

Damit die Chemie stimmt – Siebzig Jahre AVR

Am 19. Januar 1950 gründen rund hundert Angestellte der Firma F. Hoffmann-La Roche im kleinen Festsaal des Stadtcasinos Basel den «Angestellten-Verband der F. Hoffmann-La Roche & Co., Aktiengesellschaft, Basel». Ziel des neuen Verbands ist die engere Verbundenheit unter den Angestellten, aber auch ein besserer Kontakt zur Geschäftsleitung. Der jährliche Mitgliederbeitrag beträgt 6 Franken.

Neben dem Angestellten-Verband (AV) gibt es bereits die Betriebsangestellten-Vereinigung und die Vereinigung der Akademiker. Auch die Arbeiterkommission Roche (AKR) existiert, zudem seit 1935 der Sportclub Roche. Von Anfang an gilt es, den Kontakt zu den Mitgliedern, der Direktion und den anderen Hausverbänden zu pflegen. Dies unter anderem mittels der Zeitschrift «Das Molekül», welche die Hausverbände der Chemischen Industrien Basel im Jahr 1949 gemeinschaftlich gegründet haben.

Der neue Verband arbeitet im Milizsystem. Im Protokoll der Generalversammlung 1951 wird festgehalten, dass es keine Vergütungen für Vorstandsmitglieder gibt, da «der Grundsatz der ehrenamtlichen Funktion des Vorstandes nicht beeinträchtigt werden dürfe».

Ein erster Erfolg, zusammen mit den anderen Hausverbänden, ist der Abschluss einer Frauen- und Kinderunfallversicherung. Ab 1952 gibt es, auf Antrag des AV, die Teuerungszulage. Ein wichtiger Berührungspunkt zwischen Firma und Angestelltenverband ist die betriebliche Pensionskasse.

Die Arbeiter-Pensionskasse

1960 wird die Arbeiter-Pensionskasse (PK) II gegründet. Der Stiftungsrat setzt sich aus sechs Mitgliedern seitens der Firmenleitung und drei Mitgliedern der AKR zusammen. Erst ein neues Reglement von 1964 sieht eine geänderte Zusammensetzung vor: Neu werden sechs Mitglieder vom Arbeitgeber, drei von der AKR Basel, eines von der AKR Sisseln und drei vom AV bestimmt. Der Präsident wird vom Arbeitgeber, der Vizepräsident von den Arbeitnehmervertretern ernannt.

Gesellschaftliches Leben, soziale Anliegen

Auf der anderen Seite kümmert sich der Verband um kulturelle und gesellschaftliche Anlässe, er schafft attraktive Angebote für seine Mitglieder. So organisiert er unter anderem gemeinsame Ausflüge oder vermittelt vergünstigte Einkaufsmöglichkeiten. Ermässigte Theaterkarten ergänzen das Programm.

Anfang 1953 hat der AV fast zweihundert Mitglieder, mehr als die Hälfte der kaufmännischen und technischen Angestellten gehören ihm an.

Auf Veranlassung des AV führt die Firma Verbesserungen ein: Die Monatsgehälter werden neu in der Nähe des Arbeitsplatzes ausbezahlt, so dass Arbeitnehmende nicht mehr im Verwaltungsgebäude Schlange stehen müssen. Erstmals kann auch

ein Kollektivvertrag für eine Spitalversicherung abgeschlossen werden, ebenso eine Zusatzversicherung für Kinderlähmung.

Doch der Blick des AV richtet sich nicht nur auf Innerbetriebliches. Er organisiert beispielsweise 1956 eine Hilfsaktion für die Hinterbliebenen einer Grubenkatastrophe in Belgien und initiiert eine Patenschaft für Geflüchtete aus Ungarn.

1957 gerät der AV in eine Krise. Die Mitgliederzahl stagniert, das Interesse an gemeinsamen Veranstaltungen schrumpft. An der GV von 1958 wird die Auflösung des Verbands diskutiert. Dabei gibt es eine Reihe von wichtigen Themen, für die sich der AV weiterhin einsetzt, wie das Ferienreglement, die Gestaltung der Arbeitsräume, eine angemessene Kantine.

