bereits am 15. Juli 1955 den Erstflug des Prototypen der B-707, die «Dash Eighty», vorführen. Douglas konnte erst mit Modellen der DC-8 aufwarten, ebenso Convair mit der CV-880. Ab diesem Zeitpunkt war Boeing der Konkurrenz immer eine Nasenlänge voraus und begann konsequent, eine Flugzeugfamilie aufzubauen.

Dabei richtete sich die Firma nicht so sehr nach einzelnen Kundenwünschen, sondern auf ihre intensiven Marktforschungen bezüglich zukünftiger Kundenwünsche, deshalb überflügelte die Boeing 727 das englische Pendant «Trident», die Boeing 737 die DC-9 und die Boeing 767 die A310. Boeing bezeichnete denn auch die Fusion mit McDonnell Douglas nicht als wirtschaftliche Notwendigkeit, sondern als strategische Planung, um vor allem im militärischen Sektor und in der Raumfahrt wieder stärker präsent zu sein.

Boeing macht Zugeständnisse

In letzter Minute präsentierte die Geschäftsleitung von Boeing einen Kom-

promissvorschlag, der die EU befriedigte, worauf sie ihren Widerstand gegen den Zusammenschluss von Boeing und McDonnell Douglas aufgab. Ein Punkt betraf die von der US Regierung gesponsernten Entwicklungen im militärischen Gebiet, von denen vor allem McDonnell Douglas profitiert hatte. Boeing wird die so erworbenen Patente für den Zivillflugzeugbau freigeben und nur minimale Abgaben verlangen, ausserdem wird jährlich eine Liste der in Frage kommenden Patente der EU präsentiert. Boeing wird auch keinen «ungebührlichen» Druck auf seine Zulieferanten machen, ausschliesslich für Boeing zu produzieren. Ein gewichtiger Brocken ist die Zusage, dass McDonnell Douglas während der nächsten zehn Jahre als selbständige Gesellschaft im Boeing-Konzern unter dem früheren Namen «Douglas» weitergeführt wird. Das beinhaltet auch eine wettbewerbsfähige Preisgestaltung für Ersatzteile und Service: Keine «Killerpreise» für McDonnell Douglas Kunden als Strafe, dass sie noch nicht zu Boeing gewechselt haben. Über die Weiterführung der Produktion von MD-11 und MD-90 sowie die Serienfertigung der MD-95 ist allerdings noch nichts entschieden. Boeing wird auch den Exklusivverträgen mit American Airlines, Continental und Delta das Exklusive nehmen, das heisst, diese Gesellschaften wären frei, von anderen Herstellern Flugzeuge zu beziehen. Bis im Jahr 2007 darf Boeing keine weiteren ähnliche Verträge abschliessen. Die Angestellten bei Boeing haben den

Tag der Fusion mit «Mega-Burgern», die von der Firma gespendet wurden, gefeiert. Hoffentlich hat Boeing nicht aus Versehen McDonnell Douglas aufgekauft statt McDonnell Douglas. Aber korrekte Schreibweisen waren ja noch nie die Stärke der Amerikaner ...

Sitzkilometerkosten: AUA!

Swissair wendet gegenwärtig pro Sitzkilometer etwas über neun Rappen auf. Das Ziel kennen wir: «Let's go seven-o». Austrian Airlines schaut da ganz schön auf uns hinab: 17 Cents pro Sitzmeile wendet unser Partner heute auf, das Ziel bis zum Jahr 1999 lautet 15 Cents, was 13,6 Rappen pro Sitzkilometer entspricht. Wohl ist die bei AUA dominierende Kurzstrecke viel kostenintensiver als die Langstrecke, aber die jahrzehntelange Einbettung im weichen Schosse des Staates hat sicher auch dazu beigetragen, dass manches Fettpolster angesetzt wurde. Vielleicht bringt der erzwungene Zusammenschluss mit Lauda etwas - aber erst, wenn die Verluste abgeschrieben sind!

ValuJet expandiert

Die amerikanische Behörde FAA hat dem Billigflieger ValuJet nur eine langsame, kontrollierte Vergrößerung der Flotte zugestanden. Nach 41 Millionen Dollar Verlust im vergangenen Jahr und weiteren 28,2 Millionen im ersten Halbjahr 1997 glaubt der Boss von ValuJet, Joseph Corr, dass nur eine Expansion diesen Trend umkehren kann. Die Firma hat

immer noch 150 Millionen Dollar in der Kasse und kaufte flugs die ebenfalls Verlust einfliegende Firma AirTran Airways. Diese 1994 aus der kleinen Conquest Sun Airlines hervorgegangene Fluggesellschaft setzt ebenfalls ältere Flugzeuge ein, zehn Boeing 737-200. ValuJet will aus Imagegründen den Namen fallen lassen und ihre mittlerweile dreissig DC-9 umspritzen, damit die Erinnerungen an den Absturz in den Everglades der Vergangenheit angehören. Joseph Corr wird Präsident der neuen AirTran und hat erklärt, dass die Gesellschaft weiterhin gewillt sei, ab 1999 alle alten Flugzeuge mit neuen MD-95 zu ersetzen.

Crossair denkt über A320 nach

Gemäss «Flight International» hat Crossair die Verhandlungen über den Kauf eines Telefonsystems für ihre Flotte abgebrochen. Crossair wolle sich zuerst klar werden über die Ausrichtung der zukünftigen Flotte, bevor umfangreiche und teure Modifikationen und Installationen in den gegenwärtig betriebenen Flugzeugmustern getätigt werden. Ursprünglich sollte die Firma FlightLink die Telefonanlagen liefern, doch diese wurde Anfangs Jahr geschlossen, weshalb auf die Irische Jetphone ausgewichen wurde. Diese wollte Crossair in einen Zehnjahresvertrag einbinden, was den Zeithorizont bezüglich Flottenplanung weit überschritten hätte. Die MD-80 sollen noch zwei bis drei Jahre bleiben, dann stehen entweder die neuen MD-95 zur Diskussion oder ein Flugzeug

der A320-Familie, zitierte «Flight» Crossairs Vizepräsident Produktmanagement, Josef Felder.

«Classic» TriStar

Die Chartergesellschaft British World Airways hat von Cathay Pacific eine ihrer älteren Lockheed TriStars gekauft. Es ist das grösste Flugzeug der sonst nur Turboprops einsetzenden BWA. Sie wird die TriStar nicht für sich, sondern für eine israelische Gesellschaft mit dem Namen «Classic Airways» fliegen. Diese wurde 1995 gegründet und flog bisher Frachtcharter mit einer Antonov 124 und einer Ilyushin 76. Nun will sie in den lukrativen Passagiercharter einsteigen - und dem Namen verpflichtet natürlich mit einer über zwanzigjährigen «klassischen» Maschine.

