

## Editorial

Eines der wichtigsten Themen in dieser Berichtsperiode bildete zweifelsohne die im November stattgefundene Salärverhandlung zwischen dem AVR und Vertretern der Geschäftsleitung.

Das ausgezeichnete 9-Monats-Ergebnis, zu welchem Tamiflu bestimmt seinen zu Beginn des

Jahres nicht erwarteten Beitrag geleistet hat, liessen uns nur Gutes hoffen. Ebenfalls setzten die bereits bekannten Ergebnisse der Verhandlungen bei Novartis unsere Messlatte nicht etwa tiefer, sondern gaben uns das Gefühl, dass wir mit unseren Forderungen richtig lagen. Einen ausführlichen Bericht dazu finden sie in dieser Ausgabe.

Wenn es um Neuregelungen in der Pensionskasse oder die Überarbeitung der Reglemente geht (siehe Beitrag in dieser Ausgabe), dann nimmt die Meinung unserer beiden Stiftungsräte, welche der Arbeitsgruppe der Pensionskasse angehören, einen hohen Stellenwert ein. Es freut mich sehr, dass sich diese beiden Vertreter des AVR mit grosser Begeisterung und Engagement um das Wohl unserer Pensionskasse sorgen und einen konstruktiven Beitrag zur Stabilisierung des Fundaments der Pensionskasse leisten. Dass einiges in Bewegung ist, zeigt der vor allem für Grenzgänger sehr interessante und aufschlussreiche Artikel über die Rentenbesteuerung in Deutschland.

Auch dass uns das Wohl unserer Rentner am Herzen liegt, kommt spätestens dann zum Ausdruck, wenn der traditionelle Roche-

Pensioniertenausflug abgehalten wird. Das Organisationskomitee hat bereits die Vorarbeiten abgeschlossen, die Firma hat uns die Gelder in Aussicht gestellt und das Wetter ist bestellt. Nun müssen noch die vielen Helferinnen und Helfer instruiert werden, bis es dann im Juni 2006 soweit ist und es bei vielen Gesprächen wieder heisst: „Weisch no...?“

Doch bis dahin wird sich unser Pensionierten-Vertreter noch mit einigen weiteren Fragen unserer Rentner auseinandersetzen müssen, so zum Beispiel mit den Vergünstigungen im Personalhaus etc. Lesen Sie mehr dazu in seinem Artikel „Die lebenslängliche Verbundenheit mit der Firma“. Für viele unserer Mitarbeitenden ist die Pension noch lange kein Thema, für sie zählen der Arbeitsplatz, das Umfeld und die Kollegen noch zu den wichtigen Themen. Aber wie sieht es aus, wenn es einmal nicht funktioniert, wenn es zum Konflikt oder zu Auseinandersetzungen mit dem Vorgesetzten kommt? Sind Ihnen Ihre Rechte und Pflichten bekannt? Der AVR-Vorstand hat sich an seinem Off-Site Meeting mit dem Thema Arbeitsrecht befasst, um Ihnen jederzeit die nötige Unterstützung und Beratung bieten zu können, wenn es ein-

## Inhalt

Editorial	1
Impressum	2
Lohnverhandlung 2005/2006	3
Pensionskassen	4
Grenzgänger aufgepasst!	7
Verbundenheit mit der Firma	10
Arbeitsrecht	11
Von NAZ über GLAZ zu JAZ	13
AVR-Novemberparty 2005	14
For Members only	15
Circus Nock	20
AVR-Grillparty	21

mal nicht rund laufen sollte. Einige Punkte dazu werden wir Ihnen in dieser Info näher bringen, weitere werden das nächste Jahr hindurch auf unserer Web-Seite oder am Anschlagbrett im Personalhaus publiziert.

Dass das Leben auch seine Sonnenseiten hat, durften unsere Mitglieder an der diesjährigen Novemberparty erfahren, welche unter dem Motto „Tessiner Abend“ stand. Die Tavero zeigte uns wieder einmal, dass sie durchaus mit den Spitzenköchen und Gourmets mithalten kann und auch, was die Präsentation - speziell des Desserts - angeht, sehr einfallsreich ist.

Sich verwöhnen zu lassen, hat auch seinen Preis; dies wird einem spätestens dann bewusst, wenn man die Stellung des Zeigers auf der Waage sieht.

Um dem entgegenzuwirken,

aber auch um Ihre Fitness zu fördern, hat sich unser Vorstandskollege Rolf Baumgartner einiges einfallen lassen. Lesen Sie mehr zu den Vergünstigungen im Gesundheits- und Fitnessbereich, welche wir speziell unseren Mitgliedern anbieten.

In wenigen Wochen wird das Jahr zu Ende gehen und wir werden Bilanz ziehen. Rückwirkend kann man sagen, wir haben doch wieder einiges bewirkt oder in Bewegung bringen können und unsere AVR-Ziele für dieses Jahr praktisch erreicht. Ausstehend sind noch die Überarbeitung der Statuten und des Geschäftsreglements, welche wir an der nächsten GV zur Vernehmlassung bringen werden.

Auch Roche, im Speziellen die Division Pharma, hat ihre für das Jahr 2005 gesteckten Ziele

- Sales to outperform the world

market

- Costs to increase slower than growth in sales
- Set and achieve high standards in our industry for people, management and performance
- Double shareholder value in 5 years

mehr als erreicht. Dies bestimmt auch dank der überdurchschnittlichen und ausgezeichneten Leistungen der Mitarbeitenden.

Im Sinne des Zitats unseres CEO Bill Burns:

„Der Erfolg von Roche Pharma ist Ihr Verdienst –

ein Erfolg, auf den Sie stolz sein können“,

wünsche ich Ihnen und Ihrer Familie ein besinnliches Weihnachtsfest und ein erfolgreiches und abwechslungsreiches neues Jahr. ■

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](http://www.avroche.ch)

## Lohnverhandlungen 2005/2006

Vor einigen Wochen fanden wiederum die alljährlichen Salärverhandlungen mit Vertretern der Geschäftsleitung für das Jahr 2006 statt. Etwas später als in den vergangenen Jahren, weil die Salärerhöhung erstmals im April wirksam wird.

Nach intensiven und konstruktiven Verhandlungen konnte man sich auf eine Erhöhung der Gesamtlohnsumme um 2.75 % einigen.

In Absprache mit der Geschäftsleitung sind wir mit einer realistischen Forderung von 2.9 % der Gesamtlohnsumme in die Verhandlungen gegangen. Zusätzlich haben wir eine Erhöhung der Gesamtlohnsumme von 0.5 % als Ausgleich für diejenigen Mitarbeitenden gefordert, welche nicht am Bonusplan beteiligt sind (Funktionsklassen < 15).

Zur Begründung unserer Forderungen haben wir folgende Punkte vorgetragen und während der Verhandlung untermauert:

- Roche hat im Juli 2006 erneut ein hervorragendes Halbjahresergebnis ausgewiesen. Der Umsatz wie auch der zu erwartende Konzerngewinn liegen nach Aussage der GL deutlich über den eigenen Erwartungen, so dass die Aussichten für das Gesamtjahr nach oben korrigiert werden konnten. Es ist zu erwarten, dass sich auch im Jahr 2006 dieser positive Trend fortsetzen wird. Daher halten wir eine Lohnsummenerhöhung deutlich über dem Abschluss des vergangenen Jahres in Höhe von 2.25 % für gerechtfertigt.
- Das überaus positive Ergebnis liess sich nur durch überdurchschnittliche und ausgezeichnete Leistungen aller Mitarbeitenden erzielen. Um angesichts des harten Wettbewerbs auch in Zukunft mit hoher Produktivität und Effizienz arbeiten zu können, wird von den Mitarbeitenden erwartet, künftig „einen Gang höher zu schalten“. Dies lässt sich sicherlich nur erreichen, wenn die Mitarbeitenden auch weiterhin hochmotiviert und bereit sind, überdurchschnittliche Leistungen zu erbringen, was sich in einer überdurchschnittlichen Entlohnung widerspiegeln sollte.
- Dank des überaus erfreulichen Konzerngewinns ist Roche in der Lage, sich ausserhalb der Kerngeschäfte für besondere Aktionen, wie z.B. dem Sponsoring kultureller Werte (Roche Commissions), einzusetzen. Diese populären Engagements erzeugen bei den Roche-Mitarbeitenden einerseits Stolz, andererseits aber auch eine gewisse Erwartungshaltung, dass sie am Geschäftserfolg partizipieren können.
- Mit Blick auf die Kollegialfirmen haben wir festgestellt, dass Novartis für 2005 mit einer Grundlohnerhöhung von 2.3 % plus individueller Boni deutlich über dem letztjährigen Abschluss von Roche lag. Dieser Abschluss wurde unter anderem mit einem Ausgleich der Inflation begründet. Die

für 2005 zu erwartende Inflationsrate wird mit deutlich über einem Prozent den Wert des Vorjahres klar übersteigen und sollte bei den individuellen Lohnerhöhungen bei Roche ebenfalls berücksichtigt werden.

