



Editorial

Geschätzte Mitglieder,
liebe Leserinnen und Leser!

Mit der Generalversammlung vom 17. März 2005 hat für den AVR ein neues Vereinsjahr begonnen, welches von vielen Neuerungen geprägt sein wird. Die bereits im Sommer letzten

Jahres begonnene Restrukturierung des AVR wird in diesem Jahr zum Abschluss kommen. Damit verbunden sind auch eine grössere Autonomie der einzelnen Sektionen, eine verbesserte Informationspolitik für unsere Mitglieder und eine verstärkte Unterstützung unserer Mitarbeitenden bei Problemen am Arbeitsplatz. Diverse Neuerungen im Ressort Kultur sowie ein erweitertes Programm des Angebots im Gesundheitsbereich runden das Ganze ab. Lesen Sie mehr darüber in dem Bericht von Rolf Baumgartner in dieser Ausgabe.

Mit dem Verkauf von Roche Consumer Health an die Firma Bayer trennte sich Roche vom letzten der traditionsreichen Bereiche. Schliesslich war der 1898 eingeführte Hustensirup Sirolin das erste OTC-Markenprodukt von Roche.

Am 31. Dezember 2004 mussten wir Abschied nehmen von unseren Kolleginnen und Kollegen in Kaiseraugst, die an ihr neues Domizil – das Headquarter Europe ihres neuen Arbeitgebers Bayer – am Bahnhof SBB zügelten. Bezüglich der Arbeitnehmervertretung hatten wir schon viel Vorarbeit geleistet, und ein Team, welches diese

Aufgabe bei Bayer übernehmen soll, hat sich schon gebildet. Gegenüber ihren Kollegen in Deutschland sind die Mitarbeitenden im Headquarter in einer weitaus besseren Situation, wird doch der Personalbestand hier in den nächsten Monaten weiter ausgebaut, während in Deutschland einzelne Bereiche aufgelöst werden, was mit einem nicht zu vernachlässigenden Personalabbau verbunden ist.

Roche bekräftigt mit dem Verkauf ihre langfristige Strategie, sich auf die forschungsintensiven, hochmargigen Geschäfte mit verschreibungspflichtigen Medikamenten und Diagnostika zu konzentrieren und diese auszubauen. Für uns in Basel hat sich dies durch die Investitionen in die Biotechnologie und den Bau des neuen Gebäudes zur Herstellung von Bio-Produkten wie Avastin etc., bestätigt.

Wir haben diesen Schritt sehr begrüsst, trägt er doch wesentlich zur Sicherung des Standorts Basel und seiner Arbeitsplätze bei.

Wie Sie aus dem Artikel über die Integration älterer Mitarbeitenden in dieser Ausgabe entnehmen können, hat man auch erkannt, dass Frühpensionierungen und Vorruhestandsregelungen auf die Dauer nicht zum er-

Inhalt

Editorial	1
Impressum	2
Restrukturierung beim AVR	3
AVR-Mitgliederwettbewerb	4
Der AVR in neuem Kleid	5
Mitgliederausweis	6
For Members only	7
Erwerbsleben ab 55 – Ende der Gemütlichkeit?	9
Hierarchische Titel	11
Salärpolitik bei Roche	11
Grenzgänger - aufgepasst!	13
Nichtraucher-Kampagne	14
AVR-Sektion Innerschweiz	15
Roche Commissions 2005	16
Mitarbeiterprobleme / Heizöl mit Rabatt	17

warteten Erfolg führen. Mit der Investition in das Humankapital vor allem auch der älteren Mitarbeitenden geht Roche einen weiteren, für uns sehr erfreulichen Schritt in die Zukunft. Der Weiterbildung wird sicher grosse Bedeutung zukommen, und langjährige Arbeit und Berufserfahrung erhalten einen neuen Stellenwert. Dies bedeutet, dass der Erfahrungsschatz älterer Mitarbeitender wieder mehr zählt und als ein unverzichtbares Element wirtschaftlicher Produktivität angesehen wird.

Eine weitere Neuerung, welche unseren mehrjährigen Forderungen nach ausgleichenden Möglichkeiten bei der Beförderung im technischen Bereich nachkommt, wurde in diesem Jahr eingeführt. Wie Sie aus dem Begleitschreiben zu den Beförderungen entnehmen konnten, wurden im technischen Bereich einige neue Beförderungsstufen geschaffen. Diese ermöglichen es den Mitarbeitenden, nun auch ohne nachweisliche Kurse und Prüfungen, wie sie z.B. für das Erlangen des Cheflaborantentitels notwendig sind, eine äquivalente Beförde-

rungsstufe zu erreichen, wobei Erfahrung und Leistung jedes Einzelnen berücksichtigt werden. Ebenfalls neu eingeführt wurde die Umstellung der Gehaltszahlungen von 14 auf 13 monatliche Zahlungen und damit verbunden die Verschiebung der Salärerhöhungen und der Beförderungen im EAV-Bereich von Januar auf April. Wie Sie aus unserer Mail im März entnehmen konnten, haben wir festgestellt, dass die Verteilung der ausgehandelten Lohnsummenerhöhung von 2,25% nicht in allen Abteilungen gleich gehandhabt wurde.

Weitere Uneinigkeiten gab es bei der Einführung des Basel Bonus Plan (BBP), was uns dazu bewegen hat, diese beiden Themen intensiv mit dem Leiter Personal und dem Site-Management zu diskutieren, um akzeptable Lösungen zu finden.

Wir haben das Thema BBP - „Berücksichtigung aller Mitarbeitenden am Geschäftserfolg“ - nicht nur an unserem jährlichen Treffen mit der Geschäftsleitung diskutiert, sondern uns auch mit einem Brief direkt an Herrn Dr. F. Humer gewandt, um diesem Bedürfnis

speziell noch einmal Rechnung zu tragen. Mehr Informationen dazu finden Sie im Artikel „Salärpolitik bei Roche“.

Dass die Gesetze und Regelungen in der Schweiz stark von denen in der EU abweichen, bekommen vor allem unsere Grenzgänger spätestens dann zu spüren, wenn es wieder Umstellungen gibt. Es freut mich deshalb immer wieder, dass sich unser Kassier Michael Pantze regelmässig mit aktuellen Grenzgängerfragen auseinandersetzt. Lesen Sie heute seinen Beitrag bezüglich der steuerlichen Berücksichtigung der Krankenkassenbeiträge in Deutschland. Ich wünsche Ihnen allen weiterhin viel Erfolg und Freude an der Arbeit bei Roche. ■

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, Michaela Oestmann

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

Restrukturierung beim AVR

Im Rahmen des Projekts „Goldmember“ wurde von den Studenten der FHBB (Fachhochschule beider Basel) eine Umfrage unter den Roche-Mitarbeitenden in Basel durchgeführt. Das Ergebnis der Umfrage zeigte, dass eine Neuausrichtung des AVR von Vorteil wäre, und bestätigte unsere Absicht, mit der Überarbeitung der Grundsatzvereinbarung gleichzeitig neue Strukturen zu schaffen.

Der Verkauf der Vitaminsparte, und damit verbunden die Auflösung der AVR-Sektion Sisseln, wie auch die Gründung der neuen AVR-Sektion Burgdorf nach der Akquisition der Disetronic durch Roche sowie die erreichte Grösse der AVR-Sektion Innerschweiz bewogen uns zu diesem Schritt.

In vielen internen Sitzungen der Arbeitsgruppe „Grundsatzvereinbarung“ wie auch mit Vertretern der Geschäftsleitung haben wir unsere Vorschläge und Varianten diskutiert und Pro und Kontra abgewogen. Ich möchte an dieser Stelle meinen Dank an M. Baltisberger, Dr. R. Löffel und H. Bruhn richten, die in einer konstruktiven Zusammenarbeit die Erreichung unserer Ziele ermöglichten. Besonderer Dank gebührt auch Dr. U. Jaisli, der wesentlich zur Lösungsfindung beitrug und auch die rechtlichen Aspekte prüfte.

Die momentane Struktur des AVR, Mutterverband mit zwei Sektionen, beschneidet die einzelnen Sektionen in ihrer Handlungsfreiheit und gewährt ihnen nicht die nötige Autonomie. Ausgehandelte Regelwerke oder Resultate von Verhandlungen des AVR Basel können nicht direkt von den Sektionen übernommen werden. Diesen Tatsachen galt es Rechnung zu tragen bei der Ausarbeitung der neuen Grundsatzvereinbarung und der Neuordnung der Struktur des Verbandes.

