

kapers kabine

Ausgabe • Issue 1/2021

Magazin der Gewerkschaft des Kabinenpersonals • Cabin Crew Union

Photo: Nelly Antoniadou on Unsplash

A hand is shown in the bottom left corner, holding a lit sparkler. The sparkler is in the center of the frame, emitting a bright, golden-yellow light with many small sparks radiating outwards. The background is a blurred sunset or sunrise over a body of water, with a warm orange glow near the horizon and a deep blue sky above. The overall mood is celebratory and nostalgic.

50 Jahre kapers

Impressum

Wirtschaftlich und politisch unabhängige
Zeitschrift der **kapers**, Gewerkschaft des
Kabinenpersonals, Kloten

Adresse für Verlag, Redaktion,
Anzeigenverkauf und Abonnemente:
Sekretariat **kapers**
Dorfstrasse 29a, CH-8302 Kloten
Tel: 043 2 555 777
www.kapers.ch
redaktion-kabine@kapers.ch

Redaktion:
Jörg Berlinger

Übersetzungen:
Doris Affolter
Dassa Smith

Insertionstarife, Probenummern und
Abonnementsbestellungen können beim
Verlag angefordert werden.
Jahresabonnement: Fr. 20.-

Layoutkonzept:
diezi.com

Druck:
Offset Haller AG

Auflage:
3'300 Exemplare

Erscheinungsdaten:
2 x pro Jahr

Verteiler:
Aktiv- und Passivmitglieder der **kapers**,
Direktion und Fachstellen der
Swiss International Air Lines Ltd.,
Edelweiss und AbonnentInnen

Nachdruck:
Erlaubt nur mit Quellenangabe, drei
Exemplare an das Sekretariat der **kapers**

Manuskripte/Unterlagen:
Für unverlangt eingesandte Manuskripte
und Unterlagen (Fotos etc.) kann keine
Haftung übernommen werden.
Der Verlag verpflichtet sich
nicht zur Rücksendung

Redaktions- und Insertionsschluss der
nächsten Ausgabe: **30. August 2021**

In dieser kabine

Editorial	1 - 4
Rêves et turbulences	5 - 7
50 Jahre kapers!	8 - 9
Politische Arbeit	10 - 11
Wahrnehmung des Stimm- und Wahlrechts	12 - 13
Gedanken zu 50 Jahre kapers im Jahre 2021	14 - 17
Krisenmodus 3.0	18 - 20
Les 50 ans de kapers et les 69 ans d'histoire de conventions collectives de travail	21 - 26
...bis dass der Märchenprinz wachküst...	29 - 31
Arm im reichen Zürich – Tiziana im Einsatz für die Kältepatrouille	32 - 35
Hoffen auf ein Happy End	36 - 37

› Editorial

Liebe Kolleg*innen

Vor einigen Wochen wurde das 50. Jubiläum der Einführung des Frauenstimm- und Wahlrechts im Jahr 1971 gefeiert. Viel zu spät hat auch die Schweiz endlich noch realisiert, was fast überall sonst bereits eine Selbstverständlichkeit war. Rein zufällig bin ich in einer Fotostrecke über das Ereignis auf ein Bild gestossen, das «Hostessen» und «Stewards» in Uniform zeigt, die gemeinsam vor einem Plakat für ein «Ja» zum Frauenstimmrecht werben.

Dieses Foto von 1971, das damals im Walliser Boten erschienen ist, ist aus zwei Gründen historisch bedeutend: Es zeigt nämlich neben dem Einsatz für das Frauenstimmrecht auch einen wesentlichen Grund für die Gründung der **kapers** nur wenige Monate später. Den «Hostessen» und «Stewards» ging es darum, endlich die gleichen Arbeitsbedingungen, Karriereaussichten und Löhne – ganz einfach den gleichen GAV für alle – zu haben. Die Überzeugung, dass man gemeinsam stärker ist und mehr erreichen kann als es jede*r für sich alleine jemals könnte, zieht sich durch die Geschichte unserer **kapers**. Auch wenn die Umstände dieses Jahr denkbar ungünstig sind für ein Jubiläum: Lasst uns die 50 Jahre **kapers** feiern!

Pierre-Yves Maillard, Präsident des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, eröffnet die erste Ausgabe im Jubiläumsjahr. In seinem Grusswort beleuchtet er die Bedeutung guter Arbeitsbedingungen und die Rolle der **kapers**. Die Stärke und der Kampfgeist der Gewerkschaften seien entscheidend für eine nachhaltige Zukunft des Luftverkehrs.

Joerg Drittenbass sass von 1992 bis 2006 im Vorstand der **kapers**. In seinem Artikel beschreibt er, wie es war, in den frühen 1970er Jahren in der Fliegerei anzufangen. Als Mitglied der «Vereinigung der Swissair-Stewards» hat er alles miterlebt: die Gründung der **kapers**, der erste gemeinsame GAV, 90% Organisationsgrad des Kabinenpersonals in der **kapers** in den 1980er Jahren, das Grounding, den Neustart der Swiss, die Übernahme durch die Lufthansa.

David Martinez gibt uns in seinem Artikel einen Einblick in die politische Arbeit der **kapers**. Er geht der Frage nach, wieso die **kapers** nicht jede Initiative oder jedes Referendum kommentiert und weshalb sie gewisse wiederum zwingend unterstützen sollte.

Für viele ist sie ein Ärgernis: die mal mehr, mal weniger tiefe Beteiligung der



Jörg Berlinger
Vorstandsmitglied der **kapers**

La dolce vita

Flughafen Zürich

Check-in 1
043 816 35 10

Check-in 2
043 816 85 78

Airport Center
043 816 35 43

www.flughafebeck.ch

STEINER  FLUGHAFEBECK

Mitglieder an **kapers** Abstimmungen und Wahlen. Fehlt das Interesse, mangelt es an Solidarität? Mehr über die Bedeutung der politischen Beteiligung erfährt ihr in Alexandra Meiles Artikel in dieser Kabine.

2001: In der Swissairkrise – der bis dahin schwersten Krise der Schweizer Luftfahrt – war er das Gesicht der **kapers** in der

Im Text Krisenmodus 3.0 illustriert Lukas Krupitza, wie das Coronavirus gleich mehrere Missstände in der Luftfahrt noch krasser zum Vorschein bringt. Ungerechte Lohnentwicklung, Niedriglöhne, späte und halbherzige Reaktion auf das Virus mit Blick auf die Gesundheit der Mitarbeitenden, ungesunde Konkurrenz mit immer noch günstiger werden Billigstanbiatern

Der geschichtliche Rückblick auf die **kapers** fällt der Präsidentin Sandrine Nikolic-Fuss zu. Auf Grundlage der wissenschaftlichen Aufarbeitung der **kapers**-Geschichte durch den Historiker Adrian Zimmermann zeichnet sie die wichtigsten Stationen und Meilensteine nach.

Wie sich zu spätes Eingreifen und zu lasche Prävention im Verbund mit Corona auswirken, beschreibt Thorsten Schilling in seinem Beitrag. Am Beispiel eines Alterszentrums, dessen Führung kein Gehör für die Mitarbeitenden hatte, ahnt man rasch: Es wird tragisch enden. Wie froh sind wir, dass die Tage wärmer werden und wir uns vermehrt draussen aufhalten und Andere treffen können. Wie es ist, obdachlos zu sein, und sogar im Winter keinen Ort zu haben, um sich aufzuwärmen – viele machen sich wohl darüber kaum Gedanken. Nicht so Tiziana Quaglia: seit sie vor einigen Jahren von der Kältepatrouille des Sozialwerks Pfarrer Sieber erfahren hat, engagiert sie sich freiwillig für die Stiftung. In dieser Kabine berichtet sie uns über ihre Tätigkeiten und teilt mit uns ihre Erlebnisse im Einsatz für Obdachlose in der Stadt Zürich.



Ausschnitt aus dem Walliser Boten vom 3. Februar 1971 zur kommenden nationalen Abstimmung über das Frauenstimmrecht.

Öffentlichkeit. Der damalige **kapers**-Präsident, Urs Eicher. In dieser Ausgabe teilt er mit uns seine Gedanken zu 50 Jahren **kapers** im Jahre 2021. Mit der Coronakrise kehrt selbst nach 50 Jahren **kapers** keine Ruhe ein.

– selbst innerhalb eines Konzern wie der Lufthansa. Er zeigt auch auf, was die Politik tun kann, um eine sozial- wie umweltverträglichere Luftfahrt zu erreichen und die Schweiz damit zur Vorreiterin zu machen.

Unsere Kolumnistin Monika Seeberger schaut sehr gerne chinesische Serien. Auffallend sei, dass diese selten ein Happy End hätten. Was ein Happy End in einer Serie mit der Aktualität zu tun hat, lesen wir in Monikas Kolumne.

Ich wünsche euch eine spannende Lektüre!

› Editorial

Dear colleagues

A few weeks ago, we celebrated the 50th anniversary of the introduction of women's suffrage in the year 1971. Far too late, Switzerland finally put into practice what had long since been taken for granted almost everywhere else in the world. By sheer chance I came across a picture in a photo gallery depicting the event, showing "hostesses" and "stewards" in uniform, who campaigned together for a "YES" to women's suffrage, in front of a poster.

There are two reasons why this picture from 1971, which was published in the "Walliser Bote" back then, is historically significant: Besides campaigning for women's suffrage, it actually shows an essential reason for the foundation of **kapers**, just a few months later. It was the aim of the "hostesses" and "stewards" to finally be granted the same working conditions, the same career opportunities and the same salaries – in a nutshell: the same CLA for all. The conviction that people are stronger when fighting together, than each one for him/herself could ever be, is running like a thread through the history of **kapers**. Even if

the conditions are about as unfortunate as can be for an anniversary this year: Let us celebrate 50 year **kapers**!

Pierre-Yves Maillard, President of the Swiss Federation of Trade Unions (SGB), is opening the first edition of the 'Kabine' in this anniversary year. In his greetings, he emphasises the significance of good working conditions and the role of **kapers**. He holds that the strength and fighting spirit of the unions are decisive factors for a sustainable future of air traffic.

Joerg Drittenbass was a **kapers** Board member from 1992 to 2006. In his article, he portrays how it was to start working in the aviation business in the early seventies. As a member of the "Association of Swissair Stewards", he witnessed it all: the foundation of **kapers**, the first joint CLA, 90% rate of unionisation of the cabin personnel within **kapers** in the 1980s, the grounding, the new start of Swiss, the integration into the Lufthansa Group.

David Martinez provides an insight into the political work of **kapers** in his article. He addresses the issue of why **kapers**



Jörg Berlinger
Board member of **kapers**

doesn't comment on every popular initiative and every referendum and why we should imperatively support some of them.

For many of us it is an irritating fact: the often more or less meagre voter participation in **kapers** votes and elections. Is it a lack of interest or the absence of solidarity? Alexandra Meile explains the significance of political participation in her article.

2001: During the Swissair crisis – the gravest aviation crisis in Switzerland so far – he was THE public face of **kapers**: the then president of **kapers**, Urs Eichler. In this edition, he shares with us his thoughts on the 50 years **kapers** anniversary in 2021. In view of the Corona crisis, calm isn't restored, not even after 50 years.

In his text 'Crisis Mode 3.0', Lukas Krupiza shows how the Corona virus ruthlessly uncovers a variety of shortcomings in the aviation industry. Unfair development of salaries, low wages, late and faltering reactions to the virus with regard to the health of employees, unhealthy competition with low cost carriers outdoing each other with rock-bot-



"Stewards" and "Hostesses" campaigned for women's suffrage in 1971. One of the pictures was then published in the Walliser Bote.

tom fares, even within a corporation like Lufthansa. He also points out what politics could do to make aviation socially, as well as environmentally acceptable and how Switzerland could become a pioneer in this area.

kapers President Sandrine Nikolic-Fuss has taken over the task of making a historical review of **kapers**. Based on the academic analysis of the history of **kapers** by the historian Adrian Zimmermann, she has compiled an abstract of the most important events and corner stones in the history of **kapers**.

In his article, Thorsten Schilling describes what consequences it may have,

if reluctance to act in time and a floppy prevention scheme meet Corona. Using the example of a nursing home where the management refused to listen to the employees ... guess what! It came to a tragic end.

Aren't we glad that the days are getting warmer, giving us the opportunity to spend more time outside and meet other people. How it must be to be homeless and not even have a place to warm up in wintertime, is probably something to which only few of us give much thought. Tiziana Quaglia is one of them: Ever since a friend of hers told her about the 'cold patrol unit' of the Charity Foundation Pastor Sieber, she has been working

as a volunteer for this foundation. In this Kabine, she reports about her activities and shares with us some of her experiences during her mission for the homeless in Zurich.

Our columnist Monika Seeberger likes watching Chinese series. What strikes her is the fact that they hardly ever have a happy ending. If you wonder what happy endings have to do with the present situation: you'll find out in Monika's column.

I wish you an enjoyable read!

FH GR Fachhochschule Graubünden
University of Applied Sciences

«Fliegen und
berufsbegleitend
studieren.»

Leandra Gubser,
Cabin Crew Member

Bachelorstudienrichtung
**Service Innovation
and Design**

Bachelor of Science
Teilzeitstudium
in Tourismus

Machen Sie sich fit für die beruflichen Herausforderungen von morgen – mit dem Teilzeitstudium Service Innovation and Design. Hier stehen Innovationen, kundenzentrierte Dienstleistungen und digitale Technologien im Mittelpunkt.

Weitere Informationen zum Studium:
fhgr.ch/sid

Bildung und Forschung. **graubünden**

› Rêves et turbulences

pour l'anniversaire d'un syndicat indispensable

kapers aurait sans doute rêvé d'un autre contexte pour fêter son 50^{ème} anniversaire. L'arrêt presque total de l'activité aérienne en raison de la pandémie met douloureusement à l'épreuve les salariées et salariés qui travaillent dans les avions ou les aéroports. Avec des salaires souvent déjà trop bas, le chômage partiel ne peut suffire, puisqu'il réduit encore ces revenus de 20%. Et, avec le temps qui passe, l'absence de perspectives de reprise rend la situation sociale encore plus lourde. La crise climatique avait déjà mis sous pression le secteur du trafic aérien. La pandémie et ses effets paralysants sur le droit et l'envie de voyager rendent l'avenir encore plus incertain.

Il y a pourtant des raisons d'espérer et de garder une part du rêve qui a conduit tant de milliers de jeunes femmes et de jeunes hommes à s'engager professionnellement dans un métier du secteur aérien. D'abord, la pandémie ne durera pas toujours. La vaccination, la médication, la meilleure compréhension de la réalité de la menace vont permettre au monde de retrouver bientôt de nombreuses libertés, dont celle de voyager. Et il existe des solutions pour rendre le trafic aérien compatible avec le respect du climat.

Ce qui ne changera pas en revanche, c'est la nécessité de s'organiser en syndicat pour rendre le rêve du voyage par les airs

compatible avec de bonnes conditions de travail. Et dans ce sens, la quantité des vols n'est pas une garantie. On l'a vu : pendant les décennies où le volume des vols a explosé, la précarisation des conditions de travail s'est accentuée. Ce qui fera la différence pour donner un avenir durable au trafic aérien, ce sera la force et la combativité de l'organisation syndicale. **kapers** a montré ces qualités. En négociant récemment des solutions collectives qui protègent l'emploi avec Swiss, il a réussi à limiter le choc lié à la pandémie et à développer un partenariat social crédible.

Pour l'Union syndicale suisse, **kapers** est un membre précieux. Depuis près de vingt ans dans nos rangs, il nous sensibilise à ce secteur d'activité important et nous apporte son expertise de la négociation avec un grand acteur économique. De notre côté, nous défendons ses intérêts en obtenant par exemple récemment au Parlement une amélioration de l'indemnisation du chômage partiel pour les bas salaires. Nous sommes également demandeurs d'une concertation nationale autour de l'avenir du secteur aérien avec l'Etat fédéral. Le personnel qui nous accompagne depuis des décennies dans nos vols vers l'ailleurs mérite un avenir et de bonnes conditions de travail. L'USS est fière de compter **kapers** dans ses rangs et lui souhaite un beau cinquantième anniversaire !



Pierre-Yves Maillard
Président de l'Union
Syndicale Suisse, USS



Kapitän Frank Pfister sagt Tschüss:

De Fränki seit vele liebe Dank und uf wederluege.

Liebe Besatzungen
Ihr habt aus meinem Beruf einen Traumjob gemacht. Wie oft habt Ihr mich bedient, mir tausende von Wassern, Kaffees, Essen kredenzt. Wie oft habt Ihr mir Eure Aufmerksamkeit, ein freundliches Lächeln geschenkt! Immer habt Ihr mit mir am selben Strick gezogen, höchst professionelle Arbeit verrichtet. Dafür danke ich Euch von ganzem Herzen. Am schönsten war, und das hat mich wirklich tief im Herzen berührt, wie Ihr mir immer wieder Eure Wertschätzung gezeigt habt! Das werde ich nie vergessen, Euch immer dankbar sein! Es war super mit Euch, Ihr seid alle unglaublich toll!
Ich wünsche Euch alles Liebe und Guete.

Fränki

› Träume und Turbulenzen

zum Jubiläum einer unverzichtbaren Gewerkschaft



Pierre-Yves Maillard
Präsident des Schweizerischen
Gewerkschaftsbundes SGB

Die **kapers** hätte sich zweifellos ein anderes Umfeld gewünscht, um ihr 50-jähriges Jubiläum zu feiern. Der fast totale Stillstand der Luftfahrt aufgrund der Pandemie stellt alle Arbeitnehmenden, die in Flugzeugen und an Flughäfen arbeiten, auf eine schmerzliche Probe. Durch die Kurzarbeit können ihre eh schon überwiegend zu tiefen Löhne nicht kompensiert werden, da ihr Einkommen nun um weitere 20% reduziert wird. Und die Tatsache, dass immer mehr Zeit verstreicht ohne Perspektive auf einen Aufschwung, macht die soziale Situation noch belastender. Der Sektor Luftverkehr ist bereits durch die Klimakrise stark unter Druck gekommen. Die Pandemie und ihre lähmenden Auswirkungen auf die Rechte und Bedürfnisse der Reisenden machen die Zukunft noch unsicherer.