Die Geschäftsleitung argumentierte, dass Roche die bestmöglichen Voraussetzungen schaffen möchte, damit sich der Standort BS/Kau auch nachhaltig attraktiv und wettbewerbsfähig entwickelt, dies mit Investitionen und durch Schaffung neuer Arbeitsplätze.

Beispielhaft werden bei Roche lediglich 17 % des Gewinns in Form von Dividenden an die Aktionäre ausgeschüttet, während der grösste Teil für Investitionen und Rückstellungen in das Unternehmen zurückfliesst.

Um diese Strategie auch weiterhin beibehalten zu können, ist die Geschäftsleitung trotz der brillanten Gewinnsteigerung zurückhaltend bei der Gewährung einer überhöhten Lohnsteigerung.

Unter diesen Voraussetzungen können wir auf das erreichte Ergebnis stolz sein, da diese Lohnsummenerhöhung von 2.75 % das wohl höchste in diesem Jahr in der Schweiz erzielte Resultat darstellt.

Auf Nachfrage wurde uns von der Geschäftsleitung noch einmal bestätigt, dass diese Lohnsummenerhöhung ausschliesslich für die individuelle Salärerhöhung zu verwenden ist und Gelder für Boni, Beförderungen und ausserordentliche individuelle Anpassungen an die Salärbänder etc. in dieser Summe nicht inbegriffen sind.

---

### Löhne 2006

---

Des Weiteren wurde uns von der Geschäftsleitung zugesichert, dass

- in Kürze die Salärbänder der wirtschaftlichen Entwicklung angepasst werden,
- im kommenden Jahr Verhandlungen stattfinden werden, um ein System für die direkte Beteiligung der Mitarbeitenden in den Funktionsklassen < 15, welche nicht am Basel Bonus Plan partizipieren, am Geschäftserfolg zu ermöglichen,
- auch über eine mögliche Anpassung der Kinder- und Familienzulagen sowie über die Reisescheckansprüche diskutiert werden soll. ■

AVR-Vorstand

## Restrukturierung unserer Pensionskassen

Mit dem Versand der Reglemente, deren Überarbeitung die erste Revision des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) erforderlich machte, wird die Neuausrichtung unserer Pensionskasse zum 1. Januar 2006 vollzogen. Diese wurde in den letzten zwei Jahren durch die Arbeitsgruppe der PK und den Stiftungsrat unter Beteiligung des AVR ausgearbeitet. Oberstes Ziel war, die Pensionskasse einerseits langfristig solide zu finanzieren und andererseits den Roche-Mitarbeitenden auch weiterhin eine attraktive Altersversorgung zu bieten.

### Was sind die Gründe, die eine Restrukturierung notwendig machen?

- Die durchschnittliche Lebenserwartung ist deutlich angestiegen, mit demselben angesparten Alterskapital müssen die Renten über einen längeren Zeitraum bezahlt werden.

Dem wird Rechnung getragen durch die Reduktion des Umwandlungssatzes für die Berechnung der jährlich zu entrichtenden Rente von 7,2% auf 6,8% des versicherten Einkommens, was dem Mindestumwandlungssatz nach BVG entspricht.

- Vorzeitige Pensionierungen kosten viel Geld.

Grosszügigerweise bot die Roche-Pensionskasse seit 1995 mit nur 2% Kürzung pro Jahr (davor waren es 4%) sehr attraktive Be-

dingungen für einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben. Rein versicherungstechnisch müsste die Kürzung ca. 7% pro Jahr betragen, so hoch sind die Kosten, wenn die hohen Altersgutschriften sowie die entsprechenden Zinsen in den Jahren vor dem Lebensalter 65 fehlen und bereits eine Rente ausgerichtet werden muss. Neu wird die Kürzung für das Pensionierungsalter 62 bis 64 bei 2% pro Jahr belassen, für 61 und 60 jedoch auf 4% erhöht. Für Mitarbeitende, die sich mit 60 Jahren pensionieren lassen, beträgt die Kürzung der Rente gegenüber der regulären Pensionierung mit 65 Jahren damit 14%, was immer noch sehr attraktiv ist, da wie erwähnt 35% versicherungsmathematisch anzusetzen wären. Die Differenz trägt wie bisher die Pensionskasse und Roche bietet damit eine „Grundversicherung mit grosser sozialer Verantwortung“.

---

### Neues von den Pensionskassen

---

- Rückgang der Zuschüsse des „3. Beitragszahlers“:

Die grosszügigen vorzeitigen Pensionen und Zinszahlungen bis 2002 waren nur möglich durch hohe Leistungen des dritten Beitragszahlers, nämlich der Kapitalgewinne an den Finanzmärkten. Mit dem drastischen Rückgang der Börsenkurse und der Zinssätze auf Kapitalanlagen brachen die Gewinne weg und liessen nicht nur in den heimischen Depots, sondern auch in der Pensionskasse das Vermögen schmelzen. Dies führte bei der PK II sogar zu einer zwischenzeitlichen Unterdeckung, die durch



*gemeinsam, aktiv, stark*

Roche mit einer Einlage in die Arbeitgeberbeitragsreserve in Höhe von 140 Millionen Franken ausgeglichen wurde und die jetzt im Rahmen der Umstrukturierung der PK II zugewendet wird.

Trotz der zwischenzeitlichen Turbulenzen steht die Roche-Pensionskasse im Gegensatz zu manch anderer Schweizer PK finanziell gut da und kein Mitarbeitender muss Angst haben, seine Rente sei nicht sicher.

### **Wie sieht die neue Struktur aus?**

Wie Sie bereits den im Sommer verschickten Broschüren entnehmen konnten, wird die PK ab Januar 2006 als Grundversicherung weitergeführt, in der wie bisher 41% des Basiseinkommens bis zur Höhe der 4-fachen maximalen AHV-Rente (z.Zt. CHF 103'200,-) versichert ist. Die Leistungen der PK werden zur Gewährung eines Ersatz Einkommens auch weiterhin obligatorisch als Rente bezahlt werden. Die PK II wird hingegen in eine Zusatzvorsorge (ZV)-Versicherung umgewandelt und die zu den bisherigen Konditionen angesparten Altersguthaben der PK II werden in die ZV übergeführt. Die Zusatzversicherung deckt das die Grundversicherung übersteigende Einkommen bis max. CHF 774'000,- (Maximum gemäss BVG). Da sie als reines Beitragsprimatsystem geführt wird, ist vor allem von Bedeutung, dass bei Eintritt der Pensionierung nicht mehr obligatorisch eine Rente ausgerichtet, sondern eine Kapitalabfindung ausbezahlt wird. Es besteht aber die Möglichkeit, mit dem vollen oder einem Teilbetrag bei der Pensionskasse zu den dann geltenden

Konditionen eine Rente zu kaufen. Damit beansprucht die neue ZV mehr Eigenverantwortung des Versicherten, gewährt aber auch mehr Flexibilität in der Gestaltung der Alterseinkommen.

Generell bietet das neue Modell sowohl mehr Chancen als auch mehr Risiken. Wurden bisher die voraussichtlichen Renten aus PK und PK II auf das Lebensalter 65 mit 3% Zins hochgerechnet und in Franken-Beträgen auf dem jährlichen Versicherungsausweis abgedruckt, so gilt dies in Zukunft nur noch für die Grundversicherung zum Umwandlungssatz von 6,8%. In der Zusatzversicherung hingegen kann weder die Ablaufleistung noch eine Rente vorausberechnet werden, da mit der Pensionierung das bis zu diesem Datum angesparte Alterskapital zur Auszahlung kommt. Hier besteht aber die Chance, dass sich die Altersguthaben in der ZV je nach Entfaltung der Kapitalmärkte sogar positiver entwickeln, als dies die bisherige Form der PK II erlaubt hätte. In der ZV wird keine Rente mehr ausgerichtet und das gesamte Rentenkapital wird zum Stichtag aus der PK II in die PK transferiert. Obwohl die ZV weiterhin die bisherigen Leistungen bei Tod und Invalidität versichert, wird auch hier im Falle eines Rentenanspruchs das notwendige Kapital in die PK transferiert, die die Rentenzahlung sicherstellt. Auch weiterhin kann also die ungefähre Höhe einer kompletten Altersrente aus dem ausgewiesenen Betrag bei Invalidität abgeschätzt werden.

### **Wie wird der Besitzstand in der PK per 31.12.2005 aufrechterhalten?**

Die Reduktion des Umwandlungssatzes bedeutet naturgemäss zum Stichtag 1.1.2006 eine Senkung der PK-Rente. Damit sich dies aber erst in der zukünftigen Entwicklung, nicht aber auf das bis zum 31.12.2005 angesparte Alterskapital auswirkt, wird als Ausgleich eine einmalige Gutschrift auf ein spezielles Konto, den „Kapitalsparplan Besitzstand“, geleistet. Dies hat den Vorteil, dass sich vorhandene Einkaufsmöglichkeiten in der PK nicht reduzieren. Die separate Buchung hat allerdings zur Folge, dass bei der Berechnung der voraussichtlichen Rente dieses Guthaben nicht einbezogen wird und daher im Versicherungsausweis der Rentenbetrag geringer erscheint. Da sich die Kürzung des Umwandlungssatzes in höherem Lebensalter stärker auswirkt, wird auch die Ausgleichszahlung abgestuft und beträgt 5,56% des Alterskapitals für Mitarbeitende bis zum Alter 50, 6,56% im Alter 50 bis 54 und 7,56% im Alter 55 bis 59. Für Mitarbeitende über Alter 60 und solche im Vorruhestand ändert sich hingegen im Prinzip nichts, für sie gelten weiterhin die Bestimmungen des bisherigen Reglements. Da ihre Renten aus technischen Gründen ebenfalls mit dem neuen Umwandlungssatz berechnet werden müssen, erhalten sie zwar ebenfalls eine Ausgleichszahlung in Höhe von 5,89%, aber nicht auf ihr angespartes Alterskapital, sondern auf das rechnerische Altersguthaben im Alter 65, was letztendlich zu denselben Rentenbeträgen führt wie bisher.