Die Bildung von drei autonomen Verbänden wurde als erste Variante ins Auge gefasst, aber auch bald wieder verworfen. Eine Ausarbeitung von drei getrennten Grundsatzvereinbarungen wäre die Folge gewesen und hätte dadurch einer Vereinheitlichung der Regelwerke widersprochen. Darüber hinaus wäre die Stärke der Verbände der Innerschweiz und Burgdorf, bedingt durch ihre Grösse, verloren gegangen, da die Unterstützung des Mutterverbandes nicht mehr gegeben gewesen wäre.

Neuerungen

Eine weitere Variante sah die Bildung eines Verbandes „AVR Schweiz“ mit drei Sektionen vor. Durch dieses Konstrukt hätten wir nur einen Verhandlungspartner gegenüber der Geschäftsleitung gestellt und nur eine globale Grundsatzvereinbarung benötigt. Als grosser Nachteil erwies sich aber die Bildung eines zusätzlichen vierten Vorstandes für die nationalen Belange, was zwangsläufig zu Doppelspurigkeit geführt und einen beträcht-

lichen zeitlichen und personellen Mehraufwand erfordert hätte.

Ein weiteres Thema bildete die Ausgliederung der Pensionierten in einen eigenen Verband oder eine Sektion. Dies hätte den Vorteil, dass sich die Pensionierten innerhalb des Verbandes selbst organisieren könnten. Auf diese Weise könnten viele bereits bestehende Gruppierungen wie Wandergruppe, Skilaufen etc. mit der Unterstützung durch den AVR Basel weitergeführt werden. Leider haben sich auf unseren Aufruf im letzten Jahr nur zwei Freiwillige gemeldet, die eine Führungsfunktion in diesem Bereich hätten übernehmen wollen.

Schliesslich konnten wir uns dann im Februar dieses Jahres auf eine für beide Seiten akzeptable Lösung einigen. Wir hatten erkannt, dass die bisherige Struktur in ihren Grundzügen durchaus sinnvoll ist und mit einigen Änderungen auch für die nächste Zukunft bestehen bleiben kann.

Mit einem Zusatz in der Grundsatzvereinbarung, der die Verantwortung der einzelnen Sektionen genauer beschreibt, und der Zusage, dass Absprachen und Resultate der Verhandlungen zwischen dem AVR Basel und der Geschäftsleitung auf nationaler Ebene Gültigkeit haben, soll dies geregelt werden. So wird ermöglicht, dass die Sektionen eine grössere Autonomie erlangen und trotzdem in einer grossen und starken Organisation eingebunden sind.

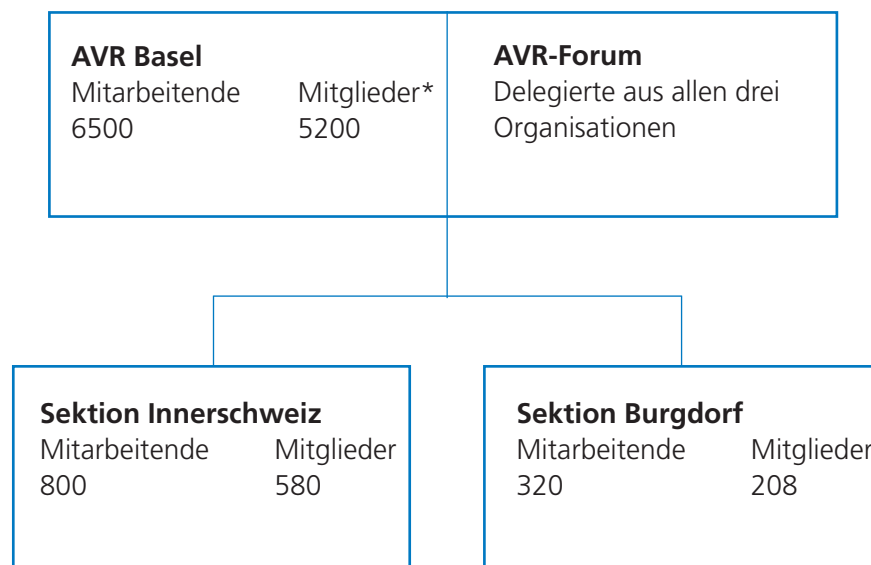
Damit können die lokalen Belange in den einzelnen Sektionen intensiver behandelt werden, ohne die gesamte Organisation, wie momentan noch gehandhabt, zu belasten.

Vorgesehen ist auch die Schaffung eines AVR-Forums, in dem die nationalen Anliegen diskutiert und aus dem die einzelnen Verhandlungsdelegationen konstituiert werden. Diese handeln dann im Auftrag der gesamten Organisation auf nationaler Ebene.

Bezüglich der Pensionierten soll gelten, dass sie weiterhin als Mitglieder mit allen Rechten im Verband verbleiben, jedoch an der Generalversammlung nicht mehr wie bisher über die Belange und Anträge der aktiven Mitglieder entscheiden können.

Im Gegenzug sollen auch aktive Mitglieder nicht über die Belange und Anträge der Pensionierten befinden. ■

Die neue Struktur ergibt sich somit wie folgt:



*) inkl. Pensionierte

AVR-Mitgliederwettbewerb

Wir möchten uns bei allen Mitgliedern für die Teilnahme an unserem Wettbewerb im April 2005 herzlich bedanken. Es hat uns sehr gefreut, dass wir mit unseren Mitgliedern in persönlichen Kontakt treten und ihnen ihre Fragen beantworten konnten. Am 29. April 2005 hat Yvette May im Büro des AVR die Gewinner gezogen. Folgende Personen haben gewonnen:

- Preis:** Ein Wochenende für 2 Personen in der Schweiz
Herr Antonio Natoli
- Preis:** Eine Reise für 2 Personen, 1. Klasse Jungfrauoch retour, inklusive Mittagessen
Herr Robin Schulz
- Preis:** Zwei Eintritte für einen kulturellen Anlass in Basel
Herr Daniel Zimmerli
- Preis:** Eine Jahreskarte für den Zoo Basel für 2 Personen mit Kindern bzw. Enkelkindern
Herr Günter Gass
- Preis:** Zwei Eintritte ins Solbad Rheinfelden
Herr Thilo Enderle

Herzlichen Glückwunsch!

Ein besonderer Dank geht an die Taverro AG für das Benutzungsrecht der Eingangshalle.



Der AVR in neuem Kleid

Ist Ihnen etwas aufgefallen, als Sie diese Ausgabe der AVR-Informationen erhalten haben? Richtig, unserer aufmerksamen Leserschaft dürfte nicht entgangen sein, dass die Titelseite ein neues Logo trägt. Wie schon in der vorhergehenden Ausgabe angekündigt, haben wir etwas an unserem Erscheinungsbild gefeilt und freuen uns, die AVR-Auftritte neu durch ein

frischeres und dynamischeres Design unterstützen zu können.

Neues Logo, neue Gesichter

Zusätzlichen frischen Wind bringen auch die neuen Standortvertreterinnen und –vertreter sowie der neue Beisitzer mit, die bei den im Herbst durchgeführten Wahlen in den Vorstand gewählt worden sind.

Damit die Namen auch ein Gesicht bekommen, stellen wir Ihnen die Neuen hier gerne bildlich vor.

Haben Sie ein Anliegen oder eine Anregung? Nutzen Sie doch die Gelegenheit und rufen Sie uns an. Zusammen mit unseren Kolleginnen und Kollegen vom Vorstand haben wir immer ein offenes Ohr für Sie. ■

Michaela Oestmann
Standortvertreterin

Beisitzer und Co-Webmaster
für das AVR-Web



Dr. G. Weirich

Standortvertreterin



M. Oestmann

Standortvertreterin



A. Losada

Standortvertreter



Dr. M. Heupel

**Wir alle sind für
Sie da!**

Standortvertreterin



A. ZumMallen

ÖKK – Öffentliche Krankenkassen Schweiz

Lassen Sie sich beraten

Mit der internen Telefonnummer 8 71 00 haben Roche-Mitarbeitende die Möglichkeit, sich über alle Fragen in Bezug auf die Krankenversicherung beraten zu

lassen. Mit den Herren Eschbach und Blanchard haben wir zwei kompetente Ansprechpartner bei der ÖKK, welche sich speziell um die Anliegen der Roche-Mitarbeitenden im Rahmen der AVR-ÖKK-Kollektivversicherung kümmern.

