

# AVR

# *info*

Informationen des Angestelltenverbandes Roche Basel

**Nr. 61, Dezember 2000**

## **Inhalt**

Editorial	3
Sommernachts(traum)party 2000	4
Vermischtes	5
Grenzgänger – aufgepasst! Folge 2	6
Die neuen "Allgemeine Roche-Bedingungen" (ARB)	7
Vom "Köpfe-Zählen"	9
Lügt die Statistik?	12
Lohnverhandlungen abgebrochen! Wie weiter?	14
Die Glosse: Der Mänätscher	15
AVR-Vorstandsliste (ab 1.1.2001)	17

Alle Artikel der AVR-Info werden  
vom Gesamtvorstand gutgeheissen.

*La traduction française des articles selectes peut être  
demandé au Secrétariat de l' AVR (Tél. 86421, Bât. 71/509)*

*A copy of the english translation of specified articles  
is available on request at the AVR-office (Phone 86421, Bldg. 71/509)*

# Editorial

Sind wir "steckkompatibel"?

In den Ferien kam mir ein Buch in die Hände: "Manager, Menschen und Monarchen", daraus möchte ich gerne einige Sätze zitieren (Fettdruck von mir eingefügt):

"Solange in den Unternehmen **Stellen** beschrieben, bewertet, besetzt und bezahlt werden, spielt der **Mensch** im Unternehmen keine Rolle. Er ist der "steckkompatible" Mitarbeiter. Die Stelle ist seine "Steckdose", in die er passen muss.

**Bauen Sie doch alle Stellen ab.** Betrauen Sie **Menschen** mit Aufgaben, vereinbaren Sie Ziele, und bezahlen Sie nicht anonyme Stellen, sondern Personen und Persönlichkeiten - für ihre Leistungen und ihr Vermögen."

Das Buch ist lesens- und bedenkenswert. Geschrieben wurde es von Jürgen Fuchs, erschienen ist es im Campus Verlag.

Was kann eine Firma daran hindern, Menschen anzustellen, statt Stellen zu besetzen?

Menschen haben eindeutig auch Nachteile. Menschen lassen sich verunsichern, machen sich Sorgen, stellen Fragen. Während der steckkompatible Stelleninhaber schon gar nicht mehr wagt, Fragen zu haben!

Menschen haben noch weitere Schwächen, sie haben unterschiedliche Bedürfnisse, haben Hochs und Tiefs, haben ein Privatleben mit Sorgen und Freuden. Als Mensch passen wir wohl nicht immer genau in die Steckdose, die uns zugeteilt wurde.

Wir wissen, dass wir immer "passen" sollten. Drum versuchen wir es und passen uns an. Hin und wieder gibt es aber Situationen, in denen uns Widerstand näher liegt als Anpassung. Die Energie, die wir dann aufwenden müssen um den Widerstand zu unterdrücken, fehlt uns dann andernorts. Wir fühlen uns unwohl und unsere Leistung wird beeinträchtigt.

Vielleicht ist es ja nicht einmal die Firma, die Stellen durch Menschen ersetzen soll? Vielleicht können ja auch **wir** das System ändern und als Menschen mit unserer Leistung und unserem Vermögen bei Roche Aufgaben übernehmen - möglicherweise schaut am Schluss sogar mehr heraus, als wenn wir uns an die Steckdose anpassen?

Nehmen wir uns die Freiheit, Menschen zu sein. Seien wir stark, mutig, innovativ, schnell, hilfsbereit, offen und ehrlich, übernehmen wir Verantwortung, denken wir mit. Vergessen wir dabei nicht, dass wir Menschen Mitmenschen haben, dass Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen und Untergebene schlussendlich auch Menschen sind, die halt auch nicht immer "steckkompatibel" sein können und haben wir Verständnis dafür.

**Ich hoffe, dass bei Roche der Mensch eine Rolle spielen darf.** Ich hoffe, dass wir neben der Leistungskultur auch eine Kultur der Menschlichkeit, der Toleranz, und des Verstehens leben. Damit wir uns alle wohl und motiviert fühlen und damit die hoch gesteckten Ziele noch besser erreichen können. Besser, als wenn wir nur "steckkompatibel" sein müssen!

Marie-Louise Mittelholzer

## Sommernachts(traum)party 2000

Gut gelaunt trafen wir uns um viertel nach fünf und fanden zu unserem Erstaunen bereits ein reges Treiben in Richtung Personalrestaurant. Am Eingang erhielten alle einen fluoreszierenden Stempel auf die Hand gedrückt, was mich an meine früheren Discobesuche erinnerte. Nur damals waren sie farbig und verliefen auf der Haut. Die Eingangshalle war "bumsvoll" und ein leckerer Aperitif mit gluschtigen Canapees und gekühlten Getränken erwartete uns. Hallo Fredy, hallo Lilli, ... wie geht es euch? Schon lange nicht mehr gesehen. Salut Jean, tu es en forme? Comment étaient les vacances à Bali? Ciao Giorgio, ciao Giuseppe, com'è anolata la partita? Avete vinto? Und plötzlich mitten im kunterbunten Treiben ein kleiner Schreck! He, wer zieht da an meinem Rucksack? Beim Umdrehen musste ich lachen, denn da haben sich doch tatsächlich zwei bunt angemalte Gestalten unter die Rocheianer gemischt, um sie durch pantomimische Jokes auf den Arm zu nehmen. Nur, wie unterhält man sich mit Mimiken? Haben Sie's versucht?

Entlang der bunten Luftballons fanden alle den Weg zur Schiffsanlegestelle, wo uns die MS Basel, das Christoph Merian, der Lällekönig und das Basler Dybli mit der Crew erwarteten. Die Aussendecks waren bis auf den letzten Platz belegt - wen wundert's - bei so einem herrlichen Juniabend, der nicht hätte schöner sein können. Durch die Lautsprecher vernahm man, auf welchem Schiff man sich mit welchen Leckerbissen verwöhnen konnte und wo die Warteschlange am kürzesten war.