Die eingangs erwähnte Kürzung bei vorzeitiger Pensionierung bis zum Alter 62 bleibt mit 2% pro Jahr unverändert. Da das Alter

62 gleichzeitig das durchschnittliche Alter bei vorzeitigen Pensionierungen ist, braucht hierfür kein Ausgleich gewährt zu werden.

### **Wie wird der Besitzstand in der PK II per 31.12.2005 auf die neue ZV übertragen?**

Die Reduktion des Umwandlungssatzes zum Stichtag 1.1.2006 würde auch nach Übertragung des Alterskapitals von der PK II auf die ZV zu einer unmittlerbaren Senkung einer Rente führen. Deshalb wird auch auf das Altersguthaben der PK II eine Ausgleichszahlung in Höhe von 5,56% in einem „Kapitalsparplan Besitzstand“ gutgeschrieben. Im Falle einer vorzeitigen Pensionierung im Durchschnittsalter 62 hätte der Versicherte gegenüber der derzeit gültigen Kürzung eine Einbusse von 3 x 5%. Der Wegfall dieser Vergünstigung zum 1.1.2006 wird ebenfalls durch eine Ausgleichszahlung in Höhe von 15%, in der Summe also von 20,56% des angesparten Altersguthabens, ausgeglichen. Alle Mitarbeitenden, die länger als bis zum Alter 62 bei Roche arbeiten (was im Übrigen von der Geschäftsleitung ausdrücklich erwünscht ist),

profitieren von diesem zusätzlichen Kapital. Mitarbeitende über 60 Jahre sind hiervon nicht betroffen; ihre Altersguthaben werden komplett auf die PK übertragen und nur die weiteren Lohnerhöhungen werden in der ZV versichert. Werden sie nicht durch einen jährlichen Zusatzzins ausgeglichen, so entstehen wie in der PK Einkaufsmöglichkeiten. Dies gilt für alle Versicherten.

### **Altersversorgung weiterhin attraktiv**

Insgesamt kann die neue Struktur der Roche-Pensionskasse als guter Kompromiss angesehen werden. Je jünger die Mitarbeitenden sind, desto grösser sind sowohl Chance als auch Risiko, dass die Altersleistungen nach der Pensionierung mit 65 Jahren besser oder schlechter ausfallen, als sie nach dem bisherigen Reglement zu erwarten wären. Je näher eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter hingegen am Pensionierungsalter ist, umso weniger ist sie oder er von dieser Massnahme betroffen. Das ist auch gut so, denn jüngere Mitarbeitende haben mehr Zeit, eigenverantwortlich auf privater Basis weitere Altersvorsorgemassnahmen

parallel zu AHV und Pensionskasse zu treffen. Im Übrigen ist zu bedenken, dass eine Kapitalauszahlung in grösserem Umfang, als es bisher mit dem Kapitalsparplan möglich war, je nach den persönlichen finanziellen und gesundheitlichen Verhältnissen des Pensionierten vorteilhaft sein kann.

Die weitere Entwicklung der Altersguthaben hängt - wie schon erwähnt - sehr stark von der zu erzielenden Kapitalrendite ab. Mit den momentan noch sehr niedrigen Obligationenzinsen ist die garantierte Verzinsung der Altersguthaben mit 3% und des Rentenskapitals mit 4% nur schwer zu erreichen. Mit einer soliden Anlagepolitik und einer positiven Entwicklung der Aktienmärkte wird es hoffentlich auch in Zukunft möglich sein, eine ausgeglichene Jahresrechnung zu erreichen und wieder einen Zusatzzins als Ausgleich der Lohnerhöhungen sowie, wie in früheren „fetten“ Jahren geschehen, einen Bonuszins zu entrichten und eine Rentenerhöhung zu vollziehen. Der AVR wird sich im Stiftungsrat dafür einsetzen. ■

Michael Pantze, Kassier  
Beat Hess, Beisitzer

## Grenzgänger – aufgepasst!

### Steuerliche Behandlung von AHV und Pensionskasse im Rahmen des neuen Alterseinkünftegesetzes in Deutschland

Zum 1. Januar 2005 trat in Deutschland das neue Alterseinkünftegesetz (AltEinkG) in Kraft, das die Besteuerung von Renten wie auch die steuerliche Berücksichtigung der Beitragszahlungen neu regelt.

#### Was galt bisher?

Im Gegensatz zur Schweiz, wo die Renten zu 100% steuerpflichtig sind, wurden Rentenbezüge in Deutschland bis einschliesslich 2004 nur mit einem ermässigten Satz besteuert, dem Ertragsanteil, der bei Pensionierung im Alter 65 bei 27% lag, bei vorzeitiger Pensionierung etwas höher.

Dafür wurden die Beiträge zumindest teilweise aus versteuertem Einkommen geleistet, weil diese nur im Rahmen der „beschränkt abzugsfähigen Sonderausgaben“ berücksichtigt wurden, dessen Freibetrag aber durch die Zahlung der Krankenkassenbeiträge in voller Höhe (da der Schweizer Arbeitgeber sich nicht mit 50% beteiligt) schon weitgehend ausgeschöpft war.

*[Wie ich in den letzten AVR-Informationen erläutert habe, beteiligt sich der AVR gleichermassen wie der Novartis-Angestelltenverband NAV finanziell an einem Musterprozess beim BFH (Revisionsverfahren mit dem Aktenzeichen VI R 13/05), um die Abziehbarkeit von Krankenkassenbeiträgen von Grenzgängern eindeutig zu regeln. Grenzgänger sollten darauf achten, dass ihre Steuerbescheide in dieser Hinsicht vorläufig sind und ggf. Einspruch einlegen.]*

Die freiwilligen Beiträge des Arbeitgebers zur Pensionskasse, die 50% des Gesamtbeitrages übersteigen, waren früher in voller Höhe steuerpflichtig, sind aber seit 2002 nach § 3 Nr. 63 EStG bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung steuerfrei. *[Grenzgänger, deren Steuerbescheide vor 2002 in diesem Punkt noch nicht rechtskräftig sind, können durch Einspruch unter Berufung auf das schwebende Verfahren Az. 2BvR 776/05 beim Bundesverfassungsgericht die Anwendung dieser Regelung auch für frühere Jahre beantragen.]*

Unsere Schweizer Kolleginnen und Kollegen können hingegen sämtliche Vorsorgeaufwendungen von ihrem zu versteuernden Einkommen abziehen.

Unsere Schweizer Kolleginnen und Kollegen können hingegen sämtliche Vorsorgeaufwendungen von ihrem zu versteuernden Einkommen abziehen.

#### Was sieht das neue Alterseinkünftegesetz vor?

Mit dem neuen AltEinkG nähert sich Deutschland diesem System an, allerdings langsam mit einer langen Übergangsfrist bis zum Jahr 2040. Das Gesetz sieht vor, dass die Altersvorsorgeinstrumente in 3 Schichten eingeteilt werden entsprechend einer

- **Basisversorgung**, umfassend Versicherungsformen, die nicht vererbbar und nicht kapitalisierbar sind, z.B. gesetzliche Rentenversicherung, berufsständische Versorgungswerke, Pensionskassen, private Leibrenten (Rürup);
- **Zusatzversorgung**, umfassend betriebliche Altersversor-

gung, Zusatzversorgungsanstalten, Riester-Renten, also Vorsorgeleistungen, die zumindest teilweise auch kapitalisierbar sind;

- **Kapitalanlageprodukte** wie z.B. private Renten- und Lebensversicherungen, die zwar der Altersvorsorge dienen, aber den Charakter einer Kapitalanlage aufweisen.

Die Beitragsaufwendungen in der Erwerbsphase für die

- **Basisversorgung** sind stärker als bisher steuermindernd geltend zu machen als zusätzliche Sonderausgaben für die Altersvorsorge bis max. 20'000 Euro (wobei die Beiträge des Arbeitgebers mitzuberücksichtigen sind), zunächst in 2005 60% dieses Betrages, danach jährlich ansteigend (§ 10 Abs. 3);
- **Zusatzversorgung** sind wie im bisherigen Rahmen nur sehr beschränkt steuermindernd gem. § 3 Nr. 63 und § 40b EStG;
- **Kapitalanlageprodukte** werden steuerlich nicht gefördert.