Und trotzdem gibt es Grund zur Hoffnung darauf, dass ein Teil des Traums erhalten werden kann, welcher tausende von jungen Frauen und Männern dazu gebracht hat, sich für einen Beruf in der Luftfahrt zu entscheiden. Zuerst einmal ist klar, dass die Pandemie nicht ewig dauern wird. Die Impfung, Medikamente und das volle Verständnis der realen Bedrohung werden der Welt bald wieder viele Freiheiten zurückbringen, darunter auch das Reisen. Zudem gibt es Lösungen, wie der Luftverkehr mit Klimaaspekten in Einklang gebracht werden kann.

Ein Faktor hingegen, an welchem nichts ändert, falls der Traum des Reisens mit dem Flugzeug mit guten Arbeitsbedingungen kompatibel werden soll, ist die Notwendigkeit, sich in einer

Gewerkschaft zu organisieren. In dieser Hinsicht bringt die Menge der Flüge keine Garantie. Dies hat sich während der Jahrzehnte erwiesen, als das Volumen der Flugbewegungen explodierte und sich der Druck auf die Arbeitsbedingungen dementsprechend verstärkte. Was für eine nachhaltige Zukunft des Luftverkehrs entscheidend sein wird, sind die Stärke und der Kampfgeist der Gewerkschaften. Die **kapers** hat ihre Fähigkeiten gezeigt. Mit der Verhandlung von Kollektivlösungen, welche die Arbeitsplätze bei Swiss schützen, ist es der **kapers** gelungen, den Schock abzu-dämpfen, der durch die Pandemie ausgelöst wurde, und eine glaubwürdige Sozialpartnerschaft zu entwickeln.

Für den Schweizerischen Gewerkschaftsbund ist die **kapers** ein wertvolles Mitglied. Nach fast zwanzig Jahren in unserem Kreis, hat uns die **kapers** für diesen wichtigen Arbeitsbereich sensibilisiert und hat grosses Fachwissen mitgebracht in Bezug auf Verhandlungen mit einem grossen Wirtschaftsakteur. Wir unsererseits vertreten ihre Interessen zum Beispiel damit, dass wir kürzlich im Parlament eine Erhöhung der Kurzarbeitsentschädigung für tiefe Löhne erwirkt haben. Zudem verlangen wir eine Absprache auf nationaler Ebene mit dem Bund für die Zukunft des Luftfahrtsektors. Das Personal, welches uns seit Jahrzehnten auf unseren Flugreisen ins Ausland begleitet, verdient eine Zukunft mit guten Arbeitsbedingungen. Der SGB ist stolz darauf, die **kapers** in seinen Reihen zu wissen und wünscht ihr viel Glück zum fünfzigsten Geburtstag!

› Dreams and Turbulences

for the anniversary of an indispensable union

kapers would undoubtedly have wished for a different setting to celebrate their 50th anniversary. The almost complete standstill of aviation due to the pandemic puts the resilience of all employees working in aeroplanes and at airports to the test. Short-time work cannot compensate for their salaries, which are often too low in the first place, as it reduces their income by another 20%. The fact that more and more time passes by without a perspective for a ramp-up, aggravates the social situation even more. The aviation sector has already come under pressure through the climate crisis. The pandemic and its paralysing impacts on the rights and needs of travellers, make the future even more uncertain.

Nevertheless, there is reason to hope and to preserve part of the dream which has prompted thousands of young women and men to take up employment in the aviation industry. First of all, the pandemic won't last forever. The vaccination, medication and the full comprehension of the real threat will soon bring back many liberties to the world, travelling being one of them. Apart from this, there are solutions to render air traffic compatible with climatic aspects.

There is one thing though which doesn't change, if the dream of air travel is to be reconciled with good working conditions: the necessity to be organised in a union. In this respect, the amount of flights offers no guarantee. This is a

fact we could observe during the decades when the volume of air travel exploded and the pressure exerted on the working conditions increased accordingly. The factors which will be decisive for a sustainable future of air traffic are the strength and fighting spirit of the unions. **kapers** has shown their capabilities. With the negotiation of collective solutions, which protect the jobs at Swiss, **kapers** succeeded in mitigating the shocks triggered by the pandemic and in developing a credible social partnership.

kapers is a highly valued member of the Swiss Federation of Trade Unions. After almost twenty years in our ranks, **kapers** has raised our awareness for this important field of work and has brought us their expertise in negotiating with a big actor of the economy. We, for our part, defend their interests, such as recently, when we achieved in parliament that the short-time work compensation for low salaries were increased. Furthermore, we demand a national convention within the federal government on the future of air traffic. The personnel, which has accompanied us on our flights abroad for decades, deserves a future with decent working conditions. The SGB is proud to count **kapers** among their members and we wish them all the best for their fiftieth anniversary!



Pierre-Yves Maillard
President of the Swiss Federation
of Trade Unions, SGB

› 50 Jahre kapers!



Joerg Drittenbass
Vorstandsmitglied 1992 bis 2006

Fünzig Jahre. Das muss man sich erst mal vorstellen. Vor gut fünfzig Jahren sass ich als blutjunger Steward mit 12 Kollegen in einem Klassenzimmer im Balsberg und liess mich von Paul Götz in die Geheimnisse der Heissluftöfen und in die unendlichen Verstaumöglichkeiten eines DC-8 Galleys einweisen.

Zwei Klassenzimmer weiter wurden 26 junge Damen von Frl. Faust auf ihren Auftritt in den Flugzeugen der Swissair gedrillt. Obwohl wir in den Pausen heftig fraternisierten, waren die Grenzen unüberwindlich: Die Herren der Schöpfung in der Küche; die Engel der Lüfte in der Kabine.

Und so war es dann nicht überraschend, als uns Männern bei der Festanstellung dringendst empfohlen wurde, Mitglieder VDSS (Vereinigung der Swissair-Stewards) zu werden. Die Damen organisierten sich derweil in der VDSH (Vereinigung der Swissair Hostessen).

Und das war gut so. Denn die ersteren hatten einen Vertrag für eine lebenslange Anstellung, unbegrenzte Aufstiegschancen und eine vorzeitige Pensionierung mit 60 Jahren. Die Damen hatten dafür das Privileg, bei Verlobung, Heirat, Schwangerschaft oder Erreichen des 36. Altersjahres die Kündigung zu erhalten.

Alles OK, Ready for Take off und Happy Landing also? Nicht ganz. Bereits sechs Monate später, am 30.4. 1971 stimmten die Stewards mit 120 zu 12 Stimmen der Auflösung der VDSS zu und gründeten zusammen mit den Hostessen die VKPS (Vereinigung des Kabinen-Personals der Swissair), die Vorgängerin der **kapers**.

Ende gut, alles gut? Noch nicht ganz. Der neugewählte, gemischte Vorstand erkämpfte in vier Jahren einen ersten, gemeinsamen GAV für Stewards und Hostessen. Es dauerte aber nochmals drei Jahre bis die vollumfängliche Gleichstellung der Geschlechter in Bezug auf Karrieremöglichkeiten und Lohngleichheit sich durchsetzen konnte. Der Rest ist Geschichte.

Es wäre vermessen, hier all die Erregenschaften der vergangenen fünfzig Jahre von gütlichen Absprachen, zähen Verhandlungen und angedachten Arbeitskämpfmassnahmen aufzuzählen. Auch die denkwürdigen Tage des Groundings bis zum Neustart als SWISS International Airlines oder deren Verkauf/Vers(ch)enkung an die Lufthansa hinterliessen Spuren im gewerkschaftlichen Gedächtnis des Schreibenden.

Was aber bleibt, ist die grossartige Erfahrung der eindrucklichen Solidarität und dem Zusammenhalt der **kapers**-Vorstände und ihrer Mitglieder im stetigen Auf und Ab der internationalen Luftfahrt mit all ihrem Irren und Wirren. Dazu gehörten auch der rekordverdächtige Organisationsgrad von nahezu neunzig Prozent in den Achtzigerjahren und die zuverlässige Unterstützung und Bestätigung des Vorstands anlässlich zahlreicher Abstimmungen.

Chapeau, liebe Kolleginnen und Kollegen. Macht weiter so!

> 50 Years kapers!

Fifty years. You have to picture that first. Fifty years ago, as a very young steward, I sat with 12 other fellows in a classroom at Balsberg and Paul Götz revealed all the secrets about hot-air ovens and the uncountable stowage possibilities of a DC-8 galley.

Two classrooms down the hall, 26 young ladies were drilled by Miss Faust on how to behave and appear on Swissair aircraft. Although we intensively fraternized during the breaks, there was no crossing of boundaries: the masters of creation in the galley, the angels of the sky in the cabin.

And hence it came as no surprise that we men were strongly advised to join VDSS (Swissair Stewards Association) once we here hired on a permanent basis. Meanwhile, the ladies organized themselves in the VDSH (Association of Swissair Hostesses).

And it was good that way. Men received a contract for a lifetime employment, unlimited career opportunities and were able to retire early at the age of 60. The ladies on the other hand had the privilege of being serviced notice upon their engagement, marriage, pregnancy or when they reached the age of 36.

So, all OK, ready for take off and happy landings? Not really. Just six months later, on April 30, 1971, the stewards voted 120 to 12 to dissolve the VDSS and, together with the hostesses, founded VKPS (Association of Swissair cabin crews), the predecessor union before **kapers**.

All's well that ends well? Not quite yet. The newly elected, mixed-gender Board fought for four years for a first common CLA for stewards and hostesses. However, it took another three years for full gender equality in terms of career opportunities and equal pay to take hold. The rest is history.

It would not be reasonable to list all the achievements of amicable agreements, tough negotiations and contemplated industrial action of the past fifty years. Also the memorable days of the grounding up to the fresh start of Swiss International Airlines or its sell off / giveaway to Lufthansa left its marks on the writer's union memory.

What remains, however, is the great experience of the impressive solidarity and cohesion of the Boards of **kapers** and its members in the constant ups and downs of international aviation with all its trials



Joerg Drittenbass
Member of the Board, 1992 bis 2006

and tribulations. This also included the record-breaking level of organization adding up to almost ninety percent in the eighties, and the dependable support and confirmation of Board members on the occasion of numerous votes.

Chapeau, dear colleagues. Keep it up!

**GRAEFIK
WERBUNG
DRUCK**

**OFFSET
HALLER**

Tel. 044 886 31 00
info@offsethaller.ch
www.offsethaller.ch

› Politische Arbeit



David Martinez
Vizepräsident der kapers

Letztes erreichte uns eine Nachricht eines Mitgliedes, welches unsere politische Arbeit kommentierte beziehungsweise kritisierte. Ich habe mich sehr gefreut, dass diese wahrgenommen und auch hinterfragt wird. In der freundlichen und konstruktiven Kritik schwingt der Vorwurf mit, dass wir uns als Gewerkschaft zu stark auf homosexuelle Themen in der Politik konzentrieren und den für die heterosexuellen Mitglieder vermeintlich relevanteren Themen zu wenig Aufmerksamkeit schenken.

Ich möchte in diesem Artikel auf die politische Arbeit der kapers eingehen und erklären, wieso aus meiner Sicht, eine Gewerkschaft nicht jede Initiative oder jedes Referendum kommentieren muss und gewisse wiederum zwingend unterstützen sollte.

Als ich im Sommer 2019 ins Präsidium kam, waren wir uns einig, dass die kapers politisch auf nationaler Ebene den Anschluss verloren hatte, ja irrelevant geworden war. Dies wollten wir ändern, den Schweizerischen Gewerkschaftsbund und die den Gewerkschaften nahestehenden Parteien stärker in die Pflicht nehmen sowie die Zusammenarbeit intensivieren. Wir haben in der kurzen Zeit Beachtliches erreicht und uns Gehör verschafft. Wir wurden ins Bundeshaus eingeladen, haben uns mit Nationalrät*innen und Parteipräsident*innen getroffen und konnten diese für die Anliegen des Kabinetts sensibilisieren.

Ich möchte klarstellen, dass die sexuelle Orientierung in unserer politischen Arbeit keine Rolle spielt. Der Mensch und die Menschenrechte tun es sehr wohl. Unsere Konzentration liegt auf sozialpolitischen Themen. Als Beispiel: Vater-

schaftsurlaub und Ehe für Alle sind sozialpolitisch relevant, Kampfjet- und Zweitwohnungsinitiative sind es nicht oder zumindest kaum. Jede Initiative in der Schweiz ist wichtig, nur müssen und sollten wir uns als Gewerkschaft nicht zu jeder äussern, weil wir keine politische Partei sind. Gerade wenn es um die politische Arbeit geht, arbeiten wir eng mit dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund zusammen.

Die politische Agenda der Schweiz bestimmt, welche Themen aktuell sind. Im Jahr 2020 standen auf dieser gleich zwei für die LGBT-Community relevante Themen, zum einen der Diskriminierungsschutz Anfang Jahr und am Ende des Jahres die Ehe für Alle. Da beides sozialpolitische Themen sind, haben wir uns dafür stark gemacht und diese unterstützt. Hier sei zusätzlich erwähnt, dass wir im Jahr 2020 auch den Vaterschaftsurlaub unterstützt haben und die AHVx13-Initiative sogar mitinitiiert haben. Zusätzlich haben wir, trotz Coronamassnahmen, aktiv Unterschriften für die Mindestlohn-Initiative in Kloten, Winterthur und Zürich gesammelt.

Als Gewerkschaft macht es nur Sinn, dieses sozialpolitische Terrain zu verlassen, wenn ein politisches Thema Relevanz für unseren Arbeitsplatz und dessen Schutz hat. Zum Beispiel ein Ausbau des Flughafens Zürich oder Genf.

Ich hoffe, dass ich euch mit diesem Artikel einen Einblick in unsere politische Arbeit geben konnte. Wir freuen uns immer über Rückmeldung dazu, selbstverständlich auch kritische. Denn genau die politische Debatte ist die treibende Kraft in einer Demokratie.

› Political Work

Recently, we received a message from a member commenting respectively criticizing our political work. I am very pleased that our political work is being perceived and also questioned. The friendly and constructive criticism contained a certain accusation that we as a union focus too much on homosexual issues in politics and pay too little attention to those issues that are supposedly more relevant to heterosexual members.

In this article, I would like to illustrate the political work of **kapers** and explain why, from my point of view, a union does not have to comment on every initiative or referendum, and why it on the other hand must support certain ones.

When I joined the presidium in the summer of 2019, we came to the conclusion that **kapers** had lost touch with the political field at a national level, moreover it had even become irrelevant. We wanted to change this by making the Swiss Federation of Trade Unions and those parties close to the trade unions more accountable, as well as intensify the collaboration. We have accomplished a great deal in a short time and made our voices heard. We were invited to the Federal Parliament and met with members of the National Council and party presidents, and were able to sensitize them in regard to the concerns of the cabin crew.

I would like to make it clear that sexual orientation plays no role in our political work. People and human rights however very much do so. Our focus is on sociopolitical issues. For example: paternity leave

and marriage for all are relevant in view of social issues, whilst fighter jets and second home initiatives are not or barely. Each initiative in Switzerland is important, but we as a union do not have to and neither should comment on each initiative because we are not a political party. When in particular political work is concerned, we work closely with the Swiss Federation of Trade Unions.

Switzerland's political agenda determines which matters are topical. In 2020, two issues which are relevant to the LGBT community were discussed: at the beginning of the year the matter on discrimination protection and at the end of the year, marriage for all. Since both matters are sociopolitical issues, we campaigned for these topics and supported them. It should also be mentioned here that we supported paternity leave in 2020 and even co-initiated the AHVx13 initiative as well. Furthermore, despite Corona measures, we actively collected signatures for the minimum wage initiative in Kloten, Winterthur and Zurich.

It only makes sense for a union to leave the sociopolitical field when a political issue has an impact on our workplace and its protection. For instance, an expansion of Zurich or Geneva airport.

I hope that I have been able to give you an insight into our political. We appreciate feedback and of course criticism as well. For it is precisely the political debates which drive the force in a democracy.



David Martinez
Vice-president of **kapers**

› Wahrnehmung des Stimm- und Wahlrechts und deren Bedeutung



Alexandra Meile
Vorstandsmitglied der kapers
Contracts & Regulations

Um an einem Beschlussverfahren teilnehmen zu können, bedarf es des Stimmrechts. Es bezieht sich auf das Recht der Mitglieder, bei Beschlüssen in oder ausserhalb der Generalversammlung mitzuwirken. Damit die Beschlüsse verbindlich sind, müssen die wichtigsten Mitgliederrechte und -pflichten in den Statuten verankert sein. Die formalen Voraussetzungen für Bedingung und Form der Ausübung des Stimm- und Wahlrechts sind in unseren Statuten unter Artikel 8 festgelegt.

Die Stimm- oder Wahlbeteiligung gibt den Anteil der Stimm- resp. Wahlberechtigten wieder, die bei einer Abstimmung oder Wahl tatsächlich abgestimmt oder gewählt haben. Diese werden im Verhältnis zur Gesamtzahl aller Stimm- und Wahlberechtigten definiert.

die Wahlbeteiligung deshalb sehr hoch ausfallen lässt.

Die Wahlbeteiligung der letzten kapers Vorstandswahlen lag bei 29%. Dies in einer Zeit der grössten Krise seit Bestehen der Swiss und grösster weltweiter Verunsicherung. Warum fällt es so vielen Mitgliedern schwer, sich aktiv an einem Entscheid zu beteiligen? Am Zeitaufwand kann es nicht liegen. Durch die elektronische Durchführung des Prozesses wurde dieser auf ein Minimum reduziert. Fehlt das generelle Interesse? Ist das Vertrauen in den wiedergewählten Vorstand so gross, oder vertraut man eher dem Urteil der „pflichtbewussten“ Kollegen? Am 13. Januar 2021 lief die Frist zur Abstimmung über die „Vereinbarung betreffend Massnahmen aufgrund der Corona-Krise (Phase III) zwischen kapers

$$\text{Wahlbeteiligung} = \frac{\text{Wähler}}{\text{Wahlberechtigte}} \times 100\%$$

Zusammengefasst bedeutet dies also: Je höher die Stimm-/Wahlbeteiligung ausfällt, desto stärker repräsentiert das Ergebnis den Willen der Stimm- und Wahlberechtigten.