Deutsche Britannia

Nach British Airways setzt nun auch Britannia zum Sprung auf den lukrativen deutschen Markt an. Für den Präsidenten von Britannia war der Absturz der Birgen Air 757 von Puerto Plata und die darauf folgende Sensibilisierung deutscher Reisender auf Sicherheitsstandards Grund für diesen Schritt. Er will ab November mit einer neuen Boeing 767-300 mit 328 Sitzplätzen (Deutsche lieben's engl!) beginnen und plant den Einsatz einer zweiten für den Frühling 1998. Je nach Geschäftsentwicklung wird die deutsche Tochterfirma anschliessend weiter expandieren.

Erste Kunden für die neuen A340

Air Canada hat sich für Airbus entschieden. Ab 1999 werden die Boeing 767 sowie 747 «Classic» durch A330 und A340 ersetzt. Für die langen Strecken von Kanada nach Asien sollen ab 2002 bis zu zwanzig der von Airbus Industries vorgestellten A340-500 und -600 mit 308, resp. 360 Sitzen gekauft werden. Damit wird Air Canada zu einem Unternehmen mit nur Airbus Flugzeugen - abgesehen von RegionalJets für die Kurzstrecken.

Virgin Atlantic ist als «Launch Customer» für die A340-600 aufgetreten, man spricht von 16 Flugzeugen. Olympic Airways wird ihre Boeing 747 ebenfalls durch sechs A340 ersetzen. Auch Cathay sowie Singapore Airlines sind an der Ultralangstreckenversion A340-500 interessiert, allerdings möchten sie eine um 850 km grössere Reichweite, 16'250 km!

Swissair mit Sabena-Konkurrenz

Die junge CityBird, die mit zwei MD-11 von Brüssel aus billige Charterflüge anbietet und Sobelair das Leben schwer macht, wird ihre Flotte im nächsten Frühling mit zwei Boeing 767ER verdoppeln. Ausserdem stehen im Dezember 1998 und Januar 1999 zwei MD-11 Frachter zur Ablieferung an. Denn seit Sabena ihre Jumbo- und DC-10 Kombis verkauft und durch A330 und A340 ersetzt hat, gibt es einen Engpass im Frachtsektor. So hat Swisscargo kurzerhand allen verfügbaren Frachtraum an Bord der zwei CityBird MD-11 gekauft!

Kein Uran mehr bei Swissair

Um allen Diskussionen über die Gefährlichkeit von («abgereichertem») Uran als Balancegewicht bei Seiten-, Höhen- und Querrudern ein Ende zu bereiten, hat



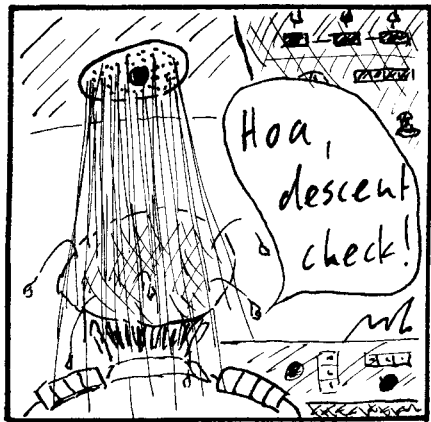
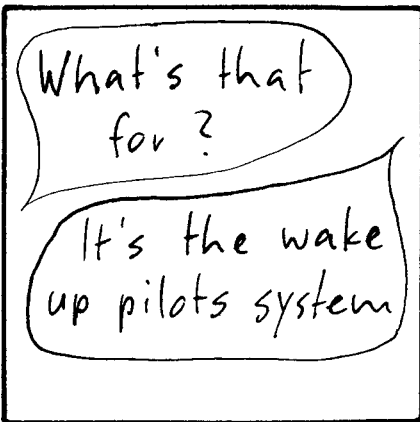
Swissair veranlasst, dass bei unseren betroffenen 3 Jumbos (siehe RUNDSCHAU 3/97) bei nächster Gelegenheit wieder Wolfram verwendet wird. Bei der Ablieferung waren sie wohl so ausgerüstet, aber bei Überholungsarbeiten bei KLM wurden einige der Gewichte ausgetauscht.

Überraschung Randwirbel

Messungen von Randwirbeln an grösseren Flugzeugen mit einem neuen Laser-Radar haben wertvolle neue Erkenntnisse gebracht, die frühere Forschungen nicht gezeigt hatten. Deshalb will die Civil Aviation Authority in England die Forschungen weiter treiben. Bei einem Jumbo haben 3000 Einzelaufzeichnungen gezeigt, dass die Randwirbel vorerst für 15 bis 30 Sekunden sinken, um dann 50 Sekunden höher zu steigen, bevor sie langsam schwächer werden.

Hochfliegender Pfadfinder

Drei Tage nach dem 4. Juli, als das Robotfahrzeug «Pathfinder» auf der Marsoberfläche aufsetzte, sorgte ein weiterer, atmosphärengebundener «Pathfinder» für kleinere Schlagzeilen. Dieser achtmotorige, mit Elektrizität aus Solarzellen gespeiste, fragile fliegende Flügel setzte einen neuen Höhenweltrekord mit 71'500 ft. Er startete morgens um 8.34 Uhr in Hawaii und erreichte seine maximale Höhe um 15.37 Uhr. Dort blieb er für eine Viertelstunde, bevor er den Sinkflug begann. Damit der Rekord anerkannt wird, hätten bereits 90 Sekunden Horizontalflug gereicht. Die Solarzellen lieferten rund 800 Watt weniger Leistung als bei früheren Flügen - weil der Himmel wolkenlos war und deshalb wenig Sonnenlicht auf die ebenfalls aktive Unterseite der Solarzellen reflektiert wurde.



High-tech Modellflug

In den USA lösen Modellflugzeuge mehr und mehr die bemannte Prototypenfliegerei ab. Das vierte solcherart erprobte neue Flugzeugkonzept dieses Jahres stammt aus der Werkstatt von McDonnell Douglas (die drei früheren haben wir in der RUNDSCHAU 3/1997 vorgestellt). Mit dem 6%-Modell sollen die Eigenschaften eines futuristischen Passagierflugzeuges mit 85,4 Metern Spannweite, 13 000 km Reichweite und 800 Sitzen untersucht werden. Das BWB (blended-wing-body) genannte Flugzeug ist eigentlich ein Nurflügler mit einer walfischähnlichen Rumpfausbildung und wurde von Studenten der Stanford University nach Vorstellungen von McDonnell Douglas gezeichnet und gebaut. Der Erstflug im Juli war vielversprechend und leitete eine Serie Versuche über die Kontroll- und Steuergesetze dieses «per design» unstablen Flugzeuges ein.