Die Leistungen in der Kapitalauszahlungs- bzw. Rentenphase aus der

- **Basisversorgung** sind im Zuge der nachgelagerten Besteuerung voll steuerpflichtig, in einer Übergangsphase ab 2005 startend mit 50% des Rentenbetrags. Der sich daraus ergebende Freibetrag in Euro bleibt lebenslanglich erhalten. Der zu versteuernde Anteil steigt im Falle der Pensionierung in den Folgejahren zunächst jährlich um 2% an, der Freibetrag sinkt entsprechend; die

Renten werden damit stärker besteuert als bisher, als nur der Ertragsanteil steuerpflichtig war (§ 22 Nr. 1 Buchstaben a/aa, § 19 Abs.2).

- **Zusatzversorgung** werden nachgelagert in voller Höhe der Einkommensteuer unterworfen, egal ob Rente oder Kapitalauszahlung gewählt wird (§ 22 Nr. 5).
- Abfindung aus **Kapitalanlageprodukten** sollen wie folgt besteuert werden: Renten werden nur mit dem Ertragsanteil in Höhe von 18% besteuert (§ 22 Nr. 1a/bb); Erträge aus bestehenden Lebensversicherungen sind steuerfrei, wenn sie (wie bisher) vor 2005 abgeschlossen wurden und länger als 12 Jahre bestanden haben; Erträge aus neuen Lebensversicherungen sollen ab Alter 60 zu 50% besteuert werden, im Alter <60 zu 100% (§ 20 Abs. 6).

### Was bedeuten die neuen Regelungen für Grenzgänger?

Die Anwendung dieser neuen Regelungen auf ausländische Altersvorsorgeeinrichtungen bei Grenzgängern wurde im Gesetz nicht definiert. Wie oben dargelegt, ist die Einordnung der Schweizer Pensionskassen in das deutsche Steuerrecht wegen der unterschiedlichen Altersvorsorgesysteme nicht ohne weiteres möglich. Da die Pflichtbeiträge zu den Pensionskassen bis Ende 2004 zum überwiegenden Teil aus versteuertem Einkommen geleistet wurden, muss bestenfalls erreicht werden, dass zur Vermeidung von Härten und ungerechtfertigter Doppelbesteuerung auch weiterhin kapitalisierte Einmalzahlungen aus der Pen-

sionskasse – nach Eintritt des Versorgungsfalles, bei Vorbezug zur Wohneigentumsförderung oder bei Scheidung, oder als Freizügigkeitsleistung bei Verlassen der Schweiz – wie bisher wie Zahlungen aus einer Kapitallebensversicherung behandelt werden. Das würde bedeuten, dass ein Splitting der steuerlichen Behandlung der Altersguthaben zum Stand 1.1.2005 vorzunehmen wäre. Immerhin hat das Bundesverfassungsgericht am 6. März 2002 entschieden, dass „die Besteuerung von Vorsorgeaufwendungen für die Alterssicherung und die Besteuerung von Bezügen aus dem Ergebnis der Vorsorgeaufwendungen so aufeinander abzustimmen sind, dass eine doppelte Besteuerung vermieden wird.“

Genau dies wird aber in einer zwischenzeitlich ergangenen Verfügung der Oberfinanzdirektion (OFD) Karlsruhe vom 19. September 2005 (Az. S 227.5/16 – St 224) (im Internet zu finden unter [www.oberfinanzdirektion-karlsruhe.de](http://www.oberfinanzdirektion-karlsruhe.de), Aktuelle Information) nicht berücksichtigt. Diese geht davon aus, dass nicht nur die AHV, sondern das gesamte Schweizer Pensionskassensystem einer gesetzlichen Rentenversicherung gemäss der Schicht 1 entspricht, die definitionsgemäss nicht kapitalisierbare Rentenzahlungen umfasst. Es sollen also nicht nur die Grundversorgung in der PK, sondern auch die in Zukunft kapitalisierbare Zusatzversicherung und die Kapitalsparpläne steuerlich als Basisversorgung behandelt werden, dies deshalb, weil die Beitragszahlungen Pflicht sind. Dabei handelt es sich um ein sprachliches Missverständnis: Die

OFD versteht unter „obligatorisch“ „gesetzlich“ während bekanntermassen die Beiträge zu unserer Pensionskasse sich aus einem obligatorischen (BVG-Vorschrift) und einem überobligatorischen Teil zusammensetzen.

Jedenfalls wird die Anwendung der OFD-Verordnung bedeuten, dass ab 2005 die Beiträge zur AHV und Pensionskasse im Rahmen der Basisversorgung als Sonderausgaben abzugsfähig sind (§ 10 Abs.1 Nr. 2 Buchstabe a EStG n.F.), aber auch alle Rentenzahlungen aus der AHV und der Schweizer Pensionskasse nach Eintritt des Versorgungsfalles mit dem Besteuerungsanteil als sonstige Einkünfte zu erfassen (§ 22 Nr. 1 Satz 3 Buchstaben a/aa EStG n.F.) und entsprechend zu besteuern sind (bei Pensionierung im Jahr 2005 mit 50%, danach jährlich steigend). Auf Antrag können Grenzgänger, die ihre Tätigkeit in der Schweiz vor dem 1.1.1995 aufgenommen haben und nachweisen können, dass die freiwilligen Pensionskassenbeiträge die jeweiligen Höchstbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens 10 Jahre überschritten haben, für einen Teil der Zahlungen aus der Pensionskasse die Besteuerung auf den günstigeren Ertragsanteil erhalten.

Laut OFD sollen aber nicht nur die Leibrenten sondern auch die Einmalzahlungen aus der Pensionskasse, damit auch die Kapitalauszahlungen aus der künftigen ZV und dem Kapitalsparplan, wie die laufenden Zahlungen besteuert werden, was im Jahr der Pensionierung zu einer enormen Steuerbelastung und zu einem drastischen Verlust des Alterskapitals führen wird. Bisher wurden derartige Einmalzahlungen

wie die Zahlungen aus einer Kapitallebensversicherung behandelt, d.h. nach mehr als 12 Jahren war die Auszahlung in voller Höhe steuerfrei. Die von der Schweiz vor dem Transfer nach Deutschland einbehaltene Quellensteuer in Höhe von 4,5% wurde nach Anmeldung der Zahlung beim deutschen Finanzamt rückerstattet.

Bei Vollzug der vorgesehenen Regelung hätten die deutschen Grenzgänger gravierende Nachteile in Kauf zu nehmen im Gegensatz zu ihren Schweizer Kolleginnen und Kollegen, deren Kapitalabfindungen lediglich zu einem geringen privilegierten Steuersatz besteuert werden.

Um eine niedrigere Besteuerung speziell für die Kapitalabfindungen von Altersguthaben, die bis Ende 2004 weitgehend aus versteuertem Einkommen geleistet wurden, zu erreichen, sind bereits verschiedene Initiativen in Gang gesetzt worden. Unter anderem habe ich schon im Sommer von Seiten des AVR in einem Schreiben an die Finanzministerien sowie die Bundes- und Landtagsabgeordneten auf das Problem der Doppelbesteuerung und die unverhältnismässige Härte der geplanten Regelungen für die deutschen Grenzgänger generell und jene bei Roche im Besonderen hingewiesen. In einer Antwort verlangt die OFD Karlsruhe sämtliche Reglemente unserer Pensionskasse zur Klärung, weist aber gleichzeitig darauf hin, dass die bisherige Verfügung Bestand haben wird, falls neben der PK auch die ZV und die Kapitalsparpläne Bestandteile des Versorgungssystems im Rahmen des BVG sind.

Des Weiteren wird versucht, in Kooperation mit dem Schweizerischen Dachverband der Pensionskassen eine Änderung der Steuerverordnung zu erreichen. Falls diese erfolglos ist, bleibt wohl nur der Weg der gerichtlichen Klage. Ich werde Sie bzgl. der weiteren Entwicklung auf dem Laufenden halten.

### **Was gibt es für Alternativen?**

Um nicht sofort mit der Pensionierung der hohen Steuerlast unterworfen zu sein, kann der Grenzgänger die ausbezahlten Kapitalleistungen der Pensionskasse zunächst auf ein Freizügigkeitskonto transferieren lassen. Nur die danach ggf. in Portionen nach Deutschland transferierten Beträge unterliegen dann der Schweizer Quellensteuer bzw. der entsprechenden deutschen Besteuerung (wobei die Quellensteuer dann rückerstattet wird). Von besonderer Bedeutung für Grenzgänger, die die Schweiz vor Erreichen des Pensionierungsalters verlassen, ist die Regelung der bilateralen Verträge ab Juli 2007. Da die Freizügigkeitsleistungen in diesem Falle auch die Altersguthaben der PK enthalten, ist der hierin enthaltene Betrag des BVG-Obligatoriums gesperrt und nicht mehr transferierbar.

