

Zukunft 2

Futur 2
Future 2

2019

2/2019



nav

novartis angestellten verband
association des employés de novartis
novartis employees association



Editorial	4
<i>MV 2019</i>	
Mitgliederversammlung vom 10. April 2019	6
Mitglieder werben Mitglieder	8
NAV Mitgliedermarketing	9
<i>arb – Angestelltenvereinigung Region Basel</i>	
Mütter im Vorteil?	10
<i>Elternauszeit</i>	
Ein zeitgemässer Fortschritt	12
<i>Aus der PV-A</i>	
Meine Erfahrungen als Mitarbeiterin, Mutter und Ehefrau	13
<i>Portrait des Sportclubs Novartis</i>	
Die Anfänge	14
<i>Kolumne von Roger Thiriet</i>	
Bunte Bierszene Basel	16

Éditorial	4
Les membres recrutent de nouveaux membres	17
<i>AG 2019</i>	
Assemblée générale du 10 avril 2019	18
Marketing adhérents NAV	20
<i>De la PV-A</i>	
Mes expériences en tant que collaboratrice, mère et conjointe	21
<i>arb – Association des employés de la région de Bâle</i>	
Avantager les mères?	22
<i>Congé parental</i>	
Un progrès dans l'air du temps	24
<i>Chronique de Roger Thiriet</i>	
Scène de la bière haute en couleur à Bâle	25
<i>Portrait du club sportif Novartis</i>	
Les débuts	26

Editorial	5
<i>AGM 2019</i>	
Annual General Meeting of April 10, 2019	28
Members recruit members	30
NAV member marketing	31
<i>arb – Employees' Association, Basel Region</i>	
Advantages for mothers?	32
<i>Parental leave</i>	
A modern step forward	34
<i>From the PV-A</i>	
My experiences as an employee, mother and wife	35
<i>Portrait of the Novartis Sports Club</i>	
The beginnings	36
<i>Roger Thiriet's column</i>	
Basel's vibrant beer scene	38

Impressum

Sämtliche Artikel finden Sie auch unter: www.nav.ch

Mitgliedschaften
Angestellte Schweiz
arb – Angestelltenvereinigung Region Basel

Redaktionsteam
Claudio Campestrin, Susanne Hänni, Davide Lauditi,
Roland Hirt und Patric Halbeisen

Kontaktadresse
NAV Novartis Angestellten Verband
Geschäftsstelle
Novartis Campus, Forum 1
WSJ-200.P.84/Postfach
4002 Basel
Telefon +41 (0)61 697 39 00
E-Mail [nav.nav\(at\)novartis.com](mailto:nav.nav(at)novartis.com)

info erscheint dreimal pro Jahr
Laufende Nr.: 86/2019
Auflage: 2500 Expl.

Redaktionsschluss info 3/2019
24. Oktober 2019

Übersetzungen
Inter-Translations SA, Bern
Lionbridge Switzerland AG, Glattbrugg-Zürich

Titelbild
de.fotolia.com

Grafik/Satz
cdesign, Reinach

Druck
Runser Druck & Satz AG, Basel

Jegliche Wiedergabe von Artikeln und Bildern, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung der Redaktion.

La reproduction/publication d'articles et de photos, ainsi que d'extraits d'articles, ne peut se faire sans l'accord écrit de la rédaction.

The reproduction of this publication and its pictures in any form is forbidden without the expressed written consent of the editorial team.



Am 10. April 2019 hat die ordentliche Mitgliederversammlung des NAV stattgefunden. Wie zu erwarten war, hat der bevorstehende Austritt aus dem Dachverband wegen der vorzeitig erfolgten Kommunikation zu reden gegeben. Dass dabei auch kritische Fragen aufkamen, ist nachvollziehbar und zeugt vom Interesse der Mitglieder an der Vorstandsarbeit. Im separaten Artikel zur Mitgliederversammlung wird detaillierter darauf eingegangen.

Erfreulich ist, dass alle Vorstandsmitglieder wiedergewählt oder neu gewählt wurden. Wir danken für das entgegengebrachte Vertrauen und werden uns – mit dem von uns gewohnten Elan – für alle Angestellten von Novartis und deren Bedürfnisse einsetzen.

Der NAV hatte während der vergangenen Monate einen dritten Angestellten, Andreas Häner. Er hat die neue Marketingstrategie erarbeitet. Lassen Sie sich von seinen Erkenntnissen inspirieren. Nebst ihm wird sich ein weiteres Vorstandsmitglied eingehender präsentieren. Damit soll Ihnen auch aufgezeigt werden, wer sich tagtäglich für Sie und Ihre Anliegen einsetzt. Ihnen beiden und allen, die im Vorstand oder in der Geschäftsstelle arbeiten, sei für ihren grossartigen Einsatz herzlich gedankt. Dank gebührt auch all jenen, die uns stets unterstützen. Wir sind froh, auf zusätzliche Hände und Köpfe zählen zu können.

Weiter erhalten Sie Zusatzinformationen aus Sicht des NAV Vorstands über die am 1. Juli 19 in Kraft tretende Elternschaftsauszeit. Der Entscheid, diese einzuführen, ist sehr willkommen, entspricht er doch einer seit längerem gestellten Forderung nach einem längeren Vaterschaftsurlaub, die der NAV früher schon unterstützte. Nun geht die Diskussion in der Schweiz auf politischem Weg weiter. Gleichzeitig eröffnet der Blick über die Landesgrenze hinaus Einsicht in andere Konzepte. Diese andersartigen Lösungen sind durchaus eine eingehendere Prüfung wert und können derweil vielleicht dazu führen, dass man diese Elternschaftsauszeit weiter verbessert. Wir bleiben am Ball.

Seitens der Angestellten Region Basel (arb) wird als Vergleich und quasi als Nachschlagewerk wiedergegeben, wie die gesetzlichen Rahmenbedingungen sind. Erkennen Sie die Unterschiede?