Das geduldige Warten hat sich allemal gelohnt, denn das Essen hat allen geschmeckt. Die besondere Atmosphäre auf einem Schiff, die ausgelassene Stimmung und der warme Sommerabend liessen schon fast Ferienstimmung aufkommen.

Nach den letzten Sonnenstrahlen wurde es doch ein bisschen kühler, und der Aufbruch in Richtung Personalrestaurant war angesagt. Dort spielte bereits die Fun Club Top Set Band, und auf der Tanzfläche wurde bis früh in die Morgenstunden das Tanzbein geschwungen. Getanzt wurde auch im Café Midi zu Klavier und Schlagzeug, meisterhaft gespielt von Rolf Wagner und seinem Kollegen. Natürlich war dort auch die Cüpli-Bar ein bekannt-beliebter Anziehungspunkt. Wer es eher ruhiger bevorzugte, konnte es sich auf dem mittlerweile leeren Schiffsdeck gemütlich machen, währenddessen im Unterdeck Discofreaks sich zu heissen Rhythmen von DJ Beat Vorbürger austoben konnten.

Um halb zwölf waren dann alle gespannt, ob sie sich bei der Verlosung zu den glücklichen Gewinnern der attraktiven Preise zählen durften. Glückliche und zufrieden über den gelungenen Abend fiel ich um 3 Uhr morgens müde ins Bett.

Um solch einen grossen Anlass erfolgreich durchführen zu können, ist ein enormer zeitlicher Aufwand und ein grosses Engagement nötig, und ich möchte mich im Namen aller beim Organisationskomitee ganz herzlich für die tolle AVR-Geburtstagsparty bedanken!

K. Leuthardt

# Vermischtes

## **Mittagessen für Pensionierte im Personalrestaurant**

Auf Anregung des AVR können seit Juni 2000 auch die Pensionierten jeweils ab 13 Uhr in der Taverio ein Mittagessen beziehen, leider nur gegen einen Mehrpreis von 5 Franken. Wer weiss, vielleicht fällt auch dieser Fünfliber bald mal weg.

## **Kartengrüsse aus Florida, vom Gewinner eines Swissair Business-Class-Flugs im AVR-Lotto**

Aus Orlando, Florida, erreichte uns eine Postkarte, von einem Gewinner eines Swissair Business-Class-Fluges im AVR-Jubiläums-Lotto. "Wir sind sehr gut in Miami gelandet. O. hat den Flug in der Business-Klasse genossen. Er kam mich ab und zu (Red. in der Touristenklasse) besuchen. Florida ist eine Reise wert. Das Land ist manchmal wunderschön, dann wieder übertrieben, wie jetzt in Orlando. Morgen wollen wir einen Park besuchen, dann geht es weiter ins Kennedy Space Center.

H.E. und O.Z."

Erlebnisse mit einem der Flugtickets, die *Swissair* fürs AVR-Lotto gestiftet hatte.

Foto

## **Flower Power im Bau 74**

Roche präsentiert seine Eingangshallen in den Bauten 21, 52 und 74 nicht nur in künstlerischer Hinsicht äusserst attraktiv. Seit einigen Monaten stehen auch am Empfang auffallend schöne Blumengebinde in harmonisch dazu passenden Vasen. Ein weiterer hübscher Farbpunkt auf dem Roche-Areal bieten die bunt assortierten Topfpflanzen, welche die südliche Glasfront der Cafeteria bis weit in den Herbst hinein schmücken.

## **Rasanten Wachstum der AVR-Sektion Rotkreuz**

Knapp ein halbes Jahr nach ihrer Gründung zählt die Sektion Rotkreuz bereits 310 Mitglieder. Bei einer Belegschaft von knapp 600 ein grossartiger Erfolg für das Vorstandsteam der Sektion Rotkreuz: Beat Lutiger, Präsident, Eleonore Droux, Vizepräsidentin, Reto Buholzer, Kassier, Giovanni Salierno (Ressort Sport) und Domenico Leonetti (Beirat). Herzliche Gratulation! (Foto von der Gründungsversammlung mit prominenten Gästen.)

## Grenzgänger – aufgepasst! Folge 2

Vor wenigen Monaten haben Sie an dieser Stelle lesen können, dass Sie zuviel Steuern zahlen, weil das deutsche Finanzamt die Arbeitgeberbeiträge zum Kapitalsparplan der Pensionskasse fehlerhaft in Ansatz bringt: die Arbeitnehmerbeiträge, die ja auf dem Lohnausweis angegeben sind, werden der Einfachheit halber verdoppelt, so wie das für die Beiträge zur Pensionskasse selbst korrekt ist, nicht aber für den Kapitalsparplan.

Diese Tatsache ist unbestritten. Ein Streitfall ist allerdings inzwischen, ob es sich bei diesen Beiträgen zum Kapitalsparplan überhaupt um eine Vorsorgeleistung handelt. Immerhin sind die Beiträge des Arbeitgebers freiwillig und decken kein Risiko ab. Andererseits sind die Arbeitnehmer gezwungen, ebenfalls Beiträge zu leisten, und sie können über das Guthaben nicht verfügen. Der Kapitalsparplan ist eindeutiger Bestandteil der Pensionskasse und damit eigentlich als Vorsorgeleistung einzustufen.

Die Finanzämter in Südbaden waren sich bisher nicht einig, wie damit umzugehen ist und haben die oben erwähnte "einfache" Lösung "zugunsten der Steuerzahler" praktiziert. Sind die Arbeitgeberbeiträge zum Kapitalsparplan nämlich keine Vorsorgeleistung, müsste man sie nach deutschem Recht besteuern, d.h. dem jährlichen zu versteuernden Einkommen zuschlagen, eine Regelung, die sich in einer leicht erhöhten Steuerlast auswirken würde. Aber gilt für den Sonderstatus des Grenzgängers überhaupt das deutsche Recht? Zum Beispiel wird in Hinsicht auf die Krankenkassenbeiträge ja auch nicht nach deutschen Regelungen (Arbeitgeber zahlt den halben Beitrag) verfahren. Jedenfalls wurde die Entscheidung hierzu an das Finanzministerium in Stuttgart

delegiert - bislang ohne Ergebnis, und hierauf wird man wohl auch noch etwas warten müssen.