Roche weltweit erfolgreich

Die Fünfzigerjahre sind für die Firma Zeiten weltweiter Expansion. 1952 führt Roche Rimifon ein, das erste wirksame Mittel gegen Tuberkulose. Die Firma expandiert, kauft andere Firmen auf, diversifiziert die Produktpalette. Die Zahl der Mitarbeitenden in der Region Basel steigt auf annähernd dreitausend. Vierhundertfünfzig Angestellte sind Mitglieder des AV. Damit darf der Verband nun offiziell im Namen der Roche-Angestellten sprechen.

Im Zusammenhang mit der Betriebskantine wird die Idee eines «Wohlfahrtsgebäudes» diskutiert, welches auch eine Freizeitwerkstatt enthalten soll. Eng ist die Zusammenarbeit mit der Betriebsangestellten-Vereinigung. Eine Zusammenlegung der beiden Organisationen drängt sich auf. 1959 feiert «Das Molekül» sein zehnjähriges Bestehen. Des Öfteren befasst sich die Zeitschrift mit Themen wie Personalführung, welche die mittleren und oberen Kader betreffen. Doch diese sind nicht Mitglieder des AVR und werden mit der Zeitschrift nicht erreicht. Eine neue Hauszeitschrift wird ins Auge gefasst. Ab 1961 erscheint vierteljährlich die „Roche-Zeitung“, welche auch der Direktion und den Verwaltungsratsdelegierten zugestellt wird. Ab Februar 1962 stellt die Geschäftsleitung eigens dafür einen Redaktor ein.

Gegenüber der Firmenleitung äussert der AVR den Wunsch, Kurse in Personalführung für Vorgesetzte und in Teamwork für Mitarbeitende einzurichten. Denn, so heisst es: «Die Chemie stimmt nicht».

Immer drängender stellt sich das Problem der fehlenden Parkplätze. Als im Jahr 1967 mit dem Aushub für das Personalhaus begonnen wird, sehen die Planungen neunhundsiebzig unterirdische Einstellplätze vor.

Pensioniertenanlässe

Der Anfang der Sechzigerjahre ist geprägt unter anderem durch eine starke Inflation. Die Pensionierte sind von ihr am stärksten betroffen, eine automatische Rentenanpassung an die Teuerung wird von der Geschäftsleitung aber abgelehnt. Die Firma macht weiterhin gute Geschäfte, so kommen wenigstens viele Angestellte in den Genuss von Lohnerhöhungen und Gratifikationen.

Der AVR nimmt sich der Pensionierten an, indem er einmal jährlich einen Ausflug für sie organisiert. Dieser wird von der Firma grosszügig unterstützt. Hier wird der Grundstein gelegt für die noch heute beliebten Pensioniertenanlässe.

Bezahlbare Wohnungen

Ab Januar 1963 gibt es bei Roche nur noch Arbeiter und Beamte, keine Betriebsangestellten mehr. Mit dem neuen Beamtenstatus erhöht sich die Mitgliederzahl des AVR von rund fünfhundert auf über siebenhundert, was für den Vorstand erhebliche Mehrarbeit bedeutet.

Die Frage nach bezahlbarem Wohnraum beschäftigt auch die Roche-Angestellten. Die Mietzinse steigen, es herrscht Wohnungsknappheit. Das vom AVR angeregte Projekt, preiswerte Wohnungen für Mitarbeitende zu bauen, nimmt schliesslich Gestalt an: 1971 wird dem AVR und der AKR das Projekt Liebrüti / Junkholz in Kaiseraugst präsentiert. Hier entstehen innerhalb von fünf bis zehn Jahren neunhundert Wohnungen. Der AVR befürchtet, dass die Wohnungen zu teuer werden könnten, was sich zum Teil bestätigt.

Anfang der 70er Jahre kann der AVR mit verschiedenen Versicherungen Kollektivverträge abschliessen für Krankheit, Unfall, Spitalkostenzusatz, Motorfahrzeuge etc.