### **Zusätzliche Möglichkeiten der steuerlich begünstigten Altersvorsorge**

Neben den Versicherungen AHV und BVG in der Schweiz bieten sich dem Grenzgänger weitere Möglichkeiten im Heimatland, für das Alter vorzusorgen und hierfür entweder steuerliche Vorteile oder staatliche Förderung in

Anspruch zu nehmen. Im Rahmen der Schicht 1 bietet dies die Rürup-Rente. Sie lässt sich sogar mit einer Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung kombinieren und wird im Rahmen des freien Sparbetrags steuerlich begünstigt. Wie weiter oben erwähnt ist jedoch noch nicht klar, in welcher Höhe die Beitragszahlungen durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber für AHV und PK im Rahmen der zusätzlichen Sonderausgaben für die Altersvorsorge in Höhe von Euro 20'000,- (bei Verheirateten Euro 40'000,-) berücksichtigt werden und welcher Betrag dann als freier Sparbetrag für Rürup-Beiträge überhaupt noch zur Verfügung steht.

Im Rahmen der Schicht 2, d.h. unabhängig vom Sonderausgabenabzug, kann durch die sog. Riester-Rente vorgesorgt werden. Da Grenzgänger AHV-pflichtig sind und damit einer gesetzlichen Rentenversicherung unterliegen, sind auch sie berechtigt, sowohl die staatliche Förderung zu erhalten als auch die Beiträge steuerlich geltend zu machen. Noch in diesem Jahr beträgt der maximal geförderte Anlagebetrag Euro 1'050,-, in den nächsten beiden Jahren steigt er auf Euro 1'575,-. Der Staat zahlt jedem Versicherten eine Grundzulage von z. Zt. 76 Euro (ab 2006 114 Euro); darüber hinaus gibt es entweder die volle steuerliche Förderung auf die Beiträge entsprechend dem persönlichen Grenzsteuersatz des Versicherten, oder eine geringere Steuerrückerstattung falls Kinderzulagen in Höhe von derzeit 92 Euro (ab 2006 138 Euro) pro Kind ausbezahlt werden. Der Versicherte bekommt dafür später eine entsprechende Rente, wobei zu bedenken ist, dass ab 2006 gemäss

einer gesetzlichen Vorgabe die Versicherungsunternehmen Unisex-Tarife anbieten müssen und dadurch der sog. „Männer-Vorteil“ verloren geht. Eine Riester-Rente aus noch in 2005 abgeschlossenen Verträgen erlaubt momentan bei Männern noch höhere Rentenzahlungen als bei Frauen. Riester-Versicherungen in diversen Varianten bieten mittlerweile viele Banken, Versicherungsunternehmen und Fondsgesellschaften an. Wichtig ist eine genaue Beratung über die Möglichkeiten, wie z.B. durch den Finanzdienstleister MLP, dessen Freiburger Geschäftsstelle u.a. über die Homepage <http://www.mlp.de/freiburg2> kontaktiert werden kann. MLP veranstaltet auch immer wieder Informationsseminare in Freiburg und Lörrach, in denen über den Vermögensaufbau für Grenzgänger referiert wird. ■

Michael Pantze, Kassier

## Die lebenslange Verbundenheit mit der Firma

Die meisten Rentner sind stolz auf „ihre“ Roche. Sorgfältig wird die Weiterentwicklung der Firma verfolgt, die stetige Entwicklung des Börsenkurses der Roche-Aktien beobachtet. Einige würden alles anders und besser machen - so wie früher zu ihrer Zeit; andere wiederum bewundern die neuesten Errungenschaften der Roche-Forschung - „wir“ haben ja unter anderem „Tamiflu“.

Das Dabei sein-Gefühl der Rentner wird durch die Firma mit vielen Angeboten, wie zum Beispiel den verbilligten Mittagessen im Personalrestaurant, Reisemarken zum Sonderpreis, unentgeltlichen Grippeimpfungen, Aktionen im Hausverkauf, Gratisbezug des einmalig schön bebilderten Jahreskalenders etc. begünstigt. Die Roche-Nachrichten sind nach wie vor regelmässig im Briefkasten.

Dem AVR sind in letzter Zeit noch mehr Begehren von Rentnern gestellt worden, die mit den involvierten Stellen der Firma abgeklärt werden müssen. So kam die Frage nach unentgeltlicher Rechtsberatung, nach verbilligten Computerkursen und ob die Benützung der Bibliothek möglich wäre. Wie steht es mit den Hallenbädern in Liebrüti und in Sisseln: Ist der Eintritt mit dem Rentnerausweis gratis? Dazu wird auch erkundigt, ob die Ehe- oder Lebenspartner auch einen Gratisertritt geniessen können und welche Ausweise erforderlich sind.

Das Ziel des AVR ist ein entsprechendes Merkblatt zu kreieren, wobei selbstverständlich nicht ausser Acht gelassen werden kann, dass alle Sicherheitsvorschriften rund um die Firma eingehalten werden müssen. Dass keine der gewährten Vorteile als sakrosankt gelten können, ist zweifelsohne einleuchtend - die Welt dreht sich unaufhörlich... ■

Erich Schätti,  
Pensioniertenvertreter



## Arbeitsrecht – AVR Off-Site Meeting 2005

### Der Einzelarbeitsvertrag (EAV) und seine Abgrenzungen zu anderen Verträgen

In der heutigen Leistungsgesellschaft nimmt die Arbeit im täglichen Leben einen immer grösseren Stellenwert ein. Nicht immer verläuft der berufliche Alltag harmonisch. Rund um den Arbeitsplatz können Konflikte und rechtliche Probleme entstehen.

Statt sich selbst mit offenen Fragen und Frustration zu plagen, können sich Roche-Mitarbeitende an den Angestelltenverband (AVR) wenden. Der AVR kann dabei helfen, Konflikte rasch und effizient zu lösen. Die Unterstützung, wie auch eine allfällige Rechtsberatung ist für AVR-Mitglieder kostenlos.

Eine der Zielsetzungen des diesjährigen Off-Site Meetings war die Vertiefung des Wissens im Arbeitsrecht. Als Gastreferent für das Tages-Seminar dozierte Professor J. F. Stöckli, Ordinarius für Privatrecht der juristischen Fakultät der Uni Basel.

In der Schweiz ist das Arbeitsrecht auf mehreren Ebenen geregelt. Auf der untersten Stufe legt der Staat mit dem Obligationenrecht (OR) die minimalen gesetzlichen Vorschriften fest, die für alle Arbeitsverhältnisse gelten. Über dem OR steht der gesetzlich geregelte Gesamtarbeitsvertrag (GAV), der die allgemeinen Bestimmungen für die verschiede-

nen Branchen regelt und zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden geschlossen wird. Manche Firmen legen die Umsetzung des GAV zusätzlich in einem Betriebsreglement fest. Auf der Grundlage dieser Regelungen kann schliesslich der individuelle Arbeitsvertrag ausgehandelt werden, der auf keinen Fall durch Vereinbarungen ersetzt werden darf, welche die Position des Arbeitnehmers verschlechtern. Verbesserungen sind dagegen fast immer möglich. Für die Arbeitnehmer und Branchen, die nicht unter einen GAV fallen, gelten die Bestimmungen des OR.

### Was ist das Schweizerische Obligationenrecht und was wird damit geregelt?

Das **Schweizerische Obligationenrecht**, abgekürzt **OR**, ist der fünfte Teil des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB), hat aber die eigene Nummerierung beibehalten. Es enthält obligationenrechtliche Materialien, die jedoch in Sondergesetzen ihre Ergänzung haben. Das OR regelt die obligatorischen, das heisst schuldrechtlichen Beziehungen zwischen Rechtssubjekten. Es enthält die Rechtsgrundlagen über Austausch von Vermögenswerten, Ausgleich bei Schäden (Art. 41 ff.) und ungerechtfertigte Vermögensverschiebungen (Art. 62 ff.). Es besteht aus einem Allgemeinen und einem Besonderen Teil; der Allgemeine Teil (AT) enthält Bestimmungen, die für sämtliche Obligationen gelten, während der Besondere Teil (BT; Art. 184 ff. OR) besondere Vertragsverhältnisse regelt (wie etwa Kauf, Tausch, Miete, Leihe, Darlehen, Agenturvertrag, Ar-

beitsvertrag, Auftrag, Werkvertrag, Anweisung, Bürgschaft usw.). Art. 530 ff. enthalten das Gesellschaftsrecht, wobei auch hier weitere Erlasse (wie beispielsweise die Handelsregisterverordnung usw.) zu beachten sind. An das Gesellschaftsrecht schliesst sich das Wertpapierrecht an.

### Den Einzelarbeitsvertrag (EAV), der für die Mitglieder des AVR massgeblich ist, definiert das Obligationenrecht wie folgt:

- 1 Durch den Einzelarbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Leistung von Arbeit im Dienst des Arbeitgebers und dieser zur Entrichtung eines Lohnes, der nach Zeitabschnitten (Zeitlohn) oder nach der geleisteten Arbeit (Akkordlohn) bemessen wird.
- 2 Als Einzelarbeitsvertrag gilt auch der Vertrag, durch den sich ein Arbeitnehmer zur regelmässigen Leistung von stunden-, halbtage- oder tagesweiser Arbeit (Teilzeitarbeit) im Dienst des Arbeitgebers verpflichtet.