Nebst dem, dass sich ein Vorstandsmitglied eingehend vorstellt, ist ein anderes Vorstandsmitglied auch beim Sportclub Novartis im Vorstand tätig. Weil der Sportclub bald sein Jubiläum feiern wird, haben wir dies zum Anlass genommen, Ihnen den Sportclub eingehender vorzustellen.

Der Sommer naht (hoffentlich); gerne beschliessen wir diese Ausgabe mit der Kolumne von Roger Thiriet, die die in Basel wahrlich vielfältige Bierkultur beschreibt. Auf dass uns der Sommer den einen oder anderen schönen Tag bescheren mag, der uns so richtig durstig machen wird – und wir unseren Durst auch stillen können.

Wir bedanken uns nochmals für das ausgesprochene Vertrauen und betonen: Sie können weiter auf uns zählen – wir bleiben weiterhin am Ball.

Bei Fragen oder für Ergänzungen stehe ich und stehen wir, der gesamte Vorstand, Ihnen gerne zur Verfügung.

*In diesem Sinne, Ihr NAV Präsident
Claudio Campestrin*



MV 2019

Mitgliederversammlung vom 10. April 2019

Am 10. April 2019 hat die ordentliche Mitgliederversammlung des NAV stattgefunden. Wie zu erwarten war, hat der bevorstehende Austritt aus dem Dachverband wegen der vorzeitig erfolgten Kommunikation zu reden gegeben. Dass dabei auch kritische Fragen aufkamen, ist nachvollziehbar und zeugt vom Interesse der Mitglieder an der Vorstandsarbeit. Im separaten Artikel zur Mitgliederversammlung wird detaillierter darauf eingegangen.

Claudio Campestrin
NAV Präsident



Die wichtigsten Ergebnisse seien hier kurz zusammengefasst:

Erfreulich ist, dass alle Vorstandsmitglieder wiedergewählt oder neu gewählt wurden. Wir danken für das entgegengebrachte Vertrauen und werden uns – mit dem von uns gewohnten Elan – für alle Angestellten von Novartis und deren Bedürfnisse einsetzen.

Wir haben drei langjährige, allseits geschätzte Vorstandskollegen verabschiedet: Silvia Müller, Urs Meister und Martino Villani sind nach Abschluss dieser Mitgliederversammlung nicht mehr Mitglieder des Vorstands. Wir danken ihnen herzlich für all ihre wertvollen Beiträge, die den NAV entscheidend geprägt haben.

Silvia Müller ist bereits in den verdienten Ruhestand getreten. Urs Meister und Martino Villani stehen unmittelbar vor ihrer Pensionierung. Allen wünschen wir noch viele Jahre bei bester Gesundheit und mit vielen spannenden und glücklichen Momenten.

Die Verbandsfinanzen sind gut und erlauben es dem Verband weiterhin, seinen Mitgliedern den vollen Umfang der Dienstleistungen anzubieten: Die Geschäftsstelle ist wieder voll besetzt und steht Ihnen an vier Tagen die Woche zur Verfügung.

Die Revisoren haben unsere Buchhaltung geprüft und als regel- und gesetzeskonform befunden. Ein grosses Dankeschön gebührt auch ihnen für ihren langjährigen Einsatz, zum Teil über die Pensionierung hinaus. Ebenfalls Dank gebührt unseren Kassierern, Ruedi Haas und Felix Jenny. Felix Jenny hat die Kasse des NAV von der Gründung bis zum Mai vergangenen Jahres geführt. Auch ihm mögen noch viele schöne Ereignisse bescheiden sein und seine Gesundheit möge ihn noch lange tragen. Die Revisoren werden turnusgemäss rotieren und es ist schön zu wissen, dass wir uns auf ihre guten Dienste verlassen können.



Das Budget 2019 wurde anstandslos genehmigt, denn es gibt noch keine grossen Änderungen. Die Abläufe sehen vor, dass man im Anschluss an das Budget des laufenden Jahres den Mitgliederbeitrag des nächsten Jahres beantragt. So hat sich der Vorstand dazu entschieden, den Jahresbeitrag 2020 unverändert zu beantragen. 2020 sollen viele Neuerungen eingeführt werden. Da wir daran sind, diese vorzubereiten, haben wir wiederum das Vertrauen aller Anwesenden erfragt. Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Mitgliederversammlung die Decharge für das vergangene Jahr uneingeschränkt erteilt, das Budget des laufenden Jahres gutgeheissen und den Jahresbeitrag für das nächste Jahr genehmigt hat. Alle Abstimmungen fielen entweder einstimmig aus oder fanden eine grosse Mehrheit, bei wenigen Enthaltungen.

Abgerundet hat die Mitgliederversammlung die Präsentation des Marketingkonzepts durch dessen Autor, Andreas Häner. Er wird im nachfolgenden Artikel seine Ergebnisse und seine, durch den Vorstand bereits bestätigten Erkenntnisse, selber vorstellen. Besonders bemerkenswert und erfreulich ist die angestrebte Zusammenarbeit mit der Lernendenausbildung. Die Lernenden sollen beim NAV im kleineren Rahmen üben und umsetzen können,

was sie später im Berufsleben und bei Novartis einsetzen können. Der NAV soll somit frischer auftreten und kommunizieren – ein weiterer Aspekt, der zum Vorteil seiner Mitglieder reichen und neue Mitgliedersegmente erschliessen soll.

Wir bedanken uns nochmals für das ausgesprochene Vertrauen und betonen: Sie können weiter auf uns zählen – wir bleiben weiterhin am Ball.

Zu guter Letzt: Merken Sie sich heute schon das Datum der nächsten, ordentlichen Mitgliederversammlung vor. Sie wird am Mittwoch, den 22. April 2020, stattfinden.

Bei Fragen oder für Ergänzungen stehe ich und stehen wir, der gesamte Vorstand, Ihnen gerne zur Verfügung.



AUCH MITGLIEDER DES MANAGEMENTS KÖNNEN VOM NAV VERTRETEN WERDEN



Stärken Sie unsere
und damit Ihre
Verhandlungsposition:
Werden Sie jetzt
Mitglied beim NAV!