Mit den steigenden Mitgliederzahlen wird auch die Kommunikation schwieriger. Der AVR organisiert sich neu und benennt aus den Reihen des Vorstandes Gruppenvertreter (heute: Standortvertreter), die in den einzelnen Abteilungen den engen Kontakt zu den Mitgliedern pflegen.

Interne Weiterbildung

1968 beträgt der Mitgliederbeitrag acht Franken. Die Zahl der Mitglieder wächst weiter. Doch stellt der Vorstand einen Paradigmenwechsel fest. Während sich die Mitglieder früher stärker dafür interessiert hätten, welche Anliegen der Verband bei der Geschäftsleitung durchsetzen könne, stehe heute der persönliche Vorteil im Vordergrund. Viele der ausgehandelten Angebote kämen allen Mitarbeitenden zugute, so gebe es wenig Anlass für eine AVR-Mitgliedschaft.

Der AVR treibt das Anliegen nach beruflicher und allgemeiner Weiterbildung voran. Die Geschäftsleitung stellt sich auf den Standpunkt, Weiterbildung sei persönliche Sache der Mitarbeitenden. Auf weiteren Druck stellt Roche schliesslich einen Bildungsdirektor ein. Daraus entwickelt sich das heute bestens ausgebaute firmeninterne Bildungswesen.

Von der Zeitung zum Newsletter

Zum 75. Jubiläum der Firma im Mai 1971 wird das neue Personalhaus eröffnet. Es handelt es sich, wie der AV befriedigt feststellt, nicht bloss um eine «Futterstätte» für Aktive und Pensionierten. Vielmehr sei es ein Ort, der auch als Begegnungsstätte diene. Das Jubiläum wird mit einem grossen Fest begangen.

Ende 1972 kann der AVR mit der Grütli-Krankenversicherung eine kollektive Krankenversicherung aushandeln. Die Roche schenkt ihren Mitarbeitenden eine Zusatzversicherung für grosse Risiken.

Nach der Fusion mit Ciba-Geigy wird «Das Molekül» eingestellt. Der AVR initiiert ein neues Organ und verteilt ab Anfang 1974 die «AVR-Rundschau». Diese ist beliebt, wird jedoch schon nach vier Jahren durch die kostengünstigeren «AVR-Informationen» ersetzt. Ende der Neunzigerjahre schaltet der AVR seine erste Website auf. Ab 2013 dann erscheint der «AVR-Newsletter» in deutscher und englischer Sprache, versendet per E-Mail an die gesamte lokale Belegschaft.

Salamiverein

1975 geht als Jahr der weltweiten Rezession in die Geschichte ein. Unter anderem machen sich die Folgen der sogenannten Ölkrise bemerkbar. Diese führt zu Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit, Entlassungen und Stilllegungen.

Vor Weihnachten 1975 verkauft der AVR im Rahmen seiner ermässigten Angebote anderthalb Tonnen Salami. Aus dieser Zeit stammt wohl die abschätzigste Bezeichnung des AVR als «Salami-Verein».

Grundsatzvereinbarung

Am 1.10.1975 unterzeichnen der AVR und die Geschäftsleitung eine erste Grundsatzvereinbarung. Der AVR gilt als zuständiger Gesprächspartner für die Mitarbeitenden im EAV. Es wird ihm das Recht der innerbetrieblichen repräsentativen Mitbestimmung eingeräumt.

Doch der AVR macht sich keine allzu grossen Illusionen über den Wert dieser Vereinbarung: «Für uns ist sie nicht Endpunkt, sondern ein Basisvertrag, der nun mit Inhalt gefüllt und ausgebaut werden muss», hält er fest, «Mitbestimmung im Sinne einer Demokratisierung der Wirtschaft kann nicht von heute auf morgen realisiert werden.»