Die Geschäftsleitung wiederum formuliert die Rahmenbedingungen für das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

### Was regelt der Einzelarbeitsvertrag (EAV)?

Im individuellen Arbeitsvertrag (EAV) werden die für die Firma und den einzelnen Arbeitnehmer spezifischen Vertragspunkte geregelt. Im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften besteht

grundsätzlich Vertragsfreiheit. In der Regel genügt es, diejenigen Abmachungen festzuhalten, welche nicht im Gesetz stehen oder – soweit zulässig – davon abzuweichen.

### **Beispiel Probezeit**

Bei Roche ist die Regelung der Probezeit nicht mehr Bestandteil des EAVs. Daher gelten die Bestimmungen nach OR. Diese sagen ganz klar: Drei Monate sind das Maximum.

Die Probezeit ist in Artikel 335b des Obligationenrechts (OR) geregelt. Wurde im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart, so gilt der erste Monat als Probezeit. Während dieser Zeit kann der Vertrag von beiden Seiten mit einer Kündigungsfrist von nur sieben Wochentagen aufgelöst werden. Die Kündigung ist bis zum letzten Tag der Probezeit möglich. Sie gilt allerdings nur dann, wenn der Arbeitnehmer das Kündigungsschreiben noch während der Probezeit erhalten hat. Weil das Gesetz keine Formvorschriften aufstellt, ist auch eine mündliche Kündigung am letzten Tag der Probezeit gültig. Achtung: Während der Probezeit darf der Arbeitgeber mit sieben-tägiger Frist auch dann kündigen, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin wegen Krankheit, Unfall, Militärdienst oder Schwangerschaft nicht arbeiten kann. Danach darf das Arbeitsverhältnis während dieser Sperrzeiten nicht mehr gekündigt werden; eine trotzdem ausgesprochene Kündigung wäre ungültig.

Weil Arbeitnehmer während dieser Zeit schlechter geschützt

sind, erlaubt das Gesetz eine maximale Probezeit von drei Monaten. Durch Einzel- oder Gesamtarbeitsvertrag darf eine kürzere, nicht aber eine längere «Bewährungsfrist» vereinbart werden. Die Probezeit darf verlängert werden, wenn sie einen oder zwei Monate gedauert hat. Gesamthaft darf sie jedoch nicht länger als drei Monate dauern. Verlängert eine Arbeitnehmerin die Probezeit über diese drei Monate hinaus, so gilt ab dem vierten Anstellungsmonat nicht mehr die siebentägige, sondern automatisch die gesetzliche Kündigungsfrist von einem Monat.

### **Wenn Arbeitnehmende krank sind**

Wird nun ein Arbeitnehmer während der Probezeit krank oder muss er in den Militärdienst einrücken, so verlängert sich die Probezeit um die Anzahl der ausgefallenen Arbeitstage. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitnehmer wegen eines Unfalls dem Arbeitsplatz fernbleibt. Wer während der Probezeit ausfällt, hat von Gesetzes wegen keinen Lohnanspruch. Die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Artikel 324a OR setzt nämlich voraus, dass das Arbeitsverhältnis mindestens drei Monate gedauert hat. Viele Betriebe übernehmen den Lohn indessen freiwillig oder haben für ihre Mitarbeitenden eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen.

Wird ein Arbeitsvertrag während der Probezeit aufgelöst und der Arbeitnehmer an der gleichen Stelle mit einem neuen Vertrag angestellt, so darf die Probezeit aus beiden Verträgen zusammen nicht mehr als drei Monate be-

tragen. Anders, wenn der Arbeitnehmer im Unternehmen eine neue Funktion übernimmt: Dann besteht ein echtes Bedürfnis nach gegenseitiger Erprobung. Die Probezeit darf dann auf maximal drei Monate festgesetzt werden.

### **Kündigung vor Stellenantritt?**

Die Frage, ob eine Arbeitgeberin einen neuen Mitarbeiter noch vor dem Stellenantritt entlassen kann und welche Frist sie einhalten muss, wird von den Gerichten unterschiedlich beurteilt. Auf jeden Fall muss sie sich an die siebentägige Kündigungsfrist während der Probezeit halten. Will der Arbeitnehmer eine neue Stelle nicht annehmen, obwohl er den Vertrag unterschrieben hat, so müsste er eigentlich am ersten Arbeitstag kündigen und die sieben Tage «abarbeiten». Das macht aber wenig Sinn. Arbeitnehmer in dieser Situation sollten mit der Arbeitgeberin eine einvernehmliche Lösung suchen. Denn, wer eine Stelle ohne wichtigen Grund nicht antritt, wird womöglich schadenersatzpflichtig. Ein besseres Angebot in einem anderen Unternehmen gilt aber nicht als wichtiger Grund. ■

Astrid S. ZumMallen,  
Standortvertreterin

## Von NAZ über GLAZ zu JAZ (und LAZ?)

Wenn wir in der Roche-Geschichte etwas zurückblicken und dabei die unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle betrachten, so werden wir feststellen, dass sich seit der Einführung der GLAZ (Gleitende Arbeitszeit) doch einiges getan hat. Der Übergang von der Normal-Arbeitszeit (NAZ) zur GLAZ im Jahr 1990 ist den älteren Mitarbeitenden bestimmt noch in guter Erinnerung.

Mit der Einführung verbunden war auch die Blockzeit, welche es dem Mitarbeitenden vorschrieb, innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens von 08:30 bis 11:00 und von 13:35 bis 15:30 unbedingt anwesend zu sein. Die übrigen Stunden konnten dann frei gewählt werden, jedoch sollte eine tägliche Sollzeit von 8 Stunden eingehalten werden. Über- oder Unterschreiten dieser Sollzeit wurden auf einem speziellen Konto geführt, welches jeweils am Monatsende bereinigt wurde. Überstieg dies die Marke von 20 Stunden, wurde abgeschnitten, war der MA im Minus, wurde er vom Vorgesetzten zur Mehrarbeit angehalten. Einige Verbesserungen im Abrechnungsmodus und bei den Absenzregelungen brachte dann die Einführung der Glaz97.

Deutliche Fortschritte waren aber erst Ende 1999 erkennbar, als mit der Einführung der Jahresarbeitszeit (JAZ) ein neues Zeitmanagementsystem zur Verfügung stand. Vorteile waren der bedeutend kleinere administrative Aufwand, was der Entlastung der Mutationsstelle zu Gute kam.

Durch den Wegfall der Blockzeit konnte eine grössere Flexibilität erreicht werden und der Stundensaldo am Monatsende blieb bestehen. Es gestattete dem MA auch die akkumulierten Stunden übers Jahr hindurch zu kompensieren und damit die Präsenzzeit der Arbeit anzupassen. Dies wiederum ermöglichte es, die Zahl der „unproduktiven“ Stunden zum Vorteil der Firma zu verringern.

Es hat sich auch gezeigt, dass im Winterhalbjahr überdurchschnittliche Präsenzzeit zu verzeichnen ist, welche dann im Verlauf des Sommers wieder abgebaut wird.

Absenzen vor der Einführung der JAZ bedurften einer genauen Prüfung durch den Vorgesetzten und das Abteilungssekretariat, bevor diese vielleicht wohlwollend bewilligt wurden. Diesem Umstand wurde mit der Einführung der JAZ ebenfalls entgegengetreten.

Heute, nach über 5 Jahren, haben wir uns an das neue Zeitmanagementsystem gewöhnt, als hätte es nie etwas anderes gegeben. Wenn es richtig eingesetzt und angewandt wird, trägt es einen wesentlichen Anteil zur Erhöhung der Produktivität und der Effizienz bei. Dem Vorgesetzten erlaubt es, das Personal flexibler und wirtschaftlicher einzusetzen. Dem Mitarbeitenden ermöglicht es, seine Arbeitszeit besser einzuteilen und damit seine persönlichen Interessen und die Freizeit effizienter zu gestalten.

Leider kommt es aber auch immer wieder zu Missbrauch und Ausnutzung der vorhandenen Lücken. Diesem Umstand wie auch der Einführung des BBP, welcher eine Obergrenze der akkumulierten Stunden auf 120 vorsieht,

soll nun mit einer Überarbeitung des Reglements Rechnung getragen werden.

Seit einigen Monaten ist ein 20-köpfiges Team dabei, Vorschläge zu erarbeiten und zu prüfen. Mit dabei sind auch Vertreter des AVR und der AK, die versuchen, Entscheidungen so zu beeinflussen und ihr Bestes tun, damit die Interessen aller Mitarbeitenden gewahrt sind. Leider ist es nicht immer möglich, alle Bedürfnisse auf einen Nenner zu bringen, was ab und zu in Kompromisslösungen endet.

Die 5-jährige Erfahrung mit dem bestehenden JAZ-Reglement wie auch der Vergleich mit den Kollegialfirmen und die Berücksichtigung der gesetzlichen Rahmenbedingungen haben wesentlich dazu beigetragen, dass das neue Reglement auf einer fairen und optimalen Basis aufbauen kann.

Wesentliche Änderungen sind im Bereich Absenzen zu erwarten; hier soll die Vielzahl der Absenzgründe auf ein vernünftiges Mass reduziert werden. Die Frage der Reisezeit und der Wochenend- und Feiertagsarbeit waren ebenfalls keine einfachen Themen.