In der Schweiz sprechen wir im Allgemeinen von einem Recht, wohingegen in anderen Ländern (wie auch im Kanton Schaffhausen!!) anstelle eines Wahlrechts eine Wahlpflicht besteht. Bürger, welche in solchen Ländern nicht zur Wahl gehen, droht zumeist eine Geldstrafe, was

und der Swiss“ aus. In diesem Massnahmenpaket, welches an die Kurzarbeit anschliesst, ging es um eine nachhaltige Existenzsicherung unserer Arbeitsplätze. 90,33 % haben ein Ja in die elektronische Urne gelegt. Die Stimmbeteiligung lag bei 48,53 %. Es wäre wünschenswert gewesen, wenn sich die Solidarität unserer Mitglieder in einem Rekord der Stimm-beteiligung ausgedrückt hätte. Diese Solidarität bedeutet im Umkehrschluss auch Selbstverantwortung.

› Exercise of Voting and Electoral Rights and its significance

The right to vote is required in order to participate in a decision-making procedure. It bears on the right of members to be involved in decision-making procedures, no matter if a general meeting is convened or not. In order for the decisions to be binding, the most important membership rights and obligations must be anchored in the statutes of the association. The formal terms and conditions on exercising voting and electoral rights are laid down in our statutes in article 8.

The turnout in a vote or election reflects the proportion of eligible voters who actually voted in a referendum or election. This figure is defined in relation to the total number of all eligible voters and electors.

a fine and hence very high voter turnouts are the result.

The turnout for the last **kapers** election of the Board was 29% - during the greatest crisis in Swiss' history and global uncertainty. Why do so many members find it difficult to actively participate in a decision? It can't be the time required for this purpose. Owing to the online poll, the time factor has been reduced to a minimum. Is there a lack of general interest? Is the re-elected Board so highly trusted, or is there more trust in the judgment of "dutiful" colleagues? On January 13, 2021, the voting period for the vote on the "Agreement between Swiss and **kapers** concerning measures due to the Corona crisis (phase III)" ended. This package of



Alexandra Meile
Member of the Board
Contracts & Regulations

$$\text{voter turnout} = \frac{\text{voters}}{\text{eligible voters}} \times 100\%$$

Summarized, this means the higher the voter turnout, all the more the results represent the will of those eligible to vote.

In Switzerland voting is generally speaking a right, whereas in other countries (as well as in the canton of Schaffhausen!!) it may be that voting is mandatory and not just a right. Citizens who do not go to the polls in such countries usually face

measures, which follows the short-time work, is about sustainably safeguarding the existence of our jobs. 90,33 % voted yes electronically. The voter turnout was 48,53 %. We would have preferred to see the solidarity amongst our members being expressed in a record high turnout. This solidarity means in turn self-responsibility as well.

› Gedanken zu 50 Jahre kapers im Jahre 2021



Urs Eicher
Präsident der kapers 2001 – 2009

Im Oktober 2021 jährt sich das Grounding der Swissair zum zwanzigsten Mal und wir dachten damals, schlimmer kann es sicher nicht mehr kommen. Doch wo stehen wir und die gesamte Aviatik-Industrie heute? Am Abgrund ist untertrieben, nein es ist die schlimmste Krise aller Zeiten in dieser Industrie.

Doch blicken wir kurz zurück auf die stürmischen Jahre meiner Zeit als Prä-

sident der Gewerkschaft des Kabinenpersonals der Schweiz. Zeit zum Vorbereiten meiner Tätigkeit hatte ich keine, ich wurde ohne Vorstandserfahrung in den ersten Wochen des Groundings zum Vize- dann zum Co- und schliesslich zum Präsidenten der kapers «befördert». Zum Glück stand mir in dieser schwierigen Zeit ein tolles Team zur Seite, ein Vorstand mit Herzblut und viel Erfahrung, aber ein Grounding war auch bei allen angedachten Szenarien so nicht vorgesehen.

Vom Personalverband zur «richtigen» Gewerkschaft

Die kapers war zu dieser Zeit noch ein Personalverband in der SAir Group, ohne gewerkschaftliche Anbindungen. Doch brauchten wir in dieser Zeit unbedingt die Unterstützung von Gewerkschaften und Dachverbänden. Kurz überlegten wir uns einen Anschluss bei einer bestehenden grossen Gewerkschaft, dies wurde aber schnell wieder verworfen, da unsere Arbeitsbedingungen (FDR, Unregelmässigkeiten und die Nichtunterstellung unter das Arbeitsgesetz) zu komplex waren und eigentlich keine relevante Gewerkschaft Flugbegleiter organisierte. So beschlossen wir, selbst zur Gewerkschaft zu werden und uns beim Schweizeri-

schen Gewerkschaftsbund zu assoziieren. Somit konnten wir vom Wissen und den Beziehungen des SGB profitieren und es öffneten sich uns auch politisch fast alle Türen. Die SP empfing uns in der Bundeshaus-Fraktion und die Presse hat uns mehr und mehr wahrgenommen. Doch auch dies war neu für mich, Zeitungen, Radio und Fernsehen waren plötzlich viel gesehene Gäste in unserem Büro in Kloten, da gab es nur etwas «learning by doing». Spannend waren natürlich auch die regelmässigen Einladungen in die Sendung Arena des Schweizer Fernsehens am Freitagabend, was dann am Samstag telefonische Rückfragen der Sonntags-Zeitungen auslöste, von ruhigen Wochenenden war keine Rede mehr.

Von der Swissair zur Swiss

Im ersten halben Jahr nach dem Grounding konnte die Swissair noch mit einem Bundeskredit einen eingeschränkten Betrieb aufrechterhalten, aber alles war geprägt vom Wort Entlassungen in dieser unschönen Zeit.

Gleichwohl mussten wir uns aber schon mit einem neuen GAV befassen, der ab Ende März 2002 gelten sollte. Einem GAV, der den F/A erstmals schlechtere Bedingungen und schlechtere Löhne abverlangen sollte. Wir mussten aus dem toten Körper Swissair in das noch nicht gesicherte Konstrukt Swiss verhandeln, ohne Sicherheiten ob die Swiss überhaupt zum Fliegen kommt. Schwer hat uns die Tatsache getroffen, dass die Swissair das Geld zur Übergangsfinanzierung der Frühpensionierungen von Alter 58 bis 65 nicht in einem Fonds gesichert hatte, sondern jeweils aus der «Tageskasse» die anstehenden Übergangsrenten finanzierte. Dieses Geld war nach der Insolvenz der Swissair folglich auch nicht vorhanden und die vorzeitige Pensionierung musste mit einem Pensionskassenvorbezug persönlich finanziert werden. Wer konnte schon ahnen, dass die «fliegende Bank» Swissair einmal in die Insolvenz gehen würde, nachher sind immer Alle gescheitert.



Urs Eicher (r.) mit Gewerkschafterin und SP-National-, später Ständerätin Christiane Brunner und dem damaligen kapers-Vorstandsmitglied Jörg Drittenbass (l.).

Der erste GAV mit der neuen Swiss-Führung wurde von den **kapers**-Mitgliedern im März 2002 abgelehnt und wir starteten vertragslos mit der Swiss ins Ungewisse. Nach mehreren Verhandlungstagen konnte dann auf Anfangs Sommer ein Vertrag vorgelegt werden der die hohe Hürde einer 2/3 Mehrheit schaffte und uns aus der Vertragslosigkeit befreien konnte.

Holpriger Start der Swiss

Die kommenden Jahre 2003 – 2006 waren äusserst schwierige Jahre, das völlig überforderte junge Management, mit ungenügender Erfahrung schrammte die Swiss in den Jahren 2003 und 2004 fast nochmals zu Boden. Der grosszügige milliarden schwere Bundeskredit rann ihnen nur so durch die Finger. Wieder mussten viele Stellen gestrichen werden, auch das Kabinenpersonal wurde mit über eintausend Entlassungen schwer getroffen. Die gute Konjunktur in anderen Branchen kam uns damals entgegen, die entlassenen Personen konnten vermittelt werden. Es half uns sehr, dass wir durchsetzen konnten, die Entlassungen nach Seniorität durchzuführen, so konnten soziale Härtefälle vermieden werden.

Tunnels! So richtig schwierig wurden die Verhandlungen mit dem neuen starken Mann der Swiss, Harry Hohmeister. An seinen knallharten ruppigen Stil mussten wir uns zuerst gewöhnen. Lange Verhandlungsmarathons standen an, teilweise bis tief in die Nacht, doch waren die erzielten Ergebnisse immer verbindlich und verlässlich, was bei unseren Schweizer Managern vielfach nicht der Fall war!

Ab 2006 schrieb die Swiss dann mehr und mehr schwarze Zahlen, aber auch die Billigflieger nahmen immer grösseren Platz in Anspruch und bedrohten unsere Arbeitsbedingungen in alle Richtungen, Lohn, FDR und die allgemeine Verschlechterung des Berufsbildes. Da standen plötzlich Ticketpreise zur Disposition, die bis anhin undenkbar schienen. Für die Swiss hiess dies immer mehr Sitze in die Flugzeuge ein- und dafür Galleys ausbauen, parallel dazu wurden F/A Positionen abgebaut und der Service ausgebaut, ein Teufelskreis.

Machen wir nun einen Sprung ins Jahr 2009, auch dort wurde wieder ein GAV verhandelt, ein GAV mit vielen Ecken

Personalverband zur Gewerkschaft abschliessend vollzogen.

Am 31. Dezember 2009 habe ich mein Amt nach acht verrückten Jahren niedergelegt und es erstmals einer Präsidentin, Valérie Hauswirth, übergeben, in der Annahme, dass die Swiss sich nie mehr um ihre Existenz Sorgen machen müsste!

Covid-19, der neue Feind

Dass ein Virus das weltweite Aviatikgeschäft zum Erliegen bringen würde,

Meine Zeit bei Swissair und Swiss:

- 1974 Eintritt in die Swissair
- 1979 Purser
- 1984 M/C
- 2001 Präsident **kapers**
- 2009 Rücktritt und Amtsübergabe
- 2010 Pensionierung bei der Swiss

Weiter aktiv als Präsident des PK-Netz 2. Säule, Präsident des Verein Aufwind, Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat der Schweizer Personalvorsorge und weitere kleine Mandate im Umfeld der 2. Säule.



Rund 7000 demonstrierten 4. Oktober 2001 auf dem Berner Bundesplatz für die Swissair und gegen das Verhalten der Grossbanken.

konnte wohl niemand ahnen, wir haben doch Sars, die Schweinegrippe und weitere auf der Welt vorkommende Krankheiten immer ohne Probleme überstanden, aber Covid19 schaffte das Unfassbare.

In dieser düsteren Zeit ein Jubiläum zu feiern macht allen Betroffenen Mühe, in dieser düsteren Zeit über Überlebensstrategien zur verhandeln erfordert Kraft sowie ein starkes Team. Wieder ist die **kapers** gefordert, wieder müssen den Mitgliedern Errungenschaften weggenommen werden, selbst nach fünfzig Jahren kehrt keine Ruhe ein.

Liebes **kapers**-Team, ich wünsche Euch die nötige Kraft diese unsägliche Krise möglichst unbeschadet durchzustehen, alles Aufgebaute zu sichern und in absehbarer Zeit zurückzuerhalten.

Dies waren unschöne Jahre, Jahre die einen breiten Rücken brauchten und grossen Halt im Team sowie im Privatleben bedurften, immer nur 'bad news' verkaufen zu müssen macht wenig Freude.

und Kanten, der aber wieder eine gewisse Sicherheit für die kommenden Jahre versprach. Eine stabile Vorsorgelösung, die nicht auf unsicheren Versprechen aufbaute und eine ansehnliche Lohnerhöhung.

Die Entlassung des ersten CEO der Swiss und der Umbau des Managements, sowie die Verpflichtung von Christoph Franz als neuen CEO, brachte wohl einen straffen Kurs, aber auch Licht am Ende des

Bei dieser GAV Abstimmung wurde auch über den vollen Beitritt zum Schweizerischen Gewerkschaftsbund abgestimmt und mit über 70% Ja Stimmen auch angenommen, damit war der Schritt vom

Es bleibt zu hoffen, dass dieses Jubiläumsjahr, als wichtiges in die Geschichte einght und nicht mit einer Trauerschleife versehen werden muss.

Bleibt stark, bleibt zuversichtlich und macht eure Mitglieder stolz von euch vertreten zu werden!

› 2021: Reflections on 50 Years kapers



Urs Eicher
President of kapers 2001 – 2009

October 2021 marks the twentieth anniversary of the Swissair grounding. At that time we thought that it couldn't get any worse. But look at where we and the whole aviation industry stand today: on the edge of an abyss would be a stark understatement. No, this is the worst crisis of all times in this industry.

But let's take a moment to look back to the stormy years when I was president

of the cabin crew union of Switzerland. I had no time to prepare for my task. During the first weeks of the grounding, I was "promoted" first to vice president, then co-president and finally president of kapers without any experience as a Board member whatsoever. Fortunately, I had a fantastic team by my side during these difficult times, a Board who put their heart and soul into their mission and had a lot of experience. A grounding however had never been a scenario we would have imagined in our wildest dreams.

From a staff association to a "genuine" union

Back then, kapers was still a staff association within the SAir Group, without being linked to a union. In those days however, we urgently needed the support from unions and umbrella organisations. We contemplated joining an existing, big union for a short while, but quickly discarded the idea, because our working conditions (FDR, irregularities and the fact that we are not protected by the labour law) were too complex and in actual fact no relevant union organised flight attendants. So we decided to become a union ourselves and to associate with the Swiss Federation of Trade Unions (SGB). This gave us the opportunity to profit

from the knowledge and the network of the SGB and also on a political level it opened almost all doors for us. The Social Party welcomed us to their parliamentary group and the press took more and more notice of us. This was also new to me: all of a sudden, newspaper, radio and TV reporters were frequent guests in our office in Kloten, so it was all "learning by doing". Really interesting were of course the regular invitations to the TV show "Arena" of the Swiss Television Network on Friday evenings, which implicated phone calls from the Sunday press, who wanted to get more information on Saturdays; there was no way to have a quiet weekend any more.

From Swissair to Swiss

During the first half year after the grounding, Swissair was still able to maintain a limited operation, thanks to a federal loan, but the general mood was dominated by the word 'dismissal' in these gloomy times.

Nonetheless, we already had to concern ourselves with a new CLA, which was supposed to come into effect as from the end of March 2002. For the first time, it was a CLA which claimed worse conditions and lower salaries from the F/A. Out of the dead body of Swissair we had to negotiate into the still uncertain construct Swiss, without any guarantees that Swiss would ever take off at all. An aspect which hit us all hard was the fact that Swissair had not secured the money which was intended to finance the bridging pensions for early retirements at the age of 58 to 65 in a fund, but had paid the pending bridging pensions practically from the "day's takings". Consequently, this money was gone after the insolvency of Swissair and the F/A had to finance their early retirements themselves, with an advanced receipt of their pension. Who would have guessed that the "flying bank" Swissair would ever fall into insolvency, it's easy to be wise after the event.

The first CLA with the new Swiss management was rejected by the kapers mem-



Urs Eicher (r.) with trade unionist and SP member of the National Council, later member of the Council of States Christiane Brunner and then kapers Board member Jörg Drittenbass (l.).

bers in March 2002 and we started the journey with Swiss into the unknown without a contract. At the beginning of summer, after numerous negotiation days, we were able to present a contract which cleared the hurdle of a two-thirds majority and released us from the state without a valid labour agreement.

The bumpy start of Swiss

The subsequent years 2003 – 2006 were extremely difficult. In 2003 and 2004, the young and inexperienced management, which was completely unable to cope with the situation, almost crashed the airline once more by the fraction of an inch. The generous multi-billion credit granted by the government was just running through their fingers. Once again a lot of jobs were cut and the cabin personnel was hit hard with more than one thousand layoffs. The favourable economy in other industries helped us in those days, as the dismissed employees were able to find other jobs. A factor in our favour was that we succeeded in enforcing layoffs according to seniority, which made it possible to avoid cases of social hardship.

ment course, but also a light at the end of the tunnel. When Harry Hohmeister became the new, strong man at the top of Swiss, the negotiations became really, really tough. We first had to get used to his uncompromising and gruff style. We were in for long negotiation marathons, sometimes lasting deep into the night, but the achieved results were always binding and reliable, which had often not been the case with our Swiss managers!

As from 2006, Swiss started to make more and more profit, but the low-cost airlines penetrated progressively into the market and jeopardised our working conditions in every respect: salary, FDR and the general decline of the occupational image. All of a sudden, ticket prices were on the market which had previously been unimaginable. This meant for Swiss that they had to fit more and more seats into their aircraft and in exchange remove galley units. At the same time, F/A positions were reduced and the service was enhanced; it was all a vicious circle.

Let's jump to the year 2009 now, when another CLA was negotiated, a CLA with

adopted with more than 70% of Yes vote. Hence, the step from a staff association to a union was concluded.

On December 31, 2009, I resigned from office after eight crazy years and handed it over to the first female president, Valérie Hauswirth, assuming that Swiss would never ever have to worry about its existence anymore!

Covid19, the new enemy

Nobody would ever have guessed that a virus would paralyse the aviation indus-

My time with Swissair and Swiss:

- 1974 Joining Swissair
- 1979 Purser
- 1984 M/C
- 2001 President of **kapers**
- 2009 Resignation and handing-over of office
- 2010 Retirement from Swiss

Present activities: president of the pension fund network "2. Säule" (occupational pension schemes), president of the „Aufwind“ foundation, employee representative in the board of directors of the Swiss Pension Funds and other minor mandates in the context of occupational pension schemes.



Around 7000 people rallied on October 4, 2001, at Bern Bundesplatz, in support of Swissair and against the conduct of the big banks.

