



Informationen

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser

Es ist unumstritten, die angekündigte Salärumstellung (Reduktion von 14 auf 13 Gehaltszahlungen; Salärerhöhung erst ab April) hat in den letzten Wochen die meisten Diskussionen unter den Mitarbeitenden hervorgerufen. Zugegeben, die Information an die Mitarbeitenden bedarf noch einiger Ergänzung, denn obwohl diese Form der Gehaltszahlung bereits im EAV2 (Direktorium) angewendet wird, ist sie den meisten EAV-Mitarbeitern nicht bekannt.

Grund genug für unseren Kassier Michael Pantze, Ihnen dieses Thema im Detail vorzustellen. Lesen Sie dazu seinen Bericht „Salärumstellung“ in dieser Ausgabe sowie den Bericht über die Lohnverhandlungen, welche aus unserer Sicht in diesem Jahr durchaus erfolgreich verlaufen sind.

Bestimmt erinnern sich die meisten der ca. 2000 befragten EAV-Mitarbeitenden noch an die Umfrage zum Thema AVR, welche im Auftrag des AVR von den Studenten der Freien Hochschule beider Basel (FHBB) im April dieses Jahres durchgeführt wurde. Die Resultate wurden uns Ende

Mai präsentiert und sogleich an unserem Off-Site Meeting im Juni zum Anlass der Arbeitsgruppenbildung genommen. Insgesamt vier Arbeitsgruppen sind seit dieser Zeit daran, Vorschläge zur Änderung des Erscheinungsbildes, der Kommunikation, der Optimierung der Angebote und der Mitgliederwerbung auszuarbeiten und diese auch umzusetzen. Lesen Sie mehr dazu unter den einzelnen Rubriken.

Der diesjährige Pensioniertenausflug stand ganz im Zeichen von Dynastien und Traditionen und führte uns ausnahmsweise einmal nicht aus Basel heraus. Einen ausführlichen Bericht konnten Sie bereits in den Roche Nachrichten lesen. Was Sie aber noch nicht wissen, ist, wer die Gewinner des Wettbewerbs sind, den wir in Zusammenhang mit einer Meinungsbefragung zu den früheren Anlässen durchgeführt haben. Die Resultate sind sehr eindrücklich und geben uns auch die Möglichkeit, den nächsten Ausflug ganz nach den Wünschen der Mehrheit der Pensionierten zu planen und durchzuführen. Übrigens wurde die Umfrage auch bei den Pensionierten durchgeführt, welche dieses Jahr nicht am Ausflug teilnehmen konnten.

Inhalt

Vorwort	1
Impressum	2
Salärumstellung	3
Salärverhandlungen 2005	4
Grenzgänger	5
AVR Off-Site Meeting	6
Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung	7
Rückblick Pensionierten- ausflug	12
und ausserdem	14
Herbstveranstaltung	15
Handy-Erfahrung	17
Kommerzielles	18

Ein immer wiederkehrendes Thema ist das Mitarbeitergespräch (MAG). Besonders in den Monaten September und Oktober ist es in aller Munde. Dass sich hier und da Unstimmigkeiten über die Art und Weise der Durchführung des Gesprächs, aber auch über die Beurteilungspunkte ergeben, ist nicht abwegig. Wir vom AVR haben den MAG-Bogen einmal unter die Lupe genommen und nehmen zum bei PTB neu aufgenommenen Punkt „Kostenbewusstsein“ Stellung. In einer der nächsten Ausgaben werden wir Sie auch über den weiteren Verlauf unserer Analyse und zu Meinungen verschiedener Mitarbeitender und Vorgesetzter informieren. Dass ein Anlass für die Mitglieder auch gleichzeitig eine Bildungsreise sein kann, bewies kürzlich

unsere Sektion Innerschweiz. Mit der stolzen Zahl von 138 Mitgliedern (ca. 25%) wurde die Glasi Hergiswil besichtigt. Einen Anlass in Basel mit solch einer grossen (prozentualen) Beteiligung würden wir zwar gerne sehen, dieser würde aber den finanziellen Rahmen unserer Kasse schnell sprengen. Weniger Kultur, aber umso mehr Geselligkeit konnten die AVR-Mitglieder zusammen mit ihren Partnerinnen/Partner an der traditionellen AVR-Novemberparty erleben. Unter dem Motto „Country Abend“ konnten wir sie mit allerlei Köstlichkeiten aus der Küche der Taverro sowie den Musikalischen Darbietungen der beiden Bands im Saal Süd und Nord verwöhnen. Wieviele der 550 Teilnehmer noch das Tanzbein geschwungen haben oder die Bar im Cafe Midi

aufsuchten, liess sich nicht feststellen. Ich möchte hier den Organisatoren und den Mitarbeitern hinter der Kulisse noch einmal herzlich danken, welche diesen Abend vorzüglich organisiert haben. Noch wenige Wochen trennen uns vom Jahresende und von der Weihnachtszeit. Für den AVR bedeutet dies Rückblick auf ein turbulentes Jahr und einige Erfolge, welche Ihnen bestimmt zu Gute kommen. Es bedeutet aber auch, nicht nachzulassen und mit neuer Energie ins Jahr 2005 zu starten, um die gesteckten Ziele der Neuausrichtung zu erreichen. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen und Ihrer Familie jetzt schon frohe Weihnachten und viel Erfolg im 2005. ■

Roland Frank
Präsident



Impressum

Alle Artikel der AVR Informationen werden vom Gesamtvorstand gutgeheissen.

Pour la traduction française des articles sélectionnés s.v.p. voir au site internet de l'AVR.

The English translation of selected articles will appear on the internet site of the AVR.

Herausgeber

Angestelltenverband Roche, AVR

Redaktion

Roland Frank, Margrit Grub

Konzept und Gestaltung

RoNexus Services AG

Produktion

Binkert Druck AG

Auflage

9'500 Exemplare

Adresse

F. Hoffmann-La Roche AG
Angestelltenverband Roche
Bau 49 Raum 2.118
CH-4070 Basel

www.avroche.ch

Umstellung der Gehaltszahlungen ab 2005

Anfang Oktober erhielten Sie von der Personalabteilung die Mitteilung über die Umstellung der Gehaltszahlungen im EAV1 von 14 auf 13 Zahlungen ab Januar 2005, verbunden mit einer Verschiebung von künftigen Salärerhöhungen und Beförderungen auf den April. Der Grund ist eine Angleichung an den Rhythmus des Geschäftsjahres mit der Verknüpfung von Zielsetzung, Zielerreichung und den entsprechenden Vergütungssystemen im Sinne von Winning for the Future.

In Ergänzung zum Informationsschreiben der Personalabteilung möchten wir anhand eines Beispiels zeigen, dass die Massnahmen für die Mitarbeitenden durchaus positive Auswirkungen haben.

Nehmen wir mal an, Sie erhielten im Jahr 2004 ein Jahreseinkommen von 91'000 Franken in 14 Zahlungen à 6'500 Fr. Ab Januar 2005 erhalten Sie nun dieses Jahreseinkommen in 13 Zahlungen à 7'000 Fr., an der Gesamtsumme ändert sich durch die Umstellung also zunächst nichts. Auch die Kinderzulage wird nur noch 13-mal entrichtet. Pro Kind erhalten Sie weiterhin 200 Fr., was eine Einbusse der 14. Zahlung in dieser Höhe bedeuten würde. Als Ausgleich wird daher Ihr Monatssalär um 17 Fr. erhöht, effektiv erhalten Sie somit jährlich 21 Fr. mehr als bisher, dies auch deshalb, weil die umgelegte 14. Zahlung nun AHV-pflichtig wird. Die Auswirkungen der Um-

stellung auf die Beiträge zur Pensionskasse sind minimal, für Sie ist das Jahreseinkommen ausschlaggebend. Die zusammen mit der Kinderzulage entrichtete Familienzulage ändert sich nicht, sie wurde auch bisher nur 13-mal bezahlt.

Umstellung

Nehmen wir an, Sie erhalten für 2005 von Ihrem Chef grosszügigerweise die vom AVR ausgehandelte Salärerhöhung von 2,25% in voller Höhe (zur Rundung der Zahlen im Beispiel 2,29%): Ihr Jahresgehalt erhöht sich damit um 2'080 Fr. (13-mal 160 Fr.) auf 93'080 Fr. Wegen der Umstellung erhalten Sie die Erhöhung erst ab April 2005, aber keine Angst – die 480 Fr. für die Monate Januar, Februar, März gehen Ihnen nicht verloren: Sie erhalten allerdings nicht einen einmaligen Ausgleich im April, sondern es wird Ihnen ab April bei jeder Zahlung zusätzlich zu der Erhöhung ein Viertel mehr, nämlich $160 + 40 = 200$ Fr., ausbezahlt. Ihre Monatszahlung beträgt also 7'200 Fr., das Jahresgehalt steigt auf 93'600 Fr. Als Salärerhöhung erhalten Sie damit für das Jahr 2005 10-mal $200 = 2'000$ Fr., also 80 Fr. weniger als Ihnen eigentlich mit 13-mal 160 Fr. zustehen würde. Da Sie das zusätzliche Viertel Ihrer Salärerhöhung aber auch in allen Folgejahren erhalten, erhöht sich das jährliche Salärniveau (exkl. Lohnerhöhungen) gegenüber dem ursprünglichen Anspruch um $13\text{-mal } 40 = 520$ Fr. ab dem Jahr 2006.