Ich möchte hier nicht weiter vorgehen, da das Reglement noch der endgültigen Bewilligung bedarf und eventuell noch Korrekturen vorgenommen werden, bevor es dann voraussichtlich im 1. Quartal 2006 seine Gültigkeit erlangt.

Erlauben Sie mir noch ein paar Gedanken zum letzten Thema, der Lebensarbeitszeit (LAZ).

Wenn Sie den Bericht „Erwerbsleben ab 55 – Ende der Gemütlichkeit?“ in unserer letzten Info gelesen haben, wird Ihnen dieses Thema nicht mehr so abwegig erscheinen wie noch vor ein paar

Jahren.

„Bei Roche wird es keine Vorruhestandsregelungen bzw. angeordnete Frühpensionierungen mehr geben“, und „die Roche-Pensionskasse ist auf ein Rentenalter von 65 Jahren angelegt“, das sind die Worte der Geschäftsleitung. Kann man sich da nicht fragen, ob es eventuell Sinn machen würde, eine Lebensarbeitszeit einzuführen und damit diesem bitteren Umstand etwas mehr Geschmack zu geben? Ganz abwegig sind die Gedanken nicht und der AVR wird sich auch einmal mit diesem Thema befassen. Ob wir die LAZ jemals erleben werden ist, wie alles, immer nur eine Frage der Zeit. ■

Roland Frank, Präsident

## AVR- Novemberparty 2005

Es war wieder einmal soweit. Nach langen Vorbereitungen fand am 11.11.2005 die AVR-Novemberparty unter dem Motto „Tessiner Abend“ statt. Nach einem geselligen Empfang wurde um 20 Uhr das Buffet eröffnet. Da die Anzahl der Anmeldungen limitiert war, gab es keine grösseren Wartezeiten, so dass keiner allzu lange unter einem knurrenden Magen leiden musste. Das von der Taverio angerichtete Buffet mit den Vorspeisen und Hauptgerichten war wie immer üppig und liess keine Wünsche offen. Frisch gestärkt ging es dann auf die Tanzfläche. Es wurde mal schnell, mal langsam das Tanzbein geschwungen, obwohl der Platz oft knapp war. Es ist immer wieder schön zu sehen, dass es die Gäste nicht auf den Stühlen hält. Im Saal Süd spielte die Roche-bekannte Band „Royal Selection“ und im Saal Nord zum ersten Mal die Band „Dean“, welche einen fetzigen Sound zu Gehör brachte.

Nach 1 1/2 Stunden Tanz gab es dann noch einen kleinen Nachschlag: Das Dessertbuffet wurde aufgetragen. Nicht einfach so, sondern im Dunkeln und - wie auf dem „Traumschiff“- mit Feuerzauber und Eisskulpturen. Die Überraschung kam an und es gab rauschenden Beifall.

Und nach kürzester Zeit war es „abgeräumt“ – das Tanzen macht doch hungrig.

Dann gab es auch noch eine zweite Überraschung. Es wurde pro Saal ein Rundflug verlost. Zwei Gäste dürfen sich nun mit einer Begleitperson in die Luft begeben.

Nach ein paar Tanzeinlagen war die AVR-Novemberparty dann um 1 Uhr (schon) fertig.

Es gab zum Glück keine Probleme und so bleibt die Party hoffentlich in guter Erinnerung. Die Taverio hat beim Ablauf und beim Essen einmal mehr ihr Können gezeigt, es gab durchweg nur Lob. Ich bedanke mich bei allen Beteiligten und bei den Gästen, die diese Party zum Erfolg gemacht haben. ■

Alf Willmann  
Ressort Anlässe



*gemeinsam, aktiv, stark*

## For Members only Spezialangebote für AVR-Mitglieder

Seit Januar 2005 gibt es für AVR-Mitglieder spezielle Angebote im Bereich „Gesundheit und Erholung“. Zahlreiche äusserst positive Mails und Gespräche bestätigen uns, dass diese Angebote einem grossen Wunsch unserer Mitglieder entsprechen. Bereits in den ersten Monaten haben mehrere hundert Mitglieder von diesen Angeboten profitiert.

Es freut uns, Ihnen heute eine Übersicht der aktuellen Angebote vorstellen zu können.

### Ski-Tageskarten im Jungfrau-Gebiet



Jeder Skifan kennt sie bestimmt, die Skigebiete Grindelwald-First, Kleine Scheidegg-Männlichen und Mürren-Schilthorn mit den 45 Sportbahnen und 213 km präparierter Pisten. Zudem gibt es 100 km Wanderwege, 50 km Schlittelwege und 40 km Langlaufloipen

Mit dieser wunderbaren Region haben wir folgende Vereinbarung getroffen:



**CHF 12.- Ermässigung auf Tageskarten für Erwachsene. Sie bezahlen z.B. fürs Gebiet Grindelwald-Wengen oder Mürren-Schilthorn nur CHF 44.- statt CHF 56.- (= 21% Rabatt)**

Diese Ermässigung gilt für AVR-Mitglieder und eine erwachsene Begleitperson.

Auf unserer Homepage [www.avroche.ch](http://www.avroche.ch) muss unter der Rubrik „Vergünstigungen“ ein Gutschein ausgedruckt werden. Der ausgefüllte Gutschein kann ausschliesslich an folgenden Bahnhöfen eingelöst werden (und wirklich nur dort!): Interlaken Ost, Grindelwald Dorf, Grindelwald Grund, Lauterbrunnen.

Zusammen mit dem Gutschein muss der AVR-Mitgliederausweis sowie der Roche-Personalausweis vorgelegt werden.

Übrigens erhalten Kinder von 6-15 Jahren jeden Samstag eine Gratis-Tageskarte, wenn mindestens ein Elternteil die gleiche Karte kauft (Ausweispflicht für Familienzusammengehörigkeit). Die Aktion gilt für die ganze Wintersaison 2005/2006.

Weitere Informationen zum Jungfrau-Gebiet:

[www.jungfrauwinter.ch](http://www.jungfrauwinter.ch)

### „Wellness + Sport“ - Kurse der Migros Klubschule Basel

Die Migros Klubschule Basel bietet im Bereich „Wellness und Sport“ sehr viele attraktive Kurse an. U.a. Aerobic, Fitness, Yoga, Qi Gong, Autogenes Training, Aikido, Sportmassagen, Rückengymnastik, Aqua Fit, Tanzkurse. Diese Kurse werden von erfahrenen und kompetenten Leitern durchgeführt.

Der AVR hat mit der Klubschule folgende Vereinbarung getroffen:

**CHF 10.- Ermässigung auf sämtliche Kurse der Migros Klubschule Basel im Bereich „Wellness + Sport“.**

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

Diese Aktion dauert bis Dezember 2006.

Weitere Informationen über Kursangebote: [www.klubschule.ch](http://www.klubschule.ch)



### Vergünstigungen in Fitnesszentren

Vor drei Jahren hat der AVR mit folgenden vier Fitnesszentren spezielle Konditionen ausgehandelt: „John Valentine Fitness Club“, „City Sports Club“ und „Fitorama“ in Basel sowie dem „Fit it“ in Kaiseraugst. Diese Vereinbarungen bleiben weiterhin gültig.

Bitte eine Kopie des Vertragsabschlusses und des Zahlungsbe-

legs sowie der Angabe eines Kontoverbindung an das AVR-Sekretariat (Bau 49/2.118) senden.

Neu haben wir ebenfalls mit dem M Wellness Parc an der Heuwaa-ge eine Vereinbarung getroffen. Der M Wellness Parc hat ein grossartiges Trainings- und Entspannungsangebot auf über 4000 m<sup>2</sup> im Zentrum von Basel. In den drei Bereichen Fitnessare-na, Bäderwelt und Saunaland-

schaft werden Sie sich rundum wohl fühlen.

Dieses Angebot gilt leider nicht für unsere pensionierten Mitglieder. Pensionierte haben u.a. die Möglichkeit, die Jahreskarte „zeitlimitiert“ für CHF 750.- zu beziehen.

Dieses Angebot gilt bis Dezember 2006.

Weitere Informationen zum M Wellness Parc:

[www.wellnessparc.ch](http://www.wellnessparc.ch)

**Zudem vergütet der AVR jedem Mitglied CHF 100.-, wenn bei einem anerkannten Fitnesszentrum in der Schweiz, Deutschland oder Frankreich ein Jahresvertrag abgeschlossen wird.**

(Die Mitgliedschaft im AVR muss aber vor dem 1. Juli 2005 erfolgt sein).

**Jahreskarte „unlimitiert“, exkl. Kurse CHF 920.- statt CHF 1020.-  
Jahreskarte „unlimitiert“, inkl. Kurse CHF 1'170.- statt CHF 1'270.-**



## Folgende beste- hende Aktionen laufen vorerst bis Juni 2006 weiter:

### Sole Uno - Kurzentrum Rheinfelden

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

Weitere Informationen zum  
Sole Uno: [www.kurzentrum.ch](http://www.kurzentrum.ch)

### Cassiopeia – Therme Badenweiler

**Tageskarte:  
EUR 5.90 statt EUR 9.90  
(= 40.4% Ermässigung).**

Weitere Informationen zur Cas-  
siopeia: [www.badenweiler.de](http://www.badenweiler.de)  
Für die Sauna und das Römisch-  
Irische Bad muss zusätzlich be-  
zahlt werden.