Auch Nicht-Kollektivmitglieder können sich über die Vorteile der Mitgliedschaft beraten lassen. Um sich über die Vorzüge der

Kollektivversicherung ein Bild machen zu können, besuchen Sie am besten die Webseite der ÖKK, welche speziell für Roche-Mitarbeitende geschaffen wurde und auch die Erstellung einer Onlineofferte anbietet. Sie finden den Link auf der AVR-Webseite www.avroche.ch unter *Vergünstigungen Neu – Krankenkasse*. Eine spezielle Beratung gibt es auch für Grenzgänger! ■

Neu: AVR-Mitgliederausweis

Der AVR engagiert sich seit Jahren für die Erhaltung und Ergänzung einer attraktiven Palette von Spezialangeboten für seine Mitglieder. Eine Reihe von neuen attraktiven Angeboten aus dem Bereich „Gesundheit und Erholung“ stellen wir Ihnen im Artikel auf Seite 7 vor. Ausserdem finden Sie eine Übersicht an unserer Infowand im Personalhaus oder im Internet

unter www.avroche.ch. Um die Berechtigung zum Leistungsbezug für beide Seiten, Verkäufer und Käufer, transparenter zu machen, wird neu ein Mitgliederausweis eingeführt. Dieser ist nur in Verbindung mit dem Roche-Personalausweis gültig. Im Juni 2005 werden die neuen Ausweise per Post versandt. Sie sind bis Ende 2006 gültig. Danach werden die

Ausweise jährlich erneuert, bzw. ersetzt.



For Members only - Spezialangebote für AVR-Mitglieder

Wie in den letzten AVR-Informationen angekündigt, möchten wir Ihnen in dieser Ausgabe die ersten, sehr attraktiven Angebote im Bereich „Gesundheit und Erholung“ vorstellen. Von diesen Angeboten unter dem Motto „Erholen, Entspannen, Geniessen“ können nur AVR-Mitglieder profitieren. Also ein weiterer Grund, beim AVR dabei zu sein. Wir planen in Zukunft vermehrt solche Aktionen durchzuführen, denn Ihre Gesundheit und Zufriedenheit liegt uns am Herzen.

Sole Uno – Kurzentrum Rheinfelden

Das „Sole Uno“ in Rheinfelden liegt mitten in einem Park am Rhein. Es besteht aus zwei grossen Natursole-Bädern, einem Dampfbad, einer Inhalationsgrotte, einer Solegrotte und einer Saunalandschaft. Die Natursole, eine der stärksten Europas, wird aus 200 Metern Tiefe in der Saline Rheinfelden-Riburg gefördert und via Pipeline direkt ins Kurzentrum Rheinfelden geleitet. Dort wird sie mit calcium- und magnesiumreichem Rheinfelder Trinkwasser im Verhältnis 1:10 (etwa dem Mittelmeerwasser mit ca. 3% Salzgehalt entsprechend) verdünnt und auf 33°C erwärmt. So entfaltet die Natursole die für Wohlbefinden und Heilerfolge bekannten Wirkungen.

Weitere Informationen:

www.kurzentrum.ch



Exklusives Angebot für AVR-Mitglieder:

**Einzeleintritt für 2 1/2 Std.:
CHF 17.- statt CHF 25.-
(= 32% Ermässigung)**

Diese Ermässigung gilt für AVR-Mitglieder und eine Begleitperson. An der Kasse muss der AVR-Mitgliederausweis sowie der Roche-Personalausweis vorgelegt werden. Diese Aktion läuft bis Juni 2006.

Cassiopeia – Therme Badenweiler

Im „Cassiopeia“ gibt es über 3000 Quadratmeter Gesundheit, Wellness und Entspannung unter einem Dach. Es gibt ein Kuppelbad, ein Marmorbad, ein grosses Aussenbecken und eine Saunalandschaft.

Das Thermalwasser bezieht seine heilende Wirkung aus den Gesteinsschichten des Schwarzwalds, durch die es sich seinen Weg bis an die Oberfläche bahnt. Täglich fliessen rund eine Million Liter Thermalwasser aus der Quelle. Das Wasser hat bei Austritt eine Temperatur von 26,2°C.

Wenige Meter vom Cassiopeia entfernt befindet sich eine römische Badruine, welche im Jahr 75 nach Christus entstand. Es ist eine der grössten und eindrucksvollsten Anlagen dieser Art und kann täglich besichtigt werden.

Weitere Informationen:

www.badenweiler.de

Exklusives Angebot für AVR-Mitglieder:

**Tageskarte: EUR 5.90
statt EUR 9.90
(= 40,4% Ermässigung)**

Für die Sauna und das Römisch-Irische Bad muss zusätzlich bezahlt werden.

Diese Ermässigung gilt für AVR-Mitglieder und eine Begleitperson. An der Kasse muss der AVR-Mitgliederausweis sowie der Roche-Personalausweis vorgelegt werden.

Diese Aktion läuft bis Juni 2006.

Vita Classica Bad Krozingen – Baden wie die Japaner

Das natürliche Heilmittel im „Vita Classica“ ist das kohlenstoffreiche Thermalwasser. Neben einer Temperatur von 39,4°C und einem Mineraliengehalt von über 4 mg pro Liter haben die Quellen mit 2,2 mg pro Liter eine der höchsten Kohlenstoffkonzentrationen in ganz Europa.

Im „Vita Classica“ befindet sich auch das „Wohlfühlhaus“, in welchem besondere Wellness-Erlebnisse angeboten werden. Zum Beispiel eine in der Schweiz, Deutschland und Frankreich einzigartige Kostbarkeit: Das Japanische Bad. Hautnah der Bädereultur des asiatischen Landes nachempfunden, mit viel Zedernholz und Naturstein, kann sich der Gast alleine oder zu zweit im 36°C warmen Thermalwasser vergnügen. Japanische Klänge, ein Teegetränk und eine japanische Sitzecke umrahmen das Bade-Erlebnis eindrucksvoll. Eine genussvolle Atmosphäre, die durch eine Massage noch verstärkt werden kann.

Weitere Informationen:

www.vita-classica.de



Exklusives Angebot für AVR-Mitglieder:

Japanisches Bad mit Meersalz-Abrieb (1 1/2 Std.) für zwei Personen: EUR 89 statt EUR 119 (= 25,2% Ermässigung)
Japanisches Bad mit Meersalz-Abrieb (2 1/2 Std.) für zwei Personen und Aroma-Wellness- Massage (30 Min.): EUR 119 statt EUR 149 (= 20,1% Ermässigung)



An der Kasse muss der AVR-Mitgliederausweis sowie der Roche-Personalausweis vorgelegt werden. Informationen und Reservierung unter Tel. +49 (0)7633/40 08 60 (oder per E-Mail: anmeldung@bad-krozingen.info)
Diese Aktion läuft bis Oktober 2005.

Laguna Badeland in Weil am Rhein

Wer kennt sie nicht, die „Laguna“ Wasser-Erlebniswelt in Weil. Seit ein paar Wochen gibt es zwei neue Attraktionen: Eine über 100 Meter lange Black-Hole-Rutsche mit Blitz, Donner, Nebel und einen ebenfalls über 100 Meter langen Wildwasserfluss.

Der Sauna Parc „Vier Jahreszeiten“ mit zehn verschiedenen Saunen, Pool und Whirlpool ist bekannt für seine grosszügigen Anlagen.

Weitere Informationen:

www.laguna-badeland.de

Exklusives Angebot für AVR-Mitglieder:

Tageskarte Mo-Fr: EUR 6.00 statt EUR 10.00 (= 40% Ermässigung)
Tageskarte Sa-So: EUR 6.50 statt EUR 10.50 (= 38% Ermässigung)

Tageskarte Sauna Parc Mo-Fr: EUR 11.50 statt EUR 15.00 (23,3% Ermässigung)
Tageskarte Sauna Parc Sa-So: EUR 14.00 statt EUR 17.50 (20% Ermässigung)

Eintrittspreise inklusive Laguna Badeland

Diese Ermässigung gilt für AVR-Mitglieder und eine Begleitperson. *An der Kasse muss der AVR-Mitgliederausweis sowie der Roche-Personalausweis vorgelegt werden.*

Diese Aktion läuft bis Juni 2006.