Those were tough years which required a high level of resilience and a strong back-up in the team, as well as in the personal environment. Having to "sell" bad news all the time isn't much fun. The dismissal of the first Swiss CEO and the restructuring of the management, as well as appointing Christoph Franz as the new CEO brought along a stricter manage-

ment course, but also a light at the end of the tunnel. When Harry Hohmeister became the new, strong man at the top of Swiss, the negotiations became really, really tough. We first had to get used to his uncompromising and gruff style. We were in for long negotiation marathons, sometimes lasting deep into the night, but the achieved results were always binding and reliable, which had often not been the case with our Swiss managers!

In this CLA ballot, the members voted on the full accession to the SGB (Swiss Federation of Trade Unions), which was

try all across the globe. We weathered Sars, the swine flu and other diseases popping up in the world without any problems, but Covid19 accomplished the unfathomable.

Celebrating an anniversary in these dire times is a struggle for everybody who is affected. It requires a lot of energy and a strong team to negotiate survival strategies in such dreadful times. **kapers** is challenged once more and yet again the members have to let go of achievements, even after 50 years, things are not calming down.

Dear **kapers** Team, I wish you the necessary strength to get over this excruciating crisis as unharmed as possible, to be able to secure all the achievements and to get them back in the foreseeable future.

I truly hope that this anniversary year will be remembered in history as an important one and will not have to be covered with a mourning veil.

Stay strong, stay confident and make your members proud to be represented by you!

› Krisenmodus 3.0



Lukas Krupitza
Vizepräsident der kapers

Wieder einmal weiss ich nicht, wo ich anfangen soll. Nach einer kurzen Pause über die Weihnachtsfeiertage sind wir wieder voll mit der Realität konfrontiert. Manche Dinge, die ich jetzt festhalte, werden bei Veröffentlichung wahrscheinlich nicht mehr aktuell sein, da uns die Pandemie weiterhin fest im Griff hat. Das grosse Problem, welches ich dahinter sehe ist, dass wir immer nur reaktiv unterwegs sind. Ein Virus, welches kontinuierlich mutiert und in seiner Beschaffenheit aussergewöhnlich "perfekt" ist, muss proaktiv attackiert werden.

Ein Blick zurück zeigt, dass die Luftfahrtunternehmen in der Schweiz erst auf massiven politischen und regulatorischen Druck reagiert haben. Ein Beitrag zur Bewältigung der Pandemie würde meines Erachtens anders aussehen. Die Masken-tragepflicht wurde viel zu spät eingeführt. Ja es mag sein, dass damals noch wenige Erkenntnisse und Studien über das Virus vorhanden waren und keiner wusste, wo die Reise hingeht. Aber Hand aufs Herz: Wäre den zuständigen Abteilungen ein Zacken aus der Krone gefallen, eine Schutzmaskenpflicht für alle einzuführen und den Service auf ein Minimalmass zu reduzieren? Zum einen hätte man als fürsorgliche Arbeitgeberin ein Zeichen setzen können und zum anderen wären es verhältnismässig einfache Massnahmen gewesen. Die kapers hat die Zeichen der Zeit sehr früh erkannt. Ein Jahr später musste ich feststellen, dass sich an der Strategie der Fluglinien nichts spürbar geändert hat. Weiterhin werden den Mitarbeiter*innen von Schweizerischen Luftfahrtunternehmen in den meisten Fällen nicht Schutzmasken (FFP2/FFP3) zur Verfügung gestellt. Unsere Kolleg*innen sind den Passagier*innen – die oftmals über einen langen Zeitraum die Maske nicht tragen – ausgesetzt. So werden nicht nur die Crew Member gefährdet, sondern auch ihre Familien und Partner*innen. Ich halte es schlichtweg für unverantwortlich, in der grössten Pandemie der letzten Jahre einen Service stattfinden zu lassen. Das einzige, was ich akzeptabel fände, ist die lebensnotwendige Versorgung von Flüssigkeit und Nahrung auf Langstrecken sicher zu

stellen und dies sicher nicht so, dass alle zur gleichen Zeit die Maske herunternehmen. Ich selbst musste feststellen, wie lasch unsere Regeln im Umgang mit Passagieren sind, welche die Masken nicht konsequent tragen... In gewohnt schweizerischer Manier wird versucht, mit den bestehenden Deeskalationsstrategien dem Problem höflich aus dem Weg zu gehen. Der Gast bleibt König bei den schweizerischen Fluglinien. Geldstrafen und konsequenter Ausschluss für maskenverweigernde Passagier*innen wären zum Schutze aller – besonders der Flugbegleiter*innen, die aus beruflichen Gründen dieser Gefahr ausgesetzt sind – das Gebot der Stunde. Es mag sein, dass die aktuellen Bedingungen an Bord durch Schutzkonzepte etc. abgedeckt sind – aber diese dürfen gerne in Frage gestellt werden, wenn wir uns daran erinnern, dass die zuständigen Behörden auch im Februar 2020 Schutzmasken für nicht sinnbringend erachtet haben. Wenn die Fluglinien in der Schweiz weiterhin in diesem Schnecken-tempo Massnahmen ergreifen, sehe ich wenig Hoffnung, rasch aus dieser Pandemie zu kommen.

Ein anderes Thema, welches weiterhin viele Emotionen und Leidenschaft bei mir auslöst, ist die Lohnthematik – und das auch ohne den verschlimmernden Umstand der aktuellen Kurzarbeit. Ausschlaggebend einmal mehr auf diese Problematik hinzuweisen, war ein Artikel des Zürcher Caritas-Direktors Max Elmiger mit dem Titel "Prekariat – die unbekannt kleine Schwester der Armut". In diesem Standpunkt hebt der Theologe hervor, wie oft systemrelevante Personen in prekären Beschäftigungs- und Lohnverhältnissen sind. Die im Kanton Genf bereits angenommene Mindestlohninitiative kommt nun auch in den Städten Winterthur, Kloten und Zürich vor Volk. Betroffen gemacht hat mich dieser Artikel besonders daher, da sämtliche Schweizerische Linienfluggesellschaften Personen beschäftigen, die weniger als 23 Franken pro Stunde verdienen. Kein Wunder, dass die Gewerkschaften den

> Fortsetzung auf Seite 20

> Crisis Mode 3.0

Once again, I really do not know where to begin. After a short break over the Christmas holidays, we have been fully confronted with reality again. Some of my lines will probably no longer be topical by the time of publication, since the pandemic seems to continuously have a solid grip on us. I feel the big problem that lies behind this situation is us always responding reactively. A virus that mutates continuously and is exceptionally "perfect" in its nature must be attacked proactively.

Looking back, the airlines in Switzerland only reacted upon the massive political and regulatory pressure. From my judgement, measures to master the pandemic should be of a different kind. Compulsory face masks were introduced much too late. Yes, it may be that at that time there were rarely any knowledge and studies about the virus and no one knew where we were headed to. But honestly, would it have hurt the responsible departments to request all to wear a protective mask and to reduce the service to a minimum level? On the one hand, it would have been possible to set an example as a caring employer, and on the other hand, these would have been relatively simple measures. **kapers** recognized the signs of the times at an early stage. One year later, I realize nothing has noticeably changed in the airlines' strategy. In most cases airlines in Switzerland still do not provide employees with protective masks (FFP2/FFP3). Our colleagues are exposed to passengers who often do not wear their mask for long periods of time. Thus, not only the crew members are endangered, but also their families and partners. I think it is just simply irresponsible to provide a service during the worst pandemic in recent years. The only thing I would find acceptable is to ensure the vital supply of fluids and food on long-haul flights, and certainly not in such a way that everyone takes off their masks at the same time. I personally had to experience how lax our rules are in dealing with passengers who do not constantly wear a mask. In the usual Swiss manner, attempts are made with the existing de-escalation strategies to politely avoid the problem. The principle a guest is king remains in place for Swiss airlines.

Fines and resolutely excluding passengers who refuse to wear a mask for the protection of all – especially in respect of flight attendants who are exposed to this perceivable risk for professional reasons – would be the order of the day. It may be that the current conditions on board are covered by protection concepts, etc. – but questions may be posed if we recall that even in February 2020 the responsible authorities considered protective masks not to make much sense. If the airlines in Switzerland continue to take measures at a snail's pace, I see little hope of getting out of this pandemic quickly.

Another topic that continues to stir up a lot of emotion and passion within me is the wage issue – without the impact of the exacerbating circumstance of the current short-time work. The decisive factor in drawing attention to this problem once again was an article entitled "Precariat – the unknown little sister of poverty" written by the director of Caritas Zurich, Mr. Max Elmiger. In this viewpoint, the theologian highlights how often systemically relevant individuals are in precarious employment relationships with low salaries. The minimum wage initiative, which has already been voted on in the canton of Geneva, will now also be put to the vote in the cities Winterthur, Kloten and Zurich. This article upset me in particular because all airlines in Switzerland have employees earning less than 23 Francs per hour. No wonder the unions have to take the political path and initiate petitions for a referendum, since in the last decades no accomplishments have been made on eliminating these salaries – and I will not tire to emphasize that I find these wages indecent. I think it is also simply wrong, that these low salaries are intended to fulfill a "rejuvenation effect". In my opinion this intent shows of no social corporate responsibility. We need fair conditions from entering into working life up to secured old-age pensions which provide a decent living. I think that too high salaries are indecent as well – for example, at top corporate level of airlines and publicly listed companies. I am already utterly con-

> Continued on page 20



Lukas Krupitza
Vice-President of **kapers**

> Fortsetzung Krisenmodus 3.0 – Seite 18

Weg über Volksinitiativen einschlagen müssen, ist es doch in den letzten Jahrzehnten nicht gelungen, diese Löhne – und ich werde nicht müde zu betonen, dass ich diese Löhne unanständig finde – zu eliminieren. Genauso falsch finde ich, dass mit diesen Niedrigstlöhnen ein "Verjüngungseffekt" herbeigeführt werden soll. Dieser Begriff lässt aus meiner Sicht die soziale Verantwortung von Unternehmen vermissen. Wir benötigen faire Bedingungen vom Einstieg ins Berufsleben bis zur existenzsichernden Altersversorgung. Ich finde auch zu hohe Löhne unanständig – zum Beispiel in den Top-Etagen der Fluglinien und börsennotierten Unternehmen. Ich lege bereits jetzt meine Hand ins Feuer, dass wir nach dieser Krise von der Tribüne aus zusehen können, wie als erstes die Vergütungen in den Verwaltungsräten und dem Management erhöht werden, während im Kabinenpersonal weiterhin zahlreiche Kolleg*innen mit prekären Lohnsituationen leben müssen. Ich verstehe, dass auch die Verwaltungsräte von Luftfahrtunternehmen die Kosten ihrer Wohnsitze zwischen Goldküste und Sardinien tragen müssen, dennoch bin ich zutiefst

überzeugt, dass diese enorme Lohnschere volkswirtschaftlich nicht richtig ist.

Diese Krise stellt uns alle vor enorme Herausforderungen. Diese Zeichen erkennt auch der Vorstandsvorsitzende der Lufthansa-Group Carsten Spohr. In einer Ansprache im Intranet der Swiss bedauert er die Konflikte mit den Sozialpartnerinnen in den letzten Jahren. Auch ich bin der Überzeugung, dass hier viel zu viel Energie für unnötiges Geplänkel verloren gegangen ist. Dennoch wurde das Vertrauen in den letzten Jahren nachhaltig gestört. Es ist nicht ausreichend, wenn man nur in schlechten Zeiten auf einen gemeinsamen Weg hinweist. Die Belegschaft muss auch in guten Zeiten in einem fairen Ausmass an den Gewinnen beteiligt sein. Die Einstellung des Flugbetriebes bei Germanwings und SunExpress und der Aufbau des Projekts "Ocean" lassen mich persönlich an der Aussage zweifeln, ob es wirklich zu einem gemeinsamen Weg kommt. Mit den Rekordgewinnen zwischen 2015 bis zur Corona-Krise und der damit verbundenen Ausschüttung von Dividenden und gleichzeitigem "Auspressen der

Zitrone" macht man sich bei der Belegschaft zu Recht nicht beliebt.

Anstatt diese Krise für eine nachhaltige Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zu nutzen und auf noch mehr Liberalisierung im Flugverkehr hinzuwirken, wäre es Aufgabe der Politik, Massnahmen zu ergreifen, welche die Fluglinien zwingt, den Preiskampf nicht auf dem Rücken des Personals auszutragen. Allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge wären ein erster Schritt. Die staatlichen Unterstützungen in Form von Kurzarbeitsentschädigung und Krediten gehören dringend an soziale Komponenten (GAV-Verpflichtung, etc.) gekoppelt. Dadurch würde sich der Ticketpreis automatisch erhöhen und der Luftverkehr könnte – auch auf politischen Wunsch hin – etwas "grüner" werden. Nutzen wir doch diese Chance, um uns wieder auf ein solides Fundament zu stellen, welches ohne Ausbeutung von Menschen und Klima auskommt und den Luftfahrtstandort Schweiz zu einem Vorreiter macht!

> Continued Crisis mode 3.0 – Page 19

vinced that after the crisis, we will first of all be able to watch from the stands how the remuneration of the Board of Directors and Management is raised, while numerous cabin crew colleagues continue to have to live with a precarious wage. I understand that also the Board of Directors of airlines have to bear the costs of their residences between the Gold Coast (lower eastern shore of the Lake of Zurich) and Sardinia, nevertheless I truly believe that this enormous salary gap is economically not correct.

This crisis poses enormous challenges for all of us. These facts are also recognized by Carsten Spohr, Chairman of the Executive Board of the Lufthansa Group. On the Swiss intranet, he addressed in a speech that he regrets the conflicts with the social partners which have arisen in the past

years. I am convinced as well, that far too much energy has been lost on unnecessary skirmishes. Nevertheless, the trust in the social partnership has been permanently damaged in recent years. It is not enough, to only refer to a common path in bad times. The employees must also receive a fair share of the profits in good times. Shutting down Germanwings and SunExpress flight operations and seeing the development of the "Ocean" project make me personally doubt if there will be a common path. With the record profits between 2015 and the Corona crisis, and the associated payment of dividends, whilst at the same time the "lemon is squeezed", one deservedly becomes unpopular amongst the employees.

Instead of using this crisis for a long-lasting deterioration of conditions of em-

ployment and striving towards even more liberalization in air traffic, it would be the task of politicians to take measures that airlines do not battle their price wars on the backs of their staff. Generally binding collective labor agreements would be a first step. Government support in the form of short-time work compensation and loans urgently needs to be linked to social components (CLA commitment, etc.). This would automatically increase the ticket price and air traffic would become a little more ecological, and therefore also respond to political aspiration. Let's take this opportunity to return to a solid foundation which does not exploit people and the climate, and makes Switzerland a pioneer in the field of aviation location!

➤ Les 50 ans de kapers et les 69 ans d'histoire de conventions collectives de travail

Le 25 février 1952 la première convention collective de travail du personnel de cabine est signé entre le SSP et Swissair. C'est le syndicat des services publics qui représente tout le personnel de Swissair lors des débuts du transport aérien. En 1957, le personnel de cabine de Swissair quitte le SSP et crée en septembre 1957 tout d'abord le VDSS (Vereinigung der Swissair Stewards) et puis en février 1958 le VDSH (Vereinigung der Swissair Hostessen). La fin de l'année 1958 voit la naissance de 2 conventions collectives de travail, l'un pour les hôtesse de l'air et les hôtesse-aspirantes, l'autre pour les stewards et stewards-aspirants. Nonobstant le fait que le personnel féminin peut être renvoyé s'il s'engage dans une union maritale, un âge limite est fixé à 40 ans pour la gente féminine. De plus les hôtesse de l'air ne sont plus assurées dans la caisse de pension, mais perçoivent une indemnité de fin de contrat. En 1967, l'âge limite pour les femmes est encore une fois abaissé de 40 à 36 ans.

En 1968, les conseils d'administration du VDSH et du VDSS discutent pour la première fois de l'éventualité d'une fusion lors d'une réunion. À la fin de l'année, lors d'un scrutin qui n'est au départ qu'un scrutin consultatif, les membres du VDSS votent en faveur d'une fusion par 142 voix contre 19, les membres du VDSH par 331 voix contre 18. Au niveau du conseil d'administration, toutefois, il existe une réticence à s'engager dans cette fusion, en particulier au sein du VDSH.

Le 21 février 1970 est marqué par un acte terroriste sur une machine de Swissair à destination de Tel Aviv, le vol Swissair 330. 47 personnes perdront la vie, dont le président du VDSS, Hans Maag.

Début juin 1971, **kapers** est créé et résilie dans la foulée les contrats de travail pour le 31.12.1971. Les négociations traînent et il s'ensuit une période non contractuelle. Toutefois, Swissair continuera de s'orienter aux contrats de travail résiliés.

En février 1974, 20 collègues japonaises prennent leurs positions sur la base de Tokyo. Dans la foulée, elles deviennent presque unanimement toutes membres de **kapers**.

En mars 1975, la toute première convention collective de travail est signée entre Swissair et **kapers**. Elle élimine les réglementations discriminatoires en matière de mariage et les limites d'âge pour les hôtesse.

Dans les négociations salariales de 1978, les partenaires sociaux s'accordent pour la première fois sur une échelle salariale avec des taux égaux pour les femmes et les hommes.

Le 16 décembre 1981, la deuxième CCT Swissair-**kapers** pour Flight Attendants (nouveau titre du personnel de cabine) est conclue. Elle entre en vigueur le 1er janvier 1982 et – à part l'âge de la retraite – apporte une pleine égalité entre hommes et femmes. La grossesse n'est plus un motif de licenciement. La CCT donne également à **kapers** davantage de droits de cogestion pour les FDR et une contribution aux coûts d'exécution que les travailleurs non syndiqués doivent également payer est mise en place.

En 1987, les membres de **kapers** mettent pour la première des jours de vacances à disposition du comité d'administration de **kapers** pour de manière à ce que ceux-ci puisse se préparer de manière plus professionnelle.

En été 1990, **kapers** supprime de ses statuts le principe de neutralité politique et la disposition selon laquelle les étrangers ne sont acceptés que dans des cas exceptionnels.