### Laguna Badeland in Weil am Rhein

**Tageskarte Mo-Fr:  
EUR 6.- statt EUR 10.-  
(= 40% Ermässigung)**

**Tageskarte Sa-So :  
EUR 6.50 statt EUR 10.50  
(= 38% Ermässigung)**

### Sauna Parc

**Tageskarte  
Mo-Fr: EUR 11.50  
statt EUR 15.-  
(= 23.3% Ermässigung)**

**Tageskarte Sauna Parc  
Sa-So : EUR 14.-  
statt EUR 17.50  
(= 20% Ermässigung)**

**Eintrittspreise inklusive  
Laguna Badeland**

Weitere Informationen zum  
Laguna-Badeland:  
[www.laguna-badeland.de](http://www.laguna-badeland.de)

Die Ermässigungen für die Ther-  
malbäder gelten für AVR-Mit-  
glieder sowie eine Begleitperson.  
An der Kasse muss jeweils der  
AVR-Mitgliederausweis sowie der  
Roche-Personalausweis vorge-  
legt werden. Die Ausweise sind  
selbstverständlich nicht übertrag-  
bar und gelten nur für die Per-  
son, auf deren Namen sie ausge-  
stellt sind.



## Wellness-Angebot für unsere Rentner mit bis zu 60% Rabatt

Der AVR plant im 2006 Gesundheitstage in Basel und Kaiseraugst durchzuführen. An diesen Gesundheitstagen werden aus organisatorischen Gründen nur aktive Roche-Mitarbeitende teilnehmen können. Darum haben wir mit dem Ferienclub Privilege der Sunstar Hotelgruppe ein spezielles Angebot für unsere Rentner ausgearbeitet:

Einmaliger Kennenlernurlaub in einem 4-Stern Sunstar Hotel in Arosa, Davos, Flims, Klosters, Lenzerheide, Grindelwald oder Wengen mit bis zu 60% Rabatt.

Gekauft werden muss ein Hotelgutschein für CHF 295.-. Dieser Gutschein, welcher 24 Monate gültig ist, berechtigt zu einem Aufenthalt über 6 Tage/5 Nächte im Doppelzimmer für 2 Personen in einem Sunstar Hotel Ihrer Wahl (Weihnachten/Neujahr ist nicht möglich). Während des Aufenthaltes müssen alle Personen im Hotel jeweils Frühstück und Abendessen (4 Gang-Wahlmenu) zu den offiziellen Listenpreisen einnehmen (58.- CHF pro Tag und Person, Kinder unter 6 Jahren sind gratis, Kinder von 6-11 Jahre haben 50% Rabatt). Die Übernachtungen von bis zu 2 Kindern im Doppelzimmer der Eltern/Grosseltern sind kostenlos. Die Hotelgutscheine sind limitiert und können nur bei Herrn Hans Leeb unter Tel. +43 650 54 37 811 oder unter der E-Mail Adresse: leeb.hp@gmx.ch bezogen werden.

Eine Überprüfung, ob die Person Rentner und AVR-Mitglied ist, wird stattfinden.

Weitere Informationen zu den Sunstar Hotels: [www.sunstar.ch](http://www.sunstar.ch)

### Vergünstigungen bei Rechtsschutz- und Sachversicherungen

Die Verhandlungen sind kurz vor dem Abschluss und der AVR ist bestrebt, ab Anfang 2006 im Rahmen von Vergünstigungsverträgen den AVR-Mitgliedern Rechtsschutz- und Sachversicherungen mit einem Spezialrabatt vermitteln zu können. Interessenten können sich voraussichtlich ab Januar 2006 auf unserer Homepage über entsprechende Angebote informieren. ■

Rolf Baumgartner,  
Standortvertreter

#### Gesamtkosten für 2 Erwachsene 6 Tage/5 Nächte:

**Hotelgutschein: CHF 295.- bei Bestellung zahlbar**

**Frühstück /**

**Abendessen:**

**CHF 580.- im Hotel zahlbar. 2 x 58.- CHF x 5 Tage**

**Gesamtkosten**

**CHF 875.- (+ örtliche Kurtaxe)**



Impressionen rund um die Fitnessangebote



## Circus Nock

Am 24. September war es wieder soweit. Circus Nock öffnete sein Zelt für die traditionelle Kinder-Gratis-Extravorstellung der Basler Chemiefirmen.

Die Kinder der Angestellten von Ciba SC, DSM, Friedrich-Miescher-Institut, Novartis und Roche strömten auf die Rosentalanlage. Ab 13 Uhr öffnete der Zirkuszoo und eine halbe Stunde später füllten sich die Ränge. Wir Helfer von DAV (DSM Angestellten Vertretung) und AVR kontrollierten zusammen mit dem Zirkuspersonal die Tickets und passten im Zelt auf, dass die erwartungsfreudigen Kleinen nicht auf den Bänken herumturnten. Draussen vor dem Eingang wurden noch die letzten Er-

wachsenentickets an Eltern verkauft, die keine der raren Erwachsenenentickets im Vorverkauf bekommen hatten, aber trotzdem ihre Sprösslinge begleiten wollten.

Um 14 Uhr hiess es: "Manege frei!"

Es begann ein abwechslungsreiches, unterhaltsames und lustiges Programm, unterbrochen von einer kurzen Pause. Endlich konnte der Durst gestillt oder an der Zuckerwatte genascht werden! Raubtierfütterung...

Unterdessen wurde der Gitterkäfig für die echten Tiger aufgebaut und das zweistündige Programm nahm seinen Fortgang. Zum Finale versammelten sich alle Artisten in der Manege und wurden mit einem langen, herzlichen Applaus verabschiedet. Begeisterte Kinder und zufriede-

ne Eltern erlebten einen sehr schönen Nachmittag. Auch für uns Helfer verlief der Anlass problemlos. Die bereitstehenden Kollegen von Johnson Controls und ihr Sanitätsfahrzeug wurden glücklicherweise nicht benötigt.

Im Anschluss waren wir Helfer uns einig. Auch 2006 soll diese Kindervorstellung der Kollegialfirmen wieder stattfinden. Wir freuen uns darauf!

Herzlichen Dank an die Firmen, die mit ihrer Unterstützung diesen Anlass ermöglichen. ■

Hans Sucker, Standortvertreter  
Ernst Schaffter, Vizepräsident

Copyright der Fotos:  
Peter Schnetz



## AVR-Grillparty

Auch in diesem Jahr wurde die schon zur Tradition gewordene AVR-Grillparty durchgeführt. Neben dem Vorstand und den Beiräten werden jeweils auch all jene Personen eingeladen, die ausserhalb des Vorstandes für den AVR tätig sind. Mit diesem Anlass möchte der AVR-Vorstand den zahlreichen fleissigen Helferinnen und Helfern danken, welche im Hintergrund viel für den AVR leisten.

An einem schönen und warmen Abend des Sommermonats August machte sich eine fröhliche

Schar auf den Weg ins Dorf- und Rebbaumuseum Riehen, wo dank einer fachkundigen Führerin so manches über den lokalen Rebbau zu erfahren war. Im Anschluss daran ging es weiter zum geselligen Beisammensein in die Eisweiherhütte in Riehen. Bei grilliertem Fleisch, schmackhaften Salaten, einem guten Glas Wein und leckerem Dessert (auf Wunsch von Ernst...) haben alle einen gemütlichen Sommerabend genossen. ■

Angela Losada,  
Standortvertreterin



## AVR-Vorstand

Name	Vorname	Abteilung	Bau/Raum	Telefon	Funktion/Standort
<b>Geschäftsführender Vorstand</b>					
Frank	Roland	PTSC	657/24.010	88106	Präsident
Schaffter	Ernst	PRBD-CM	92/7.64A	84424	Vizepräsident
Pantze	Dr. Michael	PRBN-D	69/103	84316	Kassier
Hess	Beat	PRBF	70/138	85068	Beisitzer
<b>Beisitzer</b>					
Jossevel	Marcel	PSTU-H	74/28	85497	Beisitzer
Weirich	Dr. Günter	DI	654/503	86739	Beisitzer
<b>Standortvertreterinnen und -vertreter</b>					
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	49/3.022	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	009/677	85891	Kaiseraugst
<b>Sektionspräsidenten</b>					
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
<b>Pensioniertenvertreter</b>					
Schätti	Erich	Im Junkholz 44		061-811 28 80	4303 Kaiseraugst
<b>Beiräte</b>					
Gruber	Felix	PRBD-CM	92/1.36A	82591	Basel
Handschin	Dr. Jürg	PDOH	15/3.070	87811	Basel
Wohlgemuth	Michael	PGIC	74/3W.318	74444	Basel
<b>Sekretariat</b>					
May	Yvette	PSHD	49/2.118	86421	Fax 8 50 32
<b>Besondere Dienstleistungen</b>					
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 : <a href="http://www.avroche.ch">www.avroche.ch</a>	

## 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**