Sie erhalten im April 2005 zusätzlich die 14. Gehaltszahlung

für 2004. Gemäss geltender Praxis erfolgt die 14. Gehaltszahlung auf dem aktuellen Monatsgehalt des Auszahlungsmonats (April). Ohne Umstellung hätten Sie demnach Anspruch auf Ihr Basissalär 2004 (6'500 Fr.) plus die Salärerhöhung (2,29%), in der Summe also 6'649 Fr. Ausbezahlt wird Ihnen aber Ihr neues Monatssalär in Höhe von 7'200 Fr., 551 Fr. mehr als ohne Umstellung, und netto haben Sie damit einen Gewinn von 471 Fr. im Jahr 2005.

Für individuelle Berechnungen kontaktieren Sie bitte Ihre zuständige Personalabteilung. Weitere Anliegen können Sie über das Sorgen-Mail auf der Homepage www.avroche.com an uns richten. ■

Michael Pantze
Kassier

Salärverhandlungen 2005

Wie Sie schon dem Aushang im Personalhaus entnehmen konnten, haben wir die Salärverhandlungen mit den Vertretern der Geschäftsleitung für das Jahr 2005, nach unserem Ermessen, erfolgreich abgeschlossen. Nach intensiven und anstrengenden Verhandlungen konnte man sich auf eine Salärerhöhung von 2,25% für 2005 einigen.

Es gab einige kritische Stimmen, welche mit dem Resultat nicht zufrieden waren, die Mehrheit zeigte sich jedoch erfreut darüber.

Wir haben zur Begründung unserer Forderungen folgende Punkte vorgetragen:

- Das „starke operative Ergebnis“, welches im ersten Halbjahr 2004 erreicht wurde, lässt auf einen hohen, anhaltenden Konzerngewinn und grosses Wachstum für das Gesamtjahr schliessen.
- Dieser Erfolg, welcher nur mit einer hoch qualifizierten und überaus engagierten Belegschaft möglich ist und sich auch im Jahr 2005 fortsetzen wird, sollte sich ebenso in einer angemessenen Salärerhöhung widerspiegeln.
- Im Sinne von „Winning for the Future“ halten wir es für wichtig, durch attraktive Arbeitsbedingungen und Entlohnung das in der Firma vorhandene Know-how zu sichern und die Mitarbeitenden angesichts der hohen Arbeitsbelastung infolge der vollen Pipeline bestens

zu motivieren. Ebenfalls sollte der für EAV-2- Mitarbeitende geltende Basel-Bonus-Plan bis zur Einführung im EAV-1-Bereich in dieser Salärerhöhung mitberücksichtigt werden.

- Gestiegene Lebenshaltungskosten, bedingt durch höhere Preise bei vielen Produkten (besonders auch bei den Krankenkassenprämien, bei denen eine weitere gesetzlich bedingte Erhöhung von 10% für das Jahr 2005 erwartet wird), wirken sich stark auf die mittleren und unteren Einkommen aus.

Löhne 2005

Die Geschäftsleitung argumentierte im Sinne der Sicherung der Arbeitsplätze und weiterer Investitionen am Standort Basel sowie der regionalen volkswirtschaftlichen Situation gegen eine hohe Salärerhöhung:

- Zu berücksichtigen ist die Wahrung der Wettbewerbsfähigkeit, welche in der Zukunft stark zum Tragen kommen wird.
- Als Vorreiter bei den Salärverhandlungen gilt es, im Besonderen auch für die branchennahen Firmen, die Hürde nicht zu hoch anzusetzen.
- Die Pharma-Industrie erfreut sich zwar einer überdurchschnittlichen Wachstums- und Gewinnrate, aber wie lange diese noch gehalten werden kann, ist fraglich.

Insgesamt gesehen können wir mit den erzielten 2,25% Salärerhöhung für das Jahr 2005 eine positive Bilanz ziehen.

Ich möchte hier noch einmal betonen, dass es sich bei der ausgehandelten Salärerhöhung um einen Durchschnittswert handelt, welcher zur Berechnung der zu verteilenden, zusätzlichen Lohnsumme dient.

Die Salärverantwortlichen der Abteilungen, Gruppen usw. bekommen diese zusätzliche Lohnsumme zugeteilt, welche sie dann entsprechend der Leistungen der Mitarbeitenden an diese weitergeben. Welche Gründe für die Festsetzung des Prozentsatzes der Erhöhung ausschlaggebend sind, werden dem Mitarbeitenden anlässlich des Lohngesprächs bekannt gegeben. Hier ist für den Mitarbeitenden auch ersichtlich, in welchem Bereich des Salärbandes er sich jetzt befindet und ab 2005 befinden wird. Um die Motivation der Mitarbeitenden aufrecht zu erhalten, bleibt zu hoffen, dass die Salärverantwortlichen eine gerechte, leistungsbezogene Verteilung der Lohnsumme vornehmen werden. ■

Roland Frank
Präsident

Steuerliche Berücksichtigung

der Krankenkassenbeiträge in Deutschland

In den letzten AVR-Informationen vom Juni 2004 habe ich darauf aufmerksam gemacht, dass ein Verfahren beim Finanzgericht Baden-Württemberg in Freiburg anhängig war mit der Klage, 50% des Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrags für Grenzgänger steuerlich freizustellen, d.h., den Vorwegabzug vom zu versteuernden Einkommen zu erlauben. Dies mit der Begründung des Gleichheitsgrundsatzes, da dieser Anteil in Deutschland vom Arbeitgeber übernommen wird und daher für den Arbeitnehmer steuerfrei ist.

Grenzgänger – aufgepasst!

Das Verfahren 11 K 258/02 wurde inzwischen abschlägig entschieden, eine Begründung liegt noch nicht vor, und auch eine

mögliche Zulassung zur Revision beim BFH (Bundesfinanzhof) ist noch nicht bekannt. Bereits vor Bekanntgabe des Urteils wurden Einsprüche gegen bestehende Steuerbescheide vom Finanzamt zurückgewiesen. Dies mit der Begründung, dass ein Einspruch gegen den Steuerbescheid wenig Aussicht auf Erfolg hätte, denn Gegenstand des genannten Verfahrens war ein Bescheid über die Ablehnung eines Billigkeitserlasses nach § 163 AO (Abgabenordnung) mit dem Antrag, 50% der vom Grenzgänger geleisteten Krankenversicherungsbeiträge im Billigkeitswege steuerfrei zu belassen. Die Entscheidung über eine Billigkeitsmassnahme ist aber nicht bindend für andere Steuerpflichtige.

Es war also formaljuristisch nicht ganz richtig, unter Bezug auf das laufende Verfahren einen Einspruch einzulegen. Die Ablehnung wurde aber auch damit begründet, dass für Grenzgänger keine gesetzliche Krankenversicherungspflicht besteht und daher freiwillige Beiträge zur Krankenversicherung wie auch die nicht vom Arbeitgeber entrichteten Beiträge zur Pflegeversicherung nicht steuerfrei sind. Es besteht lediglich eine Abzugsfähig-

keit als Sonderausgabe im Rahmen der Höchstbetragsregelung nach § 10 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 3 EstG (Einkommensteuergesetz). Wegen der unterschiedlichen Regelung der Krankenversicherungspflicht in der Schweiz und in Deutschland besteht lt. Urteil des BFH vom 16.05.1975, BStBl. II 642 auch kein Verstoss gegen den Gleichheitssatz und den Grundsatz der Gleichmässigkeit der Besteuerung.

Es steht natürlich jedem Steuerpflichtigen frei, individuell einen Antrag auf Erlass der Beiträge nach § 163 AO zu stellen bzw. in seiner Einkommensteuererklärung den entsprechenden Betrag in Höhe von 50% der Beiträge als Vorwegabzug zu deklarieren. Da jedoch schon etliche vorgängige Verfahren in dieser Sache abschlägig beurteilt wurden (Urteile des Finanzgerichts vom 30.07.1997, Az.: 11 K 100/95; vom 26.01.1999, Az.: 11 K 212/96; vom 27.04.1999, Az.: 11 K 30/97) und auch die Nichtzulassungsbeschwerde zur Revision zum BFH seinerzeit zurückgewiesen wurde, besteht sehr wenig Aussicht, dass diesem Antrag stattgegeben wird. ■

Michael Pantze
Kassier

Der AVR-Vorstand geht in sich . . .

Wie jedes Jahr zog sich der AVR-Vorstand auch im 2004 zum so genannten „Off-Site Meeting“ (auf gut Deutsch: ausser Haus) zurück.

Da wird jeweils die Vergangenheit Revue passieren gelassen und besprochen, was in Zukunft noch besser und effizienter erledigt werden kann. Die Zukunft genießt dabei klar Priorität. So hat der Vorstand während 2 Tagen im Berner Oberland die folgenden Schwerpunktthemen diskutiert:

- Optimierung der Angebote und der Dienstleistungen des AVR
- Kommunikation intern und extern
- Vermarktung der Generalversammlung (was ist gut und was soll verändert werden)
- Mitgliederrekrutierung und Mitgliederförderung

In Gruppenarbeit wurden die einzelnen Themen angegangen, wobei Veränderungen und mögliche neue Lösungen zurzeit noch

nicht abschliessend spruchreif sind. Ziel ist, dass der AVR für die Herausforderungen der Zukunft gewappnet ist und sich die Mitglieder in jeder Hinsicht getragen wissen. Im Rahmen der permanenten Weiterbildung erläuterte uns die verbandserfahrene Juristin Ruth Rauschenbach die gesetzlichen Grundlagen über die Mitbestimmung bzw. Mitwirkung im Betrieb; als Basis dient das „Mitwirkungsgesetz“ vom 17.12.1993.