Im „Laguna“ werden auch Aqua-Fitness und Rückentrainingskurse durch die „Schwimm-schule Doreen Lill“

www.aquafitswim.de

angeboten. AVR-Mitglieder und

Familienangehörige erhalten eine Ermässigung von 10%.

Vergünstigungen in Fitnesszentren

Vor zwei Jahren hat der AVR mit folgenden vier Fitnesszentren spezielle Konditionen für seine Mitglieder ausgehandelt: „John Valentine Fitness Club“, „City Sports Club“ und „Fitorama“ in Basel sowie „Fit it“ in Kaiseraugst. Diese Vereinbarungen, wie auch die Subvention von CHF 100.- pro Mitglied durch den AVR für eines dieser Jahresabos, bleiben weiterhin gültig.

Der AVR weitet nun dieses Angebot für seine Mitglieder mit Eintrittsdatum vor dem 1. Januar 2005 wie folgt aus:

100 Franken Vergütung durch den AVR, wenn bei einem anerkannten Fitnesszentrum in der Schweiz, Deutschland oder Frankreich ein Jahresvertrag abgeschlossen wird.

Den Vertragsabschluss und den Zahlungsbeleg bitte ans AVR-Sekretariat (Bau 49/2.118) senden. *Diese Aktion läuft bis Dezember 2006.* ■

Rolf Baumgartner,
Standortvertreter

Erwerbsleben ab 55 – Ende der Gemütlichkeit?

Wirtschaft und Gesellschaft herausgefordert, neue Wege zu gehen

Sie seien zuverlässiger und loyaler, erfahrener im Umgang mit Kunden, hätten mehr Verantwortungsbewusstsein und könnten sich in Führungspositionen besser behaupten. Das waren die Lobreden auf ältere Mitarbeitende, als am Ende der Neunzigerjahre die Wirtschaft aufblühte und die Unternehmer um jede Arbeitskraft froh waren.

Ein paar Jahre später kam die Trendwende. Jüngere Gleichqualifizierte wurden bevorzugt behandelt. Jung und damit oft ohne ausreichende Berufserfahrung wurden Hochschulabsolventen und eben erst Ausgelernte zum Firmensinnbild für Innovation und Dynamik. Beim Stellenabbau traf es mehrheitlich ältere Mitarbeitende. Frühpensionierungen waren an der Tagesordnung.

Sind Werte wie „gesetzt“, „langjährige Erfahrung“, „vielseitig“ und „reif“ wieder wertlos? Die Altersguillotine ist Realität, das bestätigen Personalberater, die täglich mit Stellensuchenden über 50 in Kontakt stehen.

Arbeitssuchende ab 50 würden selten zu einem Gespräch eingeladen, sondern bei der Vorsortierung der Bewerbungen meist ausgeschieden. Die Vorstellung, dass ältere Mitarbeitende häufiger krank, stur und unflexibel seien, dafür meist hohe Saläre beziehen, geistert offenbar noch immer in den

Köpfen vieler Arbeitgeber herum. Ein Grund für diese Diskriminierung ist die weit verbreitete Meinung, für die Restarbeitszeit lohne sich die Investition in Förderung und Weiterbildung aus betrieblicher Sicht ohnehin nicht mehr. Erfahrene Mitarbeiter sind noch am ehesten dort gefragt, wo es um kritische Lebensereignisse (Krankheit, Sterben, Tod) geht. Im Management haben, aufgrund der aktuellen Krise, teilweise auch erfahrene Kaderleute mit Rezessionserfahrungen Chancen. Mühe eine Stelle zu finden haben hingegen Arbeitslose mit veralteten Erfahrungen.

Die demografische Herausforderung

Weshalb ist das Alter bei der Stellensuche ein Problem? Weshalb haben Unternehmen ältere Mitarbeitende als Ressource nicht schon lange „wieder entdeckt“? Und weshalb werden ältere Menschen diskriminiert? Die Fragestellungen sind vielfältig. Eine von ihnen ist zum Beispiel, ob es generell zutrifft, dass mit zunehmendem Alter der Mitarbeitenden die Absenzen wegen Krankheit oder aus anderen Gründen ansteigen und somit für das Unternehmen Kosten entstehen. Andererseits lässt sich nur schwer in Zahlen fassen, wie viel ein Unternehmen sparen kann, indem es mit erfahrenen Mitarbeitenden teure Fehlentwicklungen vermeiden kann.

Es gibt eine Kluft zwischen den Erkenntnissen und der Realität. Wenn die Bevölkerung immer älter wird, können die Mitarbeitenden nicht jünger werden. Die Alterspyramide der Bevölkerung stellt sich auf den Kopf.

Ausblick in die Schweizer Sozialpolitik und Wirtschaft

Die Sozialpolitik in der Schweiz steht vor der Abstimmung über die 11. AHV-Revision, die vorsieht, das Rentenalter für Mann und Frau auf 67 Jahre anzuheben und Möglichkeiten an die Hand gibt, den Rückzug ins Pensioniertenleben flexibel aus- und mitzugestalten. Vorgesehen ist u.a. der Renten-Vorbezug oder der Renten-Aufschub.

Im Jahr 2020 kann es sich die Wirtschaft gar nicht mehr leisten, auf ältere Mitarbeiter zu verzichten. Betrug im Jahr 2000 der Anteil der über 50-jährigen an der erwerbstätigen Bevölkerung noch 25%, so steigt dieser bis zum Jahr 2020 auf 31%. Im Jahr 2020 werden 47% der Schweizer Bevölkerung über 45 Jahre alt sein. Das Durchschnittsalter der Berufstätigen wird also ohnehin steigen, was ein Umdenken auf Arbeitnehmer- wie auf Arbeitgeberseite erfordert. Das Potenzial älterer Mitarbeitender müsste ausgeschöpft und ihre Attraktivität gesteigert werden, weil die Wirtschaft aus Mangel an qualifizierten Arbeitskräften schon in kurzer Zeit auf sie angewiesen sein wird. Es gilt also, an ihre Leistungsfähigkeit zu glauben und diese gezielt zu fördern.

„Employability“

Der Lösungsweg heisst Employability. Damit gemeint ist die Kunst, Fähigkeiten der Mitarbeitenden mit den Anforderungen des Marktes in Einklang zu bringen. Hierfür müssen jedoch alle Beteiligten aufgeschlossen und bereit sein, denn die Zeiten der

„Lebensstelle“ sind vorbei. Das Berufsleben fordert Flexibilität und Mobilität in beruflicher und persönlicher Hinsicht. Hierbei haben ältere Mitarbeitende einen bedeutenden Vorteil: Die Kinder sind bereits aus dem Haus, man kann sich vermehrt zeitlich engagieren, hat die in der heutigen hektischen Zeit notwendige Ruhe und Ausgewogenheit und ein grosses Know-how. Gerade die älteren Mitarbeitenden verfügen über wichtige Eigenschaften wie Souveränität bei komplexen Sachverhalten, Toleranz bei unterschiedlichen Auffassungen und realistische Selbsteinschätzung, die für eine erfolgreiche Betriebsführung sehr wertvoll sind.

Die Qualifizierung älterer Mitarbeitender zahlt sich aus

Sinn und Ziel von Qualifizierung ist es, erworbene Qualifikationen nicht nur zu erhalten, sondern dem Bedarf eines Unternehmens anzupassen und entsprechend weiterzuentwickeln. Ohne eine bedarfsorientierte Weiterentwicklung – durch Weiterbildung oder lernförderliche Tätigkeiten – besteht die Gefahr, dass Qualifikationen veralten und irgendwann nicht mehr zu den Anforderungen der Arbeitsaufgaben passen. Die Anforderungen verändern sich im Zuge wirtschaftlicher und technischer Entwicklungen immer schneller. So kann es im Verlauf des Berufslebens dazu kommen, dass ursprünglich vorhandene Qualifikationen verkümmern, wenn sie nicht abgefordert und nicht weiterentwickelt werden. „Dequalifizierung“ und „lernun- gewohnt“ sind in der Regel die Begriffe, die man mit älteren Mitarbeitenden in Verbindung bringt.