Lautet die Entscheidung, dass es keine Vorsorgeleistung ist, so werden die Finanzämter die bisherige Regelung beibehalten, weil die korrekte Erfassung der Arbeitgeberbeiträge aufwendiger ist und die erhöhte Besteuerung zuungunsten der Grenzgänger wäre. Werden die Beiträge zum Kapitalsparplan hingegen als Vorsorgeleistung anerkannt, dann wird das Finanzamt nicht mehr den doppelten Arbeitnehmerbeitrag sondern die korrekten Zahlen berücksichtigen. Dies aber nur, wenn der Steuerpflichtige diese in seiner Einkommensteuererklärung auch angibt und mit einer Monatsabrechnung belegt, und wenn er gegen den Steuerbescheid nach der bisherigen Regelung rechtzeitig Einspruch erhebt (vgl. AVR-Info Nr. 60 vom Februar 2000).

Diese Einsprüche ruhen, bis eine Entscheidung in Stuttgart getroffen wurde; je nach Ergebnis wird dem Einspruch dann stattgegeben oder man kann ihn zurücknehmen.

Michael Pantze

# Die neuen “Allgemeine Roche-Bedingungen“ (ARB) für Einzelarbeitsverträge (EAV)

Neben dem individuellen Arbeitsvertrag, der z. B. Salär und spezielle Abmachungen enthält, gibt es die “Allgemeine Bedingungen“ (AB) zum Arbeitsvertrag, in dem die Regelungen aufgeführt sind, die für alle Mitarbeitenden im EAV Gültigkeit haben.

Warum nun überhaupt die neuen “Allgemeine Roche-Bedingungen“ (ARB)?

Die bisherigen Vertragsbedingungen stammen aus den 70er-Jahren und sind in vielen Aspekten nicht mehr zeitgemäss und werden in der Praxis häufig nicht mehr angewendet. Daher forderte der AVR schon im Jahre 1999 einen neuen Rahmenvertrag, der der heutigen Situation besser Rechnung trägt. Die vorliegenden “Allgemeine Roche-Bedingungen“ sind das Resultat der Verhandlungen des AVR mit der Geschäftsleitung.

Auf den ersten Blick fällt auf, dass die neuen ARB die Mitarbeitenden als Partner sehen, die nicht nur Pflichten gegenüber der Firma haben, wie in den bisherigen AB, sondern auch Rechte. Die ARB sprechen sich auch klar gegen jede Form der Diskriminierung von Mitarbeitenden und für den Schutz ihrer Persönlichkeitsrechte aus.

Andererseits bekommen die Mitarbeitenden auch neue Pflichten, die auf den bekannten Roche Konzerngrundsätzen beruhen. Namentlich verpönt sind aktive oder passive Bestechung, unlauteres Verhalten im Wettbewerb und Missbrauch von elektronischen Kommunikationsmitteln. Andererseits müssen sich Mitarbeitende an die geltenden Reglemente, z.B. an die Vorschriften im Bereich Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz, halten.

Welches sind nun die wichtigsten konkreten Verbesserungen gegenüber den AB?

1. Anrecht auf Aus- und Weiterbildung durch die Firma, und zwar nicht nur, soweit, wie es der Arbeitsplatz erfordert, sondern darüber hinaus auch, was zur persönlichen langfristigen Weiterentwicklung beiträgt. Damit soll die “employability“ (auf deutsch ungefähr “Vermittelbarkeit“) der Mitarbeitenden gefördert werden.
2. Anrecht auf ein jährliches Standortgespräch mit der/dem Vorgesetzten. Die/der Vorgesetzte ist nicht völlig frei, sich irgendeine Form des MAG’s auszudenken. Sie/er muss mindestens die in den ARB vorgegebenen Inhalte besprechen und das Gespräch schriftlich festhalten.
3. Kündigungsfristen: neu gilt für Mitarbeitende ab 45 Jahren eine 6-monatige Kündigungsfrist. Damit soll der Tatsache Rechnung getragen werden, dass ältere Mitarbeitende in der Regel mehr als die üblichen 3 Monate brauchen, um sich eine neue Stelle zu suchen. Umgekehrt ist natürlich auch eine 6-monatige Frist einzuhalten, wenn jemand über 45 seine Stelle verlassen will. Doch hat die Firma zugesagt, sich in solchen Situationen wie bisher kulant zu zeigen. Notabene, die längere Kündigungsfrist gilt bereits für Diagnostics-Mitarbeitende im Pool, die zum Zeitpunkt der Kündigung 45 Jahre oder älter sind, auch wenn gemäss Sozialplan nur 4 Monate Kündigungsfrist gelten.
4. Kündigungsverfahren: neu muss einer Kündigung durch die Firma eine Bewährungsfrist vorausgehen, in der Mitarbeitende nochmals eine Chance bekommen, Leistung und/oder

Verhalten zu verbessern. Die zu erfüllenden Kriterien müssen vom Linienvorgesetzten zusammen mit der Personalabteilung festgehalten werden. Erst wenn auch diese Kriterien nicht erfüllt werden, darf eine Kündigung ausgesprochen werden. Es ist dies zwar kein eigentlicher Kündigungsschutz, doch schützt das Verfahren gegen willkürliche und unbegründete Kündigungen.