Mitglieder werben Mitglieder

Unsere Aktion läuft weiter. Schon vielen Werbern konnten wir mit einem schönen Preis eine Freude bereiten.

Mit nur einer Neuwerbung sind Sie bei der nächsten Verlosung auch dabei.

Jahresbeitrag: Fr. 130.–



Beitrittserklärung NAV

Ich möchte dem NAV beitreten.

Ich möchte im NAV aktiv mitarbeiten.

Herr Frau

Personal-Nr.

Geburtsdatum

Name

Vorname

Standort

Tel.-Nr.

Privatadresse

PLZ/Ort

Management

EAV

GAV

Ich wurde geworben durch

Name

Vorname

Standort

Tel.-Nr.

Anmeldung ausfüllen, unterschreiben und einsenden an: NAV Geschäftsstelle, WSJ-200.P.84 (Forum 1).

NAV Mitgliedermarketing

Der Novartis Angestellten Verband (NAV) zählt heute knapp 1700 Mitglieder; etwa 1000 davon stehen im Arbeitsprozess und rund 700 sind Pensionierte. Damit sind nur 9% der Mitarbeitenden mit Vertrag von Novartis in der Schweiz Mitglieder des NAV. Der Vorstand des NAV will eines: Mehr Mitglieder!



Andreas Häner
Temporärer Mitarbeiter

Am Anfang der Geschichte steht der Vorstand des NAV. Sein Ziel: mehr Mitglieder. Als interner Sozialpartner der Novartis Geschäftsleitung ist der NAV angesehen und behauptet seine wichtige Stellung in allen wesentlichen Personalfragen. Als Zeichen gegenüber allen Mitarbeitenden, aber auch gegenüber der Geschäftsleitung ist der NAV umso glaubwürdiger, je mehr Mitglieder er zählt. Als Ziel für das Mitgliedermarketing hat der Vorstand beschlossen, innerhalb der nächsten 24 Monate seine Zahl an aktiven Mitgliedern auf 2000 Personen zu verdoppeln.

Um dieses Ziel zu erreichen, hat der Vorstand des NAV Andreas Häner mit einer Analyse des Istzustands betraut und ihm den Auftrag gegeben, aus seinen Schlüssen eine Wachstumsstrategie und konkrete Marketingvorschläge zu erarbeiten.

Analyse

Der Istzustand des NAV zeigt sich deutlich in einem Altersvergleich:

Altersstruktur NAV Mitglieder

Alter	Anzahl	Mitglieder (in %)
60+	100	10,7
50+	514	50,1
40+	301	29,2
30+	101	9,7
20+	3	0,3
Total	1019	100

Altersstruktur Mitarbeitende Novartis Schweiz

Alter	Anzahl	Mitglieder (in %)
60+	569	5
50+	3211	28,3
40+	4060	35,7
30+	3128	27,5
20+	394	3,5
Total	11 362	100

Der NAV hat sein Potenzial insbesondere im Bereich der 30- bis 50-jährigen nicht ausgeschöpft.

Konkreter Handlungsbedarf besteht:

- im Angebotsdesign und in der Kommunikation des NAV Mitgliederangebots
- in den Ansprachemöglichkeiten potenzieller neuer Mitglieder
- und in der Attraktivität des Vergünstigungs- und Rabattkatalogs für Produkte und Dienstleistungen für Mitglieder

Zusammenarbeit mit Lernenden

Zentral in der neuen Strategie zur Gewinnung von neuen Mitgliedern für den NAV ist die Zusammenarbeit mit Lernenden sowie Praktikantinnen und Praktikanten von Novartis. Die Über-

Andreas Häner, geboren 1966, ist Spezialist für Mittelbeschaffung und Kommunikation von Nonprofit-Organisationen. Nach 25-Jahren Erfahrung als Mitarbeiter verschiedener Hilfswerke wie z.B. dem Schweizerischen Roten Kreuz (SRK), hat er sich im August 2018 mit seiner Firma Häner & Schmid AG selbstständig gemacht. Häner ist spezialisiert auf Mittelbeschaffungs- und Kommunikationskonzepte sowie auf deren konkrete Umsetzung.

www.hs-sozialmarketing.ch

arbeitung insbesondere der Homepage und der Werbemittel des NAV wird als Projekt in Gruppen von Lernenden und Praktikantinnen sowie Praktikanten entwickelt. In der NAV Geschäftsstelle wird ab August 2019 für ein Jahr ein Praktikant arbeiten, der die Projektarbeiten der jungen Menschen koordinieren wird. Die Mitarbeit von jungen Menschen führt zu einer Win-win-Situation:

- junge Menschen machen konkrete Arbeitserfahrungen in einem realen Umfeld
- neue und jugendliche Kommunikationsformen finden Eingang in die NAV Prozesse und sorgen für frischen Wind
- die Firma kann die Arbeiten von jungen und jugendlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommunizieren und transportiert damit die Inhalte des NAV

Für die Werbung neuer Mitglieder ergibt sich damit ein neuer, jugendlicher Drive. Kurzspots auf der Homepage des NAV im Handyformat werden die Projektarbeiten der jungen Menschen dokumentieren. Ausgesuchte Veranstaltungen wie Sportanlässe und Kulturführungen, konzipiert von Jugendlichen für Jugendliche und

junge Mitarbeitende von Novartis, steigern die interne Kommunikation und transportieren damit auch die Inhalte des NAV. Immer wieder neu zusammengesetzte Arbeitsgruppen von Lernenden sowie Praktikantinnen und Praktikanten werden sich auch den Rabattkatalog für Mitglieder des NAV vorknöpfen: Ziel ist es, das Angebot des NAV für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Novartis in der Schweiz unwiderstehlich attraktiv zu gestalten!

Ein herzliches Dankeschön für die grossartige Vorarbeit und Zusammenarbeit gebührt hier Frau Sandra Jungo, Education Manager.

Mütter im Vorteil?

Die gesetzliche Regelung für (werdende) Mütter am Arbeitsplatz hat sich während der letzten Jahre verbessert. Aber wie sieht es in der Realität aus? Hinken Mütter immer noch den männlichen Angestellten nach oder sind sie wirklich gleichgestellt? Welche Rechte haben sie?