Seveso

Am 10. Juli 1976 ereignet sich unweit von Seveso in Italien ein verheerender Unfall. Infolge einer Explosion in der chemischen Fabrik ICMESA (einer Gesellschaft der Roche-Tochter Givaudan) bildet sich eine giftige Dioxinwolke. Sie bildet eine Gefahr für Ungeborene und Tiere, führt zu Missbildungen und dauerhaften Organschäden, verseucht grossflächig den Boden. Zunächst verschweigt Roche das Entweichen von Dioxin. Einundvierzig Fässer mit hochgefährlichen Rückständen werden in Richtung Frankreich transportiert, wo sie entsorgt werden sollen. Ihre Spur verliert sich jedoch an der Grenze zu Frankreich – die Fässer werden erst 1983 in einem nordfranzösischen Dorf wiedergefunden und zur Vernichtung nach Basel überführt.

Als Reaktion auf die Katastrophe erlässt die Schweiz ein wirksames Umweltschutzgesetz. Die Informationspolitik von Roche wird weitgehend verbessert. Eine «Kommission für betrieblichen Gesundheitsschutz» nimmt ab 1981 ihre Arbeit auf. In ihr hat der AVR ein Mitspracherecht. Das Gremium wird später in «Kommission für betrieblichen Gesundheits- und betrieblichen Umweltschutz»

(KGU) umbenannt. Die Delegierten des AVR und der AKR setzen sich dafür ein, dass die Arbeitsbedingungen im Betrieb stetig verbessert werden.

Die Firma gerät in eine schwierige Lage, sie verliert an Ansehen, der Umsatz geht massiv zurück. Der neue Roche-CEO kehrt ab 1978 mit eisernem Besen. Er kürzt Personalkosten, streicht 14% der Stellen.

Ferienregelung

Ab 1981 haben Roche-Angestellte Anspruch auf vier Wochen Ferien, über Sechzigjährige auf sechs Wochen. Den Regelungen gehen langjährige Verhandlungen zwischen dem AVR und der Geschäftsleitung voraus.

Gestaffelte Arbeitszeit wird ab dem 1. April 1981 in fast allen Bereichen eingeführt. Auf die Jahresarbeitszeit müssen die Angestellten allerdings noch bis 1999 warten.

Verwaltungskostenanalyse

Von 1982 bis 1983 führt die Roche eine Verwaltungskostenanalyse durch, aufgrund derer etliche Angestellte ihren Arbeitsplatz verlieren. Der AVR ist in die über ein Jahr dauernde Analyse mit einbezogen und kann vielen Betroffenen helfen.

Dem AVR gelingt es, weitere Verbesserungen auszuhandeln: Eine neue Teuerungsausgleichsregelung, Familienzulage, Erhöhung der Kinderzulage, zusätzliche freie halbe Tage und eine neue Regelung für Reisemarken.

1986 wird eine Firmenumstrukturierung eingeleitet. Die einzelnen Sparten werden zu Divisionen zusammengefasst.

Ende 1992 kündigt der AVR den Vertrag mit der Grütli-Krankenkasse. Ein neuer Kollektivvertrag kann mit der Artisana abgeschlossen werden, 6400 Versicherte schliessen sich der Kasse an.

Die Chemie-Branche klagt über hohe Forschungskosten in der Schweiz. Die weltweit zunehmende Regulierung im Gesundheitswesen macht ihr zu schaffen sowie der durch Generika erzeugte Druck auf Margen. Die grossen Basler Chemiefirmen wollen die Teuerung künftig nicht mehr ausgleichen.

Interne Revolution beim AVR

1992 gibt es eine kleine Revolution im AVR. Der Vorstand bekundet zunehmend Mühe mit dem Führungsstil des damaligen Präsidenten. Es kommt zum Rücktritt von mehreren Vorstandsmitgliedern. Versuche, das Vertrauensverhältnis wiederherzustellen, scheitern. Schliesslich verabschiedet sich der Präsident. Auf einer rasch einberufenen ausserordentlichen Generalversammlung am 29. April 1992 fordern Mitglieder, die Hauptziele des AVR klar zu definieren und in den Statuten zu verankern.

Grösster Personalabbau der Geschichte

1994 ist der AVR mit dem bisher grössten Personalabbau in der Geschichte der Firma konfrontiert: Mehrere hundert Stellen gehen verloren. Roche übernimmt die

amerikanische Firma Syntex Corp. Mit diesem Schritt, hält ein Zeitgenosse fest, werde «die Amerikanisierung von Roche» eingeläutet. Der AVR kümmert sich um Ausarbeitung eines fairen Sozialplans, der auch für Betroffene einer Reorganisation in Sisseln gilt.