AVR Off-Site Meeting

Im weiteren Verlauf hielt Dr. R. Loeffel einen Vortrag über die „Salärpolitik bei Roche“, ein schier unerschöpfliches Thema für Arbeitnehmervertreter, die sich mit der „Lohngerechtigkeit“ befassen. Um nur einige Faktoren der Lohnfindung aufzuzählen:

- Fachkompetenz
- Persönlichkeitskompetenz
- Führungskompetenz
- usw.

Alles in allem ist Objektivität im Lohnbereich eine wirklich kom-

plexe Angelegenheit; der Analytiker Roger Loeffel hat sich offensichtlich mit seinem Herzblut dieser Thematik verschrieben. Über die geplante Einführung des „Basler Bonus Plan“ referierte Heiko Bruhn von der Personalabteilung. Intern werden zurzeit noch Details diskutiert (der Schreibende nimmt an, dass die endgültige Fassung nächstens vorliegt).

Ein Ausflug ins Naturschutzgebiet des Suldtales (oberhalb Aeschi bei Spiez), wo der mächtige Pochtenfall zu besichtigen war, rundete das Off-Site Meeting ab. ■

Erich Schätti
Pensioniertenvertreter

Optimierung der Angebote und Dienstleistungen

Kommerzielle Angebote und Dienstleistungen des AVR

Auch dieser Bereich wurde von den vier Studenten der FHBB analysiert. Die bestehende Angebots- und Dienstleistungspalette wurde bewertet und mit acht anderen Angestelltenverbänden (Coop, Bankenpersonal, Novartis, KV Baselland, ABB, Polizei BS, GBI, SMUV) verglichen. Zudem wurden AVR- und Nicht-AVR-Mitglieder schriftlich und mündlich befragt.

Folgende AVR-Bereiche wurden anhand verschiedener Kriterien (u.a. Bedarf, Attraktivität, Imagebeitrag, Bekanntheitsgrad, Betreuungsaufwand, Kosten) analysiert: Gesundheit und Erholung, Versicherungen, Beratung, Kultur, gesellschaftliche Anlässe und Rabattliste.

Die Auswertung der Umfrage ergab, dass vor allem die Bereiche Gesundheit und Erholung, Beratung und Versicherungen attraktiver werden sollten. 23,7% der AVR-Mitglieder wünschen eine Verbesserung im Bereich Beratung, 22,3% Prämienvergünstigungen bei Versicherungen und 13,8% Vergünstigungen im Bereich Gesundheit/Erholung. Gewünscht wurden auch vermehrte Angebote für die Jüngeren.

Die Angebote/Dienstleistungen sollten besser kommuniziert werden, es wissen z.B. nur 2,9% der Mitglieder, dass der AVR die vergünstigten Fitnessabonnemente zusätzlich mit 100 Fr./Jahr subventioniert.

Das Projektteam unterbreitete

zahlreiche Vorschläge, wie der AVR die kommerziellen Angebote und Dienstleistungen qualitativ und quantitativ besser anbieten könnte.

Einige dieser Vorschläge sollen nun umgesetzt werden. So beabsichtigt der AVR im kommenden Jahr folgende Angebote/Dienstleistungen umfassender anzubieten:

Angebote

Gesundheit und Erholung

Jährlich sollen ca. vier attraktive Angebote vorgestellt werden. Solche Sonderaktionen könnten u.a. sein: Vergünstigungen in Thermalbädern, spezielle Kurse (Rückengymnastik, autogenes Training, Aquafit, Antischleuderkurs, Tanzkurs), Startgeldsubvention lokaler Läufe, Golf-Schnupperkurs, vergünstigte Tageskarten der SBB, erweiterte Subventionen von Fitnesszentren.

Versicherungen

Mögliche Angebote könnten sein: Rechtsschutz-, Haftpflicht- und Autoversicherung. Der AVR würde dabei aber nur als Vermittler auftreten.

Beratungen

Über die zahlreichen bestehenden Angebote muss unbedingt besser informiert werden. Zudem werden die Standortvertreter nach den nächsten Wahlen speziell dafür geschult.

Die Bereiche Kultur und Rabattliste erfahren keine grossen Veränderungen, es sei denn eine teilweise leicht veränderte Fokussierung. Die ersten Angebote werden wir in den nächsten

AVR- Informationen vorstellen.

Diese Angebote werden zum Teil nur für AVR-Mitglieder sein. Der AVR prüft zurzeit, ob eine spezielle „Membercard“ eingeführt werden soll. Dieser Vorschlag wird auch durch eine Erkenntnis aus der Umfrage gestützt: 26,7% der Nichtmitglieder ersehen keine Vorteile aus einer Mitgliedschaft, 21,7% vermissen Anreize dazu und 16,6% sind der Ansicht, dass keine wesentlichen Unterschiede zwischen einer Mitgliedschaft und einer Nichtmitgliedschaft bestehen.

Die kommerziellen Angebote des AVR dürfen natürlich nicht in den Vordergrund gestellt werden. Die Hauptaufgabe ist und bleibt die Wahrnehmung der Mitarbeiterinteressen gegenüber der Geschäftsleitung. Dennoch sind wir der Meinung, dass wir unseren Mitgliedern auch in diesem Bereich mehr bieten möchten. ■

Rolf Baumgartner
Standortvertreter

Kommunikation

Nach den diesjährigen Lohnverhandlungen konnten Sie Folgendes im AVR-Schaukasten und auf unserer Webseite lesen: „Nach intensiven und anstrengenden Verhandlungen zwischen Vertretern der Geschäftsleitung und dem AVR konnte man sich auf eine Salärerhöhung von 2.25% für 2005 einigen.“ Hat Sie diese Information überhaupt erreicht? Und was versteckt sich hinter „intensiven und anstrengenden Verhandlungen“?

Wenn Sie am 15. September 2004 die Seite 1 der Basler Zeitung aufgeschlagen haben, finden Sie keinen Hinweis darauf, dass der AVR an den Verhandlungen überhaupt beteiligt war. Und das entgegen der Tatsache, dass die überwiegende Mehrheit der Roche-Mitarbeitenden in der Region im Einzelarbeitsvertrag angestellt ist!

Die tun nix!

Da darf man sich nicht wundern, wenn es immer noch Kolleginnen und Kollegen gibt, die keinen Vorteil in der AVR-Mitgliedschaft sehen. Auch sind einige AVR-Mitglieder der Ansicht, dass wir sowieso nichts in der Firma bewegen können, und sie dokumentieren diese Tatsache durch Absenz an der Generalversammlung. Lediglich die angebotenen Vergünstigungen finden einen gewissen Widerhall, und so ist die Rabattliste die meistbesuchte Webseite.

Dieses Informationsdefizit über unsere Verbandsarbeit hat den

Vorstand dazu bewogen, das Thema systematisch anzugehen. In dieser Ausgabe der AVR-Info finden sie die Ergebnisse der „Vermarktungsstrategie für den Angestelltenverband Roche (AVR), Basel“, die von Studenten der Fachhochschule beider Basel (FHBB) erarbeitet wurde. Eine Arbeitsgruppe des Vorstands soll Massnahmen zur Verbesserung der Kommunikation zwischen dem Vorstand und Ihnen, den AVR-Mitgliedern, ausarbeiten und umsetzen.

In der Arbeitsgruppe sehen wir uns mit folgenden Spannungsfeldern konfrontiert:

Wir sind ein Hausverband und keine Gewerkschaft.

Die personellen und finanziellen Mittel für eine professionelle Öffentlichkeitsarbeit sind beschränkt. Sie werden also auch in Zukunft mehr über die Auseinandersetzungen bei anderen Firmen im In- und Ausland lesen oder vernehmen können als bei Roche.

Grundsatzvereinbarung zwischen dem Angestelltenverband Roche und der Geschäftsleitung der F. Hoffmann-La Roche AG:

Punkt 4 Information:

Der AVR-Vorstand informiert die AVR-Mitglieder im Sinne des Mitwirkungsgesetzes in geeigneter Form.

Das Schweizer Mitwirkungsgesetz vom 17. Dezember 1993 (Stand am 6. April 2004):

Art. 14 Verschwiegenheitspflicht

1. Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind über betriebliche Angelegenheiten,

die ihnen in dieser Eigenschaft zur Kenntnis gelangen, zur Verschwiegenheit gegenüber betriebsfremden Personen verpflichtet, sofern diese nicht mit der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betraut sind.

2. Die Arbeitgeberin und der Arbeitgeber sowie die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind zur Verschwiegenheit gegenüber allen Personen verpflichtet:

a. In Angelegenheiten, bei denen dies von Arbeitgeberseite oder von der Arbeitnehmervertretung aus berechtigtem Interesse ausdrücklich verlangt wird;

b. In persönlichen Angelegenheiten einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Das bedeutet, dass in vielen Fällen während der Verhandlungen Stillschweigen vereinbart wird, so dass uns die Hände gebunden sind, Sie über den aktuellen Stand und die unterschiedlichen Standpunkte in Kenntnis zu setzen. Beispiele sind die oben genannten Lohnverhandlungen, Details aus dem Stiftungsrat der Pensionskassen oder ganz heikel der anstehende Verkauf der OTC-Division an Bayer.