Absturz mit 29

Nächstes Jahr wäre die DC-8-61 dreissig Jahre alt geworden, aber sie schaffte es nicht mehr. Während des Startrollvorganges für den Frachtflug von Miami nach Santo Domingo mit 40 Tonnen Textilien an Bord gab's ein Problem mit einem Triebwerk, was dazu führte, dass das Flugzeug 400 Meter nach dem Pistenende wieder Bodenberührung bekam und in Flammen aufging. Der steile Anstellwinkel nach dem Start und das hin und her pendelnde Flugzeug könnten auch darauf hinweisen, dass die Ladung nicht richtig balanciert war

oder während des Rollens nach hinten gerutscht ist. Die drei Besatzungsmitglieder und ein Frachthelfer kamen ums Leben. Das Flugzeug flog für die Firma «Fine Air», die gemäss FAA schon mehrmals mit überladenen Flugzeugen gestartet sei.

Überschlag überlebt

Einen spektakulären Unfall gab es am 31. Juli in Newark, als eine MD-11 der Frachtgesellschaft FedEx hart landete (zwar zeigte das Messgerät «nur» 1,67 g an), dann wieder für drei Sekunden in der Luft war und wieder mit 1,7 g auf die Piste kam. Sie war in einer leichten rechten Querlage, was möglicherweise dazu beigetragen hat, dass der rechte Flügelspant in diesem Moment brach. Die ab diesem Punkt gefundenen Schleifspuren des rechten Triebwerkes auf der Piste deuten darauf hin, dass der ganze Flügel abgerissen wurde. Die MD-11 verliess die Piste nach etwa 1000 Meter und muss plötzlich auf ein Hindernis getroffen sein, denn der Rumpf und der linke Flügel überschlugen sich und kamen auf dem Rücken liegend, mit der Nase wieder in Anflugrichtung zeigend, zum Stillstand. Auch der rechte Flügel schaffte es bis dorthin. Das rechte Hauptfahrwerk rollte hingegen auf der Piste weiter bis fast ans Ende.

Als ein Wunder zu bezeichnen ist, dass die beiden Piloten und drei Frachtleute mit nur kleinen Verletzungen aussteigen konnten. Die Flügelwurzel und das Fahrwerk wurden nach Long Beach zu Douglas geschickt, damit unter Aufsicht des NTSB der Grund des Bruches herausgefunden werden kann.

Korean Air: Falsch navigiert?

Erste Ermittlungen aufgrund des Cockpittonbandes und des Flugdatenschreibers der in einen Hügel geflogenen Boeing 747-300 der Korean Air in Guam vom 6. August lassen darauf schliessen, dass sich die Besatzung vollkommen sicher fühlte. Der Gleitweg der Piste war seit dem 7. Juli zu Erneuerungszwecken abgeschaltet worden und das Überwachungsradar des Flughafens war ebenfalls nicht funktionsfähig. Dies war der Besatzung bekannt. Sie wurde für einen Localiser-Anflug eingewiesen. Der VOR/DME Sender (der Richtung und Distanz anzeigt) befindet sich auf dem 200 Meter hohen Hügel sechs Kilometer vor der Piste, der zum Zeitpunkt des Unfalles in Wolken gehüllt war. Zudem wurde heftiger Regenfall gemeldet, also schwierige Sichtverhältnisse für einen Nachtanflug auf die Piste mit nur minimaler Anflug- und sogar ohne Mittellinienbeleuchtung. Der horizontale Flugweg des Endanfluges, aus den Aufzeichnungen des allerdings nur 20 Parameter aufzeichnenden Flugschreibers rekonstruiert, fand genau in der verlängerten Mittellinie der Piste statt. Der vertikale Flugweg scheint hingegen darauf hinzuweisen, dass die Besatzung den VOR/DME Sender auf dem Flughafen vermutete. Die verwendeten Anflugkarten verlangen hingegen, dass das VOR nicht tiefer als 250 Meter über Grund überflogen werden darf. Da sich die Boeing 747 in korrekter Landekonfiguration befand, gab das (wegen häufiger Fehlalarme modifizierte) GPWS keine Warnung.

Eigentlich wäre eine A300-600 für diesen Flug vorgesehen gewesen, die aber in Reparatur war, weil sie am 1. August bei einer Landung in Kimhai von der Piste geschlittert war. Dies ist bereits die dritte Boeing 747, die Korean Air verlor (1980 landete eine 747-200 ebenfalls vor der Piste und 1983 wurde eine 747-200 von den Russen abgeschossen). Ausserdem setzten Start- oder Landeunfälle in den Jahren 1989, 1991, 1994, 1995 und 1996 verschiedenen Flugzeugen von Fokker 28 bis MD-11 zu, während am 27. Juli 1989 eine DC-10 in Tripoli ebenfalls weit vor der Piste zu Boden kam, da die Besatzung (aus Treibstoffgründen?) einen Anflug bei Nebel bei ausgeschalteter ILS erzwang. Weniger die Schuld von Korean Air waren die Unfälle in den Jahren 1983, wo eine DC-10 mit einer auf einer falschen Piste startenden Piper zusammensties, und 1987, als eine Bombe eine Boeing 707 im Reiseflug zerstörte.

Im asiatischen Raum ist man wegen des unrühmlichen Sicherheitsstandards der Korean Air besorgt. Da Guam unter US-Protectorat steht, wird die Untersuchung vom NTSB (National Transport Safety Board) geleitet. Es hat bereits eine Empfehlung an die FAA herausgegeben, diese Art der Anflüge von der technischen und verfahrensmässigen Seite neu anzuschauen und höhere Trainingsanforderungen festzulegen. Schicksalhaft war die Flugnummer: KAL 801 (s. nächsten Artikel) hiess der Flug, bei dem am Schluss nur noch 32 der 231 Menschen an Bord überlebten.