5. Lohnfortzahlung bei Krankheit: bisher war die Lohnfortzahlung vertraglich für mindestens 3 Monate, neu für mindestens 6 Monate, zugesichert. Ein echter Fortschritt!
6. Mutterschaftsurlaub: bisher war der 4-monatige Mutterschaftsurlaub nur im Absenzenreglement geregelt. Neu kann die Mitarbeiterin wählen, ob sie den Mutterschaftsurlaub vor oder erst bei der Geburt antreten will.
7. Saläre: in den ARB sind Weihnachts- und Abschlussgratifikation nun eindeutig als Bestandteile des Jahressalärs festgelegt, auf die ein Rechtsanspruch besteht. Neu ist auch der Anspruch auf die "Mitarbeitergewinnbeteiligung" in den ARB festgehalten.
8. Sozialzulagen: Sozialzulagen, die in den AB nicht definiert waren, sind nun klar festgelegt.
9. Konkurrenzverbot: die Formulierung des Konkurrenzverbotes in den alten AB sind so scharf formuliert, dass sie in der Praxis nur schwierig umzusetzen waren. Die neuen ARB lassen für beide Seiten mehr Spielraum, so dass jeweils eine der Situation angepasste Lösung vereinbart werden kann.
10. Interessenvertretung: bisher waren Mitarbeitende in Streitfällen auf sich allein gestellt. Nun können sie den AVR oder, in Fragen des betrieblichen Umwelt- und Gesundheitsschutzes, die KGU um Unterstützung angehen. Der AVR wird als Interessenvertreter der Mitarbeitenden gemäss

Grundsatzvereinbarung im EAV anerkannt.

Formell sind die neuen ARB leichter verständlich und besser gegliedert als die bisherigen AB. Ein Blick auf das Inhaltsverzeichnis bestätigt die klare Strukturierung.

Eine Frage, die häufig gestellt wird, ist die nach der Wahrung des Besitzstandes. Während der Vertragsverhandlungen wurde dem AVR mehrfach versichert, dass der Besitzstand auch nach Inkrafttreten der ARB gewahrt werden wird. So sollen in den wenigen Fällen, in denen Mitarbeitende noch unter Verträgen laufen, die andere oder gar bessere Bedingungen (z.B. bei Zulagen) haben als die ARB, die bisherigen Bedingungen automatisch weiter gelten. Der AVR empfiehlt jedoch allen, die in einer solchen Lage sind, diesen Vorbehalt der Personalabteilung schriftlich mitzuteilen.

Dies ist auch empfehlenswert, wenn in den individuellen Vertragsbedingungen andere Bedingungen abgemacht wurden, die man beibehalten möchte. So kann beispielsweise jemand, dem eine 6-monatige Kündigungsfrist zu lange erscheint, diese im individuellen Vertrag weiterhin bei 3 Monaten behalten.

Sind die Bedingungen gemäss individuellem Vertrag "besser" als die ARB, gelten jene automatisch weiter. Denn individuelle Vertragsbedingungen haben immer Vorrang gegenüber den "Allgemeinen Roche-Bedingungen".

Für Mitarbeitende, die keine schriftlichen Vorbehalte angemeldet haben, treten am 1. Januar 2001 automatisch die neuen "Allgemeine Roche-Bedingungen" in Kraft.

Tipp: Lesen Sie die ARB und beharren Sie auf den Rechten, die Ihnen die ARB geben!

Klaus Schwerzmann

# Vom “Köpfe-Zählen“

Kennen Sie den Unterschied zwischen “Body Count” und “Head Count”? Mit aller Wahrscheinlichkeit schon. Wenn nicht, hier eine kurze Erläuterung: Der Body Count ist neuerdings vor allem bei der jüngeren Generation ein Begriff. Der Ausdruck beziffert die Anzahl Gegner, die man im Verlauf eines Computergames virtuell umgenietet hat. Ziehen Sie sich mal ein solches Game rein. Aber ich warne Sie; wenn sie gut schlafen wollen, schauen Sie sich wohl besser einen Rambofilm an. Nun zum Head Count: Wenn Sie jetzt denken, dies habe etwas mit abgeschlagenen Köpfen aus den erwähnten Games zu tun, liegen Sie voll daneben. Der Head Count ist Bestandteil des Business-Alltags und bezeichnet eher das Gegenteil, nämlich diejenigen, die den Kahlschlägen vorangegangener Entlassungswellen – oft auch verharmlosend Restrukturierungen genannt – bislang entgangen sind, und vorderhand weiterhin als ungeliebte Kostenfaktoren in der Organisation verbleiben. Gezählt wird hier also, wer noch da ist, und nicht, wer schon weg ist.

Soviel zur Begriffserklärung. Aber schlussendlich wollen wir hier nicht schulmeistern, sondern Ihnen praktische Lebenshilfe bieten. Der Head Count bringt, genau betrachtet, einige enorme Vorteile und Möglichkeiten, die ich Ihnen gerne ans Herz lege.

## **Der Head Count ist flexibel und überall einsetzbar**

Wenn Sie schon keine Verantwortung für Ihre Fehler übernehmen wollen, brauchen Sie unbedingt einen Sündenbock. Dazu eignet sich üblicherweise eine reale Person, die allerdings den grossen Nachteil hat, dass sie sich mitunter zur Wehr setzt und nicht so ohne weiteres für Ihre Schnitzer geradestehen will. Also, Sie benötigen eine allgemein anerkannte, abstrakte Grösse, für

die, und das ist sehr wichtig, niemand behaftet werden kann. Sie ahnen es schon, der Head-Count wird Ihnen aus dem Schlamassel helfen. Er ist unheimlich flexibel einsetzbar, kann, je nach persönlichem Standpunkt und eigener Interessenlage mühelos gleichzeitig zu hoch und zu tief sein und sowohl als Begründung für die siebenhundertvierzehnte Restrukturierung (‘Wer soll das sonst alles zahlen?’) als auch für das vorhersehbare Scheitern eines Projekts dienen (‘Wer soll das denn alles machen?’). Wenn in Ihrem Bereich etwas schief läuft, schieben Sie es auf den Head Count (Mit mehr Leuten hätte das ganz klar dringelegen, aber so.....?). Das machen eh alle, und insofern können Sie beruhigt auf Verständnis zählen.