Firmenkultur Roche:

Unsere Firma und ihre Repräsentanten treten im Allgemeinen sehr diskret in der Öffentlichkeit auf. Interna auch nur innerhalb der Firma zu verbreiten, könnte sich als ausgesprochen kontraproduktiv erweisen. Es droht der Gesichtsverlust einer Partei, der dann zu unverrückbaren Stand-

punkten führen kann. Oft hat es sich als vorteilhaft erwiesen, Entscheidungen in vertraulichen Gesprächen vorzubereiten. Dieses Vorgehen repräsentiert die gängige Streitkultur in unserer Firma und auch wir halten uns entsprechend daran.

Die Inhalte:

Die Kommunikation zu Ihnen besteht aus den beiden Komponenten: Inhalt und Medium. Es ist offensichtlich, dass wir zuerst Inhalte, d.h. Informationen definieren müssen, bevor wir uns um das Medium kümmern, das diese Informationen zu Ihnen transportiert.

Der Vorstand und hier speziell die geschäftsführenden Mitglieder haben sich bereit erklärt, jeweils an ihren Sitzungen die behandelten Themen auf ihre Eignung zur Veröffentlichung zu überprüfen. So soll sichergestellt werden, dass Sie von unserer Arbeit und den Entwicklungen in der Roche mehr erfahren.

Wir haben festgestellt, dass wir zur Umsetzung der Informationen in einer präsentablen Form professionelle Unterstützung brauchen. Die Artikel müssen rasch fertig gestellt werden, damit wir mit unseren Verlautbarungen nicht Tage hinter der Publikation der Firma hinterherhinken. Und wir brauchen zusätzliche Hilfe, damit unsere Arbeitsbelastung für Tätigkeiten im AVR nicht noch weiter anwächst. Wir stellen uns vor, dass eine externe Person interviewartig die Informationen sammelt und zu Text verarbeitet. Zurzeit evaluieren wir die Möglichkeiten, eine pensionierte Person oder einen Roche-Mitarbeiter im Vorruhestand mit der Aufgabe als „Ghostwri-

ter“ zu betrauen. Seine Roche-Erfahrung soll dazu dienen, den beschränkten Spielraum richtig einzuschätzen. Nur so schaffen wir es, gute Public Relations zu Ihnen zu haben.

Noch lieber wäre es uns aber, wenn ein AVR-Mitglied die Rolle des „PR-Managers“ übernehmen könnte. Falls Sie gerne Journalisten-Prosa schreiben anstelle von stichwortartigen Sitzungsprotokollen und SOPs, bitten wir Sie, sich beim AVR-Sekretariat zu melden.

Die Medien:

In der FHBB-Studie wurden Sie zum gewünschten Informationskanal befragt. Die Antworten wurden aufgeschlüsselt in direkte und indirekte Information.

Zur direkten Information zählen

- Generalversammlung,
- Mitarbeiter-Briefing (bei Firmeneintritt)

Eine weitere Arbeitsgruppe des Vorstands soll die Attraktivität der Generalversammlung steigern, um das Teilnehmerverhältnis Pensionierte / aktive Mitglieder zugunsten der Aktiven zu verlagern.

Die Personalabteilung ist federführend in der Ausgestaltung eines Einführungstages für neue Mitarbeitende. Der AVR erhält die Möglichkeit, sich an diesem Tag zu präsentieren und arbeitet an dessen Ausgestaltung intensiv mit.

Unter die indirekte Kommunikation fallen alle Medien, in denen Sie nicht direkt mit uns sprechen können.

Zitat der Auswertung:

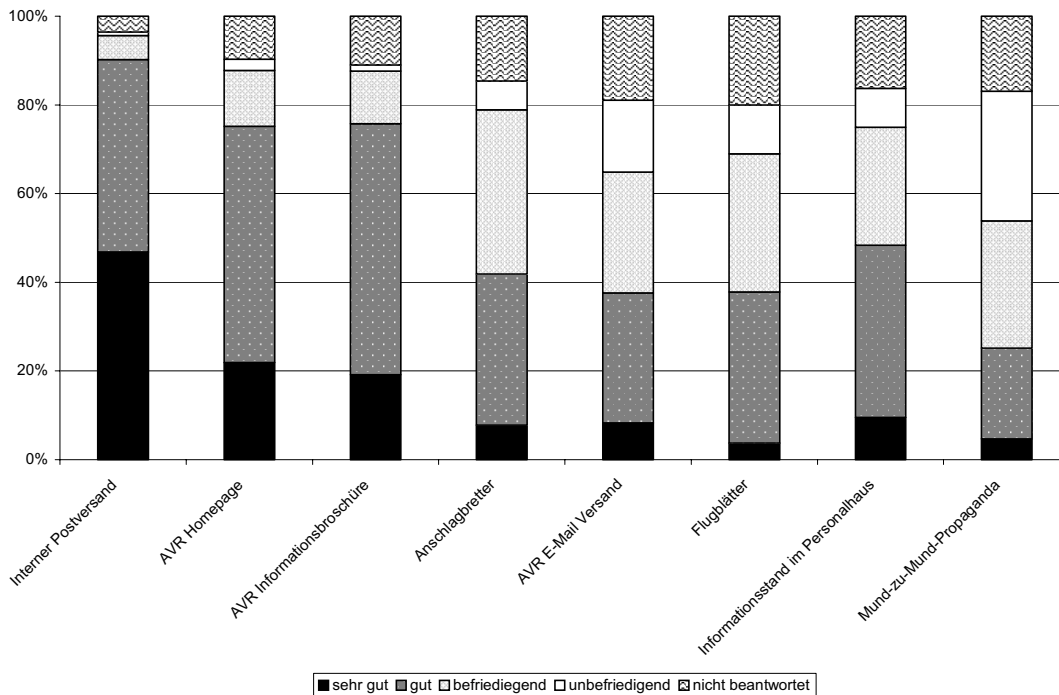
“Aufgrund unserer Umfragen und Mitarbeiterinterviews haben wir festgestellt, dass die Mitar-

beiter die Homepage, Informationsbroschüre, interner Postversand sowie teilweise auch E-Mails als Kommunikationsmittel bevorzugen. Diese Instrumente werden ja bereits zum grössten Teil vom AVR eingesetzt. Nur mussten wir feststellen, dass das Potential in Bezug auf Gestaltung und Einsatz nicht optimal ausgeschöpft wird.“

Die Kommunikationsinstrumente Anschlagbretter, Flugblätter (Flyers), Postversand an Privatadresse und der Informationsstand im Personalgebäude sind unter den Mitarbeitern nicht beliebt, werden sogar als ineffizient betrachtet, da diese Instrumente nicht die gewünschte Aufmerksamkeit auf sich ziehen. Den MA ist grösstenteils gar nicht bekannt, dass der AVR mit diesen Instrumenten kommuniziert (hat), wie den Interviews zu entnehmen war.

Der Beliebtheit müssen wir die praktischen Möglichkeiten gegenüberstellen. Interner Postversand bedeutet aufwändiges und zeitintensives Ausdrucken der Adressetiketten und Einpacken, auch wenn wir die Dienstleistungen von RoNexus mitbenutzen können. Damit ist dieses Medium für rasche Informationen ungeeignet. Auch aus Kostengründen können wir den Versand nicht zu oft im Jahr anwenden.

Selbstverständlich werden wir die Webseite in Zukunft gezielter einsetzen und noch mehr aktuelle Informationen bereitstellen. Unsere Webadresse www.avroche.ch ist aber eine Internetadresse bei einem kommerziellen Internetprovider. Sie ist auch von ausserhalb der



Roche einsehbar. Um die Pensionierten zu erreichen, ist dies technisch die einzige Möglichkeit. Informationen, die nicht für die betriebsfremde Öffentlichkeit bestimmt sind, müssen wir im Roche-Intranet ablegen können. Bis anhin wurde dem AVR diese Möglichkeit verwehrt. Doch es ist Bewegung in die Diskussion gekommen, und wir sehen eine Chance, in Zukunft Links zum Intranet einrichten zu können, die dann nur noch innerhalb des Roche-Netztes gelesen werden können. Die Alternative Zugriffsschutz mittels User-ID und Passwort kann wegen des immensen Pflege- und Verwaltungsaufwands nicht vom AVR betrieben werden.

Obwohl wegen der täglichen Mailflut nicht geschätzt, werden wir die E-Mail nutzen, um Sie auf wichtige Nachrichten in diesem geschützten Bereich hinzuweisen. Damit kann der grosse Nachteil des Webs, der darin besteht, dass Sie die Informationen

selbst abrufen müssen, teilweise entschärft werden. Zuvor müssen wir aber noch den Aufwand zur Erstellung des Mailverteilers drastisch reduzieren.