Jenseits von Arbeit und Rente

In Tat und Wahrheit werden die Alten immer jünger. Das Bild vom typischen Rentner ist längst überholt. Im Vergleich zu früher nimmt heutzutage die körperliche Leistungsfähigkeit im Alter nicht mehr so dramatisch ab, auch die geistige Arbeitsfähigkeit und Flexibilität bleiben immer mehr bis ins hohe Alter erhalten. Gründe hierfür sind sicher die medizinischen Fortschritte, gesündere Ernährung, vermehrte sportliche Aktivität und die generell verbesserte Lebensqualität.

Bei Roche wird gearbeitet bis 65

„Bei Roche wird es keine Früh-pensionierungen mehr geben“, äusserte sich Franz B. Humer anlässlich der alljährlichen Information des AVR-Vorstands kurz vor der Bilanzmedienkonferenz vom 4. Februar 2005. „Die Roche-Pensionskasse ist auf ein Rentenalter von 65 Jahren angelegt“, meinte Herr Humer weiter. „Es muss ein Umdenken in den Köpfen des Managements stattfinden“, forderte Herr Humer schliesslich und meinte damit seine Führungskräfte in den leitenden Funktionen.

In der Tat haben bereits verschiedene Modelle aus Politik und Wirtschaft diesen Brückenschlag vorskizziert. In der Privatwirtschaft gibt es in Europa und auch in der Schweiz bereits viele erfolgreiche Programme zum Thema Ageing Workers, die alle den von Herrn Humer zitierten Kernfaktor aufweisen: eine positive Einstellung des Managements gegenüber älteren Mitarbeitenden.

Generationenfrage und Pilotprojekte

An der Generationenfrage muss also auch bei Roche noch gearbeitet werden. Denn diese betrifft nicht nur Mitarbeitende, die es sinnvoll finden, neben ihrer Karriere auch Mutter und Vater zu werden. Älteren Mitarbeitenden sollte die Möglichkeit gegeben werden, den Rückzug aus dem Erwerbsleben schrittweise vorzunehmen. Es gibt viele Menschen, die gerne zwei oder drei Tage arbeiten würden, um ihr Know-how an jüngere Menschen weiterzugeben. Dazu müssten Pilotprojekte durchgeführt werden. Man ist wieder skeptisch geworden und fragt sich, ob nicht die Sicherstellung der Nachhaltigkeit einem hektischen Aktionismus vorzuziehen ist, so dass auf dieser Grundlage praktikable Modelle entwickelt werden könnten. ■

Links:

www.worklink.ch
www.bwhw.de
www.demotrans.de
www.proage.de

Buchtipp:

Ältere Menschen im Unternehmen – Chancen, Risiken, Modelle (Verlag Haupt)
ISBN: 3-258-06615-9

Astrid S. ZumMallen,
Standortvertreterin

Drei zusätzliche hierarchische Titel bei Roche

Die jahrelangen Bemühungen des AVR-Vorstandes haben sich gelohnt.

Mit der Geschäftsleitung haben wir die folgenden Anliegen besprochen:

- Es gibt zu wenige Beförderungen von Mitarbeitenden, die im technischen Bereich arbeiten.
- Das Vorhandensein von Quoten verhindert Beförderungen; es soll eine neue Beförderungsmöglichkeit gesucht werden.
- Die Forderung, wonach Beförderungen nur mit dem Besuch von bestimmten Kursen oder dem Abschluss einer Ausbildung (z.B. eidgenössisch diplomierter Cheflaborant) ausgesprochen werden können, soll abgeschafft werden.

Am 18. März 2005 wurde einem jahrelangen Wunsch, den viele AVR-Mitglieder an den Vorstand herangetragen haben, entsprochen.

An diesem Tag konnte man auf den Beförderungs-Aushängelisten die Namen der Mitarbeitenden lesen, die einen dieser drei neuen hierarchischen Titel erhalten haben.

Auf Laborebene gibt es nun die Titel:

- Labortechniker/in
- Associate Scientist
- Technical Scientist

Im betrieblichen Bereich:

- Associate Technical Scientist

Ausserdem wird noch der Titel „Distinguished Scientist“ vergeben.

Der AVR-Vorstand durfte in dieser Arbeitsgruppe keinen Einsitz nehmen. Dennoch freut es uns, dass in dieser wichtigen Angelegenheit Verbesserungen eingeleitet worden sind.

Den folgenden Punkt gilt es besonders zu beachten:

- Der Besuch des Cheflaboranten-Kurses oder die dreijährige Ausbildung HFP sind nicht mehr Voraussetzung, um den Titel Cheflaborant/in oder Chemie- bzw. Biologie-Assistent/in zu erhalten.

Übrigens, in der BaZ vom 11. Mai 2005 ist ein Artikel von Felix Erbacher unter dem Titel "Roche befördert 190 Frauen - Handelsbevollmächtigte und Cheflaborantinnen holen auf" erschienen, der sehr lesenswert ist. ■

Der AVR-Vorstand

Salärpolitik bei Roche

Jegliche Grundsätze, seien es konzernweite, divisionale oder bereichsstrategische, können nur dann erfolgreich umgesetzt werden, wenn qualifizierte und motivierte Mitarbeitende zur Verfügung stehen. Diese Tatsache hat man bei Roche schon seit langem erkannt und trägt ihr durch gezielte Entwicklung der Mitarbeitenden und eine angemessene Abgeltung Rechnung. Weiterentwicklungsprogramme, eine möglichst objektive Mitarbeiterbeurteilung (MAG) und ein abgestimmtes Salär- und Bonus-system dienen hierzu als Instrumente.

Umstellung der Gehaltszahlungen

Wenn man die Entwicklung der Salärpolitik bei Roche verfolgt hat, so ist offenkundig, dass sich diese seit der Einführung des Funktionskonzepts vor etwa 14 Jahren wieder einmal im Umbruch befindet.

Mit der Umstellung der Gehaltszahlungen von 14 auf 13 Gehälter erfolgte eine Anpassung an das branchenweite Umfeld sowie eine Verringerung des administrativen Aufwands. Der AVR hat sich schon im letzten Jahr mit dieser Massnahme befasst und einige ergänzende Bemerkungen in einem Artikel der AVR-Informationen Nr. 69 veröffentlicht. Allen Skeptikern können wir noch einmal versichern, dass die Umstellung keinen Haken hat, sondern dass im Gegenteil die Mitarbeitenden längerfristig profitieren.

Die Verschiebung der Salärrunde und der Beförderungen von Januar auf April erlaubt die Bezugnahme auf den Jahresabschluss des Vorjahres und schafft damit eine realistischere Ausgangsbasis für die Salärverhandlungen, die neu voraussichtlich im November stattfinden werden, sowie eine Vergleichsmöglichkeit mit den Kollegialfirmen. Bis anhin waren wir bei Roche immer die Vorreiter und mussten uns bereits im September am noch unklaren Geschäftserfolg und einer jeweils unsicheren Teuerungsrate orientieren.

Verteilung der Salärerhöhungen

Trotz dieses Nachteils konnten wir, im Nachhinein betrachtet, die Salärverhandlungen für das Jahr 2005 mit einer Salärsummenerhöhung von 2,25% erfolgreich abschliessen.

Für die Verteilung der entsprechenden Gelder in den einzelnen Abteilungen hat die Personalabteilung folgende Richtlinien festgelegt:

Eine allfällige Salärerhöhung findet im Rahmen der ordentlichen Salärerhöhungsrunde statt. Die zuständigen Vorgesetzten nehmen dabei die Verteilung der Geldmittel vor, welche mit den EAV-Personalvertretungen ausgehandelt wurden.

Grundlage für diese Verteilung liefert die Einschätzung von Umfang und Qualität der erbrachten Leistung; sie kommt im Mitarbeitergespräch (MAG) zum Ausdruck.

Prozesse innerhalb der Salärfindung sind:

- *Zielbeurteilung für das vergangene Jahr - Zielvereinbarung für das laufende Jahr*

Eventuell: Halbjahres-Mitarbeitergespräch

- *Salärüberprüfung durch die Vorgesetzten (Basissalär)*
- *Ganzjahres-Mitarbeitergespräch inklusive Salärinformation. Es bestehen ausserdem Programme für die variablen Gehaltsanteile wie Sondergratifikationen, Boni und Optionen sowie für Versorgungs- und Nutzungsleistungen (z.B. Pensionskasse).*

Gemäss den uns vorliegenden Zahlen belief sich die durchschnittlich verteilte Lohnsummenerhöhung auf 2,28%, also noch über die ausgehandelten 2,25%, was sehr erfreulich ist.