Regula Steinemann

Rechtsanwältin und Geschäftsführerin Angestelltenvereinigung Region Basel (arb)



Vorliegend sollen die wichtigsten Neuerungen, aktuellere Gerichtsent-scheide und relevante Fakten erör-tert werden.

Recht auf Lüge im Bewerbungsprozess:

In der Praxis ist es leider immer noch schwierig, sich als schwangere Frau erfolgreich zu bewerben – meist wird man nicht berücksichtigt. Dies ist ein Grund dafür, weshalb viele Frauen von ihrem Recht auf Lüge Gebrauch machen: Die Frage nach einer Schwangerschaft ist verpönt, muss nicht beantwortet werden, man darf sogar im Notfall lügen – eine Ausnahme besteht nur dann, wenn man sich für eine Stelle bewirbt, die man als Schwangere nicht verrichten kann.

Hinweis: Wird eine Frau nicht eingestellt, weil sie schwanger ist oder es werden möchte, stellt das eine Diskriminierung dar und einen Verstoss gegen das Gleichstellungsgesetz (vgl. Art. 5 GlG), was u.U. zu einer Entschädigung führen kann.

Kündigung

Während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt besteht ein gesetzlicher Kündigungsschutz. Kein Kündigungsschutz besteht für die Probezeit; ein weiterer Grund, warum Schwangere oft die Schwangerschaft bis zum Ablauf der Probezeit verheimlichen. Aber auch hier gilt: Ist die Schwangerschaft an sich der Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit, so ist eine Diskriminierung zu prüfen. Ab dem ersten Tag der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach dem Mutterschaftsurlaub ist eine Kündigung an sich zulässig – sofern auch dafür keine diskriminierenden oder missbräuchlichen Gründe vorliegen. Wenn Arbeitgeber beispielsweise eine Kündigung aussprechen aus Befürchtung, die Kinderbetreuung

könnte einen negativen Einfluss auf das Arbeitsverhältnis (z.B. vermehrte Absenzen, keine Flexibilität hinsichtlich kurzfristiger Einsätze usw.) mit sich bringen, ist diese diskriminierend: Es fehlen objektive Gründe (schlechte Arbeitsleistung, Umstrukturierung usw.). Spezielle Regelungen gelten für befristete Arbeitsverhältnisse, welche auch wegen einer Schwangerschaft nicht verlängert werden, sondern zum vereinbarten Termin enden. Die Aufhebung mittels Auflösungsvereinbarung ist während der Schwangerschaft und der Mutterschaft möglich.

Wiedereinstieg nach der Geburt in reduziertem Pensum? Auf welchen Zeitpunkt hin kündigen?

Da der bisherige Arbeitsvertrag nach dem Mutterschaftsurlaub weiterläuft, setzt eine Reduktion des Arbeitspensums grundsätzlich das Einverständnis des Arbeitgebers voraus. Es ist daher sinnvoll, frühzeitig mit dem Arbeitgeber das weitere Vorgehen bzw. die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu besprechen. Generell empfiehlt es sich, mit einer Kündigung bis nach der Geburt zuzuwarten. Dies, weil es einerseits leider auch zu unerwarteten Komplikationen kommen kann, andererseits aber auch, um keine Ansprüche auf Mutterschaftsversicherung zu verlieren.

Sonderregeln während der Stillzeit

Das Arbeitsgesetz (ArG) enthält in Art. 35ff. und die Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) in Art. 60ff. verschiedene Schutzbestimmungen. Relevant ist insbesondere Art. 60 Abs. 2 ArGV 1, welcher seit dem 1. Juni 2014 eine bezahlte Stillzeit vorsieht. Je nach täglicher Arbeitszeit variiert die anrechenbare und bezahlte Stillzeit (wozu auch Abpumpen zählt) zwischen 0,5 und 1,5 Stunden pro Tag. Dabei handelt es sich nur um Minimalbestimmungen. Dauert die Stillzeit täglich länger, z.B. aus physiologischen Gründen des Kindes, ist eine längere Stillzeit zu gewähren (diese wird jedoch nicht bezahlt, sofern nicht eine entsprechende Abmachung vorliegt). Diese Fehlzeiten dürfen nicht als Negativsaldo aufgeführt werden und auch nicht als Ferienbezug angerechnet werden.

Hinweis: Stillende Mütter müssen ihr Einverständnis zur Arbeitsaufnahme geben, was auch stillschweigend geschehen kann. Möchte die stillende Mutter ihre Arbeit nicht aufnehmen, kann sie sich – solange sie stillt – auf ihr Recht nach Art. 35a ArG zur Nichtbeschäftigung berufen. Da keine Arbeit geleistet wird, hat sie keinen Anspruch auf Lohnzahlung. Da es der stillenden Mutter erlaubt ist, vollständig Zu Hause zu bleiben, gibt es gewisse Lehrmeinungen, die ihr dies auch in beschränktem Masse zustehen wollen; somit würde ihr zumindest während der Still-





zeit eine Beschäftigung in reduziertem Pensum ermöglicht. Am Ende der Stillzeit ist sie jedoch verpflichtet, im vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrad einzusteigen. Trotz dieser Möglichkeit besteht kein Kündigungsschutz mehr in dieser Zeit. Wird der erwerbstätigen Mutter gekündigt, weil sie sich ganz oder teilweise auf ihr Recht auf Nichtbeschäftigung beruft, stellt dies eine diskriminierende Kündigung dar (vgl. Art. 3 in Verbindung mit Art. 5 Abs. 2 und 4 Gleichstellungsgesetz), was einen Anspruch auf Entschädigung begründen kann.

Aktuellere Fälle aus der Praxis:

Erwähnung einer längeren Abwesenheit wegen Schwangerschaft und Mutterschaft im Zeugnis?