Am 12. April 1994 wird eine neue Grundsatzvereinbarung zwischen Roche und dem AVR unterzeichnet. Diese wird erst 2015 erneut überarbeitet.

Frauenpräsidium

Der Einfluss des AVR bei den Lohnverhandlungen ist nach wie vor gering. Immerhin darf er seine Ideen einbringen. Die Firma setzt die durchschnittliche Lohnerhöhung für 1995 auf 1.5% fest, was für viele Mitarbeitende einen Kaufkraftverlust bedeutet.

1996 feiert Roche das grosse Jubiläum: «Die ersten 100 Jahre.» Der Präsident des AVR erinnert daran, dass der Wert der Firma sich auch an motivierten, qualifizierten, zufriedenen Mitarbeitenden messe. Es seien allerdings berechtigte Zweifel angebracht, ob die Firmenleitung das auch so sehe. Die Lohnerhöhung für 1997 beläuft sich auf durchschnittlich 1.3%. Gleichzeitig beträgt der Reingewinn der Firma pro Mitarbeiter weltweit 90'000 CHF, rechnet der AVR vor.

Der Abschluss eines günstigen Kollektivvertrags mit einer Krankenkasse gehört weiterhin zu den Dienstleistungen des AVR. Im Spätsommer 1995 wechseln die Versicherten von der Artisana zur ÖKK.

1998 wird der AVR-Vorsitz zum ersten Mal von einer Präsidentin geführt.

Im Januar 1999 werden die Renten dank der Arbeit des AVR um 2% erhöht. Für die Aktiven soll sich die Rentenleistung dauerhaft verbessern.

Sparte Diagnostica

Am 1. September 1969 hat Roche die Firma ERA AG (Elektromedizin und Respirator AG) in Zug mit 58 Mitarbeitenden von der Tegimenta AG erworben. 1971 übernimmt die F. Hoffmann-La Roche AG anlässlich einer Kapitalerhöhung die Aktienmehrheit der Tegimenta AG. 1972 erfolgt der Umzug von Zug nach Rotkreuz an den heutigen Standort. 1996 wird die Firma in Roche Diagnostics Instrument Center umbenannt. Im Rahmen der neuen Organisation von Roche Diagnostics wird der Standort Rotkreuz zum «Center of Excellence» für Forschung, Entwicklung und Produktion von Analysensystemen sowie Labornetzwerken.

Im Jahr 2000 wird die AVR Sektion Innerschweiz in Rotkreuz in der Sparte Diagnostica gegründet.

Ab 2006 erfolgt der stetige Ausbau zum derzeit bestehenden Standort mit fast 2'500 Angestellten. Roche Diagnostics International AG, wie sich der Standort fortan nennt, ist einer der Hauptstandorte der Division Diagnostics und der weltweit führende Anbieter von diagnostischen Systemlösungen für Kliniken, Labors und Arztpraxen.

Abbruch der Salärverhandlungen

Im Jahr 2000 feiert der AVR sein 50-Jahre-Jubiläum. Die Roche Geschäftsleitung beteiligt sich mit 80'000 CHF an den Feierlichkeiten. Doch kündigt die Firma im gleichen Jahr drastische Sparmassnahmen mit entsprechendem Stellenabbau an. In diesem Jahr bricht der AVR die Salärverhandlungen mit der Geschäftsleitung zum ersten Mal ab. Grund ist die mangelnde Gesprächsbereitschaft seitens des Arbeitgebers über eine direkte Erfolgsbeteiligung der Mitarbeitenden.

Neu können Pensionäre mit einer Begleitperson zu gleichen Bedingungen wie aktive Mitarbeitende in den Personalrestaurants der TAVERO zu Mittag essen. Die Bezüge der Pensionäre werden erhöht, für die Aktiven wird die Verzinsung des Alterskapitals eingeführt.