Nur eines sollten Sie auf alle Fälle vermeiden: Mit allen Mitteln zu versuchen, die Personalaufstockung durchzusetzen, mit der ein Erreichen Ihrer Ziele wirklich möglich ist. Denn dann müssten Sie ja wirklich den Kopf hinhalten, wenn es trotzdem nicht klappt.

## **Der Head Count macht Unmögliches möglich**

Man hält es kaum für möglich, welche früher undenkbaren Effizienzsteigerungen allein mit dem Head-Count-Argument erreicht werden. Scheinbar mühelos werden heutzutage horrenden Arbeitsbelastungen mit einem Bruchteil des Personals erledigt, das früher (in Zeiten praktisch unbegrenzten Personalzuwachses) angeblich notwendig war. Zwar löst eine Mitteilung wie “Sie haben jetzt noch drei zusätzliche Projekte zu erledigen, Deadline möglichst vorgestern, aber zusätzliche Leute liegen nicht drin – Sie wissen ja: der Head Count!“, in aller Regel ein ärgerliches Gemurre aus. Aber dies ist erfahrungsgemäss bald

vorbei, und wundersamerweise wird dann eine Arbeitslast, die noch bis vor kurzem als schlicht unmöglich taxiert wurde, offenbar problemlos bewältigt. Und wenn das so einfach geht, kann man doch sicher noch mehr draufladen, oder ? Schliesslich muss man die Leute ja dazu bringen, sich etwas zuzutrauen, ihre Ziele zu "stretchen" – das motiviert!

Gewiss, einige der Erfolgsmeldungen könnten sich bei genauerem Hinsehen als reine Schönfärberei entpuppen, aber, Sie wissen es, die Gefahr ist klein, dass Sie mit kritischen Fragen belästigt werden, solange Sie es schaffen, positive Ergebnisse zu melden. Denn das würde ja voraussetzen, dass irgend jemand Zeit und/oder Sachverstand genug hat, sich die richtigen Fragen zu überlegen. Aber wie gesagt, die Gefahr ist klein, unser Freund, der Head-Count, sorgt dafür.

### **Der Head Count kann nicht hinterfragt werden**

Das Schöne ist, dass ein Prinzip, wenn es nur lange genug als gültig anerkannt worden ist, kaum noch auszurotten ist. Wer möchte schon gerne zugeben, dass er die wirklich wichtigen Mechanismen des Geschäftslebens offenbar nicht begriffen hat, wenn er auf das Head-Count-Argument erwidert: "Und wieso ist das ein Problem?" Keiner outet sich solchermassen als jemand, der nicht begriffen hat, worauf es wirklich ankommt. Viel verbreiteter ist die Reaktion, dass, wo die Head-Count-Keule geschwungen wird, betroffen zu Boden geschaut und allenfalls noch verständnissinnig mit dem Kopf genickt wird, in der Hoffnung, dass der Hieb eines anderen Gruppenstärke dezimieren möge.

### **Der Head Count beendet Diskussionen**

Keineswegs zu unterschätzen ist der Faktor, dass das Winken mit dem Head Count schlagartig Diskussionen zu beenden imstande ist, die vor der Erfindung dieses genialen Instrumentes wochen-, ja monatelang schwelten. Es ist einfach skandalös, dass sich noch nie eine Studie damit beschäftigt hat, auszurechnen, wieviele Stunden an Endlos-Diskussionen durch das Head-Count-Argument elegant eingespart werden konnten. (Das wäre doch mal ein interessanter Auftrag für eine externe Consulting-Firma – vielleicht nicht intelligenter, aber sicher auch nicht dümmer als viele andere Aufträge, die diese sonst von Roche und anderen Firmen erhalten....) Ganz gleich, um welches Problem es sich handelt, der Satz "Dafür haben wir keinen Head Count", beendet das lange, oft ja sowieso fruchtlose Gerede um mögliche Lösungen. Und sofort wird Denk- und Arbeitskapazität frei und nutzbar für andere Projekte. "Dafür haben wir keinen Head Count", ist eine unverrückbar stehende Tatsache, die ähnlich unbestreitbar ist wie "Die Schweizer machen die beste Schokolade der Welt", oder "Der Hausberg von Zermatt ist das Matterhorn." Das ist eben so. Basta. Thema durch. Noch Fragen? In anderen Worten: Der Head Count ist die eine, die einzige Antwort auf alle Probleme. Wenn es ihn nicht schon gäbe, diesen magischen Begriff, müsste man ihn schleunigst erfinden.

Zusammenfassend kann man sagen, der Head Count löst zwar kein einziges Problem, doch er wiegt einen im Gefühl seligmachender Ohnmacht, in der wir alle zu Frieden schwelgen können. Sagen Sie dies aber nicht laut, denn niemand wird das zugeben wollen. Nein, nein, wenn wir könnten, würden wir gerne was machen, aber Sie wissen ja, der Head Count....!

Ein Wermutstropfen ist allerdings dabei: Was, wenn bei aller Rappenspalterei ganz übersehen wird, dass durch einen zu

kleinen Head Count wichtige Aufgaben nicht mehr gut genug erledigt werden können? Was, wenn man vor lauter Köpfe zählen die Menschen vergisst, die als Arbeitskräfte gebraucht werden? Was, wenn diejenigen, die endgültig genug haben, sich selbst wegzählen, die Firma verlassen und ihre Zukunft andernorts in die eignen Hände nehmen? Was, wenn schlussendlich die Firma bei den zukünftigen Top-Performern auf dem Arbeitsmarkt immer weniger attraktiv wird? Der Gedanke, dass sich dies mittel- bis langfristig negativ auf Image und Geschäftserfolg auswirken wird, ist nicht weit hergeholt. Aber, dem Head Count sei Dank, kurzfristig werden jedenfalls Kosten gespart und darauf kommt es an. Herzliche Gratulation!