En novembre 1990, c'est le coup d'éclat, Swissair annonce – simultanément aux associations du personnel et à la presse – qu'elle ne veut pas payer la totalité de la compensation de renchérissement de 6,4% mais seulement 3%. Après les pro-



Sandrine Nikolic-Fuss
Président de kapers

testations véhémentes de toutes les associations du personnel, le PDG de Swissair, M. Loepe, menace de résilier les différentes CCT en décembre. En effet, le 8 février 1991, Swissair résiliera la CCT du personnel de cabine pour février 1992, parce que **kapers** refuse la compensation de renchérissement de 3%. Swissair et **kapers** signent une CCT transitoire valable jusqu'à la fin de 1992.

En août 1993, les membres de **kapers** rejettent l'accord sur une adaptation partielle de la compensation de renchérissement de 1993. **kapers** intente ensuite un procès contre Swissair pour ce sujet et, en 1997, la Cour suprême donne raison au syndicat en deuxième instance.

En 1995, la compagnie charter Balair/CTA est intégrée à Swissair. Les hôtesses et stewards de Balair/CTA passent ensuite du SSP à **kapers**, et leur présidente prend place au conseil d'administration de **kapers**.

En 1996, Les flights attendants de Crossair, jusqu'alors non organisés, se regroupent au sein de la "Crossair Cabin Team", CCT (plus tard Crossair Flight Attendants Association CFAA). Ils ont du mal à s'opposer à la gestion antisyndicale autour du "patriarché" Moritz Suter.

Le 2 septembre 1998, un MD-11 de Swissair s'écrase au-dessus de Halifax, au Canada. Les 229 personnes (passagers

et équipage) à bord perdent la vie. C'est l'accident le plus meurtrier de l'histoire de l'aviation suisse. Le personnel de cabine donne une partie de ses revenus provenant des commissions de la vente à bord à un fond de solidarité pour les personnes en deuil.



En 1999, la CFAA (l'association des Flight attendants de Crossair) rallie **kapers**.

Après l'échec des négociations avec Swissair fin 2000, **kapers** met fin à la CCT pour le 31.12.2001. C'est la première fois depuis 1971 que le syndicat du personnel de cabine résilie une CCT.

2001 est l'année des négociations pour la première CCT avec Crossair et pour une CCT qui apporte beaucoup de bénéfices pour la cabine de Swissair. Ces conventions ne verront jamais le jour. Le grounding va radicalement changer le futur de tous les employés.

Par manque de liquidités, tous les avions de Swissair restent cloués au sol le 2 octobre 2001. Le 4 octobre 2001, tout le personnel de Swissair se déplace en une foule immense devant le Palais Fédéral pour demander l'aide du gouvernement.

En novembre 2001, Martin Guggi, le président de longue date de **kapers**, range son bureau durant la nuit, pour aller s'asseoir derrière un bureau chez SWISS. Il est remplacé par une coprésidence composée d'Yvonne Kastner (anciennement CFAA) et d'Urs Eicher. 1000 flights attendants seront licenciés suite au grounding.

En mars 2002, la proposition de nouvelle CCT est rejetée par les membres.

Le 17 avril 2003, **kapers** organise une démonstration à l'aéroport de Zürich et à l'OPC pour manifester contre les primes versées à la direction de SWISS malgré les pertes continues de la compagnie aérienne. En juin 2003, Swiss annonce le licenciement de 640 postes à temps plein.

Swiss résilie la CCT pour le 31 décembre 2005, et demande des concessions massives de la part du personnel de cabine, aussi bien du point de vue salarial que pour les conditions de travail.

kapers mobilise ses membres dans une campagne «yellow ribbon» contre les tac-

tiques dilatoires de SWISS dans le cadre des négociations salariales et tient une assemblée générale extraordinaire le 4 novembre 2005, à laquelle participent 600 membres. Un accord sera trouvé en dernière minute. Le tableau de salaire II sera créé et le pont retraite disparaîtra.

Le 1^{er} juillet 2007, Swiss devient une partie intégrante du groupe Lufthansa. En 2009, **kapers** devient membre à part entière de l'USS.

L'année 2010 voit la première présidence féminine de **kapers** avec Valérie Hauswirth.

Le 2 juillet 2012, une assemblée générale extraordinaire est convoquée par le comité d'opposition «Quo-Vadis-kapers» (QVK) par voie de rassemblement de signatures. QVK demande une ligne plus dure du syndicat. De nouvelles élections pour le conseil d'administration et la présidence sont organisées.

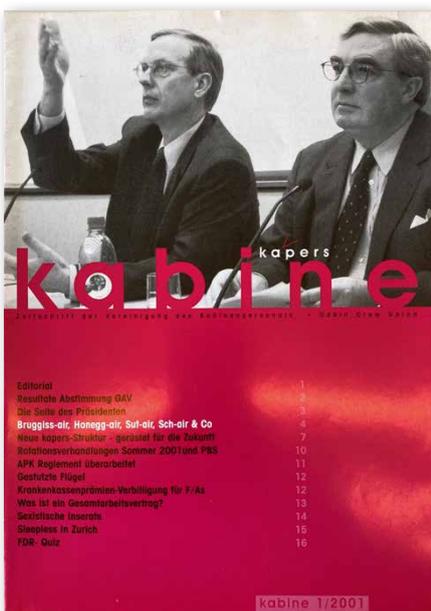
En mars 2014, les membres rejettent avec une très grande majorité la proposition de nouvelle CCT. La CCT 2015 verra le jour avec encore un nouveau tableau de salaire supplémentaire. On sacrifie le salaire des jeunes pour protéger celui des "anciens", 25% des Spesen sont perdus, et toutefois une partie de 13^{ème} salaire trouve enfin sa place dans le contrat de travail.

Les années qui suivent sont les années de vaches grasses pour l'entreprise. Une année record suit l'autre. Le conseil d'administration du groupe Lufthansa est récompensé par des augmentations de salaire et des primes massives. C'est la base qui rend le succès possible et pourtant elle ne perçoit pas une miette de ce succès.

L'année 2020 est marquée par un virus qui réduit à néant tous les efforts des dernières années. Le travail de **kapers** ne se réduit pas, au contraire. Les prochaines années solliciteront toutes nos forces pour ne pas devenir des victimes de la crise.

Après 50 ans plus que jamais prêts à la lutte syndicale !

PS: toutes les recherches historiques ont été réalisées par l'excellent historien Dr. Adrian Zimmermann qui travaille sur le projet d'un livre pour les 50 ans de kapers. Merci Adrian !



La couverture de février 2001 rappelle des souvenirs peu flatteurs.

› Rückblick auf 50 Jahre kapers und 69 Jahre GAV

Am 25. Februar 1952 unterschreiben VPOD und Swissair den ersten Gesamtarbeitsvertrag für das Kabinenpersonal. Seit den Anfängen des kommerziellen Luftverkehrs vertritt der Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) das gesamte Swissair Personal. Im Jahr 1957 tritt das Kabinenpersonal aus dem VPOD aus und gründet im September 1957 zuerst die VDSS (Vereinigung der Swissair Stewards) und später, im Februar 1958, die VDSH (Vereinigung der Swissair Hostessen). Zu Ende des Jahres 1958 werden zwei Gesamtarbeitsverträge aus der Wiege gehoben: einer für die Airhostessen und Airhostess-Aspirantinnen, der andere für die Stewards und Steward-Aspiranten. Ungeachtet der Tatsache, dass Hostessen bei Heirat entlassen werden können, wird eine Alterslimite von 40 Jahren für das weibliche Geschlecht festgesetzt. Ausserdem sind die Hostessen nicht mehr in einer Pensionskasse versichert, sondern erhalten bei Vertragsende eine Abfindungszahlung. Im Jahr 1967 wird die Alterslimite für die Frauen noch einmal heruntergesetzt, von 40 auf 36 Jahre.

1968 diskutieren die Vorstände von VDHS und VDSS bei einer Zusammenkunft zum ersten Mal die Möglichkeit einer Fusion. In einer Abstimmung zu Ende desselben Jahres, welche anfänglich lediglich eine Konsultativabstimmung ist, sprechen sich die Mitglieder des VDSS für eine Fusion aus, mit 142 Ja gegen 19 Nein-Stimmen, die Mitglieder des VDSH mit 331 Ja gegen 18 Nein-Stimmen. Auf Vorstandsebene gibt es jedoch noch Unschlüssigkeit darüber, ob man in diese Fusion einwilligen soll, speziell innerhalb des VDSH.

Am 21. Februar 1970 wird ein Terroranschlag auf eine Swissair-Maschine nach Tel Aviv, den Flug 330, verübt. 47 Personen verlieren dabei ihr Leben, unter ihnen der Präsident des VDSS, Hans Maag.

Anfangs Juni 1971 wird **kapers** gegründet und kündigt unmittelbar im Anschluss daran die Arbeitsverträge per 31.12.1971 auf. Die Verhandlungen sind schleppend und ziehen eine Periode in vertragslosem

Zustand nach sich. Swissair wird sich jedoch weiterhin an den gekündigten Arbeitsverträgen orientieren.

Im Februar 1974 werden 20 Japanische Kolleginnen an der Basis Tokio eingestellt. Sie alle werden sofort und fast gleichzeitig **kapers** Mitglieder.

Im März 1975 wird der allererste Gesamtarbeitsvertrag zwischen Swissair und **kapers** unterschrieben. Er eliminiert die diskriminierenden Regeln in Bezug auf Heirat und Alterslimiten für Hostessen.

In den Lohnverhandlungen von 1978 einigen sich die Sozialpartner zum ersten Mal auf eine Lohn Tabelle mit gleichen Ansätzen für Frauen und Männer.

Am 16. Dezember 1981 wird der zweite GAV Swissair-**kapers** für Flight Attendants (neuer Name für das Kabinenpersonal) abgeschlossen. Er tritt ab 1. Januar 1982 in Kraft und bringt – mit Ausnahme des Pensionierungsalters – volle Gleichstellung für Frauen und Männer. Eine Schwangerschaft ist kein Kündigungsgrund mehr. Der GAV bringt ausserdem mehr Mitbestimmungsrechte für die **kapers** bei den FDR und ein Vollzugskostenbeitrag wird eingeführt, welche auch Angestellte bezahlen müssen, die nicht Mitglied der Gewerkschaft sind.

1987 stellen **kapers** Mitglieder dem **kapers** Vorstand zum ersten Mal Ferientage zur Verfügung, damit dieser seine Arbeit auf einem professionelleren Niveau ausführen kann.

Im Sommer 1990 hebt **kapers** das in seinen Statuten verankerte Neutralitätsprinzip auf politischer Ebene auf, sowie die Verfügung, dass Ausländer*innen nur in Ausnahmefällen zugelassen werden.

Im November 1990 folgt ein Hammer Schlag: Swissair verkündet gleichzeitig den Personalverbänden und der Presse, dass sie nicht den gesamten Teuerungsausgleich von 6.4% bezahlen werden, sondern nur 3%. Nach vehementem Protest von seiten



Sandrine Nikolic-Fuss
Präsident de kapers

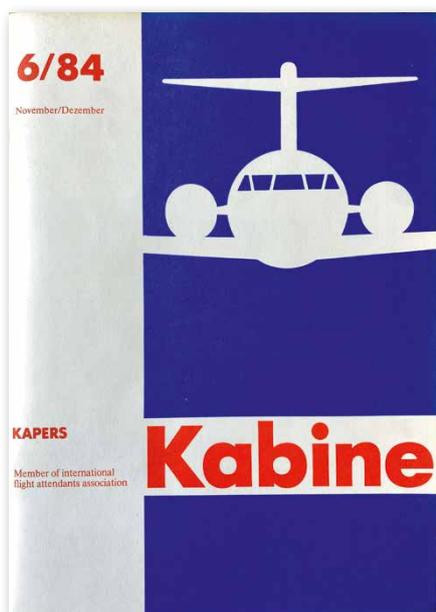
sämtlicher Personalverbände, droht der Swissair Präsident, Otto Loepfe, im Dezember die verschiedenen GAVs zu kündigen. Und tatsächlich kündigt Swissair am 8. Februar 1991 den GAV des Kabinenpersonals per Februar 1992, da **kapers** den Teuerungsausgleich von 3% nicht akzeptiert. Swissair und **kapers** unterschreiben einen Übergangs-GAV, gültig bis Ende 1992.

Im August 1993 lehnen die **kapers** Mitglieder eine Vereinbarung über eine Teilanpassung des Teuerungsausgleichs für 1993 ab. In der Folge prozessiert **kapers** gegen Swissair in dieser Angelegenheit. 1997 gibt das Bundesgericht der Gewerkschaft in zweiter Instanz Recht.

Im Jahr 1995 wird die Chartergesellschaft Balair/CTA in die Swissair integriert. Die Hostessen und Stewards von Balair/CTA treten in der Folge vom VPOD zu **kapers** über und ihre Präsidentin wird Mitglied im **kapers** Vorstand.

1996 schliessen sich die Crossair Flight Attendants, welche bislang noch nicht organisiert sind, im „Crossair Cabin Team“ CCT zusammen (später ‚Crossair Flight Attendants Association‘ CFAA). Sie tun sich schwer damit, sich gegenüber der gewerkschaftsfeindlichen Führung rings um den „Patriarchen“ Moritz Suter durchzusetzen.

Am 2. September 1998 stürzt eine MD-11 der Swissair über Halifax, Kanada, ab. Alle 229 Menschen an Bord (Passagiere und Besatzung) verlieren dabei ihr Leben. Es ist der Unfall mit der höchsten Zahl an Todesopfern in der Geschichte der



Das Cover einer Kabine aus dem Jahre 1984.

Schweizer Luftfahrt. Das Kabinenpersonal spendet einen Teil ihrer Bordverkaufsprovision in einen Solidaritätsfonds für die Hinterbliebenen.

1999 schliesst sich CFAA (der Verband der Crossair Flight Attendants) der **kapers** an. Nachdem im Jahr 2000 die Verhandlungen mit Swissair scheitern, kündigt **kapers** den GAV per 31.12.2001. Es ist das erste Mal seit 1971, dass die Gewerkschaft des Kabinenpersonals einen GAV kündigt.

2001 ist das Jahr der Verhandlungen für einen ersten GAV mit Crossair und für einen GAV, welcher dem Swissair Kabinenpersonal viele Verbesserungen bringen soll. Dieser Vertrag kommt nie zur Anwendung. Das Grounding wird die Zukunft aller Angestellten radikal verändern.

Am 2. Oktober bleiben alle Swissair Flugzeuge aus Mangel an Liquidität am Boden. Am 4. Oktober 2001 reist das gesamte Swissair Personal nach Bern, um in einer riesigen Menge vor dem Bundeshaus die Regierung um staatliche Unterstützung zu bitten.

Im November 2001 räumt Martin Guggi, langjähriger **kapers** Präsident, in einer Nacht-und-Nebel-Aktion sein Büro, um sich bei Swiss in einen Chefsessel zu setzen. Er wird durch ein Co-Präsidium ersetzt, bestehend aus Yvonne Kastner (vorgängig CFAA) und Urs Eicher. Im Anschluss an das Grounding werden 1000 Flight Attendants entlassen.

Im März 2002 lehnen die **kapers** Mitglieder den Entwurf für einen neuen GAV ab.

Am 17. April 2003 organisiert **kapers** eine Demo am Flughafen Zürich und im OPC, um gegen die Boni zu demonstrieren, die der Swiss Geschäftsleitung trotz weiterhin erwirtschafteter Verluste der Fluggesellschaft ausgeschüttet werden. Im Juni 2003 kündigt die Swiss die Entlassung von weiteren 640 Vollzeitstellen an.

Swiss kündigt den GAV auf den 31. Dezember 2005 und fordert massive Eingeständnisse vom Kabinenpersonal, sowohl in Bezug auf Salär, wie auch auf Arbeitsbedingungen.

kapers mobilisiert seine Mitglieder in einer «Yellow Ribbon» Aktion, die gegen die Hinhaltetaktik der Swiss im Rahmen



der Lohnverhandlungen gerichtet ist und organisiert am 4. November 2005 eine ausserordentliche Generalversammlung, an welcher 600 Mitglieder teilnehmen. In letzter Minute kommt es zu einer Einigung. Die Salärtabelle II wird kreiert und die Überbrückungsrente wird aufgehoben.

Am 1. Juli 2007 wird Swiss vollständig in die Lufthansa Gruppe integriert.

2009 wird **kapers** Vollmitglied des SGB. Im Jahr 2010 wird Valérie Hauswirth die erste weibliche Präsidentin der **kapers**.

Am 2. Juli 2012 wird von der Oppositionsgruppe «Quo Vadis **kapers**» (QVK) mittels Unterschriftensammlung eine ausserordentliche Generalversammlung einberufen. QVK verlangt von der Gewerkschaft eine härtere Gangart. Neuwahlen für den Vorstand und das Präsidium werden organisiert.

Im März 2014 lehnen die Mitglieder den Vorschlag für einen neuen GAV mit grosser Mehrheit ab. Der GAV 2015 wird mit einer zusätzlichen, neuen Salärtabelle eingeführt. Die Saläre der Jungen werden geopfert, um diejenige der "Alten" zu schützen, 25% der Spesen gehen verloren und ein Teil des 13. Monatslohns findet seinen Platz im GAV.

Es folgen mehrere fette Jahre für die Unternehmung. Ein Rekordjahr jagt das andere. Die Geschäftsleitung der Lufthansagruppe wird mit Gehaltserhöhungen und massiven Boni belohnt. Obschon es die Basis ist, welche ein solches Resultat ermöglicht, fällt für sie kein einziger Krümel von diesem Erfolg ab.

Das Jahr 2020 ist geprägt von einem Virus, der sämtliche Erfolge der letzten Jahre zunichtemacht. Die Arbeit der **kapers** wird dadurch nicht weniger, im Gegenteil. Die nächsten Jahre werden all unsere Kraft erfordern, damit wir nicht alle Opfer der Krise werden.

Nach 50 Jahren ist die **kapers** mehr denn je bereit für den gewerkschaftlichen Kampf!