Auch die „AVR-Informationen“, die Sie gerade lesen, benötigen ein Facelifting. Die Studie empfiehlt uns einen weniger trockenen Schreibstil und Auflockerungen durch Grafiken und Bilder. Wir erhoffen uns hier ebenfalls professionelle Unterstützung. Wenig Anklang findet der Aushang im Personalhaus. Wir geben es ehrlich zu, wir haben dieser Präsentation des AVR zu wenig Beachtung geschenkt. Speziell nach dem Umbau im Bau 67 ist der Standort unseres Schaukastens unbefriedigend und der Inhalt lässt zu wünschen übrig. Da aber nicht alle Roche-Angestellten Zugang zu einem PC haben, müssen wir diese Schiene weiterverfolgen. Zumindest theoretisch erfüllen wir so unsere Informationspflicht für alle. Den beschriebenen Neuanfang

wollen wir auch mit einem neuen Logo untermauern. Die ersten Vorschläge liegen bereits auf dem Tisch. Lassen Sie sich überraschen! Sie können sicher sein, es geht uns primär um die Verbesserung des Kontakts zu Ihnen und nicht nur um ein neues Erscheinungsbild. Wir tun wirklich was! ■

Arbeitsgruppe Kommunikation

Vermarktung GV

Ein von der FHBB-Studie analysierter Bereich war die Generalversammlung des AVR. Unsere Gruppe hat den Auftrag, die Resultate der Studie auszuwerten und entsprechende Massnahmen oder Änderungen einzuleiten.

AVR

Generalversammlung

Aus der Schlussfolgerung der FHBB-Studie geht hervor, dass die GV des AVR nur von 5 bis 6% der Mitglieder besucht wird. Die GV selbst findet in einem vernünftigen Rahmen statt. Trotzdem bleiben die meisten aktiven bzw. erwerbstätigen Mitglieder der GV fern. Über 50% der aktiven Mitglieder waren noch nie an einer GV des AVR und über 30% der aktiven Mitglieder nehmen selten daran teil.

An der GV sind mehr als 90% der Teilnehmenden Pensionierte. Das heisst, dass die von der GV getroffenen Beschlüsse und zukünftigen Ziele des AVR hauptsächlich von den Pensionierten bestimmt und formuliert werden.

Unser grosses Ziel ist es, die Generalversammlung vor allem für aktive Mitglieder mit entsprechenden Anreizen attraktiver zu machen. Wir haben die Vorschläge aus der Studie kritisch begutachtet und versuchen nun, einzelne Punkte dahingehend umzusetzen.

Oberste Priorität räumen wir dem Auftritt eines prominenten Gastreferenten oder einer Gast-

referentin an der GV ein; eine unseres Erachtens Erfolg versprechende Möglichkeit, mehr aktive Mitarbeitende für den Besuch der GV zu gewinnen. Eine Liste von Referenten/Referentinnen ist zusammengestellt und wir sind eifrig daran, eine geeignete Person einzuladen. Lassen Sie sich überraschen.

Neben den Vorschlägen aus der Studie haben wir eine ganze Palette von weiteren möglichen Massnahmen erstellt, welche die GV attraktiver erscheinen liesse. Unsere Gruppe ist nun daran, diese Ideen kritisch unter die Lupe zu nehmen und Änderungen oder Massnahmen entsprechend zu konkretisieren. ■

Reto Buholzer
Vizepräsident
Sektion Innerschweiz

**GEMEINSAM
AKTIV
STARK**

Mitglieder- gewinnung und- förderung

Ein Teil der Studie der FHBB-Studenten betraf die Mitgliederwerbung. Mit einem Mitwirkungsgrad über 50% könnten wir unsere Position gegenüber der Geschäftsleitung weiter stärken. Darum ist es uns ein Hauptanliegen, die Mitgliederzahl stetig zu erhöhen.

Wir haben die verschiedenen Varianten des Themas Mitgliederwerbung der FHBB-Studie geprüft und uns auf Folgendes geeinigt:

Werbung

- Vorstellung des AVR am Roche-Einführungstag für neue Mitarbeitende.
- Roche-Mitarbeitende, die bis jetzt noch nicht dem AVR angehören, werden in einem persönlichen Gespräch über die Vorteile und Wichtigkeit einer AVR-Mitgliedschaft informiert. (Diese Aktion wird von den Vorstandsmitgliedern durchgeführt).
- Um den persönlichen Kontakt mit den Roche-Angestellten wieder einmal herzustellen und um brennende Fragen zu beantworten, soll ein Informationsstand im Personalrestaurant aufgebaut werden.
- Aktive AVR-Mitglieder und alle Neueintretenden nehmen an einem Wettbewerb teil (Datum wird später bekannt gegeben). ■

Ernst Schaffter
Standortvertreter

Pensionierten- umfrage

Rückblick auf den Pensionierten-
ausflug 2004

Etwas seltsam kam es den meisten Teilnehmenden am Pensioniertenausflug 2004 schon vor. War doch der Treffpunkt auf dem Messeplatz, mitten im Kleinbasel und erst noch zu einer nicht allzu frühen Stunde. Wohin wird es wohl gehen?

Ein Apéro in der Bar Rouge wäre wohl etwas abwegig, beträgt die Kapazität des einzigen Lifts, der in den 31. Stock führt, doch gerade mal 15 Personen und noch dazu würde es dort oben sehr eng werden.

Aber hier auf der Rosental-Anlage gastiert ja der Zirkus Knie, dessen Zelt würde die stolze Zahl von 1650 Teilnehmenden bestimmt fassen. Und so war es. Die Vorstellung begann pünktlich um 10:00 Uhr und . . . und . . . und . . . Vergangen, vorüber, vorbei. Nein, nicht für das Organisations-Komitee (OK), das natürlich hofft, dass dieser wie die vergangenen Anlässe allen Beteiligten in guter Erinnerung bleiben möge.

Pensioniertenausflug

Zu diesem Zweck haben wir, wie schon vor dem Ausflug angekündigt, eine Meinungsumfrage bei allen Teilnehmenden und auch bei den Abwesenden durchgeführt. Die Rücklaufquote war überwältigend, dafür möchten wir Ihnen herzlich danken. Unsere Erwartung an die Umfrage, Aufschluss zu bekommen



bezüglich Start- und Endzeit, Wahl des Transportmittels sowie gewünschten Destinationen für den Ausflug, wurde mehr als erfüllt.

Damit die Umfrage auch für Sie, liebe Pensionäre, attraktiv sein sollte, haben wir gleich noch einen Wettbewerb damit verbunden.

Die glücklichen Gewinner wurden von unserer Glücksfee Séverine, welche zu dieser Zeit gerade einen Stage im AVR-Sekretariat absolvierte, gezogen.

Leider konnten wir aus technischen Gründen die Gewinner nicht wie angekündigt zusammen mit dem Bericht über den Pensioniertenausflug in den Roche Nachrichten veröffentlichen, wofür wir uns entschuldigen.

Hier die glücklichen Gewinner des Wettbewerbs:

1. Preis:

Flug für zwei Personen mit der Swiss nach Berlin inklusive zwei Übernachtungen im Wert von CHF 1'600.00

Frau Heidi Schweizer, Clara-hofweg 18, 4058 Basel

2. Preis:

Bahnreise für zwei Personen in der 1. Klasse ins Tessin inklusive zwei Übernachtungen im Wert von CHF 800.00

Herr Pierre Scholz, 6, rue du Moulin, F-68680 Kembs

3. Preis:

Zwei Generalabonnemente 1. Klasse der SBB für drei Tage im Wert von CHF 400.00

Herr Reto Muggli, Rotbergstrasse 11, 4114 Hofstetten

Die Gewinner wurden bereits schriftlich benachrichtigt.

Nun zu den Ergebnissen:

Auf die Fragen 1 und 2 bezüglich des Zeitpunkts für den Beginn des Ausflugs entschied sich die Mehrzahl für 8:00 Uhr gefolgt von früher als 8:00 Uhr.

Zum möglichen Rückkehrtermin war die eindeutige Meinung, dass dieser später als 17:00 Uhr sein sollte.

Zu Frage 3 entschied sich die grosse Mehrheit, den Ausflug im Juni durchzuführen. Als Alternative zeichnet sich noch der Sep-

tember ab. Nicht gewünscht sind die Sommermonate Juli und August sowie der schon etwas kältere Oktober.

Die Frage 4 befasste sich mit der Örtlichkeit. Hier zeigte sich ebenfalls eindeutig, dass die Mehrheit eine Reise gegenüber einem Aufenthalt in der Region bevorzugt.

Auf Frage 5, Wahl des Transportmittels, sind sowohl Bahn wie auch Bus beliebt.

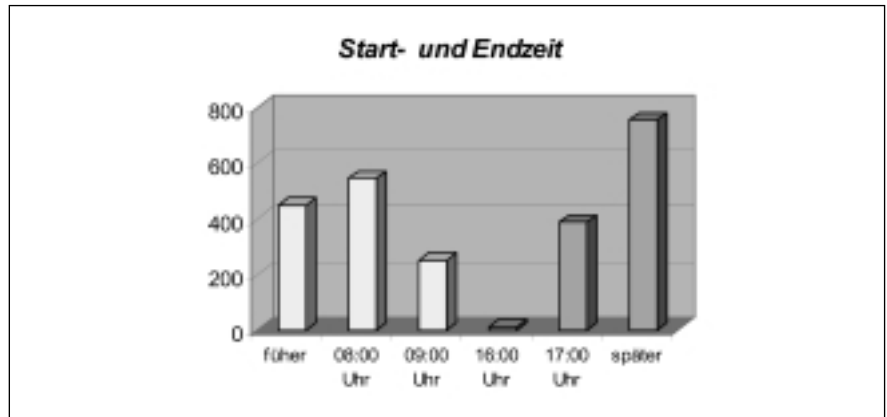
Eine stattliche Anzahl Vorschläge wurde auf Frage 6 abgegeben (siehe Seite 12 unten).