Die betroffene Arbeitnehmerin war während ihrer rund 2,5 Jahre dauernden Anstellung bei einem Gericht als Gerichtsschreiberin während 14 Monaten des Anstellungsverhältnisses (nicht am Stück) wegen Mutterschaftsurlaub und Krankheit abwesend. Das Bundesgericht (vgl. 8C_134/2018 vom 17.9.2018) erwog, dass diese Abwesenheit (fast die Hälfte der Anstellungsdauer) im Verhältnis zur gesamten Anstellungsdauer erheblich ins Gewicht falle und das Zeugnis dadurch an Aussagekraft einbüsse. Da es die erste Stelle nach dem Studium sei, könnte ein falscher Eindruck entstehen betreffend die vorhandene Berufserfahrung. Gemäss Bundesgericht ist diesfalls in Anlehnung an die Gebote der Klarheit und der Vollständigkeit auch die Erwäh-

nung der Gründe für die Abwesenheit wesentlich. Zudem habe die betroffene Person nicht plausibel darlegen können, inwiefern sich die Nennung des Abwesenheitsgrundes Mutterschaft negativ auswirken solle.

Bonuskürzung wegen Mutterschaftsurlaub zulässig?

Vielfach beruft man sich in diesem Zusammenhang auf einen Entscheid des Zürcher Arbeitsgerichts aus dem Jahre 2014, wonach eine Bonusreduktion in den ersten acht Wochen nach der Geburt wegen des umfassenden Beschäftigungsverbots als unzulässig erachtet wurde, selbst mit Einverständnis der betroffenen Mütter. Dies würde gemäss Arbeitsgericht eine geschlechtsspezifische Diskriminierung darstellen. Anders liegt der Fall gemäss Arbeitsgericht von der 9. bis 16. Woche nach der Geburt: Es gilt kein Arbeitsverbot, weshalb eine Reduktion für diese Zeit als zulässig erachtet wurde.

Keine Lohnerhöhung bei Mutterschaft?

Die SBB sieht vor, dass Angestellte mindestens sechs Monate in einem Jahr gearbeitet haben müssen, damit sie bewertet werden können (was vorausgesetzt wird, damit eine Lohnerhöhung geprüft werden kann). Einen Fall hatte das Bundesgericht (vgl. 8C_605/2016 vom 9.10.2017) zu beurteilen. Die berufstätige Mutter war während der ersten Schwangerschaft im Jahr 2010 über 300 Tage, bei der zweiten im Jahr 2013 über 180 Tage abwesend gewesen wegen Krankheit, Schwangerschaft und Mutterschaft. Das Bundesgericht erachtete es als zulässig, dass im Jahr 2010 wegen der langen Absenz die Lohnerhöhung verweigert wurde. Für das Jahr 2013 waren aber offenbar die Fähigkeiten und die Leistungen, alles relevante Kriterien für die Lohnentwicklung, messbar und liessen sich beurteilen. Deshalb hätte die Arbeitgeberin ihr die interne Weisung nicht entgegenhalten dürfen. Das Bundesgericht liess aber die m.E. bedeutende Frage, ob eine Anrechnung des Mutterschaftsurlaubs eine indirekte Diskriminierung darstellt, unbeantwortet.

Gewisses Unverständnis für diese Entscheide

Die Angestelltenvereinigung Region Basel kann diese Entscheide nur teilweise nachvollziehen und findet die eingeschlagene Richtung nicht gut. Beispielsweise übersteigen regelmässig wiederkehrende Abwesenheiten von jüngeren Männern wegen Militär- oder Zivildienst in ihrer Summe über die Jahre die Abwesenheit eines einmaligen Mutterschaftsurlaubs, führen aber nicht zu einer Bonusreduktion oder stehen auch keiner Lohnerhöhung entgegen. Deshalb darf man sich fragen, ob dies nicht einer gewissen Korrektur zugunsten der Mütter bedarf.

Ein zeitgemässer Fortschritt

Grossartige Neuigkeiten für Novartis Mitarbeitende und ihren Nachwuchs. Die Ankunft eines Kindes stellt einen unvergesslichen Moment für alle Eltern dar. Novartis führt 18 Wochen Elternzeit in der Schweiz ein. Die neue Regelung tritt ab 1. Juli 2019 in Kraft.

Parlament mit dem Thema Elternurlaub, bislang aber noch ohne greifbaren Erfolg. Dass diese Angelegenheit aber einem zeitgenössischen Bedürfnis entspricht, haben nicht nur die Initianten der eidgenössischen Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» erkannt, welche voraussichtlich im Jahr 2020 oder 2021 dem Volk vorgelegt werden dürfte.

12

INFO JUNI 2019



Roland Hirt und Patric Halbeisen
Vorstandsmitglieder NAV



Am 30. Januar 2019 hat unser CEO Vas Narasimhan im Rahmen eines globalen Webcast angekündigt, dass Novartis weltweit eine Elternauszeit von mindestens 14 Wochen einführt. In der Schweiz werden für beide Elternteile per 1. Juli 2019 sogar 18 Wochen bezahlte Elternauszeit gewährt, welche rückwirkend für alle Geburten sowie Adoptionen ab dem 30. Januar 2019 gelten. Dies gilt für Mütter und nicht gebärende Elternteile (Väter, gleichgeschlechtliche Paare) bei Geburt oder Adoption.

Diese neue Regelung hat nicht nur die eigenen Mitarbeitenden überrascht, sondern auch in den nationalen Medien ein grosses Echo ausgelöst. Seit nunmehr acht Jahren befasst sich zudem das schweizerische

Bereits heute bietet IKEA Schweiz Vätern z.B. ab dem 1. September 2017 einen Vaterschaftsurlaub von bis zu zwei Monaten an. Der US-Konzern Johnson & Johnson führte ab Ende 2017 für alle Angestellten weltweit einen achtwöchigen Vaterschaftsurlaub mit Lohnfortzahlung ein. Bei Microsoft Schweiz erhalten Väter ab Januar 2018 sechs Wochen Vaterschaftsurlaub mit Lohnfortzahlung. Momentaner Spitzenreiter ist der Autokonzern Volvo, bei dem in der Schweiz angestellte Mütter und Väter sechs Monate Elternurlaub bekommen. Der Lohn wird während dieser Zeit zu 80% gezahlt. Zudem haben sie ebenso Anspruch auf einen möglichen Bonus wie die anderen Angestellten.