P.S. Die gesamten historischen Nachforschungen wurden vom exzellenten Historiker Dr. Adrian Zimmermann gemacht, welcher an einem Buch über ,50 Jahre **kapers‘ arbeitet. Merci Adrian!**

› Looking back on 50 Years kapers and 69 Years CLA

On February 25, 1952, SSP (association of public services employees) and Swissair sign the first collective labour agreement for the cabin personnel. Ever since the beginning of commercial aviation, this union has represented the entire Swissair personnel. In the year 1957, the cabin personnel leaves the SSP and in September 1958, establishes first the VDSS (Association of Swissair Stewards) and later, in February 1958, the VDSH (Association of Swissair Hostesses). At the end of the year 1958, two CLAs are born: one for the air hostesses and air hostess trainees, the other one for the stewards and steward trainees. Regardless of the fact that hostesses can be dismissed when they get married, an age limit of 40 years is fixed for the female gender. Furthermore, the hostesses are not insured in a pension fund any more, but are given a severance payment when their contract is terminated. In 1967, the age limit for the ladies is once again lowered from 40 to 36 years.

In 1968, the Boards of VDHS and VDSS discuss in a meeting the option of a merger for the first time. In a vote at the end of the same year, which initially is merely meant to be an advisory vote, the members of VDSS support the merger with 142 Yes against 19 No votes, the members of the VDHS with 331 Yes against 18 No votes. On a Board level however, there is still indecision if they should give their approval to this merger, in particular within the VDSH.

On February 21, 1970, a terrorist attack is carried out on a Swissair aircraft bound for Tel Aviv, flight 330. 47 people lose their lives, among them the president of VDSS, Hans Maag.

At the beginning of June 1971, **kapers** is founded and subsequently serves notice to terminate the work contracts by December 31, 1971. The negotiations are sluggish and entail a period without a contractually binding labour agreement. Swissair continues to orient themselves by the terminated work contracts.

In February 1974, 20 Japanese colleagues are employed at the new crew base Tokyo. Immediately and almost simultaneously, they all become **kapers** members.

In March 1975, the very first collective labour agreement between Swissair and **kapers** is signed. It eliminates the discriminating regulations in connection with marriage and age limits for hostesses.

During the salary negotiations of 1978, the social partners agree on a salary table with the same wages for men and women for the first time.

On December 16, 1981, the second CLA Swissair-**kapers** for flight attendants (new name for the cabin personnel) is signed. It enters into effect on January 1, 1982 and ensures – apart from the retirement age – full equality of the genders. A pregnancy is no reason for a termination any more. Apart from this, the CLA provides more rights of co-determination for **kapers** in connection with FDR and introduces an implementation contribution fee, which employees, who are not union members, also have to pay.

In 1987, **kapers** members place vacation days at the disposal of the **kapers** Board for the first time, which gives them the opportunity to carry out their work on a more professional level.

In the summer of 1990, **kapers** revokes its principle of neutrality on a political level stipulated in their statutes, as well as the regulation that foreigners are only accepted in exceptional cases.

In November 1990, the news is a bombshell: Swissair announces – to the personnel associations and to the press simultaneously – that they are not going to pay the full inflation compensation of 6.4%, but only 3%. After vehement protests from the side of all personnel associations, the president of Swissair, Otto Loeffle, threatens to terminate all CLAs by December. And indeed, on February 8, 1991, Swissair serves notice to termi-



Sandrine Nikolic-Fuss
Président de kapers

nate the CLA of the cabin personnel by February 1992, because **kapers** doesn't accept the inflation compensation of merely 3%. Swissair and **kapers** sign a transitory CLA, valid until the end of 1992.

In August 1993, the **kapers** members reject an agreement on a partial adjustment of the inflation compensation for 1993. Subsequently, **kapers** takes legal action against Swissair in this cause. In 1997, the Federal Supreme Court finds for the union in the second instance.

In 1995, the charter company Balair/CTA is incorporated into Swissair. As a result, the hostesses and stewards of Balair/CTA leave the SSP and join **kapers**, their president becomes a Board member of **kapers**.

In 1996, the Crossair Flight Attendants, who are so far not organised yet, team up to establish the "Crossair Cabin Team" CCT (later 'Crossair Flight Attendants Association CFAA'). They struggle to assert themselves against the anti-union leadership of the "patriarch" Moritz Suter.



On September 2, 1998, a Swissair MD-11 crashes over Halifax, Canada. All 229 people on board (passengers and crew) lose their lives. It is the accident with the highest number of fatalities in the history of Swiss aviation. The cabin personnel donates part of their duty free commission to a solidarity fund for the surviving dependants.

In 1999, the CFAA (Association of Crossair Flight Attendants) joins **kapers**. Since in 2000 the negotiations with Swissair fail, **kapers** serves notice to terminate the CLA by December 31, 2001. It is the first time since 1971 that the union of the cabin personnel terminates a CLA.

2001 is the year of negotiations for the first CLA with Crossair and for a CLA, which would bring about many improvements for the Swissair cabin personnel. This contract is never to see the light of day. The grounding changes the future of all employees radically.

On October 2, all Swissair aeroplanes remain on ground, due to lack of liquidity. On October 4, 2001, the entire Swissair personnel travels to Bern with a huge crowd of people, to appeal to the government for state support before the Federal Palace.

In November 2001, Martin Guggi, long-time **kapers** president, clears his office in the dead of night, in order to take his seat in an executive chair at Swiss. He is replaced by a co-presidency, consisting of Yvonne Kastner (former CFAA) and Urs Eicher. In the wake of the grounding, 1000 flight attendants are dismissed.

In March 2002, the **kapers** members reject the proposal for a new CLA.

On April 17, 2003, **kapers** organises a manifestation at Zurich airport and the OPC, in order to protest against the bonus payments, which are paid out to the Swiss management, despite the ongoing financial losses of the airline. In June 2003, Swiss announces another dismissal of 640 full-time equivalents.

Swiss terminates the CLA by December 31, 2005 and demands massive concessions from the cabin personnel, with respect to salaries and working conditions.

kapers mobilises their members in a „Yellow Ribbon campaign“, which is directed towards the stalling tactics during the salary negotiations and convenes a general assembly on November 4, 2005, in which 600 members participate. An agreement is found at the last moment. The salary table II is created and the bridging pension is lost.

On July 1, 2007, Swiss is fully incorporated into the Lufthansa Group.

2009, **kapers** becomes a full member of SGB (Swiss Federation of Trade Unions). In 2010, Valérie Hauswirth is elected as the first female president of **kapers**.

On July 2, 2012, the opposition group "Quo Vadis **kapers**" (QVK) requests an extraordinary general assembly through a collection of signatures. QVK demands that the union take a tougher stance towards the company. New elections for the Board and the presidency are organised.

In March 2014, the members reject the proposal for a new CLA with a massive majority. The CLA 2015 is introduced with an additional, new salary table. The salaries of the young employees are sacrificed to protect those of the "old ones", 25% of the travel expenses are lost and a partial 13th salary is incorporated into the CLA..

Thereafter, the enterprise enjoys numerous years of plenty with one record year after the other. The executive management of the Lufthansa Group is rewarded with salary increases and huge bonus payments. Even though the basis has been working hard for these results, not a single bread crumb of the achievement is returned to them.

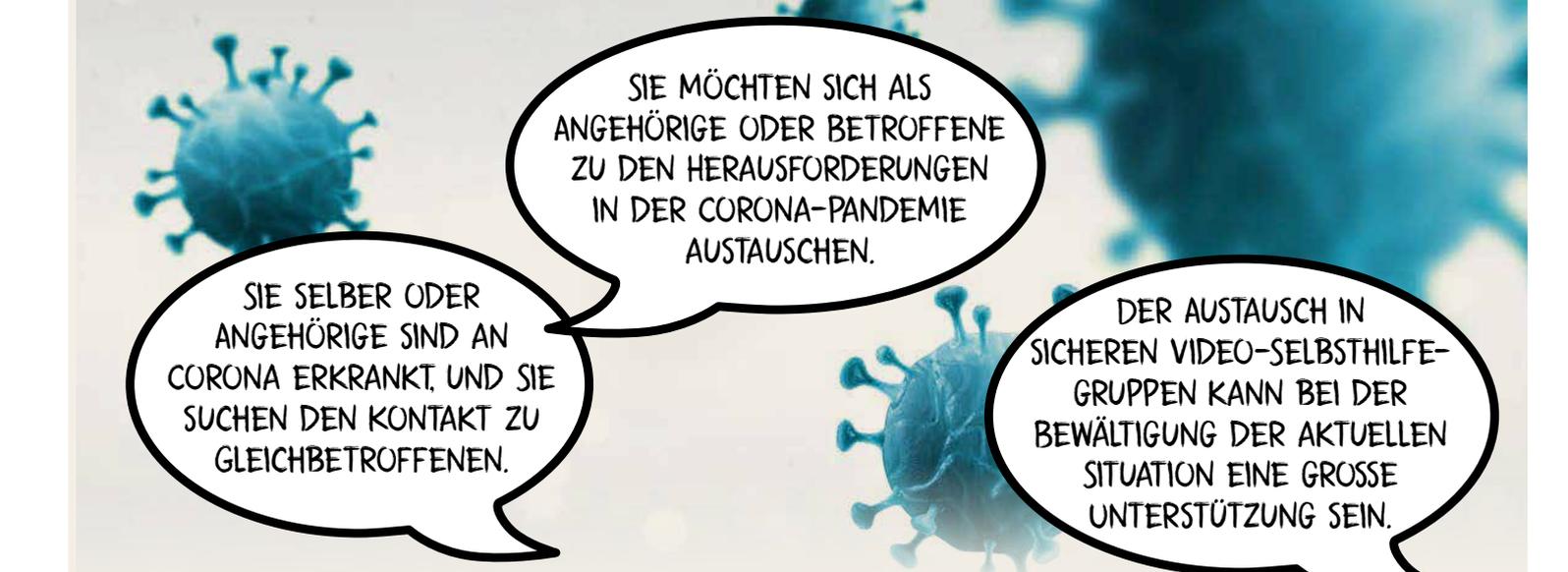
The year 2020 is dominated by a virus which annihilates the success of the last years. This doesn't reduce the work of **kapers**, quite the contrary. The next years will require all our efforts, if we don't want to become victims of the crisis.

After 50 years, **kapers** is more than ever ready for the unionist fight!

P.S. The entire historical research was done by the excellent historian, Dr. Adrian Zimmermann, who is working on a book with the title '50 Years kapers'. Merci Adrian!



The cover of a Kabine of the 70's.



SIE MÖCHTEN SICH ALS ANGEHÖRIGE ODER BETROFFENE ZU DEN HERAUSFORDERUNGEN IN DER CORONA-PANDEMIE AUSTAUSCHEN.

SIE SELBER ODER ANGEHÖRIGE SIND AN CORONA ERKRANKT, UND SIE SUCHEN DEN KONTAKT ZU GLEICHBETROFFENEN.

DER AUSTAUSCH IN SICHEREN VIDEO-SELBSTHILFEGRUPPEN KANN BEI DER BEWÄLTIGUNG DER AKTUELLEN SITUATION EINE GROSSE UNTERSTÜTZUNG SEIN.

Mit Video-Selbsthilfegruppen durch die Corona-Zeit

Selbsthilfegruppen sind Zusammenschlüsse von Menschen, die gemeinsam ein für sie wichtiges Thema bearbeiten. In den Video-Selbsthilfegruppen werden Erfahrungen und Informationen ausgetauscht, sowie praktische Bewältigungshilfen für den Alltag erarbeitet.

Die Orientierung an den Ressourcen der Teilnehmenden ist ein zentrales Anliegen. Die Gruppen werden von Mitarbeitenden der Selbsthilfezentren und/oder Betroffenen moderiert und sind kein medizinisches oder therapeutisches Beratungsangebot. Die Treffen finden online per Video-Konferenztool (Ton und Bild) statt. **Die Teilnahme ist kostenlos.**

Angehörige von psychisch kranken Menschen

Teilen Sie Ihre Sorgen und Fragen mit anderen Angehörigen von Menschen mit einer psychischen Erkrankung. Unter anderem tauschen wir uns auch über die besonderen Herausforderungen während der Corona-Pandemie aus.

Anmeldung und weitere Informationen:

Selbsthilfe Zürich, 043 288 88 88, selbsthilfe@selbsthilfezuerich.ch

Ängste und Verunsicherungen im Alltag

Vermeiden Sie Situationen, die für Sie bedrohlich sind? Fühlen Sie sich dermassen verunsichert oder von Ängsten «beherrscht», dass Sie Mühe haben aus dem Haus zu gehen und andere Menschen zu treffen? Schränkt die Corona-Pandemie Sie zusätzlich ein? Möchten Sie sich mit andern darüber austauschen, wie Sie den Alltag trotzdem bewältigen und Ihre psychische Stabilität erhalten können? Dann melden Sie sich für diese Gruppe!

Anmeldung und weitere Informationen:

Selbsthilfe BE, 0848 33 99 00, info@selbsthilfe-be.ch oder

SelbsthilfeZentrum Region Winterthur, 052 213 80 60, info@selbsthilfe-winterthur.ch

Berufliche Existenz in Gefahr

Corona stellt unseren beruflichen Alltag auf den Kopf: Kurzarbeit, Angst vor Stellenabbau, wegbrechende Aufträge. Wir verarbeiten in der Gruppe die erlebten Veränderungen. Wir schauen vorwärts und suchen gemeinsam nach neuen Perspektiven.

Anmeldung und weitere Informationen:

Selbsthilfe BE, 0848 33 99 00, info@selbsthilfe-be.ch oder

Selbsthilfe Luzern Obwalden Nidwalden, 041 210 34 44, mail@selbsthilfeluzern.ch

Corona Langzeitfolgen

In Zusammenarbeit mit dem Verein «Leben mit Corona» bieten wir eine Selbsthilfegruppe für Betroffene von Corona-Langzeitfolgen an. In vertrauensvollem Rahmen können Erfahrungen und Informationen ausgetauscht werden. Aus der gegenseitigen Unterstützung lässt sich Mut und Kraft schöpfen.

Anmeldung und weitere Informationen:

Selbsthilfe Zürich, 043 288 88 88, selbsthilfe@selbsthilfezuerich.ch

Corona-Patientinnen und -Patienten – Angehörigengruppe

Sie sorgen sich um einen Ihnen nahestehenden an Corona erkrankten Menschen. Sie fühlen sich ohnmächtig und hilflos. Sich in einer Selbsthilfegruppe mit Menschen in der gleichen Situation auszutauschen, kann sehr unterstützend sein – in der akuten Situation aber auch als Begleitung auf dem Weg der Genesung.

Anmeldung und weitere Informationen:

Selbsthilfe Zürich, 043 288 88 88, selbsthilfe@selbsthilfezuerich.ch

Einsamkeit und Isolation

Die Corona-Pandemie führt zu Einsamkeit oder kann diese verstärken. Wir tauschen unsere Erfahrungen aus und unterstützen uns gegenseitig in der schwierigen Situation.

Anmeldung und weitere Informationen:

Selbsthilfe Luzern Obwalden Nidwalden, 041 210 34 44, mail@selbsthilfeluzern.ch

Eltern von psychisch erkrankten Kindern und Jugendlichen

Sie sind durch die psychische Erkrankung Ihres Kindes stark gefordert. Die veränderten Bedingungen in der Corona-Pandemie stellen Sie vor neue, zusätzliche Herausforderungen. In einer Selbsthilfegruppe von anderen Eltern Verständnis zu erfahren und sich darüber auszutauschen, wie schwierige Situationen bewältigt werden können, kann neue Perspektiven eröffnen.

Anmeldung und weitere Informationen:

Zentrum Selbsthilfe Basel, 061 689 90 90, mail@zentrumselbsthilfe.ch

Jung & Corona steht im Weg

Corona kann die Zukunftsaussichten ganz schön trüben. Prüfungen, Ausbildungsabschluss oder der Beginn einer neuen Arbeitsstelle sind mit Ungewissheiten verbunden. Und deinen Freundeskreis kannst du auch nur noch eingeschränkt treffen. Partys und Feste fallen ins Wasser. Die aktuelle Lage kann einem ganz schön die Laune verderben. Menschen online zu begegnen, die es ebenfalls vermissen, Gleichgesinnte zu treffen und sich über den «Corona-Stein im Weg» auszutauschen, hilft vielleicht, wieder eine Zukunftsperspektive zu entwickeln.

Anmeldung und weitere Informationen:

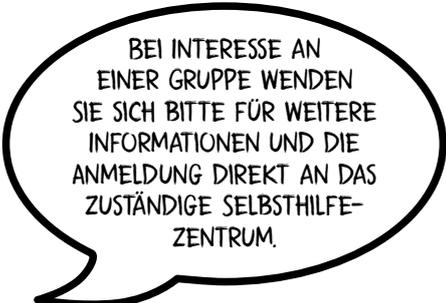
SelbsthilfeZentrum Region Winterthur, 052 213 80 60, info@selbsthilfe-winterthur.ch oder über Instagram #selbsthilfewinterthur

Trauergruppe – Hinterbliebene von Corona-Patientinnen und -Patienten

Sie haben einen Ihnen nahestehenden Menschen durch Corona verloren. Neben der Trauer beschäftigen Sie auch die Umstände des Todes. Sich in einer Selbsthilfegruppe mit anderen Betroffenen auszutauschen und Verständnis im Trauerprozess zu erfahren, kann sehr entlastend sein.

Anmeldung und weitere Informationen:

Selbsthilfe Zürich, 043 288 88 88, selbsthilfe@selbsthilfezuerich.ch



BEI INTERESSE AN
EINER GRUPPE WENDEN
SIE SICH BITTE FÜR WEITERE
INFORMATIONEN UND DIE
ANMELDUNG DIREKT AN DAS
ZUSTÄNDIGE SELBSTHILFE-
ZENTRUM.