Messflüge für TWA 800

Eine ebenso alte Boeing 747 wie diejenige, die vor einem Jahr als TWA 800 vor New York explodiert war, wurde von der Untersuchungsbehörde NTSB von Evergreen International Airlines gemietet. Das 27jährige Flugzeug wurde mit über 100 Messgeräten bestückt, die vor allem die thermischen Vorgänge im Rumpftank und den anschliessenden Räumen festhalten sollen. Neun Testflüge sind ab Juli geplant, alle mit derselben Treibstoffverteilung wie sie bei der TWA 800 festgestellt wurde. 50 Gallonen Kerosin befinden sich im Rumpftank und durch deren Verhalten bei verschiedenen Versuchsanordnungen erhoffen sich die Untersuchungsorgane Aufschluss über die Entzündung des Kerosin-Gas-Gemisches. Bisher gewann das NTSB die Erkenntnis, dass sich die Wärme, die von den drei Klimaanlageanlagen direkt unter dem Rumpftank abgegeben wird, höchst ungleichmässig verteilt. Nahe beieinanderliegende Kerosindämpfe wiesen bis 20 Grad unterschiedliche Temperaturen auf.

Ausserdem wird in Bodenversuchen an einem Rumpftankmodul nach Quellen von statischer Elektrizität gesucht, die stark genug wären, eine Explosion auszulösen. Auch die Auswirkungen der Vibrationen, die durch das Flugzeug beim Betrieb am Boden und in der Luft auf das Kerosin einwirken, sollen untersucht werden.

Für das FBI werden separate Testflüge gemacht: Bei einem Überflug über das technische Zentrum des FBI in Atlantic

City wurde die Wärmeabstrahlung der 747 gemessen, um zu untersuchen, ob sie ausreicht, für Infrarotraketen als Ziel akzeptiert zu werden.

Die Fluggesellschaften und verschiedene Hersteller haben eine Allianz gebildet, die die Einführung von Modifikationen verhindern soll, die die FAA aufgrund der bisherigen Untersuchungen verbindlich vorschlagen will. Die altbekannten Argumente lauten: Der eigentliche Grund des Absturzes wurde noch nicht gefunden, also machen wir keine kostspieligen Revisionen. Die Änderungen zielen aber darauf ab, die Tankanlagen älterer Flugzeuge generell sicherer zu machen.

Hilfe von «Guten» an die «Schlechten»

Die IATA hat die Unfallstatistiken analysiert und herausgefunden, dass 80% aller Unfälle von 20% der Gesellschaften verursacht werden. Deshalb ist ein erster Schritt auf das Ziel hin, bis im Jahr 2004 die Zahl der Unfälle zu halbieren, das Sicherheitsbewusstsein dieser Gesellschaften zu sensibilisieren. Dies soll dadurch geschehen, dass Experten derjenigen Gesellschaften, die eine gute Sicherheitsstatistik aufweisen und Erfahrung mit Schulungsprogrammen haben, mit ihren Kollegen in den «schlechteren» Gesellschaften gepaart werden. Letztere sollen während fünf Tagen eine intensive Schulung bei der «Gastgesellschaft» geniessen können. Das Programm soll Vorschriften, Organisation, Verfahren, Crew- und Risiko-

management sowie GPWS umfassen. Es wird dann erwartet, dass solcherart ausgebildete Sicherheitsleute von ihren Fluggesellschaften (in einer ersten Phase aus Lateinamerika und der Karibischen Region) unterstützt werden, das Gelernte weiterzugeben und eine Trendwende herbeizuführen.

Wer hat noch Geld zu verlieren?

Wie die «Schweizer Touristik» meldete, befasst sich eine Gruppe um den Branchenmann Max Laube sowie einem Angestellten der Jet Aviation mit der Gründung einer Schweizer Chartergesellschaft. Mit zwei Hundertplätzen soll eine Marktnische angepeilt werden und Charterflüge aus Basel, Genf und Zürich angeboten werden. 60 Millionen Franken werden benötigt, das Geld sei vorhanden, nun müssten sich die Investoren nur noch klar werden, ob sie es auch ausgeben wollten, erklärte Max Laube. Ein Schweizer Mittelsmann habe Freunde in den USA, denen er das Projekt schmackhaft mache. Eine Bank in Genf habe diese Firmengründung ebenfalls positiv beurteilt, allerdings brauche es bis zur Gründung wohl noch etwas Zeit, meint Max Laube, der schon dreimal eine etwas unglückliche Hand bei Investitionen gezeigt hatte.

Kein Shalom für Crossair

An der Generalversammlung vom 10. Juni hatte Moritz Suter die fröhliche Botschaft verbreitet, seine Crossair würde schon bald den Liniendienst nach Jerusa-

lem und Eilath aufnehmen. Er versprach sich durch seine Aufbauhilfe für die Palästinensische Fluggesellschaft sowie seinem Bekanntenkreis in Israel eine baldige Bewilligung. Doch jetzt hat er das Gesuch beim BAZL zurückgezogen: Zum einen wollen die Palästinenser (noch) nicht, zum anderen ist heute die Situation um Jerusalem alles andere als sicher. Vielleicht fliegt er jetzt eben Gaza an, erklärte Moritz Suter.

Fliegerbuchempfehlung

Ken Follett wird oft in einem Atemzug mit John le Carré und Frederick Forsyth genannt und ist bekannt für seine spannend geschriebenen Thriller, die oft im Agentenmilieu stattfinden. Sein erster Roman war «Die Nadel», die auf Deutsch bereits in der 37. Ausgabe erscheint. Mit «Die Säulen der Erde» hat er ein gewaltiges Epos über das frühe Mittelalter geschrieben.

Das 1991 erschienene Buch «Nacht über den Wassern» (Gustav Lübbe Verlag) habe ich erst kürzlich gelesen und empfehle es gerne weiter. Die Geschichte handelt von einer Atlantiküberquerung eines Flugbootes Boeing 314, genannt «Pan Am Clipper». Als letzte Möglichkeit, vor dem drohenden Krieg rasch die USA zu erreichen, drängen sich sehr illustre Leute mit den unterschiedlichsten Motiven für die Reise in den luxuriösen Rumpf. Einer der beiden Flight Engineers spielt eine zentrale Rolle und so lernen wir das Flugzeug vor allem aus seiner Sicht kennen. Die erste Etappe führt von

Wales nach Irland - und dann beginnen sich die Ereignisse während des Überfluges zu überschlagen.

Nur zwölf Exemplare Boeing 314 wurden gebaut, alle standen im Auftrag der Pan Am. Während des Krieges wurden einige an die US Luftwaffe verkauft und drei an England. Nach dem Weltkrieg hatten die Fluggesellschaften keine Verwendung mehr für Flugboote, also wurden die elf noch flugtüchtigen Maschinen verschrotet oder absichtlich versenkt. Heute kann man nirgends mehr eine Boeing 314 bewundern.