Etwas problematisch ist jedoch, dass die genannten Richtlinien unterschiedlich interpretiert wurden und z.B. – entgegen der seit Jahren etablierten Praxis – in einigen Bereichen die Beförderungszuschläge ebenfalls aus diesen Geldern beglichen wurden, was in diesen Fällen zu einer leichten Senkung des Durchschnittswertes führen konnte.

Wir haben versucht, mit unserer E-Mail im Februar dieser Tatsache entgegenzuwirken, konnten aber wegen des bereits erfolgten Budgetabschlusses nur einen Teilerfolg erzielen. Um sicherzustellen, dass zukünftig in allen Abteilungen die gleichen Spielregeln angewendet werden, wurde zusammen mit dem Basler Site-Management eine verbesserte Informationsstrategie erarbeitet. Durch präzise Beschreibung der Richtlinien soll in Zukunft der Interpretationsspielraum, nicht aber der Handlungsspielraum eingeschränkt werden. Durch gezielte parallele Kommunikation sowohl über das „Basel Site Management-Team“ als auch über die Personalbe-

treuer (HRM) der einzelnen Abteilungen soll zukünftig eine optimale Umsetzung der Salärgrundsätze erreicht werden.

Hierzu gehört auch die Erhöhung der Transparenz durch die Abgabe der „Salär-Detail-Informationen“ an die Mitarbeitenden anlässlich des Salärgesprächs sowie die separate Ausweisung einer allfälligen Gehaltserhöhung infolge Beförderung. Das Salär-Datenblatt gibt Auskunft über:

- *Neues Gehalt*
- *Position im Gehaltsband / Einstufung in die Funktionsklasse bzw. Arbeitsplatzstufe gemäss Einreihungsplan*
- *Salär-, Funktions- und Organisationshistorie*

Auch hier wurde die Richtlinie zur Offenlegung nicht einheitlich interpretiert und umgesetzt. Viele der Mitarbeitenden sahen dieses Datenblatt zum ersten Mal und auch die Interpretation und Erklärung der aufgelisteten Daten überforderte so manchen Salärverantwortlichen. Es bedarf noch etwas Zeit, bis diese neue und sehr erfreuliche Regelung in allen Abteilungen perfekt zur Anwendung kommt.

Basel Bonus Plan

Eine weitere Veränderung im Salärssystem bildete die Einführung des „Basel Bonus Plans“ für die Funktionsstufen 15 und 16. Auch hier gab es unterschiedliche Interpretationen in den einzelnen Abteilungen, ob und inwieweit die Aussicht auf eine Bonuszahlung bei der Bemessung der Salärerhöhung zu berücksichtigen sei. Da letztere bei Roche nach individuellen und leistungsorientierten Kriterien

vorgenommen wird, nutzen einige Salärverantwortliche die Freiheit, mit dem Argument einer (möglicherweise) kommenden Bonuszahlung – die im nächsten Jahr für das laufende Jahr entrichtet werden wird – die diesjährige Salärerhöhung – die sich nach der Performance im letzten Jahr richtet – zu begrenzen. Auch wenn der eingesparte Betrag im Prinzip den Mitarbeitenden in den unteren Funktionsklassen zugute gekommen ist, so sind wir der Meinung, dass diese einmalige, in einzelnen Bereichen angewandte Praxis der Bemessung der Salärerhöhung nicht nach unseren Vorstellungen verlaufen ist.

Wir haben zu diesen Themen von Ihnen sehr viele E-Mails erhalten, welche wir wegen des enormen Zeitaufwands nicht alle beantworten konnten, wofür wir uns an dieser Stelle entschuldigen möchten. Sie dürfen aber sicher sein, dass wir Ihre Bedürfnisse und Anregungen sorgfältig analysiert und auch bei unseren Besprechungen mit den Verantwortlichen der Geschäftsleitung vorgebracht haben. Wir werden die Punkte weiterhin intensiv verfolgen und sind überzeugt, dass die neue Informationsstrategie zukünftig die Umsetzung der Salärgrundsätze verbessern wird.

Roland Frank, Präsident
Michael Pantze, Kassier

Grenzgänger – aufgepasst!

Steuerliche Berücksichtigung der Krankenkassenbeiträge in Deutschland

In den letzten AVR-Informationen vom Herbst 2004 habe ich Sie darüber informiert, dass ein Verfahren beim Finanzgericht Baden-Württemberg in Freiburg anhängig war mit der Klage, 50% des Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrags für Grenzgänger steuerlich freizustellen. Dies mit der Begründung des Gleichheitsgrundsatzes, da dieser Anteil bei in Deutschland Beschäftigten vom Arbeitgeber übernommen wird und daher für den Arbeitnehmer steuerfrei ist. Wenn der angestellte Grenzgänger schon wie ein Selbständiger eingestuft wird und den Beitrag in voller Höhe bezahlen muss, so sollte zumindest wie bei den Schweizer Kollegen der Vorwegabzug vom zu versteuernden Einkommen gewährt werden.

Wie Sie wissen, wurde das Verfahren 11 K 258/02 abschlägig beschieden, wiederum mit der Begründung, dass die steuerliche Nichtberücksichtigung der Beiträge über den bestehenden Sonderausgabenabzug hinaus der geltenden Rechtslage entspricht.

Allerdings wurde das Verfahren zur Revision beim BFH zugelassen. Diese wird nun in einem Musterprozess vorangetrieben. Da das Verfahren von grundlegender Bedeutung für alle Schweizer Grenzgänger ist, hat sich der AVR bereit erklärt, 50% der verbleibenden Kosten des

Verfahrens zu übernehmen. Die andere Hälfte trägt der Novartis Angestelltenverband NAV.

Auch wenn schon etliche vorgängige Verfahren in dieser Sache abschlägig beurteilt wurden und damit relativ wenig Aussicht auf Erfolg besteht, halten wir es für sinnvoll, diesen Sachverhalt in höchster Instanz klären zu lassen. Das Finanzamt berücksichtigt das laufende Verfahren und deklariert neue Einkommensteuerbescheide als vorläufig hinsichtlich der Behandlung der gesetzlichen Krankenversicherungsbeiträge. Sollte Ihr Steuerbescheid den Vorläufigkeitsvermerk nicht enthalten, lohnt sich ein Einspruch mit dem Hinweis auf das laufende Revisionsverfahren. ■

Michael Pantze, Kassier

Nichtraucher-Kampagne bei Roche

Es ist allgemein bekannt, dass auch Passivrauchen die Gesundheit gefährden kann.

Mit Freude haben wir deshalb zur Kenntnis genommen, dass auch Roche sich dazu entschlossen hat, mit der Anpassung des Nichtraucherschutzes einen weiteren Schritt im Gesundheitsbereich nach vorne zu gehen.

Der AVR hat schon vor Jahren in der KGU (Kommission für betrieblichen Gesundheits- und Umweltschutz) den Wunsch geäußert, die Nichtraucher, welche etwa zwei Drittel der Mitarbeitenden ausmachen, besser zu schützen.

Wir möchten hier allerdings nicht den Eindruck erwecken, wir hätten kein Verständnis für die Raucher. Rauchen ist eine Sucht, die sich nicht einfach abstellen lässt. Aus diesem Grund sind wir mit der Entscheidung von Roche zufrieden, kein absolutes Rauchverbot auszusprechen, wie es in einigen anderen Firmen der Fall ist.

In einigen Bereichen, wie z.B. in der Produktion oder diversen Laborgebäuden, ist das Rauchen schon seit einiger Zeit ausschliesslich in speziellen Raucherräumen gestattet. Dies wird nun auch auf die übrigen Gebäude ausgeweitet und damit dem Anrecht des Mitarbeitenden auf einen rauchfreien Arbeitsplatz bzw. Aufenthaltsraum Rechnung getragen.

Die baulichen Massnahmen zur Einrichtung der Raucherräume bzw. -zonen wurden im ersten Quartal '05 zum grössten Teil umgesetzt und die genauen Standorte bekannt gegeben. Für einige Verwaltungsgebäude war für die Einrichtung der Raucherräume eine behördliche Bewilligung nötig, bevor mit den Umbauten begonnen werden konnte, was zu einer leichten Verzögerung der Einführung führt. Dies gilt auch für die Cafeterias in Basel (Bau 67) und Kaiseraugst (Bau 206).