1 Headcount

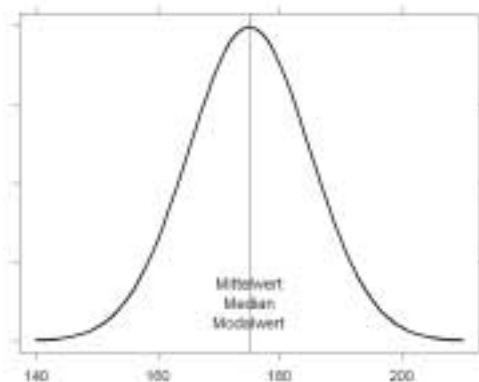
# Lügt die Statistik?

Diese Frage werden sich etliche Mitarbeitende gestellt haben, nachdem sie in den Roche Nachrichten lesen konnten, dass der Mittelwert des Einkommens der Mitarbeitenden im EAV knapp über 100'000 Franken liegt, sie selbst also weit unter dem Durchschnitt lagen.

Wenn man mit irgendwelchen statistischen Kenngrössen konfrontiert wird, die einem im ersten Augenblick sehr unwahrscheinlich vorkommen, heisst dies sicherlich nicht, dass die Statistik lügt; es kommt aber sehr wohl auf eine korrekte Wahl der statistischen Kenngrössen und eine angemessene Art der Darstellung der Daten an, um ein schlüssiges Bild einer Situation zu erhalten.

Nehmen wir zum Beispiel die Körpergrösse von Männern. Wenn man diesen Wert an einer genügend grossen Anzahl Personen gemessen hat, kann man eine sogenannte Normalverteilung erwarten. Eine Normalverteilung lässt sich als Verteilungskurve darstellen, die im Idealfall symmetrisch um den Mittelwert liegt, wie in Abbildung 1.

**Abb.1: Normalverteilungskurve**

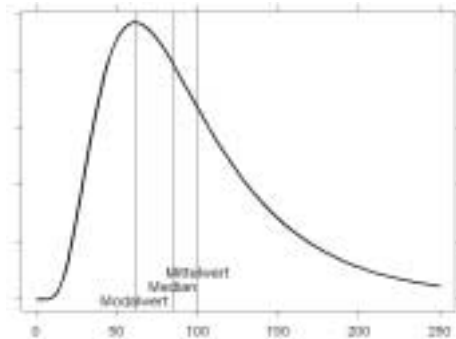


Der Mittelwert (in diesem Beispiel 175 cm) beschreibt den Durchschnittswert. Das heisst, alle Messwerte werden aufaddiert

und durch die Anzahl der Messungen geteilt.

Der Median hingegen ist der Wert, der die Anzahl der Personen in 2 Hälften teilt, das heisst 50% der Personen sind kleiner und 50% sind grösser als der Median. Als Modalwert wird der Wert bezeichnet, der am häufigsten vorkommt. Im Falle einer Normalverteilung, wie in der obigen Abbildung dargestellt, fallen alle 3 Werte zusammen, das heisst der Mittelwert ist identisch mit dem Median und dem Modalwert.

Es gibt aber auch andere Verteilungen, die keine Normalverteilung wie in Abb. 1 darstellen. Dazu gehört z.B. eine sogenannte rechtsschiefe Verteilung. Die Darstellung einer solchen Verteilung zeigt Abb. 2 (Es handelt sich hierbei um willkürliche Daten.)



**Abb.2: Rechtsschiefe Verteilung**

Solche Verteilungen gibt es zum Beispiel beim Erwerbseinkommen der Schweizer Bevölkerung, und naheliegenderweise sieht die Verteilungskurve der Saläre der Roche Mitarbeiter ähnlich aus.

Wie man schon aus der Verteilungskurve in Abb. 2 sieht, ist der Mittelwert als statistische Kenngrösse in diesem Falle nicht sehr aussagekräftig. Viel interessanter ist der Medianwert. Unterhalb des Medians

liegen 50% der Gehälter und ebenso viele liegen darüber.

Dies ist sicher auch der Fall für die Saläre bei Roche. In diesem Licht gesehen, ist das Statement in den "Roche Nachrichten" vom 9. Oktober 2000: "Unsere Angestellten im Einzelarbeitsvertrag verdienen im Schnitt knapp über 100'000 Franken pro Jahr.", nicht sehr sinnvoll. Hier wurde der Mittelwert zitiert, eine der drei oben genannten statistischen Kenngrößen, womit aber der Sachverhalt zu optimistisch dargestellt wird.

Um den EAV-Mitgliedern ein differenzierteres Bild der Lage zu geben, hat der AVR-Vorstand Rechnungen angestellt, die einen Median von etwa 91'600 Franken ergaben, d.h. die Hälfte der EAV-Mitglieder verdienen weniger als 91'600 Franken und die andere Hälfte der EAV Mitarbeitenden verdienen mehr. Der Modalwert, d.h. der am häufigsten vorkommende Wert, wurde auf etwa 85'000 Franken berechnet. Diese Zahlen reflektieren die Realität, die ein Roche-Mitarbeitender in seiner Lohntüte sieht, sicher besser als der Mittelwert.

Man sieht, durch eine geeignete Wahl der statistischen Kenngrößen lassen sich Sachverhalte besser beschreiben und geben ein fundierteres Bild. Nicht die Statistik lügt, man muss nur das Richtige daraus machen.

Gerald Arabin

# Lohnverhandlungen abgebrochen! Wie weiter?

Die AVR INFO Spezial vom September hatte es gemeldet. Nachdem die Roche-Geschäftsleitung nicht bereit war, auf das 3-Punkte-Programm des AVR zur Lohnrunde 2001 einzugehen, hatte der AVR-Vorstand beschlossen, die Lohnverhandlungen 2001 nach der ersten Runde abzubrechen und mit den 3 Prozent zu leben, die bereits im Raum standen. Eine Zahl, die schon lange vor Verhandlungsbeginn mindestens im Budgetplan 2001 feststand.