Ken Follett ist ein sehr genauer Schriftsteller und hat sich massenhaft Unterlagen über das Flugzeug, die Anlegestellen und die Navigation besorgt, damit er ein rundum zufriedenstellendes Bild der Operation der Boeing 314 sowie der Vorgänge rund

um das Flugboot geben kann. Ein aviatischer Leckerbissen, dem Spannung, Humor und sogar Erotik zugrunde liegen.

Deutsch für Fortgeschrittene

Vielleicht ist es eine Erscheinung übertriebener Höflichkeit, die jede Rede beginnt lässt mit: «Ich möchte Sie begrüßen ...» und aufhört mit «... möchte ich mich bei Ihnen bedanken». Die OK-Chefin Juliana Schwager-Jebbink schaffte es in ihrem Editorial im «Inflight» vom August 1997 mühelos, fünfmal zu «möchten». Darf ich Sie aber heute anregen, nicht zu «möchten», sondern zu tun: Begrüßen Sie, greifen Sie heraus, appellieren Sie, zeigen Sie, bedanken Sie sich, retten Sie sich vor dem unsäglichen «möchte»!

Henry Lüscher

Herrn Dr. Beyeler zum Interview mit ihm in der Rundschau 4/97

Sehr geehrter Herr Sturzenegger

Mit Interesse habe ich Ihr Interview mit mir in der Rundschau gelesen. Es gibt in allen wesentlichen Aussagen unser Gespräch in fairer Weise wieder und ich hoffe, dass es zu einem besseren Verständnis zwischen der Welt des Cockpits und der Technik beiträgt.

Allerdings musste ich mit grossem Befremden Kenntnis nehmen vom Artikel «SR Technics Insider Information», den Sie in der Form eines «Koreferats» unserem Interview folgen lassen. Ich finde es höchst unfair, mit mir ein Interview zu führen, und dabei diesen Teil Ihrer Übungsanlage zu unterschlagen. Dessen Inhalt basiert offensichtlich zu grossen Teilen auf persönlichen, ziemlich weit zurückliegenden Erfahrungen, die kaum bezug nehmen zu den heutigen Herausforderungen von SR Technics. Viele Behauptungen sind schlicht unrichtig, und werden auch nicht wahrer, wenn sie in einer Zwischenüberschrift aufgenommen werden:

- Der Mechaniker 2000 wurde nicht 1995 geboren sondern in der Reorganisation 1989. Die Umorganisation der Wartung und die Integration der IERA haben damit direkt nichts zu tun.
- Weder McKinsey noch das Manage-

ment haben sich verschätzt, was den Aufwand bei der Einführung des A320 betrifft. Allerdings haben unsere klaren Vorgaben auch einiges dazu beigetragen, dass heute Swissair im Kurzstreckenverkehr dank tieferer Kosten die bitter nötigen Resultatverbesserungen erzielen kann.

•Das Problem nicht funktionierender Erst-Klass-Sitze hat mit der überstürzten Beschaffung für das Produkt 97 zu tun und kaum etwas mit fehlender Wartungskapazität.

•«Drittleistungspotential vergeben» ist eine Beleidigung für alle an der Akquisition und Ausführung von Drittaufträgen beteiligten Personen. Es stand bei uns am Anschlagbrett, dass wir 1996 über 100 Mio. Fr. mehr an Drittaufträgen ausgeführt haben als ein Jahr zuvor. Unsere Drittaufträge waren so hoch wie zu den besten KSSU Zeiten, jetzt allerdings hart erkämpft gegen starke Konkurrenz. Sie haben auch entscheidend zu unserem guten Resultat 1996 -und damit zur Auszahlung der Erfolgsprämie - beigetragen.

•Die Behauptung, bei uns sei die Legalität angekratzt, ist besonders perfid und unwahr. Jede Arbeit wird von einem vorschriftsgemäss zugelassenen Mechaniker ausgeführt und/oder überprüft, in voller Übereinstimmung mit den be-

hördlichen Vorschriften. Kein Mitarbeiter hat die Erlaubnis, hier auch nur den kleinsten Kompromiss zu machen.

Es steht ausser Frage, dass viele unserer Mitarbeiter in der letzten Zeit durch die persönliche Angst um den Arbeitsplatz und die rasche Kadenz von Veränderungen verunsichert sind, und dass darunter auch die Stimmung im technischen Betrieb gelitten hat. Es steht Ihnen unbenommen zu, diese Stimmung in einem entsprechenden Interview einzufangen.

Ihre Interviewpartner drücken allerdings über weite Strecken nicht ihre persönlichen Eindrücke und Sorgen aus, sondern «spielen Management» auf der Basis falscher Annahmen und aus dem Zusammenhang gerissener Beobachtungen. Bei derart sensitiven und subjektiven Aussagen gehört es meines Erach-

tens zur selbstverständlichen redaktionellen Sorgfaltpflicht, auch die Meinung der Verantwortlichen einzuholen und wiederzugeben. Mein Interview konnte diese Funktion nicht erfüllen, da ich vom Inhalt des zweiten Beitrags keine Kenntnis hatte.

Mit Ihrem Vorgehen erweisen Sie unseren Bemühungen, die Zusammenarbeit in der Schicksalsgemeinschaft OT auch in der neuen Konzernstruktur zu verstärken, einen Bärendienst. Unsere Mitarbeiter sind in der überwiegenden Mehrheit hochmotiviert und gewissenhaft, dazu liefern wir jede Woche etliche Beispiele von Sondereinsätzen zur Gewährleistung der hohen technischen Zuverlässigkeit und Sicherheit. Ich lade Sie ein, davon ein aktuelles Stimmungsbild in unserer Firma einzufangen. ■

Flugsicherung - nationale und internationale Interessen

In der letzten Rundschau erschien ein Artikel über die Bemühungen zur Errichtung eines binationalen Flugsicherungscenters in Genf. Dabei fehlen einige gewichtige Argumente und der ganze Artikel erschien doch etwas einseitig. In der Flugsicherung widerspiegeln sich heute nationale (regionale) und internationale Interessen. Daß sich solche nicht ganz einfach unter ein und denselben Hut bringen lassen, soll folgender Artikel aufzeigen.