Ein weiterer Grund für die Befürwortung der Raucherräume besteht darin, dass die Raucher eine Möglichkeit haben sollen, ihrem Bedürfnis nachzukommen, ohne das Firmengelände zu verlassen (Trottoir, Eingangsbereiche), was auch nicht im Sinne der Mitarbeitenden und der Roche wäre.

Den betroffenen Mitarbeitenden von Roche wurde ein Raucherentwöhnungsprogramm angeboten, das unter der Leitung des Betriebsärztlichen Dienstes (BäD) durchgeführt wird. Das Programm umfasst innerhalb von 24 Monaten 10 Arztbesuche, bei denen verschiedene medizinische Untersuchungen durchgeführt werden (Blutdruck, Lungenfunktion, Kohlenmonoxidmessung und Gewicht) und auch eine regelmässige Beratung stattfindet. Bei Bedarf wird auch eine Abgabe von Nikotinersatz oder Raucherentwöhnungsmitteln angeboten. Am Ende folgen dann eine Abschlussuntersuchung und ein Gespräch beim Betriebsärztlichen Dienst.

Wir hoffen, dass möglichst viele Mitarbeitende von diesem einmaligen und kostenlosen Angebot Gebrauch machen.

Wir sind froh, dass Roche eine Lösung gefunden hat, die sowohl für Raucher als auch für Nichtraucher akzeptabel ist. Verständnis und Toleranz auf beiden Seiten sind Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung. ■

Ernst Schaffter
Vizepräsident



gemeinsam, aktiv, stark

Bericht über die 6. Mitgliederversammlung der AVR-Sektion Innerschweiz vom 20. April 2005

Am 11. Mai 2000 wurde die AVR-Sektion Rotkreuz gegründet und am 20. April 2005 konnten wir nun bereits zur 6. Mitgliederversammlung einladen. Wir feiern dieses Jahr also schon unseren 5. Geburtstag.



Mit der Begrüssung aller Anwesenden, im Speziellen unserer geladenen Gäste, fängt die Mitgliederversammlung um 16.30 Uhr an.

Im „Cubino“, dem Personal-Restaurant des Roche Instrument Centers, sind 67 stimmberechtigte Personen anwesend.

Beat Lutiger, Präsident der AVR-Sektion Innerschweiz, geht in seinem Jahresrückblick nochmals auf die zahlreichen Aktivitäten des Vorstandes ein und hebt ein paar Anlässe besonders hervor, so z.B. den Pensioniertenausflug zum Zirkus Knie in Basel oder den Herbstausflug in die Glasi Hergiswil. Auch die verschiedenen neuen Sportclubs und die Angebote im kommerziellen und kulturellen Bereich werden erwähnt.

Erfreulicherweise hat unsere Mitgliederzahl im vergangenen Jahr um rund 80 Personen zugenommen. Dies bedeutet, dass bereits über 70% der Mitarbeitenden der Innerschweiz dem AVR angehören.

Erfreuliches und Trauriges liegt oft nahe beieinander. So mussten wir leider in den vergangenen Monaten von einer Kollegin und zwei Kollegen für immer Abschied nehmen und gedenken ihrer in einer Schweigeminute.

Zu jeder Mitgliederversammlung gehört auch ein Kassabericht. Reto Buholzer, Kassier und Vizepräsident, präsentiert uns die Bilanz und Erfolgsrechnung 2004, welche wiederum mit



einem Gewinn abschliesst. Weiter stellt er uns das Budget 2005 vor. Unsere beiden Revisoren haben die Bücher geprüft, deren Richtigkeit bestätigt und empfehlen den Anwesenden, den Kassier zu entlasten, was auch geschieht.

Im Weiteren blicken wir auf die vergangenen 5 Jahre zurück und lassen noch einmal ein paar ganz besondere Momente Revue passieren:

- die Gründungsversammlung im Dorfsaal Rotkreuz
- den ersten Herbstanlass, welcher als Samstagmorgen-Brunch auf dem Zugersee stattfand

- den Fondueplausch gefolgt vom Grillabend in Meierskappel
- den Besuch im Tierpark Goldau mit der Dämmerungsführung
- den Besuch der Glasi Hergiswil, welcher auf besonders grosse Resonanz stiess.

Auf weitere Anlässe wie den XUNDHEITSTAG in Zusammenarbeit mit der ÖKK, den Grillkurs, das Swiss Gigathlon 2004-Abschlussessen sowie die Pensioniertenausflüge zum Nationalzirkus Knie und ins Kultur- und Kongresszentrum Luzern blicken wir ebenfalls zurück.

Ausblick 2005

Für das laufende Jahr sind folgende Aktivitäten geplant:

- der ÖKK Check-up-Day (ehemals XUNDHEITSTAG)
- ein Pensioniertenanlass für die Sektion Innerschweiz
- die erneute Teilnahme am Swiss Gigathlon
- der Jubiläums-Herbstanlass auf den Pilatus

sowie weitere kulturelle Anlässe wie z.B. das Openair Ebikon

Im Anschluss an die Mitgliederversammlung wartete ein Apéro auf die Teilnehmenden. Bei einem Glas Rotwein und einem würzigen Stück Käse mit Brot bot sich die Gelegenheit, noch das eine oder andere Gespräch zu führen. ■

Claudia Del Fatti

Roche Commissions 2005

Roche, Lucerne Festival und Carnegie Hall feiern die Welturaufführung der zweiten Roche Commission „Si Ji“, komponiert von Chen Yi



Mit einer Feier im Roche Forum Buenas begann im August 2004 der zweite Zyklus des innovativen Kulturengagements von *Roche Commissions*. Der Kompositionsauftrag wurde von Franz B. Humer, Verwaltungsratspräsident und CEO des Roche-Konzerns, an die renommierte US-chinesische Komponistin Chen Yi übergeben.

Franz B. Humer erklärte bei der Übergabe des Kompositionsauftrages: „Es freut mich ausserordentlich, dass wir auch für die zweite Vergabe von *Roche*

Commissions eine der bedeutendsten zeitgenössischen Musikschaffenden präsentieren können. Chen Yi verbindet in und mit ihrer Musik Ost und West auf einzigartige Weise. Ihre Wahl unterstreicht den völkerverbindenden und globalen kulturellen Charakter von *Roche Commissions*. Denn wir möchten mit diesem Kulturprojekt Zusammenhänge von Innovation in Kunst und Innovation in der medizinischen Forschung aufzeigen sowie gleichzeitig Brücken schlagen zwischen verschiedenen Kulturen.“

Chen Yi, 1953 im chinesischen Guangzhou geboren, hat eine umfassende Ausbildung als Geigerin, Komponistin und Musikethnologin absolviert. 1988 siedelte sie mit ihrem ebenfalls kompositorisch tätigen Ehemann Zhou Long in die USA über. Ihre sehr persönliche Musiksprache ist technisch ausserordentlich versiert und eine gekonnte Synthese von traditioneller chinesischer Musik mit westlicher Orchesterkunst. Für Chen Yi ist Musik eine universelle Sprache, die trotz ihrer Allgemeinverständlichkeit mit dem jeweiligen Hintergrund des Komponisten verbunden ist – und so sieht sie ihre Musik geprägt von ihrer chinesischen Herkunft, von chinesischer Philosophie und chinesischer Kultur. Chen Yi bezeichnet ihre Musik als Verschmelzung von Konsonanz und Dissonanz, von Tonal und Atonal, als chinesischen Sprachklang in den Ausdrucksformen der westlichen Musik.

Zu ihren neueren Werken gehören *My Musical Journey to America*, *Chinese Ancient Dance*, *Night Thoughts*, *Happy Rain on a Spring Night*, *The West Lake*, *Two Chinese Folk Songs*. Chen Yi selbst sagt über ihre Musik Folgendes: „I want to speak in a natural way in my own language, and that is a combination of

Konzertkarten mit 50% Ermässigung für Roche-Mitarbeitende

Roche-Mitarbeitende erhalten 50% Ermässigung auf Eintrittskarten zu ausgewählten Konzerten, darunter alle Aufführungen mit Werken von Chen Yi.

Karten können per E-Mail roche.commissions@roche.com bestellt oder über die unten stehenden Vorverkaufsstellen gegen Vorweisen des Personalausweises bezogen werden.