Dies verdeutlicht das Dilemma des AVR, wenn er in die Lohnverhandlungen geht. Der AVR hat praktisch keine Druckmittel, um seinen Forderungen Nachdruck zu verschaffen oder sie gar durchzusetzen. Er kann nur Argumente auf den Tisch legen, in der Hoffnung, dass diese die andere Seite überzeugen. Wenn die Argumente beider Seiten dann auf dem Tisch liegen, beurteilt und entscheidet jedoch nur eine Seite, und das ist nicht der AVR! Daher eben der Abbruch der "Verhandlungen".

Nicht dass der AVR über Gebühr frustriert wäre, denn die Situation ist absolut nicht neu: es war schon immer so. Aber nun hat der AVR-Vorstand beschlossen, in Klausur zu gehen und zu hinterfragen, ob und wie solche "Verhandlungen" aus seiner Sicht ablaufen sollten, mit was er in die nächsten "Verhandlungen" gehen soll, was für Forderungen überhaupt Sinn machen, und wie er sich den Rückhalt bei den EAV-Mitarbeitenden sichern kann.

Einiges, was die Mitarbeitenden denken, hat bereits die AVR-Umfrage vom Mai 2000 ergeben:

- Eine grosse Mehrheit der EAV-Mitarbeitenden von 77% will eine individuelle und leistungsbezogene Lohnerhöhung, aber deutlich weniger finden die Erhöhung, die sie im 2000 bekommen haben, ausreichend.

- Die Hälfte aller Mitarbeitenden ginge sogar soweit, mindestens einen Teil des Salärs in eine Art "Erfolgsbonusprogramm", einzubauen, selbst auf das Risiko hin, dass bei ausbleibendem Erfolg der Lohn abnimmt.
- Andererseits sind ältere und erfahrene Mitarbeitende zwar auch mehrheitlich für Leistungslohn, aber fast die Hälfte fühlt sich bei der letzten Lohnerhöhungsrunde benachteiligt.
- Eine starke Minderheit von 22% kann mit einer rein leistungsbezogenen Lohnerhöhung nichts anfangen.
- Wiederum 70% aller Mitarbeitenden finden die heutige Mitarbeitergewinnbeteiligung gut, aber noch mehr Zustimmung würde eine direkte Form der Gewinnbeteiligung finden.

Aus diesen Punkten ein Paket zu schnüren, das von den Mitarbeitenden getragen wird und an den "Lohnverhandlungen" für 2002 eine Chance hat, ist sicher keine leichte Aufgabe für den AVR-Vorstand. Der AVR-Vorstand kann sich auch vorstellen, dass er im Jahre 2001 für einmal nicht (nur) mit pekuniären Forderungen in die "Lohnverhandlungen" geht, sondern Forderungen immaterieller Art in den Vordergrund stellt.

Letztlich bleibt der Satz aus der INFO Spezial vom September 2000 unwidersprochen: "Schliesslich ist es ..... die Firma, die mit der Lohnerhöhung ihre guten Mitarbeitenden weiterhin halten und zu Höchstleistungen anspornen möchte."

Klaus Schwerzmann

## Die Glosse Der Mänätscher\*

Jahrelang fragte sich der aufmerksame Beobachter immer wieder, was wohl so ein Mänätscher den lieben langen Tag alles treibt, wenn er nicht gerade in Treppenhäusern, Gängen und Fluren herumlungert und rechtschaffene Leute mit seinem Handygelabber nervt. Nach langen Jahren der Feldstudien denkt der interessierte Betrachter sich der Lösung des Rätsels etwas angenähert zu haben. Unser Mänätscher sitzt vorwiegend in Sitzungen, die deswegen so heissen. Er selbst nennt dies natürlich nicht so. Er sagt nicht Sitzung oder Besprechung, sondern Meeting. Er sagt Meeting und seine Äuglein bekommen bereits den inneren Glanz des Erleuchteten. Wenn er genügend viele Meetings durchgesessen hat, gelüstet es ihn nach Höherem und siehe da, er braucht nicht lange zu darben, denn seine durchgeknallten Vorbilder von ennet dem Teich haben das Richtige für ihn erfunden, den Businesslunch. Fürderhin braucht er nicht einmal mehr so zu tun als ob er zuhören würde. Er kann die kulinarischen Höhenflüge auf der Tafel betrachten und sich wie der Vogel im Hanfsamen fühlen. Er braucht sich keine Sorgen zu machen, ob man die Suppe mit der Gabel oder dem Löffel schlürft, ob das eigenartige krumme Messer wirklich für die kunstgerechte Zerlegung des Fisches gedacht ist oder doch eher, um sich besser am .... äh .... Rücken kratzen zu können. Nein, jetzt ist er in seinem Element: mit beiden Händen kann er beherzt zugreifen, sich schmatzend mit allem vollstopfen was in Reichweite herumliegt, Orangensaftbecher, gefüllte selbstverständlich, umstossen und eine Schweinerei hinterlassen, die die guten Geister, die anschliessend das Schlachtfeld wieder in brauchbaren Zustand überführen müssen, mit der Gewissheit erfüllt, dass hier sicherlich tage- und nächtelang zum

Wohle der Firma geschuftet und gekämpft wurde.

Dies alles kann der Beobachter nachvollziehen und mit nachsichtigem Lächeln verzeihen. Was aber ums Himmels willen treibt den Mänätscher dazu, sich in eine mehrere Personen umfassende Besprechung zu begeben, um sich dort, im Einklang mit anderen Umnachteten, in einem fremden Idiom radebrechend zu ergehen? Ist es Masochismus, oder reine Höflichkeit und Takt? Etwa, damit sich der Knilch aus Übersee, der sich aus irgendeinem Grund ebenfalls in diese Runde verirrt hat, in seinem vierten Aufenthaltsjahr hierzulande nicht endlich bewusst werden muss, dass ein absolutes Minimum an sprachlichem Entgegenkommen seinerseits möglicherweise als echt wohltuend empfunden würde? Also Höflichkeit und Takt scheiden aus, schlussendlich reden wir hier vom Mänätscher. Masochismus kann's auch kaum sein, neigt der Mänätscher als solcher doch eher dem Sadismus zu. Also was dann?