Ausblick

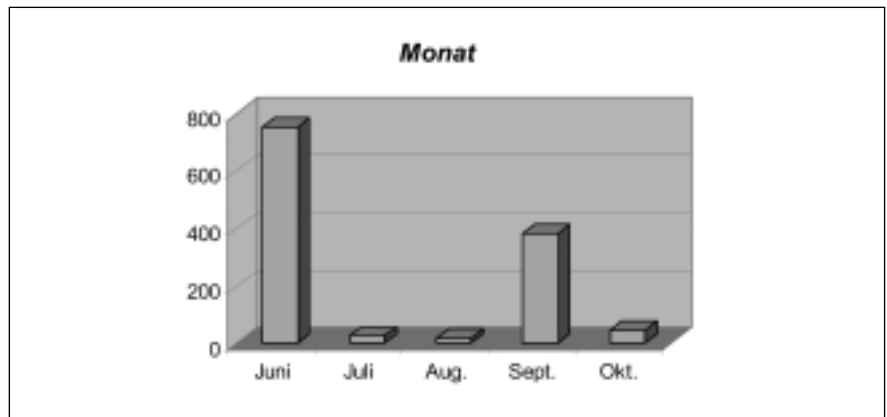
Für den nächsten Ausflug werden wir die Resultate der Umfrage hinsichtlich Start- und Endzeit, Transportmittel, Reise usw. auf Ihre Wünsche anpassen. Einzig der Zielort ist durch die Vielfalt der Vorschläge noch unklar. Aber das OK ist überzeugt, dass es Ihnen auch für den nächsten Ausflug ein ausgewogenes und attraktives Programm bereithält, damit dieser Tag allen in bester Erinnerung bleibt. ■

Roland Frank
Präsident

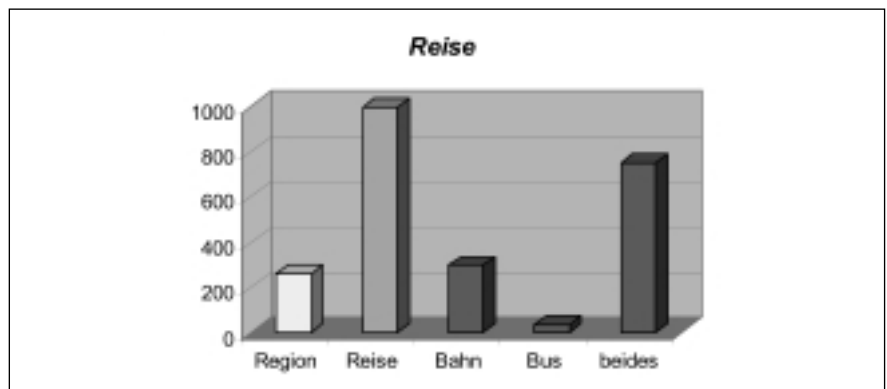
Fragen 1 und 2: Welche Start-/Endzeit bevorzugen Sie?



Frage 3: Welchen Monat bevorzugen Sie?



Fragen 4 und 5: Regio oder Reise/Transportmittel



Frage 6: Welchen Ort bevorzugen Sie?

Pferdewagenrundfahrt	Schwarzwald	Orient Express	Titisee	Mystery Park
Brunch auf Bauernhof	Schiffahrt	Insel Mainau	Ballenberg	Schokoladenfabrik
Zoologischer Garten	3-Seen-Fahrt	Europapark	Lac Lemman	Lago Maggiore
Automuseum Mulhouse	Musical	Glacier Express	Rigi	Aarenschiffahrt
Schmetterlingsschau	Emmental	Rheinfahrt	Verkehrshaus	Zeppelin ausstellung
Sportmuseum Lausanne	Technorama	Papiermuseum	Kulturreise	Elsass (Colmar)
Besichtigung Flughafen	Appenzell	Jungfrau joch	Matterhorn	Openair- Konzert

und ausserdem...

Wenn Sie Ihr Mitarbeitergespräch (MAG) bei PTB in diesem Jahr schon gehabt haben, wissen Sie, dass ein neuer Bewertungspunkt darin auftaucht. Es handelt sich um «Kostenbewusstsein» und die Spanne reicht von "setzt Mittel ausgesprochen Wert vermehrend ein" bis "setzt Mittel nicht Wert vermehrend ein". Der AVR wurde zu einer Stellungnahme aufgefordert.

Neuer Eintrag im MAG bei PTB

Wir sind absolut der Meinung, dass sich alle Mitarbeitenden so verhalten sollten, dass eine Wertvermehrung erreicht wird, wenn diese erreicht werden kann. Genau hier liegt aber der springende Punkt, nämlich die Beurteilungskriterien. Wegen Urlaubszeit war die Frist für eine Stellungnahme des AVR zu knapp bemessen. Deshalb wollen wir hier ein paar unserer Gedanken aufführen:

Das Einbeziehen des "Kostenbewusstseins" in das MAG erscheint uns ganz so, als soll für alles, was schief läuft, ein Verantwortlicher in den unteren Rängen gesucht werden (wenn z.B. das Budget überzogen ist oder unerwartete Kosten anfallen).

Wird auch das mittlere oder obere Management in dieses Kostenbewusstsein mit einbezogen? Managementfehler auf höherer Ebene resultieren oft in ungleich höheren Kosten und was passiert dann? Oft überhaupt nichts.

Im Extremfall heisst das, dass jemand dafür bestraft wird, wenn er Fehler macht. Damit wird die Entscheidungsfreudigkeit nachlassen, was sich in geringeren Materialkosten, aber in zeitlichen Verzögerungen niederschlägt. Letzteres schlägt nicht direkt zu Buche und belastet daher das Budget nicht. Wir können uns aber auch ein Szenario vorstellen, wo sich übertriebenes Kostenbewusstsein negativ auswirken kann: Wenn z.B. ein Mitarbeiter in der Produktion einen Mangel in einer Anlage repariert, seinem Linienvorgesetzten stolz davon berichtet, dies entsprechend im MAG gewürdigt wird und es nach ein paar Monaten

genau dort zu einer Havarie kommt, die durch den Austausch der defekten Einheit hätte vermieden werden können. So aber sind in diesem Beispiel wesentlich höhere Kosten entstanden.

Wie wird das Kostenbewusstsein einer Sekretärin beurteilt? Verwaltet sie das Büromaterial wieder selbst und führt sie Buch darüber, wie viele Stifte sie welchem Mitarbeiter in welchem Zeitraum ausgehändigt hat? Wird der Papierverbrauch registriert? Durch solchen Aufwand entstehen weit höhere Kosten, die in keinem Verhältnis zu den Einsparungen stehen. ■

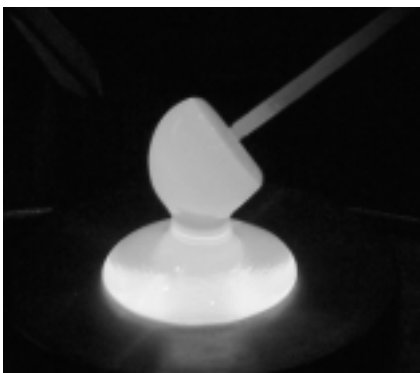
Zu guter Letzt noch dies: Nicht alle Mitarbeitenden sind an einer Werterhöhung direkt und messbar beteiligt, jedoch sind alle in die Wertschöpfungskette integriert.

* Unter dieser Rubrik berichtet der Vorstand in loser Folge über erwähnenswerte Themen, die ebenfalls bearbeitet wurden.

AVR, Sektion Innerschweiz

Herbstveranstaltung vom
15.9.2004 – Glasi Hergiswil

Am 15. September 2004 reisten wir 138 AVR-Mitglieder mit dem Car von Rotkreuz nach Hergiswil (NW), um uns in der „Glasi“ in die Faszination des Glases und in dessen historischen Hintergrund einführen zu lassen.



Noch heute werden in der Glasi Hergiswil täglich im 3-Schicht-Betrieb während der Woche und im 2-Schicht-Betrieb am Wochenende mehrere Tonnen flüssiges Glas verarbeitet. Über 90% der Handwerker stammen aus südlichen Ländern, vorwiegend aus Spanien, Italien und Portugal. Sie fertigen all diese herrlichen Kostbarkeiten von Hand an, von denen praktisch in jedem Haushalt einige Stücke anzutreffen sind.

Sektion Innerschweiz

Geschichtlicher Rückblick

Die Erfindung bzw. Entdeckung des Glases lässt sich auf die ersten Vulkanausbrüche zurückführen, wo durch Abschreckung von Lava ein Gesteinsglas, der „Obsidian“, entstanden ist. Durch Meteoriteneinschläge auf der Erdo-

berfläche ist das Gesteinsmaterial aufgeschmolzen und zu glasigen Geschossen (Tektiten) umgewandelt worden. Nach gewaltigen Gewittern, die sich über sandigen Gebieten entluden, sind die Einschläge der Blitze in Form von Fulguriten (Sandkörnern) sichtbar geblieben.

Diese natürlichen Gläser, vor allem den Obsidian, machten sich unsere Vorfahren in der Jungsteinzeit zunutze und fertigten daraus Pfeil- und Speerspitzen, Schmucksteine und Amulette. Über den Zeitpunkt der ersten Herstellung von Glas durch Menschenhand gibt es verschiedene Angaben. Die ältesten Funde von glasigem Material stammen jedenfalls aus Ägypten und sind auf die Zeit um 5000 v. Chr. datiert.