Studenten, Lehrlinge und Schüler erhalten gegen Vorweisen eines Ausweises ebenfalls 50% Rabatt.

Vorverkaufsstellen

Basel: au concert, Tel. 061-271 65 91
Bern: ACS-Reisen, Tel. 031-378 01 41
Zürich: Musik Hug, Tel. 044-269 41 00
Musikhaus Jecklin, Tel. 044-253 76 76

Veranstaltungsprogramme

Das Detailprogramm mit allen Veranstaltungen von Lucerne Festival, Sommer 2005, sowie die Flyer mit den aufgelisteten vergünstigten Konzerten liegen an den Porten und bei den Anschlagbrettern aus.

everything I have learned from the past – what I learned in the conservatory, and what I learned in the field collecting folk songs. It's all a source for my imagination... If you just put them together as Eastern and Western, then it sounds artificial – they don't sound together. But if you can merge them in your blood, then they sound natural together."

Engagement aus Tradition

Die Uraufführung von „Si Ji“, dem zweiten Auftragswerk von *Roche Commissions*, findet am 26. August 2005 am Lucerne Festival, Sommer 2005, im Kultur- und Kongresszentrum Luzern statt. Aufgeführt wird die neue Komposition vom Cleveland Orchestra unter Leitung von Franz Welser-Möst. „Si Ji“, zu deutsch „Vier Jahreszeiten“, hat mit seiner Vitalität und Verarbeitung von nationalen, folkloristischen Idiomen eine Nähe zu Béla Bartóks Konzert für Orchester, welches am Konzertabend ebenso eingespielt wird wie Tänze von Maurice Ravel.

Mitarbeitende von Roche haben die Gelegenheit, für dieses Konzert sowie für weitere sieben Veranstaltungen mit Werken von klassischen und zeitgenössischen Komponisten am Lucerne Festival, Sommer 2005, vergünstigte Konzertkarten gegen Vorweisen des Roche-Ausweises bei den angegebenen Vorverkaufsstellen zu erwerben. ■

Edith E. Troxler
Corporate Communications

Mitarbeiter- probleme

Der AVR-Vorstand unterstützt Sie bei Schwierigkeiten mit der Firma und hilft Ihnen, die Probleme am Arbeitsplatz im personellen wie auch im arbeitstechnischen Umfeld zu lösen. In einer neutralen Atmosphäre, meistens im Sitzungszimmer des AVR im Bau 49, können Sie uns Ihr Anliegen schildern. Auf Ihren ausdrücklichen Wunsch hin, und nur dann, können wir mit der Personalabteilung oder Ihren Vorgesetzten Kontakt aufnehmen oder Sie an Sitzungen begleiten.

Wir haben innerhalb des letzten Jahres ca. 15 Personalfälle bearbeitet. Leider konnten wir nicht in allen Fällen ein sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber akzeptables Resultat erzielen. Ein häufiger Grund dafür war aus unserer Sicht, dass wir zu spät beigezogen wurden. Es wäre für uns hilfreich gewesen, wenn sich die Mitarbeitenden bei Problemen am Arbeitsplatz früher bei uns gemeldet hätten. Nachträglich ist es fast unmöglich, seitens der Firma getroffene Entscheide und Massnahmen wie Verwarnungen oder Kündigungen noch umzustossen. Je eher Probleme angesprochen werden, desto wahrscheinlicher ist es, eine für alle Beteiligten gute Lösung zu erarbeiten.

Wir behandeln jeden Fall diskret und unter Einhaltung der Schweigepflicht.

Wir legen aber auch den Vorgesetzten unter unseren Lesern nahe, mit Problemen nicht zuzuwarten, bis ihnen der Kragen endgültig platzt. Wenn Sie mit Ihrem Mitarbeitenden unzufrieden sind, gehen Sie bitte das Problem sofort an, spätestens

aber beim nächsten Mitarbeitergespräch. Es ist für alle Seiten höchst unerfreulich, wenn bei den Diskussionen um eine Verwarnung oder Kündigung in der Vergangenheit gewählt werden muss. Dabei kann leicht das letzte bisschen Vertrauen zwischen Chef und Mitarbeitendem zerstört werden. ■

Ernst Schaffter, Vizepräsident
Hans Sucker, Standortvertreter

Heizöl mit Rabatt

Auch wenn jetzt der Sommer beginnt, sollten Sie nicht versäumen, rechtzeitig Heizöl für den nächsten Winter zu beziehen. Unsere AVR-Mitglieder können zu günstigen Konditionen Heizöl in der Nordwestschweiz durch die Firma Gerster und in Südbaden durch die Firma Gehring GmbH beziehen.

Lieferradius und Konditionen sind auf der AVR-Homepage

<http://www.avroche.ch> abrufbar.

Den Tagespreis erfahren Sie jeweils unter der internen Nummer 88989 (Gerster) bzw. 88686 (Gehring). Bestellen können Sie telefonisch unter der Nummer 061 766 11 44 (Gerster) bzw. +49 (0)7621 926 90 (Gehring).

Nutzen Sie dieses Angebot für preiswertes Heizöl! Falls Sie irgendwo in der Region einen noch günstigeren Lieferanten kennen, lassen Sie es uns wissen. ■

Marcel Jossevel
Ressort Rabatte

AVR-Vorstand

Name	Vorname	Abteilung	Bau/Raum	Telefon	Funktion/Standort
Geschäftsführender Vorstand					
Frank	Roland	PTSC	657/24.010	88106	Präsident
Schaffter	Ernst	PRBD-CM	92/7.64A	84424	Vizepräsident
Pantze	Dr. Michael	PRBN-S	69/103	84316	Kassier
Hess	Beat	PRBF	70/138	85068	Beisitzer
Beisitzer					
Jossevel	Marcel	PSTU-H	74/28	85497	Beisitzer
Weirich Dr.	Günter	DI	654/503	86739	Beisitzer
Standortvertreterinnen und -vertreter					
Arabin	Gerald	PBP	74/40.225	86044	Basel
Heupel	Dr. Michael	PTDF-B	66/607A	74527	Basel
Keller	Roland	PRBD-CM	92/782A	82738	Basel
Losada	Angela	CLP	675/3.OG	85702	Basel
Oestmann	Michaela	RN	49/1.026	85195	Basel
Sucker	Hans	PGSM-C	41/4.108	85524	Basel
Willmann	Alf	PRNF	72/345	88191	Basel
ZumMallen	Astrid	CC	21/16	78592	Basel
Baumgartner	Rolf	PTDS	231/2.031	72327	Kaiseraugst
Weirich	Dr. Wigand	PTDF-P	232/0.065	85891	Kaiseraugst
Sektionspräsidenten					
Sektion Innerschweiz; 6343 Rotkreuz (R= 041 799 xx xx)					
Lutiger	Beat	RIC T-PP	1/213	R 22 25	Präsident
Buholzer	Reto	RIC T-ORM1		R 25 89	Vizepräsident
Sektion Burgdorf; 3401 Burgdorf (D= 034 424 xx xx)					
Wyss-Lenz	Susanne	B-QH	BUCH4A/311	D 25 79	Präsidentin
Friedli	Kurt	B-RP2	KIR190	D 29 13	Vizepräsident
Pensioniertenvertreter					
Schätti	Erich	Im Junkholz 44		061-811 28 80	4303 Kaiseraugst
Beiräte					
Gruber	Felix	PRBD-CM	92/1.36A	82591	Basel
Handschin	Jürg	PDOH	15/3.070	87811	Basel
Wohlgemuth	Michael	PGIC	74/3W.318	74444	Basel
Sekretariat					
May	Yvette	PSHD	49/2.118	86421	Fax 8 50 32
Besondere Dienstleistungen					
Kultur: Hans Sucker				85524	
Kommerzielles: Marcel Jossevel, Alfred Winter			90/1EG	85422 (Di und Do, 14.00 - 16.00 Uhr)	
Aktueller Heizölpreis		Automatische Auskunft		CH 88686 / D 88989	
Krankenkasse Beratung ÖKK				87100	
Webmaster: Hans Sucker, Dr. Günter Weirich				Webseite : 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 Employee's Association of Roche "AVR" and therefore want to join the AVR (Membership fee CHF 15.-, no fee for apprentices)

J'appuie les activités de l'Association des Employés de Roche "AVR" et je demande de devenir un 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 / 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