**Max Büchler -AEROCONTROL
SWITZERLAND**

Nationale Interessen

Der interkontinentale Airport Zürich lebt in Abhängigkeit vieler wichtigen Einrichtungen, darunter auch von einer gut funktionierenden Flugsicherung. Die regionale wie nationale Bedeutung vom Flughafen Zürich darf dabei in keiner Weise gefährdet werden. Als Hub steht dieser nämlich im direkten Wettbewerb mit anderen Großen seiner Art (Frankfurt, Paris, Amsterdam, München etc.). Eine sinnvolle «flugsicherungsmässige» Bewirtschaftung eines Flughafens dieser Größe benötigt eine gehörige Portion Luftraum (Radius 100NM, bis FL 290). Wenn sich dabei der Standort der be-

treffenden Flugsicherung in nächster Nähe zum betreffenden Flughafen befindet, ist daß der guten Zusammenarbeit nur dienlich. Im Falle von Zürich besteht in der unmittelbaren Grenznähe zu Deutschland eine anspruchsvolle Problematik, welche große Aufmerksamkeit in einer allfälligen Zusammenarbeit verdient. Im heutigen Zeitpunkt wird der süddeutsche Raum (ca. 50 NM von swisscontrol kontrolliert, um einen optimalen An/Abflug in Zürich zu gewährleisten. Aus diesen Gründen macht es wenig Sinn, diesen ganzen Betriebszweig der swisscontrol in ein binationales Kontrollcenter in Genf einzubringen, welches örtlich eine grosse Distanz entfernt liegt und wieder die Form einer staatlichen Unternehmung erhalten könnte.

Internationale Interessen

Ab FL300 dient der Luftraum (von militärischen Interessen einmal abgesehen) durchwegs internationalen Interessen. Der Transitverkehr ist in diesem Bereich vorherrschend und soll deshalb auch vorwiegend auf direktem Weg geführt werden. Zu diesem Zweck ist eine enge Zusammenarbeit zwischen nationalen Flugsicherungen durchaus wünschenswert. Im Fall von Schweiz/Frankreich mit den erwähnten Studien ZOE (Zone

d'Echange) hat man bereits begonnen, die Erkenntnisse in der Praxis durch neue Linienführungen anzuwenden. Dabei treten zwar immer noch nationale oder operationelle Interessen zu Tage (ein Staat will bei richtungsgetreuten Luftstrassen Linksverkehr, der andere eben Rechtsverkehr). Diese sind aber meistens mit gutem Willen überbrückbar. Eine solche Zusammenarbeit brachte bereits jetzt große Kapazitätssteigerungen welche sogar kurzfristig realisiert und bei ehrlichem Einsatz noch weiter ausgebaut werden könnten. Dabei können ohne Investitionen und schwierige politische Manöver Sofortwirkungen erzielt werden, welche sich im Bereich der erwähnten Kapazitätssteigerungen bewegen. Mittel-bis längerfristig soll die Schweiz durchaus im oberen Luftraum eine enge Zusammenar-

beit mit seinen Nachbarn ausüben um einen noch optimierten Verkehrsfluss anzustreben. Dabei muß aber unbedingt neben Frankreich auch Deutschland als Partner in Erwägung gezogen werden, ähnelt doch die DFS (Deutsche Flugsicherung) der swisscontrol um einiges mehr als das französische Pendant. Einer solchen Zusammenarbeit ständen wir Zürcher FVL, auch im Interesse der Luftraumbenützer, sehr positiv gegenüber. Eine besondere Beachtung verdienen bei diesen Vorgängen möglicherweise übereilte, weil politische Entscheidungen, sollten sie aus den momentanen Sachzwängen heraus gefällt werden (FLORAKO, EU-Verhandlungen). Diese könnte sich durchaus zum Nachteil von Flugsicherung und ihren Kunden entwickeln. ■

F/O - Kommission

Die F/O - Kommission besteht wie der Name schon sagt aus Copiloten. Im Moment sind dies Ueli Jäger (F/O MD 11), Sergio Pulitano (F/O A320) und meine Wenigkeit. Bei Bedarf können wir die Gruppe auch um einen oder mehrere Copis erweitern.

Unser Aufgabengebiet ist nicht scharf abgegrenzt, wir sind eher eine allgemeine Unterstützungsgruppe mit den folgenden Hauptaufgaben :

Unterstützung des Vorstandes

Wir unterstützen den Vorstand bei zeitaufwendigen Abklärungen und bei der Erarbeitung von Lösungsvorschlägen. Wir versuchen auch Nachwuchs für Verbandsfunktionen aus den Reihen der Copiloten zu gewinnen.

Mitarbeit bei Projekten

Wir arbeiten bei diversen Projekten mit und entlasten so den Vorstand von Detailarbeiten.

Ansprechpartner für Copis

Wir stellen falls nötig den Informationsaustausch zwischen Vorstand und Copiloten sicher. Als Mittel dazu findet unter anderem bei Bedarf und Interesse der Copihöck statt.

Daneben haben wir als dauernde Aufgabe die Betreuung des Mitarbeiterpools

gefasst. Der Mitarbeiterpool soll die Suche von geeigneten Aeropersmitgliedern für spezielle, temporäre Aufgaben erleichtern (Bsp: Bei der Einführung eines neuen Computernetzwerkes würden wir Mitglieder mit EDV-Kenntnissen um ihre temporäre Mitarbeit anfragen). Im letzten Winter haben wir das uns betreuende Vorstandsmitglied, Christian Frauenfelder, bei der Ausarbeitung der Informationskampagne betreffs Charter Leisure unterstützt. Zudem sind wir im Moment an der Ausarbeitung eines Konzeptes zur Solidarisierung der Mitglieder im Krisenfall.

Der Sitzungsrhythmus und der Zeitaufwand sind stark auftragsabhängig. Im Durchschnitt haben wir alle 1-2 Monate eine Sitzung und jeder hat für ca 1/2 - 1 Tag «Hausaufgaben».

Der Copihöck köchelt im Moment auf sehr kleinem Feuer, da durch die vielen Informationsveranstaltungen und die strengeren Einsätze das Interesse eher klein ist. Sobald aber wieder neue Copis in die Swissair eintreten oder das Interesse steigt, werden wir selbstverständlich wieder vermehrt den Höck veranstalten.

Alles in allem kann man sagen, dass die Arbeit bei der F/O-Kommission sehr abwechslungsreich und interessant ist.

Alex Dysli (F/O MD 11)

La commission «Romands» (CMR)

Beaucoup d'entre-vous ont déjà d'une façon ou d'une autre entendu parler de la commission «Romands». Afin de répondre à certaines de vos questions et peut-être aussi pour en générer, voila une petite présentation de cette commission de l'Aeropers.