Bussen in EU und USA

2001 wird zum schwierigen Jahr für die Mitarbeitende und den AVR. Die Dotcom-Blase an der Börse platzt, die Einführung neuer Medikamente gelingt nicht wie geplant. Hinzu kommt ein Kartellverfahren der Europäischen Union wegen Preisabsprachen beim Vertrieb von Vitaminen. Roche wird mit 462 Mio. € gebüsst. Hohe Strafzahlungen gibt es auch in den USA: 2.5 Mia. \$. Zwei Roche-Manager treten eine Gefängnisstrafe an.

Call to Action

Die Konzernleitung setzt eine massive Reorganisation mit Personalabbau unter der Bezeichnung «Call to Action» um. Dabei werden auch die amtierende Präsidentin und der Vizepräsident des AVR in den vorzeitigen Ruhestand entlassen. Die Situation ist für den Verband so ernst, dass er die Rückgabe des Vertretungsmandats für die EAV-Mitarbeitenden diskutiert.

Das Vertrauen der Belegschaft in die Konzernleitung ist erschüttert, wie eine AVR-Umfrage zeigt. Es scheint, als hörten die Umstrukturierungen gar nie mehr auf.

Verkauf der Vitamin-Sparte

Im Jahr 2003 verkauft Roche die Vitaminsparte in Sisseln an die Firma DSM. Die dortige AVR-Sektion, gerade 10 Jahre alt geworden, hilft mit, die Mitarbeitenden zu motivieren, an der näheren Zukunft unter dem neuen Arbeitgeber mitzuwirken. Zu Roche stösst der Unternehmensteil «Insulinpumpen» der Burgdorfer Firma Disetronic. Am Standort gründet sich eine neue AVR-Sektion. Anfang 2013 wird das Werk von Roche wieder abgestossen.

Die Gesundheit der Mitarbeitenden liegt dem AVR am Herzen: Er sorgt für stark ermässigte Eintritte in Fitnesszentren der Region. Dank der von der ÖKK gezahlten Courtagen (Vergütung für Werbung, die der AVR bei den Kollegen für den Beitritt zum ÖKK-Kollektivvertrag durchführt) kann der AVR gesundheitsfördernde, soziale und karitative Organisationen in der Region unterstützen. Intern wird es für den AVR immer wichtiger, die durch Umstrukturierungen und Stellenabbau verunsicherten

Roche-Mitarbeitenden in Sachen Arbeitsrecht und Umgang mit Konfliktsituationen zu beraten. Dabei müssen die Beraterinnen und Berater zunächst selber ausgebildet werden. Der AVR bietet entsprechende Schulungen an.

Viele Grenzgänger, vor allem aus dem Südbadischen, benötigen Unterstützung betreffend Steuern, Renten, Krankenkassen.

Neue Grundsatzvereinbarung

2006 wird eine neugefasste Grundsatzvereinbarung zwischen Roche und dem AVR unterzeichnet, welche die Mitwirkungsrechte des AVR (für Mitarbeitende im Einzelarbeitsvertrag) regelt.

Der AVR beginnt sich intensiver mit dem Thema «ältere Mitarbeitende» zu beschäftigen. Es ist abzusehen, dass sich die Arbeitswelt aufgrund der demographischen Entwicklung markant verändert. In Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Nordwestschweiz entsteht die Diplomarbeit «Visionen und Perspektiven älterer Mitarbeiter». Daraus erwächst das Projekt 50+. Es beinhaltet unter anderem reduzierte Arbeitszeit ab einem gewissen Alter sowie eine mögliche Weiterbeschäftigung über das reguläre Rentenalter hinaus.

Das Angebot an verbilligten Theater- und Zirkuskarten, preiswerten Ausflügen, Reisen oder auch Schnäppchenborschlägen führt zur Einrichtung eines eigenen Rabattbüros, welches Angebote externer Hersteller und Dienstleister an AVR-Mitglieder und Belegschaft vermittelt.

Die Personalabteilung entwickelt im Hinblick auf die zahlreichen Umstrukturierungen das Konzept «Zeit statt Geld», welches Mitarbeitenden, die von einer Reorganisation betroffen sind, Zeit einräumt für eine Neuorientierung. Roche richtet ein betreutes «Neuorientierungszentrum» (NOZ) ein.