Die Vertreterinnen und Vertreter des Novartis Angestelltenverbands NAV in der IPV haben in den letzten Jahren diverse Anliegen bei der Firma deponiert, dass den bei Novartis arbeitenden Vätern ebenfalls ein den heutigen Anforderungen entsprechender Vaterschaftsurlaub gewährt werden sollte. Bislang beschränkte sich dieser auf sechs Tage (ein Tag bei der Geburt, fünf bezahlte Urlaubstage).

Novartis hat zwar gleichermassen die Argumente der Personalvertreterinnen und -vertreter anerkannt, wollte jedoch wegen der bereits laufenden politischen Diskussionen dem Thema nicht vorgehen. Nun hat aber die Firma das Anliegen überraschenderweise selber aufgenommen und einen mutigen Entscheid gefasst, der seinesgleichen in der hiesigen Firmenwelt sucht. Sie hat damit eine Vorreiterrolle übernommen und es bleibt zu hoffen, dass sich weitere Unternehmen eines solch modernen Modells der Elternauszeit annehmen.

Es gibt dennoch einige Unklarheiten in der detaillierten Umsetzung, welche in den kommenden Wochen bereinigt werden müssen. So stellt sich zum Beispiel die Frage, wie der Urlaub bezogen werden kann, wenn die bezugsberechtigte Person aufgrund einer Restrukturierung ihre Stelle verliert. Wie können die Massnahmen im Kontext zum gültigen Sozialplan realisiert und angewendet werden? Ein weiterer Punkt, der geklärt werden muss, ist derjenige der vorübergehenden Besetzung der Stelle desjenigen Elternteils, welcher sich in der Elternauszeit befindet. Wie werden z.B. Linienvorgesetzte und deren Teams bei der Überbrückung unterstützt?

Die Personalvertreterinnen- und -vertreter werden der Firma auf jeden Fall Hand bieten, diese offenen Fragen gemeinsam anzugehen, um für die betroffenen Mitarbeitenden ein wohl-durchdachtes Konzept auszuarbeiten.



Meine Erfahrungen als Mitarbeiterin, Mutter und Ehefrau

Ich heisse Clarissa Vajna und bin seit 2018 neu gewählte Personalvertreterin im Einzelarbeitsvertrag (EAV). Seit 2019 bin ich ein neu gewähltes NAV Vorstandsmitglied und Stellvertretende NEF Delegierte Schweiz.



Clarissa Vajna
Associate Scientist
Personalvertreterin (PV-A)
Vorstandsmitglied NAV

Als Mutter von zwei Kindern im Alter von 5 und 7 Jahren ist das Management von Arbeit und Familie immer eine grosse Herausforderung. Die klare Kommunikation am Arbeitsplatz wie auch privat und eine gute Organisation sind das A und O. Nach der Geburt meines ersten Kindes konnte ich Teilzeit arbeiten. In Absprache mit meinem Vorgesetzten und meinem Ehemann habe ich mich für eine Halb-halb-Lösung entschieden, das heisst am Morgen waren die Kinder in der Kita und am Nachmittag war ich mit ihnen zusammen. Mit der Zeit haben sich die Bedürfnisse der Kinder verändert und die Herausforderungen am Arbeitsplatz erhöht. Dies hat dazu geführt, dass ich auf die heutige Lösung umstellen musste, also arbeite ich aktuell von Montag bis Donnerstag.

Mein Aufgabenbereich beinhaltet die Datenintegrität der analytischen Rohdaten sowie die dazugehörigen Dokumente im GMP-Bereich und auch die synthetischen Laborexperimente QRA und COI mit den dazugehörigen Dokumenten. Selbstständige Arbeitsweise und eine klare Prioritätensetzung sind das Fundament, um qualitativ in den zur Verfügung gestellten Fristen die Aufgaben zu bewältigen.

Seit meiner Ausbildung habe ich immer wieder Kontakt mit dem NAV gehabt, waren es Wahlen zur IPV oder Themen zur Pensionskasse.

Doch das Feuer in mir, mich beim NAV zu engagieren verspüre ich vor 2 Jahren. Thematiken wie Work-Life-Balance, Teilzeitarbeit, Elternzeit und Jobsharing, um nur einige Beispiele zu nennen, sind mir besonders wichtig.

Es war immer mein Anliegen, mich für andere Menschen stark zu machen. Darum habe ich mich entschlossen zu kandidieren, um hier mitwirken zu können.

Als Personalvertreterin arbeite ich in zwei verschiedenen Kommissionen: der HSE- (Health-Safety-Environment-) und die GJFA-Kommission (ehemalige EASY-Kommission).

Health Safety Environment

Worin bestehen hier meine Aufgaben? Das Mitwirkungsgesetz regelt die Mitwirkung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Firma. Die Mitwirkung besteht hauptsächlich in der Information und der Anhörung von den HSE-Personalvertretenden. Hier werden wir über alle wesentlichen Begebenheiten, Neuerungen und/oder Änderungen bestimmter Sachbereiche informiert.

Wir haben das Recht, uns mit Fragen und/oder Anregungen uns an die Firma zu wenden. Dabei kann ich meine Vorschläge vorbringen. Hier kann ich meine chemische wie auch die Officeerfahrung einfließen lassen.

GJFA-Kommission

Transparenz und Gerechtigkeit sind die Themen, die mich zu dieser Kommission geführt haben. Die Möglichkeit, Stellenprofile analytisch zu überprüfen und diese paritätisch zuzuordnen, stärkt mein Vertrauen ins System.

Nach der grossen Ankündigung der Restrukturierungswelle fokussierten wir unsere Energie darauf, den Dialog mit der Firma zu suchen. Es hat bei allen grosse Unsicherheit ausgelöst. Mein grosses Anliegen ist es, die betroffenen Mitarbeitenden in dieser Situation zu begleiten, zu beraten und zu unterstützen. Es ist wichtig, immer wieder zu betonen, dass Sie nicht alleine sind. Mit ihnen zusammen suche ich die optimale Lösung, sei es eine Weiterbildung oder eine Neuorientierung und in manchen Fällen eine Frühpensionierung.