Um 1600 v. Chr. konnte Glas als eigenständiger Werkstoff im ägyptisch-syrischen Raum zur Herstellung von Hohlgefässen verwendet werden.

Tonhaltiger Sand wurde zum Kern des künftigen Gefässes geformt und mit Glas überschichtet. Entweder durch Eintauchen des Sandkerns in die Glasschmelze oder kontinuierliches Umwickeln des Kerns mit hochviskosen Glasfäden, die auch schon unterschiedliche Farbe aufweisen konnten, bildete sich das Gefäss.

Nach der langsamen Kühlung in einem Fach des Ofens wurde der Sandkern entfernt und ein wertvolles Hohlgefäss war geschaffen.

Als Rom im 1. Jahrhundert v. Chr. das östliche Mittelmeergebiet unterwirft, kennen und beherrschen die syrischen und ägyptischen Glasmacher bereits das Blasen, Schleifen und die Skala der natürlichen Farbstoffe. Eingeführt aus Damaskus und Alexandrien, wird die Kunst der Glasherstellung zu Beginn unserer Zeitrechnung in Italien Fuss fassen. Zuerst in der Gegend von Cumae, nördlich von Neapel, wo sich die Herstellung von Fläschchen, Humpen und anderen Arten von Behältern dank des sehr reinen Sandes aus dem Fluss Gargiliano rasch entwickelt.

Gefärbtes Glas wird für Mosaik angewendet, von dem der Kaiser Hadrian (2. Jahrhundert n. Chr.) ausgiebigen Gebrauch macht, um seine Villa in Tivoli zu dekorieren oder für irisierende Vasen aus Alexandrien, die man in den Gräbern der westlichen chinesischen Han-Dynastie findet (1.-2. Jahrhundert n. Chr.) oder im Schatz der japanischen Heiligtümer von Nara (9. Jahrhundert n. Chr.). In Gallien, Spanien und am Rhein



scheint die einfache Glasmache-
rei nur mit viel Mühe die Wirren
der Völkerwanderung überstan-
den zu haben, aber die venezia-
nischen Glasbetriebe pflegen
trotz päpstlicher Verbote ihre Be-
ziehungen zu Byzanz und den
islamischen Ländern und führen
einmal mehr ab dem 11. Jahr-
hundert diese Tradition weiter.
200 Jahre später sind die Glasö-
fen so zahlreich und stellen ein
so grosses Brandrisiko dar, dass
der Senat 1291 beschliesst, diese
Industrie, die bereits sehr ein-
träglich ist, auf der Insel Murano
anzusiedeln.

Abgesehen von einer ganz ge-
wöhnlichen Produktion ohne je-
de ästhetische Absicht ist deko-
riertes, emailliertes, geschliffenes
oder graviertes, mit dem Blasrohr
oder dem Schweissbrenner ge-
formtes Glas bis ins 17. Jahrhun-
dert ausschliesslich für Aristokra-
ten und Bürger bestimmt. Erst im
18. Jahrhundert, dank der ver-
besserten Lebensbedingungen
auf dem Land, wird das Glas
mehr bedingt durch die Dekora-
tion als durch die Form zur
«Volkskunst».

Weg des Glases in die Schweiz

Die Geschichte der drei Brüder
Siegwart aus Schwaben, die sich
1723 in Luzern niederliessen und

von den Behörden mit offenen
Armen empfangen wurden, ver-
deutlicht den Übergang vom Lu-
xusglas zur Gebrauchsproduk-
tion, die trotzdem gepflegt und
mit aufgemalten oder eingravie-
rten Motiven erfrischend naiv da-
herkommt. Zu Beginn des 19.
Jahrhunderts werden die Sieg-
warts in Hergiswil (NW) ansässig
und lassen das Brennholz auf
Kähnen aus Unterwalden kome-
nen. Verbesserte Transportmög-
lichkeiten und das Aufkommen
von Steinkohleöfen werden an-
dere Glasmacher dazu bewegen,
den Wald zu verlassen und bei-
spielsweise in Olten, Küssnacht
oder St-Prex vorindustrielle Ma-
nufakturen zu eröffnen.

Zur Produktion der gewöhn-
lichen, in grosser Menge herge-
stellten Gefässe kommen kleine,
emaillierte Glasfenster mit dem
Wappen der Gemeinde, der
Zunft oder der Familie, die man
anlässlich eines Jubiläums, eines
Schützenfests, einer Hochzeit
schenkte sowie die im Berner
Mittelland sehr beliebten Schei-
ben aus durchsichtigem oder
mattem geschliffenem Glas, die
ans Fenster gehängt wurden und
deren Personengalerie und
Spruchsammlung für jene Zeit
und jenes Milieu sehr repräsenta-



tiv waren.

Glas ist in der heutigen Zeit nicht
mehr wegzudenken und existiert
in unzähligen Formen. Unter-
schiedliche Techniken wie Glas-
blasen, Glasgiessen, Glasformen
werden zur Herstellung von Glas
als Gebrauchs- und Kunstgegen-
stand angewendet.

Anschliessend an die interes-
sante Führung durch die Produk-
tion, das Museum und die Aus-
stellung haben wir uns natürlich auch in
den zwei Verkaufsläden ausgie-
big umgeschaut und vom Ange-
bot Gebrauch gemacht.

Beim Apéritiv mit köstlichem
Wein und Schweizer Käse konn-
ten wir die auf dem Rundgang
erlebten Eindrücke untereinan-
der austauschen. Hier hatten wir
auch die Möglichkeit, den Glas-
bläsern über die Schulter zu
schauen und ein jeder war ein-
geladen, es selber zu versuchen.
Nachdem wir den ersten Durst
gelöscht hatten, dislozierten wir
ins Glasi-Restaurant „Adler“, wo
wir uns kulinarisch verwöhnen
liessen. Selbstverständlich wur-
den uns die Köstlichkeiten auf
Glasi-Glasgut herrlich angerich-
tet serviert. Der Besuch der Glasi
Hergiswil war ein Erlebnis und
wir hoffen, dass es Ihnen allen
Spass bereitet hat. ■

Claudia Del Fatti
Der AVR-Vorstand,
Sektion Innerschweiz



Nun ist es soweit!

Sie erinnern sich noch?

Nach ersten Handy-Erfahrungen und anstrengenden Sackgeldverhandlungen mit meiner älteren Tochter sowie der Bewältigung der technischen Neuerung MMS (Foto-Übermittlung per Handy) dachte ich, es hätte ja noch schlimmer kommen können. Es kam schlimmer.

Handy

Nein, dass meine jüngere Tochter (bald 11) auch ein Handy möchte, das konnte doch einfach gar kein Problem sein. Sie kann mindestens ein Jahr lang ein- bis zweimal pro Woche ein SMS oder MMS mit dem Handy der älteren Schwester versenden. Schliesslich kaufe ich auch kein zweites Auto für meine Frau, wenn sie abends zum Malkurs fährt oder mir während der Fussball-Europameisterschaft (hier könnte auch Olympiade usw. stehen) das notwendige Bier herkarret, oder??

Soweit zur Theorie. Ich hör's schon aus Ihrem Munde spre-

chen: «Träumer, das war doch wohl so was von klar!!» Sie haben recht, aber kennen Sie auch den Grund, weshalb mein brillantes Vorhaben gescheitert ist? Es war nämlich nicht so etwas Banales wie Neid, Besitztum, Eifersucht, Angst vor keiner oder unzureichender Geld-Rückerstattung (Finanz-Transfer), sondern GEHEIMHALTUNG!! Ja, meine ältere Tochter (mittlerweile 13-jährige Teenagerin) erhält nun äusserst wichtige und brisante SMS, die kein Mensch sehen darf. Ihre beste Freundin vielleicht, klar, aber sicher nicht die Schwester. So ein ganz klitzekleines, unbedeutendes bisschen interessiert es mich natürlich trotzdem, welcher Art diese Geheimnisse sind (als wüsst' ich's nicht ganz genau und wäre nie selber jung gewesen?!?). Keine Chance.

Nun habe ich aber natürlich eine Geheimwaffe allererster Güte: die jüngere Tochter. Sie ist es, die auf dem Schulhof Dinge mitbekommt, für die ich viel Geld für einen Privatdetektiven einsparen kann. So viel, dass ich ihr locker auch ein Handy finanzieren könnte. Dies wird demnächst wohl auch geschehen, denn die Informationen, die ich erhalte,

will ich wahrscheinlich schon sehr bald lieber nicht mehr hören. Berichten werde ich aber über den Verlauf der Dinge bei anderer Gelegenheit gerne wieder.

Nachtrag 1:

Pssst!! Bitte sagen Sie nichts davon meiner älteren Tochter, schliesslich ist es GEHEIM!

Nachtrag 2:

Haben Sie eine Idee, wie ich das gleiche Problem in 2 Jahren lösen kann, wenn die Jüngere soweit ist??

(Ich habe keine weitere Geheimwaffe mehr im Köcher)

Besten Dank. ■

Peter Hofer
Vizepräsident

Nachrichten aus dem Ressort Kultur

Die Saison 04/05 ist bereits ein paar Monate alt und um einige Aufführungen reicher, wenn sie diese Zeilen lesen. Trotzdem ist es nicht zu spät, Sie auf einige Änderungen hinzuweisen. Roland Keller ist als Ersatz für Nicole Beckerei zum Team gestossen und hat mit dem Jazzclub „Ja-ZZ“ (sprich Ja bis Zet) erste Zeichen gesetzt.