Dies ist ein Angebot von Selbsthilfe Schweiz
und den regionalen Selbsthilfezentren

Basel, 27. Januar 2021



SELBSTHILFESCHWEIZ

> ...bis dass der Märchenprinz wachküssst... Ein Blick über den Tellerrand

Ich möchte an dieser Stelle etwas über den Tellerrand schauen. Immer wieder haben wir uns im letzten Jahr für unseren Schutz und die Einhaltung der erlassenen Auflagen und für die Verstärkung von Schutzmassnahmen auf dem Flieger eingesetzt. So wie ich als Pendler dabei meine Hausaufgaben in Sachen „Ausnahmen im Grenzgängerverkehr“ erledigen muss, würde man eigentlich die gleiche Hausaufgabenpflicht im Unternehmen erwarten. In der Schule gab es im Englischunterricht immer ein „Mangelhaft“ das wie ein Vokabeltest gewertet wurde wenn man sich dreimal einen „Strich“ für vergessene Hausaufgaben eingehandelt hatte. Oder es gab gleich ein „mangelhaft“ wenn man es nicht meldete und die Lehrerin einen dann doch erwischte... Jedenfalls wurde dies immer mal wieder meinen Schulkamerad*innen zur Zitterpartie wenn dadurch dann plötzlich die Versetzung gefährdet war oder sich Ärger anbahnte.

Sandrine hat das in ihrem Telefon Rouge bereits schön beschrieben, und ich möchte an dieser Stelle mit einem Fallbeispiel das in meiner Region für viel Wirbel fernab von Swiss sorgte unterstreichen, wie die kleine eigene ja so perfekte Traum-Komfortzone plötzlich gefährlich aus dem Ruder laufen kann.

In meiner Ecke gibt es ein neuerbautes Pflegeheim, das von einem profitorientierten Grosskonzern betrieben wird, wo sich Konzernbosse grosszügige Corona Prämien auszahlen und für Mitarbeitende aber aufgrund der Krisenlage dafür nichts mehr vorhanden ist.

Noch mit der Eröffnung und vor Corona wurden hier neue hohe Hygienestandards, reinigende Luftfilteranlagen und ein hoher Premium Qualitätsstandard mit herausragenden Dienstleistungen beworben. Premium war das neue unabdingbare Schlagwort, damit auch ausländische zahlungskräftige Kund*innen ihr Geld brachten.

Und dann kam vor einem Jahr Corona.

Hier schien man sich seit Anbeginn der Krise dem Savoir Vivre und Laissez-Faire verschrieben zu haben. Vor dem was da in der Welt umhergeisterte, diesem Corona-Virus, wollte man lange Zeit nichts wissen, man lebte in seiner eigenen unantastbaren Oase. Auf dem Papier gab es ein Schutzkonzept für Mitarbeitende und Heimbewohner*innen, von dem man voll überzeugt war – wurde es ja auch von offizieller Seite gutgeheissen und erfüllte es theoretisch auch im Grossen und Ganzen die Vorgaben. Man hatte ja auch die neuesten Filteranlagen die aufgrund nachgewiesener Tests Schutz bieten sollten.

Also alles Gründe um in der Tagesroutine keine und wenn nur kleine Änderungen vornehmen zu müssen.

Schon früh machten Mitarbeiter*innen darauf aufmerksam, dass Schutzmasken keine gute Qualität aufwiesen, dass zu wenig Material vorhanden war oder ein hochwertigerer Schutz sogar von den Mitarbeitenden aus der eigenen Tasche finanziert werden musste. Früh monierte man die Aufrechterhaltung von Dienstleistungen an. Keine Besuchsrestriktionen, unzureichende Schutzkonzepte wie auch die Tatsache, dass die Heimleitung noch Künstler*innen, Musiker*innen, Alleinunterhalter*innen anheuerte und Sommerfeste feierte als sich längst der Kulturbetrieb in einem Lock Down befand, war für Mitarbeitende und Nachbarn genauso unverständlich wie die Tatsache, dass man sich einredete mit 100 Zimmern eine abgeschlossene autarke Wohneinrichtung zu sein der schon nichts passieren würde. Daher brauchte es ja auch keine Anpassung oder Sicherheitsabstände im Speiseraum...

Der Mitarbeiter mit seinen Warnungen vor dem damit verbundenen Risiko und der Kritik an den im Interesse des Grosskonzerns viel zu oft zu grosszügig ausgelegten und nur spärlich umgesetzten Corona Verordnungen blieb ungehört. Zu oft erzählten Mitarbeiter, dass man sie



Thorsten Schilling
Vorstandsmitglied der kapers

> Fortsetzung auf Seite 31

> ... Until Prince Charming Kisses Them Awake ...

Looking over the rim of the teacup



Thorsten Schilling
Member of the Board

I would like to take the opportunity to look over the rim of the teacup for a minute. Last year, we repeatedly advocated for our protection and the compliance with the regulations issued by the authorities, as well as for an intensification of the protective measures on the aeroplanes. Just as I – as a cross-border commuter – have to do my homework regarding “exceptions for cross-border travellers”, one would actually expect the company to fulfil their duty and do their homework. At school, we would be given a “poor” mark in English classes, if we were caught three times without our homework, the same as if it had been a vocabulary test. Or we would be given a “poor” straightaway, if we didn’t report that we had forgotten the homework and the teacher caught us anyway..... In any case, from time to time the consequences would become a nail-biter for some of my colleagues, if all of a sudden these poor marks jeopardised their promotion or other trouble was looming.

In her ‘Téléphone Rouge’, Sandrine has already described this effect very nicely and I would like to provide another example for how a small and so perfectly set up fantasy comfort zone can all of a sudden get dangerously out of hand. It happened in my own region and caused a big stir, far away from Swiss.

In the area where I live, there is a newly-build nursing home, which is operated by a big, profit-oriented corporation, where the big bosses pay themselves fat corona bonuses, but no money is left for the employees, due to the crisis situation.

When the nursing home was opened, before Corona, they already promoted its new, high hygiene standards, purifying air filter systems and the high premium quality standard with outstanding services. Premium was the new, indispensable catchword, to make sure that also foreign, affluent customers would bring their money.

And then, a year ago, Corona broke out.

Ever since the beginning of the crisis, they seemed to devote themselves to ‘savoir vivre’ and ‘laissez-faire’. They wanted none of all the stuff that was haunting the world, none of this Corona virus, for a long time and went on living in their own, untouchable oasis. A protection concept existed on paper for employees, home residents and personnel, which was perceived as being perfect. As a matter of fact, it was approved by the authorities and theoretically fulfilled the regulations on the whole. After all, they had the latest technology in filtering systems, which, according to proven tests, were supposed to provide protection.

Obviously, these were enough reasons to stick to the standard daily routine, without making any adjustments, or only minor ones.

Already at an early stage, employees pointed out that the face masks were of poor quality, that there was not enough material or that employees even had to pay for high-quality protection out of their own pocket. Early on, they criticised that the home was holding on to services. There were no visitor restrictions, inadequate protection concepts and the home management still hired artists, musicians and solo entertainers and organised summer parties at a time when the culture industry was already in a lock-down. All this was just as incomprehensible for the employees and neighbours as the fact that the management talked themselves into believing that they were a closed, independent institution with 100 rooms and that they would certainly be safe. Hence, no adjustments were required and no safety distance in the dining room was needed ...

Nobody listened to the employee who warned of the risks involved and who criticised the much too generously interpreted and only sparsely implemented Corona regulations – all in the interest of the big corporation. Much too often, employees told that they were only sneered

> Continued on page 31

> Fortsetzung ... bis dass der Märchenprinz wachküst – Seite 29

nur belächle und ihre Ansichten von oben herab in Abrede stellte. Hinter Testergebnissen und Papierkonzepten liess es sich gut in der eigens dafür aufgebauten Blase leben. Alles andere hätte ja nur Unkosten verursacht und die Attraktivität für neue Verträge gemindert. Anpassungen kosten ja schliesslich Geld.

Die tragische Wende kam, als sich Mitarbeiter an das örtliche Gesundheitsamt und damit an die Heimaufsicht wandten um sich Gehör zu verschaffen. Auch dort wurden ihre Eindrücke als unwahr abgetan, schliesslich konnte sich die Heimaufsicht mit der Heimleitung telefonisch vom Home Office aus ein Bild von der tatsächlichen Lage verschaffen. Eine überregionale Zeitung veröffentlichte später den Briefwechsel.

Die Heimgruppe schaltete so dann auf Attacke, setzte Mitarbeitende unter Druck, bezeichnete sie als Lügner*innen und dementierte auf diversen Kanälen sämtliche Vorwürfe und stellte sich selbst damit einen Heiligenschein aus.

Wie auch für einen Aussenstehenden zu erwarten war, eskalierte die Geschichte, als sich die Landrätin und Schirmher-

rin des Gesundheitswesens im Landkreis einschaltete und als externe Beobachterin (die lt. Mitarbeitern aber nie vor Ort war) in einem Schreiben vorbildliche Massnahmen und die Einhaltung aller Standards auf höchstem Niveau bescheinigte. Und dies nur einen Tag nachdem bekannt wurde dass im Heim tragischerweise innert eines Wochenendes 32 positive Testergebnisse vorlagen, 21 Personen ins Krankenhaus gebracht wurden und 3 Todesfälle zu beklagen waren.

Und dann ging es plötzlich ganz schnell. Das Heim wurde abgeriegelt, Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen wurden isoliert, der ganze Apparat des Heims geriet bedrohlich in Schieflage, weil der Betrieb fast nicht mehr aufrecht zu erhalten war, Behörden rigoros vorgingen und die Konzernleitung plötzlich kaum mehr Einfluss auf die Geschehnisse hatte.

Massive Kritik an Leitung, Konzern und Behörden wurde laut. Vorwürfe, nicht rechtzeitig eingeschritten zu sein, nicht rechtzeitig Änderungen umgesetzt zu haben, und eine derartige Eskalation damit provoziert zu haben, sorgten auch in der Öffentlichkeit für Aufruhr.

Was hängen geblieben ist, ist ein Satz eines Zeitungsartikels hierzu: "...und am Ende kam der Märchenprinz dann doch noch zum Wachküssen – Der Staatsanwalt hat sich jetzt eingeschaltet."

Ich finde es beunruhigend, wenn man mit allen Mitteln verlernt, auf seine Mitarbeitenden an der Front zu hören, Kritik wahrzunehmen, Verbesserungen auf den Weg zu bringen, und es dabei nicht schafft, auch nur einen Schritt von seinen Ansichten abzurücken und diese auf Biegen und Brechen durchsetzt. Wie schnell das schief gehen kann zeigt der Fall eindrücklich. Ja zugegeben – Swiss ist kein Pflegebetrieb, aber gewisse Parallelen führt es mir aktuell dann doch immer wieder vor Augen.

Ich hoffe und wünsche mir, dass sich eine solche oder ähnliche Geschichte, weder für Personal noch Gäste, bei uns gar nicht erst ereignet... nicht in Zürich, nicht in Shanghai, und schon gar nicht so. Ja ein Restrisiko lässt sich nie ausschließen – ein Wecker lässt sicher aber zeitig stellen um einen aus der Komfortzone zu holen, bevor man am Ende dann doch unliebsam geweckt wird.

> Continued ... Until Prince Charming Kisses Them Awake – Page 30

at and superiors just arrogantly contradicted their observations. It was easy to live in the bubble which was created just for this purpose and to hide behind test results and paper concepts. Anything else would have incurred costs and would have diminished the attractiveness of the home for new contracts. Adjustments cost money, after all.

Events took a tragic turn when employees contacted the local health office and thus the supervisory authorities of the home. Even these officials dismissed the employees' impressions as being untrue. After all, the supervisory authority was able to get a clear picture of the actual situation, with the help of the home's management via home office telephone, wasn't it? Later on, an interregional newspaper published the correspondence.

Thereafter, the home management switched into attack mode and asserted pressure on the employees, called them liars, denied all accusations on various channels and thus whitewashed their reputation.

So it didn't come as a surprise even to outsiders: The whole story escalated when

the District Administrator and patroness of the district's healthcare system stepped in and as an external observer (who, according to employees was never on site) confirmed in a letter the exemplary measures and compliance with all standards on the highest level. This happened just one day after it became publicly known that, tragically, 32 persons were tested positive, 21 had to be hospitalised and 3 persons had died only within one weekend.

All of a sudden, everything happened very quickly. The home was shut off, residents and employees were isolated, the whole machinery of the home got into big trouble, because its operation could hardly be maintained any more, the authorities took drastic measures and in a flash, the management of the corporation had almost no influence on the proceedings any more.

Massive criticism was levelled against the management, the corporation and the authorities. The accusations that they hadn't intervened in time, hadn't implemented the adjustments in time and had thus provoked this escalation, caused a major commotion in public, as well.

What still sticks in my mind is a sentence I read in a newspaper article about this affair: "... and in the end, Prince Charming turned up to finally kiss them awake – the prosecutor has stepped in now."

I find it disturbing when a management completely forgets how to listen to the employees at the front, how to accept criticism, how to induce improvements and won't deviate an inch from their fixed opinions, but push them through, come hell or high water. The story mentioned above shows impressively how quickly this can go awry. Ok, Swiss is admittedly not a nursing home, but I presently, tend to perceive certain parallels anyhow.

For the sake of our employees and our guests, I wish and hope that a story such as this one will never ever happen in our environment, not in Zurich, not in Shanghai and more than anything: not like this. Well, a residual risk can never be fully eliminated. But an alarm clock can always be set well in time, to make sure people are hauled out of their comfort zone, before they are ultimately being woken up unpleasantly, after all.

➤ Arm im reichen Zürich

Tiziana im Einsatz für die Kältepatrouille



Tiziana Quaglia
Geschäftsführerin der kapers

Zürich – das bedeutet für die meisten von uns schöne Sommertage und ein Glacé am See, gutes Essen in einem der unzähligen Restaurants, ein Glühwein an der hell erleuchteten Bahnhofstrasse im Winter, Shopping für jeden Geschmack, lange Partynächte... (natürlich nur, wenn nicht gerade Lockdown herrscht). Aber alle diese Dinge haben eines gemeinsam: Sie sind nur für diejenigen zugänglich, die über Geld verfügen. Zürich gilt ohnehin als teuer, was also, wenn der Geldbeutel nicht schmal ist, sondern komplett leer? So leer, dass es nicht einmal für Essen oder ein Dach über dem Kopf reicht?

Dann zeigt sich Zürich von seiner weniger schönen Seite. Eine Seite, die die wenigstens von uns wirklich zu Gesicht bekommen oder von der wir bewusst wegschauen. Als Fliegende kennen wir die amerikanischen Grossstädte, in denen Obdachlose im Strassenbild allgegenwärtig sind. Dies ist in Zürich nicht der Fall. Man sieht kaum Menschen, die offensichtlich auf der Strasse leben oder betteln. Aber diese Menschen gibt es und zum Glück gibt es Institutionen, die für sie da sind.

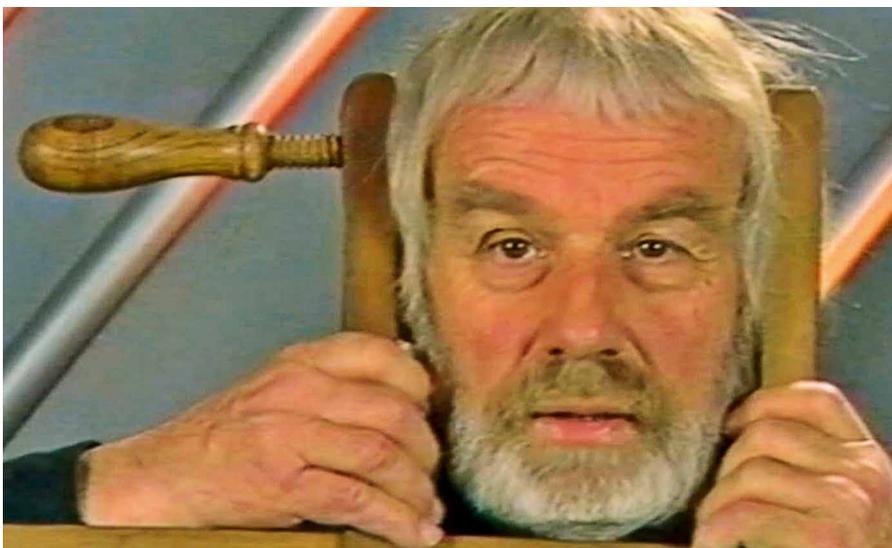
Eine davon ist das Sozialwerk Pfarrer Sieber. Im kalten Winter 1963/64 öffnete Pfarrer Sieber in einem alten Bunker eine Unterkunft für all diejenigen, die kein

Quartier zum Aufwärmen hatten. In den bald 60 Jahren seither ist ein breites Netzwerk entstanden, das sich von Notschlafstellen, niederschweligen Angeboten wie einem Gassencafé oder einem Gassen-tierarzt über eine Sozialberatung und ein Fachspital bis hin zu Wohneinrichtungen und einem Therapiezentrum spannt. In diesem Netzwerk arbeiten neben festangestellten Teammitgliedern auch unzählige Freiwillige, darunter auch ich.

Vor einigen Jahren erfuhr ich durch einen Studienkollegen von der Kältepatrouille des Sozialwerks Pfarrer Sieber. Als ich mich interessiert zeigte, bot er an, mich mitzunehmen. Begeistert sagte ich zu. Bald darauf war ich das erste Mal zusammen mit ihm unterwegs. Unser Einsatz begann um 22 Uhr beim Pfuusbus, einer der Notschlafstellen der Pfarrer-Sieber-Stiftung. Wir packten das Auto mit Decken, Sandwiches, etwas Süssem und heissen Getränken und fuhren los in die kalte, dunkle Nacht. In den nächsten Stunden parkten wir das Auto an verschiedenen Standorten in der Stadt Zürich und suchten die bekannten Schlafstellen Obdachloser auf. Wenn wir dort jemanden vorfanden, erzählten wir von den verschiedenen Angeboten und Notschlafstellen. Wenn die Person es vorzog draussen zu bleiben, versorgten wir sie mit Getränken oder warmen Decken. Während einige wünschten, in Ruhe weiterzuschlafen, freuten sich andere über unsere Gesellschaft.