Der langjährige Beobachter der Wallstatt meint der Klärung dieser Frage um ein Weniges näher gerückt zu sein. Der Mänätscher ist eigentlich ein bedauernswertes, im tiefsten Grunde seines Herzens total verunsichertes Wesen. Als solches lechzt er nach Anerkennung und Bewunderung und kann natürlich überhaupt nicht ertragen, von irgendeiner Seite als Ignorant und Plebejer abgestempelt zu werden, als einer, der nicht mindestens zehn englische Wörter beherrscht, die über den gängigen Businessjargon hinausgehen. Denn ob seiner stupenden Beherrschung der englischen Sprache wegen bewundert und verehrt er

---

\* die Mänätscherin ist mitgemeint

den lieben Freund aus Übersee, der zwar in der Regel den Inbegriff eines Ignoranten und Plebejers abgibt, der aber mit einer Frechheit und Nonchalance sondergleichen auftritt, und unserem Mänätscher jeden Hühnerschiss verkauft, als hätte er eben das Rad erfunden, dabei absolut gekonnt die Tatsache überspielend, dass es zwar kaum das Rad, aber ganz sicher nicht das Pulver gewesen sein konnte.

Vielleicht aber, man soll ja auch die kleinste Hoffnung nicht fahren lassen, erinnert sich der Mänätscher doch noch seiner Wurzeln und unterhält sich mit seinen englisch schpiiking friends über Arroganz, Rücksichtnahme, Höflichkeit und dergleichen. Vielleicht, man soll ja auch die kleinste Hoffnung nicht fahren lassen, wird dann der Eine oder die Andere das Kreuz auf sich nehmen, und wenigstens einen Basiskurs in "Deutsch für Anfänger" belegen. Schliesslich spricht selbst der ehemalige Trainer jener obskuren Zürcher Balltretertruppe, die in Basel wenigstens einen Fan hat, mittlerweile ein leidliches Deutsch. Helfen tut's zwar auch nichts, aber immerhin, der gute Wille ist da und der wird ihm hoch angerechnet.

Spitz E. Feder

## AVR-Vorstand

<b>Name</b>	<b>Vorname</b>	<b>Abteilung</b>	<b>Bau/Raum</b>	<b>Telefon</b>	<b>Funktion</b>
Mittelholzer	Marie-Louise	PBM	74/3.OG-W	84450	Präsidentin
Minder	Robert	PSKS	221/204	72906	Vizepräsident
Ranalder	Urs	PRBT-S	65/119	84698	Kassier
<b>Beisitzerinnen und Beisitzer</b>					
Fleury	André	PRBB	68/307	83365	Kultur
Hess	Beat	PRBF	71/125	85068	Sprechstunde
Schwerzmann	Klaus	DDCP	204/7	72495	AVR-Info
<b>Standortvertreterinnen und –vertreter</b>					
Arabin	Gerald	PBP	74/4. OG-O	86044	Basel
Baumgartner	Rolf	POSD-B	231/2.031	72327	Kaiseraugst
Braun	Doris	PSBD-S	74/1.OG-W	83096	Basel (bis GV 2001)
Etienne Rusch	Marie-Christine	VFPC	90/304	81431	Basel
Frank	Roland	POAD	74/2.OG-O	88106	Basel
Lutiger	Beat	T-PP	Tegimenta	041-7992225	Präsident Sektion Rotkreuz
Pantze	Michael	PRNS	69/133A	84316	Basel
Ritter	Brigitte	PSKA-BD	222/47	72851	Kaiseraugst (bis GV 2001)
Rumpel	Markus	POAB-I	86/2	86347	Basel
Zinniker	Renato	STSD	324/261	062-866 2495	Präsident Sektion Sisseln
Doessegger	Lucette	PDC6	74/3.OG-W	87195	Basel (ab GV 2001)
Hofer	Peter	POBQ	232/1.065	89076	Kaiseraugst (ab GV 2001)
Kuhn	Caroline	PRBG-T	93/6.16	80224	Basel (ab GV 2001)
Rossmeier	Monique	PRBT-S	65/114	86036	Basel (ab GV 2001)
Willmann	Alf	PRNF	72/345	88191	Basel (ab GV 2001)
<b>Pensioniertenvertreter</b>					
Anselmi	Fritz	Postfach 217, 4126 Bettingen			bis GV 2001
Schätti	Erich	Im Junkholz 44, 4303 Kaiseraugst			ab GV 2001

### Beitrittserklärung/Demande d'Admission/ Membership Application

Ich unterstütze die Bestrebungen des Angestelltenverbandes Roche und möchte deshalb dem AVR beitreten (Mitgliederbeitrag CHF 15.-)

I support the activities of the Employee's Association of Roche "AVR" and therefore want to join the AVR (Membership fee SFr. 15.-)

J'appuye les activités de l'Association des Employés de Roche "AVR" et je demande de devenir un membre de l' AVR (Cotisation SFr. 15.-)

Herr/Frau – Mr./Ms. – M./Mme

Name/Name/Nom \_\_\_\_\_

Vorname/First name/Prénom \_\_\_\_\_

Privatadresse/Home Address/Adresse privée

Strasse/Street/Rue \_\_\_\_\_

Ort/Place/Lieu \_\_\_\_\_

Land/Country/Pays \_\_\_\_\_

Interne Adresse/Roche Address/Adresse à Roche

Bau - Raum/Location/Place \_\_\_\_\_

Abteilung/Department/Département \_\_\_\_\_

Personalnummer/Empl. ID/Numéro personnel \_\_\_\_\_

Datum/Date/Date \_\_\_\_\_

Unterschrift/Signature \_\_\_\_\_

Bitte einsenden an /Please send to / S.v.p. adresser à

**Angestelltenverband Roche**

**Bau 71 / 509**



*Der AVR-Vorstand wünscht  
allen Leserinnen und Lesern  
frohe, erholsame Festtage und  
viel Freude, Glück und gute  
Gesundheit im 2001.*