Kultur

Traditional Jazz genießt in der Region eine grosse Anhänger-schaft. Das beweist der Andrang am „Bebbi sy Jazz“ jedes Jahr. Für diese Fans haben wir im Jazzclub „Ja-ZZ“ in Rheinfelden eine Tischgarnitur gesponsert. Dadurch erhalten alle Roche-Angehörigen und Pensionierten gegen Vorweisen des Ausweises den gleichen Rabatt von Fr. 5.-- wie die ordentlichen Clubmitglieder. Bei einem normalen Eintrittspreis von Fr. 25.-- sind das 20 Prozent! Das Programm finden Sie auf unserer Webseite www.avroche.ch oder beim Veranstalter www.ja-zz.ch. Da der Kellersaal relativ klein ist, sollten Sie sich die Plätze reservieren, entweder telefonisch, Tel. 061 831 16 50 oder per Mail an Urs.Knoepfli@HelvetiaPatria.ch.

Letztes Jahr ist der Circus Monti mit einer Anfrage zur Zusammenarbeit an uns gelangt, und wir haben die Eintritte um 10 Franken vergünstigen können. Die Vielseitigkeit der einzelnen Artisten und ihr Spass an der Zirkusarbeit haben mich sehr beeindruckt, so dass wir das Abkommen weiterführen wollen.

Auf dem Musical- und Popsektor hat uns die Firma Act-Entertainment wieder eine reichhaltige Auswahl ihrer Veranstaltungen zu vergünstigten Bedingungen angeboten. Das Spektrum reicht von James Last über Rondo Veneziano bis hin zur Rocky Horror Show. Bitte beachten Sie, dass die Ermässigungen nur bei der Vorverkaufsstelle in der Migros Claramarkt und teilweise nur für bestimmte Termine gewährt werden können. Die Details sind den Aushängen in den Personalrestaurants in Basel und Kaiseraugst zu entnehmen; selbstverständlich sind sie ebenfalls auf unserer Webseite aufgeführt.

Auch dieses Jahr gibt es wieder ein Spezialangebot ausschliesslich für die Pensionierten der Roche, wenn auch in kleinerem Rahmen. Wegen des immensen Aufwands konnten wir das Programm nicht mehr per Post an die Pensionierten verschicken. Deshalb hier ein Überblick für alle ohne Internetzugang:

Vorverkaufsstelle ist der Billettschalter in der Migros Claramarkt. Bitte weisen Sie sich mit dem

Pensioniertenausweis aus. Leider wird es dieses Jahr keine Gratiseintritte für Kinder zu den Märchenaufführungen geben. Der Zulauf letztes Jahr war riesig. In Einzelfällen hat sich aber unser Verdacht bestätigt, dass neben den jungen Familienangehörigen ganze Geburtstagsgruppen auf Roche-Kosten eingeladen werden sollten. Schweren Herzens sehen wir uns daher gezwungen, die Kindergutscheine (max. 4) nur noch gegen eine Gebühr von Fr. 5.-- abzugeben.

Das Thema Missbrauch gibt es natürlich nicht nur bei den Kindermärchen. In den Genuss der Verbilligungen kommen wir nur, weil Roche dem AVR eine bestimmte Summe zur Verfügung stellt, mit der wir uns die meisten Vergünstigungen erkaufen. Wir haben in den letzten Jahren das Angebot neben Stadtcasino und Stadttheater/Schauspielhaus erweitert und würden das auch gerne fortführen. Im Moment geben wir aber mehr als diesen Zuschuss aus, da noch Geld aus früherer Zeit verfügbar ist. Mit kollegialem Verhalten können Sie mithelfen, den Zeitpunkt zu verzögern, ab dem wir die Vielfalt einschränken müssen.

Nun wünsche ich Ihnen aber viel Spass und gute Unterhaltung an den vielen Aufführungen in und um Basel. Nehmen Sie sich die Zeit, um nach der Arbeit andere Hirnzellen zu aktivieren und die Seele aufzufrischen! ■

Hans Sucker
Leiter Ressort Kultur

21.12. 2004 Elisabethenkirche	Alt-Russische Weihnacht	30% Rabatt für Roche-Pensionierte
18.01. 2005 Messe	Schwanensee	50% Rabatt für Roche-Pensionierte
05.02. 2005 Stadtcasino	Johann- Strauss-Gala	30% Rabatt für Roche-Pensionierte

Der nächste Winter kommt bestimmt . . .

Bekanntlich können Sie als AVR-Mitglied Heizöl zu günstigen Tagespreisen durch die Firma GersterCo beziehen, welche aber nur die Region Nordwestschweiz beliefert.

Wegen der grossen Nachfrage haben wir nach einer weiteren Möglichkeit für unsere Mitglieder gesucht, die in Deutschland

und Frankreich beheimatet sind. Neu ist die Belieferung nun auch für Südbaden durch die Firma Gehring GmbH möglich.

Lieferradius und Konditionen sind auf der AVR-Homepage <http://www.avroche.ch> abrufbar.

Heizoel

Wer über keinen Internetanschluss verfügt, kann sich direkt

bei der Firma Gehring informieren, unter Telefon 07621 926 90 (aus D) oder +49 7621 926 90 (aus der CH).

Den Tagespreis erfahren Sie jeweils unter der internen Nummer 88686.

Für unsere französischen Mitarbeitenden sind wir noch in Abklärung, da eine Belieferung durch die Firma Gehring trotz der EU gesetzlich nicht zulässig ist. ■

Marcel Jossevel
Ressort Rabatte

**GEMEINSAM
AKTIV
STARK**

AVR-Vorstand

Name	Vorname	Abteilung	Bau/Raum	Telefon	Funktion/Standort
Frank	Roland	PTDP	657/19.021	88106	Präsident
Hofer	Peter	PTBS-Q	232/1.065	89076	Vizepräsident
Pantze	Dr. Michael	PRBN-S	69/103	84316	Kassier
Grub	Margrit	RN	49/1.027	82497	Beisitzer
Hess	Beat	PRBF	70/138	85068	Beisitzer

Beisitzerinnen und Beisitzer

Jossevel	Marcel	PSTU-S	49/1.122	85497	Basel
----------	--------	--------	----------	-------	-------

Standortvertreterinnen und –vertreter

Arabin	Gerald	PBP	74/40.225	86044	Basel
Keller	Roland	PRBD-CM	92/7.82A	82738	Basel
Meyer-Wenger	Dr. Anita	PDOH	15/3.024	81493	Basel
Rossmeyer	Monique	PRBD-CS	65/114	86036	Basel
Schaffter	Ernst	PRBD-CM	92/7.64A	84424	Basel
Sucker	Hans	PGSM-C	41/4.108	85524	Basel
Willmann	Alf	PRBN-IF	72/345	88191	Basel
Baumgartner	Rolf	PTDS	231/2.031	72327	Kaiseraugst
Weirich	Dr. Wigand	PTDF-P	232/0.065	85891	Kaiseraugst

Sektionsvertreterinnen und –vertreter (Sektion)*

Lutiger	Beat, Präsident	RIC, *Innerschweiz1/213		041-799 22 25	6343 Rotkreuz
Buholzer	Reto, Vizepräsident	RIC, *Innerschweiz 43/252		041-799 25 89	6343 Rotkreuz
Wyss	Susanne, Präsidentin	PA Infusion System		034-424 2579	3401 Burgdorf
Friedli	Kurt, Vizepräsident	Pumpe 2		034-424 29 13	3401 Burgdorf

Pensioniertenvertreter

Schätti	Erich	Im Junkholz 44		061-811 28 80	4303 Kaiseraugst
---------	-------	----------------	--	---------------	------------------

Beiräte

Wohlgemuth	Michael	PGIC	74/3.OG-W	88591	Basel
Gruber	Felix	PRBD-CM	92/1.36A	82591	Basel
Handschin	Jürg	PDOH	15/3.070	87811	Basel

Sekretariat

May	Yvette	PSPD	49/2.118	86421	Fax 8 50 32
-----	--------	------	----------	-------	-------------

Besondere Dienstleistungen

Kultur: Hans Sucker				85524	
Kommerzielles: Marcel Jossevel			90/1EG	85422 (Di / Do, 14.00 - 16.00 Uhr)	
Aktueller Heizölpreis				88989 (Voice-Mail)	
Krankenkasse Beratung ÖKK				87100	
AVR, Web-Adresse				www.avroche.ch	

Beitrittserklärung / Membership Application / Demande d'Admission

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

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

Je soutiens les activités de l'Association des Employés de Roche "AVR" et je demande donc à devenir membre de l' AVR (Cotisation CHF 15.-, gratuit pour les apprentis)

Herr / Frau – Mr / Ms – Mr / Mme

.....

Name / Name / Nom

.....

Vorname / First name / Prénom

.....

Privatadresse / Home Address / Adresse privée

.....

Strasse / Street / Rue

.....

Wohnort / Place / Lieu

.....

Land / Country / Pays

.....

Interne Adresse / Roche Address / Adresse à Roche

.....

Bau – Raum / Location / Place

.....

Abteilung / Department / Département

.....

Personalnr. / Empl. ID / Numéro de personnel

.....

Datum / Date / Date

.....

Unterschrift / Signature

.....

Bitte einsenden an / Please send to / Prière d' adresser à

F. Hoffmann-La Roche AG
Angestelltenverband Roche
Bau 49 Raum 2.118
CH-4070 Basel