Dabei dürfen wir unsere Kollegen nicht vergessen, die zurückbleiben und die Doppelbelastung der Arbeit jetzt zu tragen haben.

Zum Ausgleich treibe ich regelmässig Sport oder an Wochenenden unternehmen wir mit den Kindern Ausflüge in die Natur. Das Abschalten vom Alltag, die Zeit für sich selbst und mit der Familie verspüre ich als eine Bereicherung.

Ich möchte ein Sprachrohr sein, das die Anliegen der Novartis Mitarbeitenden an die richtigen Stellen weiterleitet.





1920 – FC Geigy

1971 – Sandoz
Fussballspiel anlässlich
des 50-jährigen
Bestehens des Sportclubs

PORTRÄT DES SPORTCLUBS NOVARTIS

Die Anfänge

Der Sportclub Novartis blickt auf eine lange Tradition zurück. Als sich zwischen 1920 und 1925 die ersten Fussballspieler von Geigy, Sandoz und Ciba in separaten Mannschaften trafen, wurde der Grundstein für sein 100-jähriges Bestehen gelegt.



Beat Schybli
Präsident Sportclub Novartis

Keiner der sportlichen Unternehmensvertreter hätte damals gedacht, dass ihre Firmenteams später einmal nicht mehr gegeneinander, sondern für eine einzige Firma in einer gemeinsamen Mannschaft spielen würden. Bis weit ins 20. Jahrhundert hatten die Firmensportclubs eine wichtige soziale Rolle und noch heute ist der Sportclub ein Platz, wo sich Mitarbei-

tende unterschiedlicher Funktionen und Hierarchiestufen treffen, um gemeinsame sportliche Ziele zu erreichen. Dies entspricht ganz dem Sinn des Kulturwandels, den die Novartis in Angriff genommen hat.

Damals wie heute dienen die Vereinsaktivitäten nicht nur der sportlichen Betätigung nach der Arbeit, sondern auch dem Aufbau von tiefen und lang anhaltenden Beziehungen, die auf und neben dem Sportfeld intensiv gepflegt werden. Durch das kameradschaftliche Zusammensein verkürzen sich die Kommunikationswege, und Hemmschwellen werden abgebaut. Somit ergibt sich für die Firma auch ein kommerzieller Nutzen, da so manche Idee nach einem gemeinsamen Training oder Spiel entstanden ist.

Der Sportclub Novartis ist während vieler Jahrzehnte gewachsen. Im Laufe der Zeit kamen immer wieder neue Mitglieder hinzu und die Angebotsvielfalt wurde mit Sportarten wie Handball, Tischtennis oder auch Schach stetig erweitert. Dies geschah teils, weil Mannschaften neu gegründet wurden, teils als Resultat der verschiedenen Fusionen von Ciba, Geigy und schliesslich Sandoz.



im Vormarsch.

Im Jahr 2018 hat sich die Damenfussballmannschaft der Firmensportmeisterschaft angeschlossen und spielt jetzt ebenfalls um Meistertitel mit. Zurzeit wird an der Gründung einer Yoga-Sektion gearbeitet. Ein weiteres Zeichen des Wandels.

Im Jahr 2020 feiern wir unser 100. Jubiläum. Wir würden uns besonders freuen, Sie am 22. August 2020 als neues Mitglied an diesem vielseitigen, sportlichen Anlass auf der Novartis Sportanlage Hünningen zu begrüßen. «Wir bleiben für Sie am Ball.»

Herausforderungen meistern

Doch auch die rosigen Zeiten enden irgendwann und die Herausforderungen wurden grösser. «In den letzten Jahren sehen wir eine starke Tendenz hin zu individuellen Sportarten. Ein gutes Beispiel dafür sind die vielen Fitnessstudios, die überall entstanden sind», sagt Beat Schybli, Demand-Experte bei Novartis und seit März 2017 Präsident des Sportclubs.

Die Unverbindlichkeit und die individuelle Gestaltung des Trainings werden von den Sporttreibenden heutzutage besonders geschätzt. «Die Mitglieder können kommen und gehen, wann sie wollen. Kommuniziert wird fast nur noch mit der Fitness-App auf dem Handy. Das ist beim Sportclub Novartis natürlich anders. Da gibt es feste Trainingszeiten und viele Mannschaftssportarten, bei denen man nicht für sich alleine trainiert, sondern im intensiven Austausch mit seinen Teamkollegen und -kolleginnen steht.»

«Einer für alle, alle für Einen»

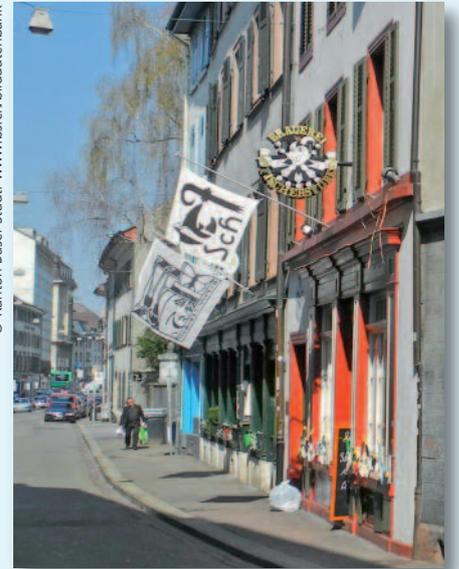
Beim Teamsport muss man sich aufeinander verlassen können und man ist ein Stück weit auch voneinander abhängig. Genau so ist es jedoch auch im Labor, in der Produktion und in der Abteilung. Beat Schybli sieht diesen Teamaspekt durchaus positiv. «Schliesslich macht das gemeinsame Feiern von Erfolgen auch mehr Spass, und Niederlagen kann man so besser wegstecken. Beim gemeinsamen Sporttreiben verfolgen wir über die verschiedensten Funktionen oder Hierarchiestufen hinweg gemeinsame Ziele.»