La commission «Romands» est la cheville ouvrière du Comité Central (Vorstand) dans toutes les affaires touchant a la Romandie. Le mandat de la commission «Romand» est donc de représenter et de défendre, dans les limites du contrat collectif de travail (CCT), les particularités romandes auprès du «Vorstand» et de Swissair.

Elle est active dans la création, la modification et le respect de l'annexe C du CCT, soit les statuts Romands.

Elle veille au bon déroulement des voyages de service entre GVA et ZRH des membres de cockpit romands en étant leur représentant auprès des services de Swissair concernes.

La CMR a été a l'occasion active, et elle le sera a nouveau si le besoin se faisait sentir, dans la défense de la place genevoise, je pense ici a la diminution de la maintenance a GVA ainsi qu'a la suppression du dispatch.

Les projets actuels sont:

- La mise en application des nouveaux statuts qui sont maintenant signes.

- La mise a jour du guide pratique à l'attention des romands.

- La mise en place de nouvelles procédures de réservation et d'enregistrement par informatique (vidéotext, internet, billet ATB). Ce projet est lie au développement que SWR donne a ces nouveaux moyens.

La commission «Romands», aussi appelée Comité Romand car ses membres sont élus lors de l'assemblée des romands (puis confirmes dans leur fonction par le Vorstand), est formée par Philippe Bozonnet (capt.A320), Philippe Petignat (copi MD11), Manuel Schmid (capt. A320) et moi-même (copi MD11). Comme la commission vient d'être renouvelée a 50%, les dicastères, mis a par la présidence, n'ont pas encore été définis.

La commission siège en moyenne 4 fois par année. La charge de travail dépend énormément des conséquences des décisions prises par Swissair. Une assemblée générale des romands a lieu une fois par année dans les semaines précédant assemblée générale de l'Aeropers.

Le côté social est pris en compte lors d'une sortie avec les familles en automne. Il est à noter que l'intérêt des romands ne se limite pas qu'à leur commission. Plusieurs d'entre nous siègent

aussi dans d'autres commissions, telles que les commissions d'engagement, flusiko, etc.

Voilà, de façon non exhaustive, la présentation de la commission «Romands».

J'ose espérer que ce petit aperçu vous a donné l'envie d'en savoir plus. C'est

avec plaisir que chaque membre de cette commission répondra à vos questions.

Bon vol à tous, et surtout. . . bienvenue en Romandie.

Daniel Gonvers

Outsourcing by Airlines

(CF) Unser ECA Vertreter (European Cockpit Association), Roland Born (F/O MD-11), besuchte am 2. Juli 1997 das „Outsourcing Seminar“ der ECA in Brüssel. Die Zusammenfassung von Roland Born möchten wir Ihnen nicht vorenthalten. Speziell interessant ist dabei die Philosophie der Southwest Airlines, die von unseren Managern immer wieder als wirtschaftliches Vorbild präsentiert wird. Unangenehme Punkte werden dabei gerne ausgeblendet, denn wie die USA zeigt, ist Liberalisation (Deregulation) noch lange nicht gleich Outsourcing (Auslagerung).

Experience from the Liberalisation in the US (Duane Woerth)

After the shake-up the market is divided as following:

- 80 % of the market is held by 4 airlines (American, United, Delta, Northwest)
- 17 % by 3 airlines (USair, TWA, Southwest)

That means: 97% is held by 7 airlines!

Those airlines have outsourced the following divisions:

- Catering (except Southwest !)
- Ramp Services (except Southwest !)

They have put the weight not only on

cost reduction, but also on revenue augmentation. Southwest, the most successful airline in the US since 20 years has a different approach: They keep everything in order to have control on very short turnover times. They have the highest union rate, best loyalty, most vertical integration in the industry.

The US majors have not outsourced (or less than Europe):

- maintenance and cargo

By the way, the airlines strongly advocate employee ownership and board seats !

The Cabin Crew View: ITF

One of the biggest dangers is, that the workforce become stateless. They don't know under which law, insurance, contract the crews are. That's what the companies want: a legal void and years of procedures to clarify the exact status, for example in case of pregnancy.

Flight Crew View (Bill Archer) and Safety (Ted Murphy)

Responsibility is here the big word. The biggest problem is: Who is responsible in case of an accident when everything is outsourced? Liberalisation should have taken place at the same time as harmonisation.

- 50 % of the world fleet is owned by 20 big airlines: 38 hull (complete) losses

• The rest is owned by 452 airlines: 184 hull (complete) losses!!

The cultural element is becoming the most important one in CRM (Cockpit Crew Resource Management). That's where outsourcing is most active, i.e. british pilots, contract based in Hongkong, working for Ansett and flying for Alitalia...

Cargo operation is approx. 10-15 % of

all operations, but is responsible for approx. 50 % of all accidents. Cargo is the sector where cheap operators are most active, with very bad conditions of employment and obvious implications on safety. Many of those operators (Gemini, Atlas etc.) use our callsign (Swissair, Lufthansa, etc...). ■

WAKE TURBULENCE IN THE NORTH ATLANTIC

(CF) The International Federation of Air Line Pilots' Association (IFALPA) möchte die Wake Turbelence Situation über dem Atlantik genauer untersuchen. IFALPA ist deshalb mit der unten folgenden Anfrage an die AEROPERS gelangt, entsprechende Reports bei den CCMs einzuholen. Wir möchten alle Mitglieder bitten, entsprechende Reports an den Flusiko Verantwortlichen der AEROPERS, Mike Fraser (Capt. B-747, Box 1069) zu schicken. Vielen Dank !

Ladies and Gentlemen,

Since the advent of Reduced Vertical Separation Minima (RVSM) in the North Atlantic, wake turbulence incidents have increased.

The increase of these incidents has caused great concern amongst ICAO, IATA and IFALPA.

To identify the frequency of these incidents it is now imperative that a dossier of incidents be compiled for presenta-

tion at ICAO. In order to facilitate the investigation IFALPA is working together with IATA in the creation of this dossier. Please disseminate the contents of this letter to as many of your Association members as possible, by whatever means, stressing their role in this task.

For the investigation to be scientifically accurate, reports are required from as many sources as possible and should contain the following information to enable corroboration of meteorological conditions:

- Flight Number:
- Date and Time:
- Altitude:
- Number of aircraft involved:
- Severity of Turbulence:

Your co-operation in this is very much appreciated as without your assistance nothing will be done to rectify the present situation.