Es waren spannende Gespräche, die ich in dieser (und einigen weiteren Nächten) geführt habe. Einige sind wohl als abenteuerlich zu beschreiben, wie jenes mit einem älteren Herrn, der mir erzählte, er sei gerade eben mit dem Helikopter eingeflogen und würde wahrscheinlich in den nächsten Tagen nach Wien weiterziehen, da es ihm in Zürich zu kalt sei. Wir tranken einen Kaffee zusammen, er in seinen Schlafsack eingerollt, ich mit diversen Schals umwickelt. Ich wünschte ihm einen guten Flug, bevor wir weiterzogen.

Andere Begegnungen waren weniger vergnüglich. In der Nähe einer Tramhaltestelle stiessen wir auf einen jungen, sehr



Lies sich nicht in Schema F pressen: Pfarrer Ernst Sieber

gepflegt aussehenden Mann, der irgendwie etwas verloren wirkte. Wir fragten, ob er sich verlaufen habe (um diese Zeit fuhr dort schon lange kein Tram mehr) und er reagierte ziemlich schroff. Als wir uns aber mit einigen anderen unterhielten und er hörte, in wessen Auftrag wir unterwegs waren, bat er um einen Kaffee. Wir kamen ins Gespräch und ich erfuhr, dass er seit wenigen Tagen obdachlos war. In den letzten Wochen konnte er immer bei verschiedenen Freunden bleiben, aber anscheinend war deren Gastfreundlichkeit nun ausgereizt. In eine Notschlafstelle wollte er auf keinen Fall, da dies für ihn bedeutet hätte, «dass er nun endgültig abgestürzt sei». So versteckte er sich im letzten Tram, um nicht zu erfrieren, wurde aber vom Chauffeur gefunden und rausgeworfen. Er wollte keine weitere Hilfe, nur etwas Warmes zu trinken, und so blieb uns nichts Anderes übrig, als ihn ziehen zu lassen. Natürlich nicht ohne ihn

auf die niederschweligen Angebote hinzuweisen, an die er sich am nächsten Tag wenden konnte. Ich hoffe sehr, dass er das getan hat.

Auch diesen Winter entschied ich, dass ich gerne wieder etwas von meiner Zeit dem Sozialwerk Pfarrer Sieber widmen möchte. Da aber die schlaflosen Nächte der Kältepatrouille und normale Bürozeiten schlecht vereinbar sind, darf ich mich einer neuen Herausforderung stellen: Kochen im Pfuusbus.

Um 18 Uhr beginnt die Schicht mit der Information, welche Lebensmittel heute angeliefert werden. Mal sind es fertige Tortelloni, die nur noch in den Steamer gelegt werden müssen, mal ist das Fleisch schon fertig gekocht und es fehlt nur noch die Beilage, manchmal muss man improvisieren. Der kreative Teil der Aufgabe, das Zusammenstellen des Menüs,

muss aber schnell gehen und wird davon bestimmt, was an Vorräten vorhanden ist. Danach geht es ans Kochen und um 19:30 Uhr sollte das Abendessen bereit sein.

Die ersten Gäste des Pfuusbus treffen schon vorher ein, beziehen ihre Betten und wärmen sich auf. Einige sind froh um einen ruhigen Moment, andere sind unterhaltungswillig und schon bald sind lautstarke Gespräche zu hören. Wenn es dabei etwas zu laut wird oder ein Gast schon etwas alkoholisiert ist, deeskalieren die Hüttenwarte. Ruhig und professionell erklären sie die Regeln und die Konsequenzen, wenn diese nicht eingehalten werden. Bei meinem ersten und bisher einzigen Einsatz war die Stimmung gelöst, es erinnerte fast etwas an ein Ferienlager. Ein Gast hatte die spontane (Schnaps-)idee, sich die Haare rasieren zu müssen. Wir gaben dem Projekt wenig Erfolgchancen, aber er zog mit einem Einwegrasierer bewaffnet los und überzeugte uns alle vom Gegenteil: Nur wenig später kam er mit neuer Frisur zurück. Währenddessen gaben wir anderen Gästen Essen aus und unterhielten uns mit ihnen. Ein Gast, der mich mit seiner Seefahrermütze und seinem Bart an einen Piraten erinnerte, meinte, es ginge ihm heute nicht besonders gut. Als ich ihn fragte, wie ich denn seinen Tag besser machen könnte, bat er mich den Kopf schiefzulegen und ihn anzuschauen, was ich verwundert aber bereitwillig tat. «Nun geht es mir besser, weil du mich gesehen hast. Danke!» Wer mich kennt, weiss, dass Sprachlosigkeit nicht gerade meinem Naturell entspricht, aber hier fehlten mir die Worte. Der Einsatz ging ruhig zu Ende, und ich freue mich schon auf das nächste Mal, wenn ich im Pfuusbus kochen und die vielen interessanten Menschen etwas besser kennenlernen darf. Für die Pfarrer-Sieber-Stiftung zu arbeiten, macht viel Spass. Ich will hier aber nichts romantisieren, es gibt unschöne Momente und es ist nicht immer einfach. Was mir besonders zu schaffen macht, ist die Tatsache, dass viele Menschen «unsichtbar» geworden sind. Längst nicht jedem Gast des Pfuusbus sieht man an, dass er oder sie obdachlos ist, und ich frage mich, wie oft auch ich schon unbewusst weggeschaut habe und damit einem Menschen das Gefühl gegeben habe, nicht gesehen zu werden.

Falls jemand nun auch Lust bekommen hat, hinzuschauen und seine oder ihre «Zwangsfreizeit» sinnvoll zu nutzen, lohnt sich ein Besuch auf der Webseite der Stiftung Sozialwerk Pfarrer Sieber also! <https://www.swsieber.ch/>



› Being Poor in a Rich City

Tiziana on assignment with the "cold patrol" in Zurich



Tiziana Quaglia
Managing Director of kapers

Zurich – most of us associate this city with sunny summer days and an ice cream by the lake, tasty food in one of the myriad of restaurants, a cup of mulled wine at the brightly lit Bahnhofstrasse in wintertime, shopping for every taste and long party nights (provided the country doesn't happen to be in a lock-down, of course). Yet, all these phantasies have one thing in common: they are only available to people who have got money. Zurich has a reputation for being expensive anyway, so what if your purse is not only small, but totally empty? What if it is so empty that there are no funds for a meal or a roof over your head?

This is when Zurich shows its uglier side. Not many of us ever really catch sight of this facet and many consciously look away. As flying staff, we know American metropolises, where homeless people are a common part of the street scene. This is not the case in Zurich, where you hardly get to see people begging or obviously living in the streets. But these people do exist and fortunately there are institutions which care for them.

One of them is the Charity Foundation Pastor Sieber. In the cold winter of 1963/64, Pastor Sieber opened up a shelter in an old bunker for people who had nowhere to go to warm up. In the nearly



Non-conformist, committed, at times inconvenient: Pastor Ernst Sieber

60 years since then, the institution has developed into a broad network, ranging from night shelters, low-threshold offers, such as a modest café or vet for people with no financial means, to social counselling, a specialist hospital, as well as living quarters and a therapy centre. Permanently employed team members, as well as numerous volunteers work for this institution and I am one of them.

A few years ago, a colleague from university who was working in a patrol unit on cold nights, introduced me to the Charity Foundation Pastor Sieber. As I was showing interest, he offered to take me along on patrol. I accepted the offer enthusiastically. Soon after, I joined him on his tour for the first time. The assignment started at 10 p.m. at the "Pfuusbus" (sleep trailer), a night shelter for homeless people of the Pastor Sieber Foundation. We packed our car with blankets, sandwiches, some sweets and hot beverages and started driving into the cold, dark night. During the next hours, we would park our car at various sites in the city of Zurich and would visit the known places where homeless people spend the nights. If we found someone there, we would tell them about the various offers and night shelters. If the person preferred to stay outside, we would supply them with beverages or warm blankets. While some preferred to go on sleeping without being disturbed, others really enjoyed our company.

I had a few very interesting conversations during this night (and on other nights to come). Some might certainly be described as adventurous, such as the one with an elderly gentleman who told me that he had just flown in by helicopter and was probably going to fly on to Vienna in a couple of days, because it was too cold for him in Zurich. We drank a cup of coffee together, him being wrapped up in his sleeping bag, me draped in various scarves. I wished him a nice flight, before we moved on.

Other encounters were less amusing. Near a tram stop we met a young, very well groomed man who made a somewhat lost impression. We asked him if he had

lost his way (at this time of night, the last tram had passed through there long before) and he reacted quite harshly. However, when we talked to a few other people and he overheard who had commissioned us, he asked us for a cup of coffee. We started a conversation and he told us that he had become homeless a few days ago. During the last weeks he had had the opportunity to stay with various friends, but apparently their hospitality had now expired. By no means did he want to go to an emergency shelter, because this would have meant for him that he “had ultimately crashed now”. So he hid in the last tram in order not to freeze to death, but was caught by the tram driver and thrown out. He didn't want any further help, just something warm to drink. Hence, we had no other choice, but to let him go, of course not without pointing out the low-threshold offers he could call upon the next day. I very much hope that he made use of it.

Also this winter I decided to dedicate some of my time to the Charity Foundation Pastor Sieber. But in view of the fact that sleepless nights on “cold patrol” are difficult to combine with regular office hours, I was given the opportunity to take on a new challenge, as a cook in the “Pfuusbus” (sleep trailer).

My shift starts at 6 p.m. with the information what type of groceries will be delivered today. Sometimes we get ready-made Tortelloni, which only have to be put into the steamer, sometimes the meat is already cooked and we just have to prepare a side-dish, sometimes we have to improvise. The creative part of the task, the composition of the menus, has to be made swiftly though and depends on what we have on stock. Then we start cooking, in order to have supper ready by 7:30 p.m.

The first guests of the Pfuusbus will already arrive earlier, prepare their beds and warm up. Some of them are glad to have a quiet moment, others are talkative and within no time loud conversations can be heard. If it gets a bit too loud or a guest is intoxicated, the ‘hut supervisors’ will deescalate the situation. In a calm and professional way, they will explain the rules, including the consequences, if these are not adhered to. During my first and so far only assignment, the mood was relaxed, it almost reminded me of a holiday camp. One guest had the spontaneous (crazy) idea to shave off his hair. We didn't think that this project had much chance of success. But he left, armed with a disposable razor, and convinced us all of the contrary: just a little later he

came back with a new “hairstyle”. Meanwhile, we handed out meals to the other guests and chatted with them. One of the guests, who reminded me of a pirate with his sailor's cap and his beard, mentioned that he didn't feel so well today. When I asked him what I could do to make his day better, he asked me to tilt my head and look at him. It bewildered me, but I readily complied. “Now I feel better, because you saw me. Thank you!” Those of you who know me, realise that speechlessness is not one of my typical features, but words failed me at that moment.

My work assignment ended quietly and I am already looking forward to the next time when I have the opportunity to cook in the Pfuusbus and get to know all the interesting people a bit better. Working

for the Pastor Sieber Foundation is a lot of fun. It is not my intention to romanticise anything though, there are certainly unpleasant moments and it is not always easy. One thing that I find really bothering is the fact that many people have become “invisible”. By no means all Pfuusbus guests look like the typical homeless and I wonder how many times I have consciously looked away and hence given a person the feeling that nobody takes notice of him or her.

If this has aroused your interest and you wish to take a closer look or utilise your forced spare time in a sensible way, a visit on the website of the Charity Foundation Pfarrer Sieber is definitely worthwhile. <https://www.swsieber.ch/>



› Hoffen auf ein Happy End

von Monika Seeberger, Kolumnistin

Ich schaue mir gerne chinesische Serien an. Früher deckte ich mich in China immer mit DVDs ein. Zu Zeiten von Corona führe ich mir dagegen chinesische Serien auf Youtube zu Gemüte. Dabei rede ich mir ein, dass dies unter Aus- und Weiterbildung verbucht werden darf. Schliesslich sind einige der Serien ohne englische Übersetzung. Wobei ich meinen Wortschatz nicht unbedingt mit im Alltag brauchbaren Wörtern erweitere. Viele Wörter, welche ich dank den Serien erworben habe, sind solche wie „sha“ (töten), „si“ (sterben) und „bie

Zu meiner Enttäuschung enden chinesische Serien öfters dadurch, dass der Held der Geschichte stirbt, wenn nicht sogar getötet wird oder sich für Familie und Land heldenhaft aufopfert. Dass der beste Freund der Hauptfigur meistens sein Leben lassen muss, daran habe ich mich beinahe gewöhnt. Wie deprimierend aber, wenn man dreissig Folgen mit der Hauptfigur mitfiebert, mitleidet und hofft, um sie dann am Ende doch sterben zu sehen. Ich frage mich dann jeweils, ob es das Ziel eines solch unerwarteten Endes ist, dass der Zuschauer zu sich selbst sagt: Ich habe ja ein tolles Leben im Gegensatz zu dieser Figur? Ich aber sehne mich in solchen

So passiert es also, dass ich voller Spannung eine neue Serie schaue, mit den Figuren mitfiebere und der Hauptfigur die Daumen drücke, um am Ende enttäuscht vor dem Bildschirm zu sitzen und festzustellen, dass er es doch nicht geschafft hat. Wer hatte nicht dasselbe Gefühl, als er das erste Mal „Einer flog übers Kuckucksnest“ geschaut hat? Man stelle sich vor, die Autoren hätten ein ebenso radikales Ende bei „Herr der Ringe“ oder „Harry Potter“ angewandt. Wie laut wäre wohl der Aufruhr gewesen, wenn am Ende der Geschichte Frodo Beutlin und Sam im Feuerregen, und Legolas und Aragorn im Kampf hätten sterben müssen? Oder wenn Harry Potter und seine Freunde Ron Weasley und Hermine Granger bereits in den Fängen von Bellatrix Lestrange ihr Leben verloren hätten? Held tot, Leser vermutlich geschockt und das Buch ein Flop – zumindest im Westen. Wir sehnen uns halt doch nach einem guten Ende.

Ab und zu bin ich geneigt, genau wie meine Freundin mich zuerst zu vergewissern, dass ich auf ein Happy End oder einen zumindest akzeptablen Schluss hoffen darf. Sie würde sich nie ein Buch zu Gemüte führen, ohne zuallererst das letzte Kapitel gelesen zu haben. Passt ihr dieses nicht, macht sie sich nicht erst die Mühe und quält sich durch hunderte von Seiten.

Wie sieht es da mit unserem Leben aus? Wie wäre es, wenn wir bereits wüssten, wie unser Leben verlaufen und was auf uns zukommen würde? Ich finde, dass diese Erwartung eines Happy Ends uns im Leben mutig voranschreiten und vertrauensvoll in die Zukunft blicken lässt. Sei es nun die Corona-Pandemie oder sonst eine schwierige Zeit, welche wir durchstehen müssen. Wir erfahren erst zum Schluss, ob es ein Happy End gibt, und das ist gut so.



Kleine Freuden erhellen den Tag. (Photo by Ben White on Unsplash)

dong“ (nicht bewegen). Daraus könnt ihr erahnen, welches Genre ich bevorzuge.

Beim Schauen dieser Serien muss ich immer wieder feststellen, dass die westliche und die östliche Kultur sich doch ziemlich stark unterscheiden und dies auch in den Filmen zum Ausdruck gebracht wird.

Momenten nach einem Ende à la Hollywood Stil: Kitschig, und mit glücklichem Ausgang. Man könnte dieser Überlegung entgegen setzen, dass wir westlichen Landsleute nach einem Happy End traurig auf unser eigenes, bescheidenes Leben schauen müssen, wo nicht alles so perfekt verläuft, wie im Film dargestellt wurde.

› Hoping for a Happy End

by **Monika Seeberger, columnist**

I like watching Chinese cartoons. Years ago, I used to buy lots of DVDs in China. In times of Corona though, I indulge in Chinese series on YouTube. In doing so, I talk myself into believing that this is some kind of vocational education and training. After all, some of the series don't come with a translation into English. But I must admit that I haven't necessarily enhanced my vocabulary with words which are suitable for everyday use. Many of the words which I have learnt while watching the series, are things like "sha" (kill), "si" (die) and "bie dong" (don't move). You can certainly guess what genre I prefer.

When I watch these series, I repeatedly realise how much the Western and the Eastern cultures differ from each other and how strongly this is expressed in movies. To my disappointment, the Chinese series often end with the death of the hero of the story, sometimes he is even killed or sacrifices himself heroically for his family or for the country. I have almost got accustomed to the fact that the best friend of the main character also loses his life most of the times. But how utterly depressing, if you share the thrill, the pain

and the hope with the main character across thirty episodes, only to see him die in the end!

Each time I wonder if it is the objective of such unexpected endings that the viewers can tell themselves: how wonderful is my life compared to this character's. Yet, in moments like these, I long for an ending Hollywood-style: trashy and happy. You could counter this contemplation with the reasoning that after a happy ending, we westerners have to look upon our own, modest lives, where things don't proceed as perfectly as shown in the movie.

So it may occur that I watch a new series enthusiastically, share the excitement with the characters and keep my fingers crossed for the main character, just to sit in front of the screen in frustration while realising that he didn't make it, after all. Who hasn't had this same feeling the first time he saw "One Flew over the Cuckoo's Nest"? Just imagine if the authors had written the same radical ending for "Lord of the Rings" or "Harry Potter". What a storm of protest would it have caused, if in the end Frodo Baggins and Sam would have died in the rain of fire and Legolas and Aragorn would have been killed in a batt-

le? Or if Harry Potter and his friends Ron Weasley and Hermione Granger would have lost their lives already while in the clutches of Bellatrix Lestrange? Hero dead, reader probably completely shocked and the book a flop – at least in the West. We are longing for a happy ending, after all.

Sometimes I tend to do the same as this friend of mine, assuring myself that I can expect a happy end – or at least an acceptable finish. She would never read a whole book without first having read the very last chapter. If she doesn't like it, she doesn't even bother working through hundreds of pages.

And what about our lives? What would it feel like if we already knew what will happen in our life and what is in store for us? I think that expecting a happy ending gives us the courage to live our life and look towards the future with confidence. It applies to the Corona pandemic as well as to any other difficult time which we have to endure: we will only know if we are granted a happy end when it is over – and that is just fine.



**Wo 4 Flossen nicht ausreichen,
braucht es Sie als WWF-Mitglied.**

www.wwf.ch

50 JAHRE KAPERS