Mit einer Vielzahl von Fitnessangeboten, einer Tauchsektion, wo man sich zum Taucher ausbilden und zertifizieren lassen kann, und ganz neu einem Cricket-Team hat der Sportclub Novartis in den letzten Jahren seine Fähigkeit bewiesen, auf aktuelle Trends einzugehen und weiterhin attraktive Angebote zu schaffen. Aber auch im Bereich Frauensport ist der Sportclub

Bunte Bierszene Basel

Sommerzeit ist Bierzeit. War vor wenigen Jahrzehnten die Sortenvielfalt noch eng begrenzt, können Basler und ihre Gäste ihren Durst heute mit mehreren Dutzend verschiedenen Gerstensäften allein aus ihrer Region löschen. Am Anfang dieses schweizweiten Wandels in der Bierkultur stand vor 45 Jahren die «Fischerstube» in der Basler Rheingasse.

© Kanton Basel-Stadt: www.bs.ch/bilddatenbank



Ende April dieses Jahres feierte das Hotel-Restaurant Teufelhof am Basler Leonhardsgraben sein 30-Jahre-Jubiläum. Bierliebhaber konnten den runden Geburtstag auch mit einem Eigenbräu begiessen, das die «Stadtmauerbrauer» seit zwei Jahren im historischen Gewölbekeller brauen. Mit ihm hat sich damals die farbige Palette regionaler Klein- bis Kleinstbrauereien von «Amsel-Bräu», dem «Arlibrau Arlesheim» und dem «Baselbieter Bier Ziefen» über «Basiliske Bier», «Beer Guerrillas Pratteln», «Brau Bude Basel», «Chastelbach Himmelried», «Die Bierbarone», «Em Basler sy Bier», «Gleis 1 Basel», «Kitchen Bräu», «Luusbuueb Bier», «Roscha Bier Frenkendorf» bis zu «Schwarzbuebe Bier Nuglar», «St. Johannis-Bräu», «Volta Bräu», «Ueli Bier», «Unser Bier» und anderen um eine weitere Marke erweitert.

Einheitssud und Kartellschutz

Von einer derartigen Qual der Wahl wagten Schweizer Biertrinker vor 50 Jahren nicht einmal zu träumen. Landauf, landab schluckten sie ergeben den Einheitssud aus den Kesseln von immer weniger Schweizer Grossbrauereien, die zudem nach und nach von globalen Konzernen wie Carlsberg und Heineken übernommen wurden. Und wie wenn diese Globalisierung der Verarmung der Szene noch nicht genügend Vorschub geleistet hätte, teilten die Schweizer Braukonzerne den Markt unter sich auf und schrieben schweizweit jedem Restaurant zwingend vor, welche Biermarke es auszuschenken hatte. Das kleine Restaurant Fischerstube in der Basler Rheingasse 45 gehörte in diesem System zum Revier der Frenkendörfer Brauerei Anker.

Eigenbräu statt Bierdiktat

Als der Kleinbasler Arzt Hans-Jakob Nidecker im Jahr 1974 selbige Liegenschaft kaufte und umfassend renovierte, war die Beiz zwar schon lange nicht mehr in Betrieb. Aber das tat der Macht des Bierkartells keinerlei Abbruch. Sobald es erfuhr, dass der in der Rebasse geborene Nidecker den Rheingasse-Spunten wieder eröffnen und dort ein lokales Bier ausschenken wollte – nämlich das «Warteck» aus der damals noch selbstständigen Brauerei am Burgweg ein paar hundert Meter weiter westlich –, wurde es störrisch. «Anker» müsse es sein, oder man würde ihn boykottieren. Statt sich diesem für einen freien Kleinbasler Bürger unerhörten Diktat zu beugen, liess er im hinteren Teil des Restaurants eine Kleinbrauerei einbauen. Und siehe da: Es funktionierte! Am 13. November 1974 floss erstmals das «Ueli-Bier»,

benannt nach einer Figur aus dem traditionellen Kleinbasler «Vogel Gryff»-Brauch, aus dem hauseigenen Zapfhahn. Die erste Schweizer Haus- und Kleinbrauerei hatte ihren Betrieb aufgenommen, und der eigenwillige Röntgendoktor vom Rheinknie ging in die Schweizer Biergeschichte ein als Erster, der dem (seit-her längst zerschlagenen) Bierkartell erfolgreich die Stirne zu bieten wagte.



Roger Thiriet ist Journalist und Autor und lebt in Basel. In seiner Kolumne spiegelt er das jeweilige Hefthema an Spezialitäten seiner Heimatstadt.

Einheimische, Studis, Expats

In den seither vergangenen 40 Jahren hat die Klientel der «Fischere» mehrmals vollständig gewechselt: Der Gründergeneration folgte jene der Jugendlichen und Studenten, die dem hausgebrauten Gerstensaft in allerlei fantasievollen Gefässen wie grossvolumigen Stiefeln und «Towers» zusprachen. Und heute sind es neben den Einheimischen aus der Region vor allem Expats jeglicher Nationalität und jeden Alters, die dem pittoresken Lokal und im Sommer dem lauschigen Biergarten vor allem abends Vollausslastung bescheren. Konstant geblieben ist in all der Zeit die Frequenz von neugierigen Touristinnen und Touristen, die von der Existenz dieser Kleinstbrauerei und ihrem einzigartigen Cachet aus dem Internet und von ihren Reiseleitern erfahren haben. Und nach ihrem Besuch glücklich nach Hause zurückkehren und zum Beispiel wie Daniel B. der Trip-Advisor-Community schreiben: «Ein **Muss!** Für jeden Liebhaber von Bier und deftigen Gerichten. Kleine Karte und stets gute Küche. Das beste Bier der Nordwestschweiz. Ausflug nach Basel = Fischerstube!»

Quellen:

https://de.wikipedia.org/wiki/Brauerei_Fischerstube
www.restaurant-fischerstube.ch | www.uelibier.ch