Captain Thomas J. Kreamer (IFALPA) ■

AEROPERS-MONTHLY - RUND- SCHAU 4/97

JUNI

16. - 20. Peter Nagl, Urs Enz, Hannu Ruprecht, Christian Frauenfelder, Christoph Huber, Stephan Künzli, Urs Schöni, Thomas Stefanini, Christof Wepf und Felix Kuster sind am jährlich stattfindenden Vorstandsseminar im Seminarhotel am Ägerisee.

18. Peter Nagl nimmt am Debriefing für die in Brazzaville blockierte Crew teil.

24. Christian Frauenfelder, Viktor Sturzenegger und Felix Kuster begrüßen die SLS-Klasse 4/95 im Sekretariat und stellen die AEROPERS vor.

27. Urs Enz trifft sich mit M. Bocion/SR-OPB und G. Ambühl/SR-OCD zum Thema Bidding System.

Peter Nagl diskutiert mit Christian Schulthess über die Problematik der Senioritäts-Einreihung der ehemaligen BBCTA-Piloten.

30. Peter Nagl trifft sich mit K. Brändli/SR-OQ.

Hans Kok und Peter Nagl sich mit J. Marx/SR-DP, A. Kaufmann/SR-P, B. Schär/SR-O, B. Keller/DPZ und U. von Arx/SR-DPU zum Thema VEF.

JULI

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

4. Urs Schöni tagt mit der Senioritätskommission.

9. Peter Nagl trifft sich mit Mr. Jeffrey G. Katz zu aktuellen Themen.

10./11. Urs Enz hilft mit, die neue ISDN-Telefon-Anlage zu installieren.

11. AEROSANA/APVK: Die neuen Vorstandsmitglieder sind nun gewählt. Zur Begrüssung wird ein kleiner Apéro organisiert.

Christian Frauenfelder tagt mit der Ausländerkommission.

Peter Nagl und Christian Frauenfelder treffen sich mit zwei Vertretern der PILASCAS und besprechen Probleme der Wartelisten seniorität.

Alex Dysli, Vorsitzender der FOK trifft sich mit Hans-Ulrich Schürer.

12. Der Vorstand und das Sekretariat sind bei Anselmo Caluori zu einer hervorragenden Abschiedsparty eingeladen.

13. - 15. Peter Nagl und Hannu Ruprecht fliegen nach Cincinnati und nehmen an einer Vorstandssitzung der Delta-Piloten-Union teil.

14. Thomas Stefanini trifft sich mit J.-P. Tappy/SR-OCA bezüglich ALBANA.

14. - 19. VS-Woche, mit mindestens drei Tagen Vorstandssitzung

15. Peter Nagl, Hannu Ruprecht und Urs Enz bereiten das erste Global Excellence Meeting vor.

16. Hans Jörg Müller bereitet sich mit dem Vorstand auf das ALBANA-Monats-Gremium vor.

Der Crossair-Verband (CCP) mit Sitz am Ewigen Wegli 10 lädt den Gesamtverband und das Sekretariat zu einem Welcome-Apéro ein.

Hans Jörg Müller ist am ALBANA-EPM-Monatsgremium.

Im Vorstand zu Gast ist John Hüsey, Security-Delegierter des Dachverbandes.

Peter Nagl trifft sich mit zwei Mitgliedern und mit den Herren Kuhn/Keller von der VEF.

17. Am ALBANA-Steuer-gremium nehmen teil: Peter Nagl, Urs Enz, Hannu Ruprecht, Thomas Stefanini, Christof Wepf und Felix Kuster und am ALBANA-

Monatsgremium: Thomas Stefanini, Urs Enz, Christof Wepf, Urs Schöni und Hans Jörg Müller.

Peter Nagl trifft sich mit Herrn H. Goetz zu allgemeinen Themen und anschliessend mit B. Schär/SR-O bezüglich gemeinsames Weiterbildungs-Seminar SR/AP.

18. Peter Nagl nimmt am Assessment SR-OCO Stellvertreter teil.
19. Zur grandiosen Überraschungsparty bei Felix Kuster trifft sich der Gesamt-Vorstand, um mit ihm und seiner Frau Gerda, sein 10-jähriges Firmen-Jubiläum zu feiern.
21. Peter Nagl, Thomas Stefanini, Urs Enz, Christof Wepf und Christian Frauenfelder treffen sich mit der kapers, Herr Schaub/SR-OY und Vertretern der Flughafenpolizei zum Thema unruly PAX; anschliessend findet die Dachverbandssitzung statt.
22. Peter Nagl und Thomas Stefanini treffen sich mit den Herren Ph. Bruggisser und Katzu allgemeinen Themen.

Peter Nagl und Urs Enz nehmen an einer Sitzung mit R. Hildebrand/SR-OTF und R. Eickstädt/SR-OTA zum Thema Pilotenausbildung und Swissair Aviation School teil.
23. Urs Enz trifft sich mit M. Bocion/SR-OPB und G. Ambühl/SR-OCD zum Thema Bidding System.
24. Zu einem Vieraugengespräch treffen sich Peter Nagl und Ph. Bruggisser.
- 25.-28. Erstes Global-Alliance Meeting in Zürich, an welchem folgende Verbände teilnehmen: Delta Mec, Singapore ALPA, ABPNL (Sabena), BRB (Austrian) und Finland (SLL). AEROPERS-seitig nehmen teil: Hannu Ruprecht, Christof Wepf, Peter Nagl und Urs Enz.
28. Urs Enz trifft sich mit Th. Neuenschwander/SR-OPC und der kapers bezüglich gemeinsamen Rotationen.
29. Peter Nagl und Urs Enz besprechen mit B. Schär/SR-O, B. Müller/SR-OP die

Einführung des Body Time Modell.

Peter Nagl und Urs Enz treffen sich mit P. Wild (SR-Management-Pool) und H. Schmid/SR-ODS.

30. Peter Nagl und Stephan Künzli treffen sich mit Frau Klampfer und Frau Grote (ETH Zürich), P. Ernst /SR-OQF und B. Rügger/SR-OQ zu einem Studien-Projekt«Der Mensch in komplexen Systemen - ein Risikofaktor?».
31. Thomas Stefanini, Thomas Weder und Peter Nagl lassen sich von B. Müller/SR-OP und D. Silvestri/SR-OPC das Rotationsplanungs-System RODEO vorführen.

PENSIONIERTEN-STAMM

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

Datum: 26. August / 30. September 1997

Zeit: ab 14.30 Uhr

Ort: im Restaurant Welcome-Inn (Amtsstube) in Kloten

COPIHÖCK

Datum: Montag, 17. November 1997

Zeit: 19.00 Uhr

Ort: in der Swissair-Freizeitanlage, Bassersdorf