Bonus für Alle

Personalabteilung und AVR treffen sich regelmässig, um Lösungen für von Umstrukturierungen betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu finden.

Im Dezember 2007 wird der «Bonus für Alle» eingeführt. Der AVR hatte sich jahrelang dafür eingesetzt.

Operational Excellence

Die Firma «Genentech», welche vor allem in Gentechnologie erfolgreich forscht, wird 2009 für 47 Milliarden US-Dollar gekauft. Der Kauf bedeutet für Schweizer Mitarbeitende den Verlust von hunderten Arbeitsplätzen. «Operational Excellence» wird die Umstrukturierung genannt. Hier zeigt sich der zunehmend amerikanisch geprägte Management-Stil: «Hire and fire» scheint auch bei Roche Einzug zu halten. Der Umstrukturierung fällt 2013 auch die amerikanische Filiale in Nutley, N.J., zum Opfer. Der Standort wird aufgegeben, seine Funktionen werden von Genentech übernommen.

Die Roche-Pensionäre wollen als Stimme vernehmbar sein und gründen die eigenständige «Pensioniertenvereinigung Roche» (PVRoche).

Der Standort Basel wächst

Der AVR soll stärker mit der Personalabteilung zusammenarbeiten. Eingeführt wird die verstärkte Nutzung elektronischer Medien. Der AVR kommuniziert zweisprachig auf Deutsch und Englisch.

Roche Basel wächst. Die Mitarbeitenden aus den Aussenstellen sollen möglichst alle auf dem Roche-Campus zusammengezogen werden oder aufs Areal in Kaiseraugst ziehen, Hier sind 2010 in einer parkähnlich angelegten Landschaft eine ganze Anzahl zusätzlicher Gebäude entstanden. Auf dem Basler Areal müssen ältere Bauten ersetzt oder renoviert werden. Ende 2015 wird «Bau 1» von Herzog & de Meuron fertiggestellt, das höchste Gebäude der Schweiz mit 178 m Höhe. «Bau 2» soll ab 2022 noch höher in den Himmel ragen.

Die Firma experimentiert mit alternativen Arbeitskonzepten. «Working from home» spart Arbeitsplätze ein. «Activity-based working» schafft eine rationellere Nutzung der Räumlichkeiten – eigene Arbeitsplätze verschwinden. Stattdessen: Offene Arbeitsplatzgestaltung, Räume zum Telefonieren, Räume für konzentriertes Arbeiten, Besprechungsräume, Begegnungszonen.

Die Zukunft ist da

Nicht nur das Umfeld, auch die Arbeitnehmenden ändern sich. Die jüngeren «digital Natives» sind mobil, ständig online, überall und in jeder Zeitzone Tag und Nacht erreichbar. Burn-outs nehmen entsprechend zu.

Fundierte, langjährige Ausbildung, Praxiserfahrung, Leistungsstärke sind kein Garant mehr gegen den Verlust des Arbeitsplatzes. Erwartet wird, dass sich die Mitarbeitenden in Eigeninitiative weiter um ihre Arbeitsmarktbefähigung kümmern. Auch die Firma hat sich neuen Herausforderungen zu stellen: Patente ertragsstarker Medikamente laufen ab, biotechnologisch erzeugte Nachahmerprodukte können billiger erzeugt werden.

Alle Abteilungen der Roche stehen permanent auf dem Prüfstand. Beim Personal lässt sich am effektivsten Kosten sparen. Ausserdem ermöglicht die Auslagerung von Jobs in Niedriglohnländer, die Margen zu steigern.

Unter dem Stichwort «Employability» sollen sich Arbeitnehmende neben ihren aktuellen Brotjobs um Netzwerke, Weiter- oder Zweitausbildungen bemühen und ihren «Marktwert» (ihre «Arbeitsmarktbefähigung») steigern. Die Firma bietet Beratung und Unterstützung im neuen «Roche Career Center» (RCC). Dem AVR geht die Arbeit auch im siebzigsten Jahr seines Bestehens nicht aus.