

Gelebte Sozialpartnerschaft

«Siebzig Jahre AVR bedeuten siebzig Jahre gelebte Sozialpartnerschaft», fasst Bruno Weissen, Leiter Personal Basel & Kaiseraugst, zusammen: «Eine Erfolgsgeschichte». Es sei gelungen, mit und dank dem AVR diverse Herausforderungen über die Jahre glücklich zu meistern. Geschäftsleitung und Personalvertretung seien sich echte Sparringspartner geworden.

Ähnlich sieht es Jürg Erismann, Standortleiter Basel & Kaiseraugst. Auch wenn Arbeitgeber und Mitarbeitende unterschiedliche Positionen vertreten würden, seien sie sich in der Zielsetzung einig: Alle wollten das Beste für den Standort und die Mitarbeitenden. Diskussionen entstünden darüber, wie die jeweilige Umsetzung aussehe. Über die Jahre habe man ein vertrauensvolles Verhältnis zueinander aufgebaut, welches die Roche-Kultur präge.

Auch der AVR schreibt bereits in seinem Jahresbericht 1966: «Wir sind kein Kampfverband, der im Arbeitgeber seinen Gegner sieht».

Milizsystem

Wesentlich für das Gelingen der guten Zusammenarbeit sei das Milizsystem und das Prinzip von Treu und Glauben, betont Bruno Weissen. Das Milizsystem erlaube, dass Personalvertretungen nach einer bestimmten Zeit in ihren angestammten Beruf zurückkehrten und nicht darauf angewiesen seien, als Personalvertretungen Karriere zu machen. Das Milizsystem garantiere auch, dass Dinge frühzeitig angesprochen würden und echte Anliegen auf den Tisch kämen, weil die Personalvertretungen im Arbeitsprozess verankert seien. Das typisch schweizerische Prinzip von Treu und Glauben bedeute, dass der Handschlag gelte und Vertrauen wichtiger sei als kurzzeitiger Erfolg.

Die Mitglieder des geschäftsführenden Vorstands schätzen das Milizsystem ebenfalls. Die Vorgesetzten würden die Tätigkeiten für den AVR unterstützen und – je nach Abteilung grosszügiger – die nötigen zeitlichen Kapazitäten einräumen. Andererseits müssten Engagierte beim AVR in der beruflichen Karriere gelegentlich zurückstecken, weil sie auf der Abteilung fehlten und bei Beförderungen oftmals übergangen würden.

Mit seinen 6'200 aktiven Mitgliedern (bei 14'000 Roche-Angestellten schweizweit) ist der AVR in der Belegschaft als auch bei der Geschäftsleitung anerkannt und gut positioniert. Waren es in der Vergangenheit immer wieder grössere Reorganisationen, die bewältigt wurden, ist seine Rolle in der Transformation eine ständige geworden. Es gibt keine organisatorische Veränderung innerhalb der Firma, in die der AVR nicht von Beginn an einbezogen ist.

Tätigkeiten

Der geschäftsführende Vorstand trifft sich einmal wöchentlich, diskutiert personal- und standortrelevante Themen. Alle drei Wochen trifft sich der Gesamtvorstand, bestehend zusätzlich aus den Standortvertretern Basel, Kaiseraugst, Reinach, Schlieren sowie einem Pensioniertenvertreter. Alle zwei Wochen haben

Personalleitung und AVR-Präsidium ihren Jour fixe. Bruno Weissen hält fest: «Wir sprechen nicht miteinander, wenn es Probleme gibt. Wir sprechen immer miteinander.»

Viermal im Jahr trifft sich der Gesamtvorstand mit dem Standortleiter. «Wir nehmen das immer auch als Anlass», erklärt Jürg Erismann, «offenzulegen, was das Unternehmen gerade macht: Was ist die Ausrichtung? Was ist die Strategie? Uns ist wichtig, dass der AVR relativ früh und first-hand erfährt, wenn sich etwas verändert.» Wird das Führungspersonal im Rahmen von «Roche Transformation» umgeschult, erhalten die Personalvertreter ebenfalls entsprechende Kurse. Auch die beiderseitige Kommunikation wird miteinander besprochen.

Ein- bis zweimal im Jahr finden Treffen mit dem CEO des Unternehmens, Severin Schwan, statt. Zudem ist der AVR Mitglied des «Roche Europaforums», in dem sich die europäischen Betriebsräte organisiert haben. Hier werden erste Veränderungen diskutiert, ehe sie die einzelnen Länder und Standorte betreffen. Einmal im Jahr organisiert der AVR für seinen Gesamtvorstand ein zweitägiges Offside-Meeting zur Festlegung der strategischen Ziele. Am zweiten Tag kommen die Personalbereichsleiter dazu, um wiederum standortrelevante Themen zu diskutieren.

Die Tätigkeiten des AVR sind umfangreich: Er ist Anlaufstelle für Mitarbeitende im Rahmen seiner «Personalfallberatung». Er hat Einsitz im paritätisch zusammengesetzten Stiftungsrat der Pensionskasse sowie in der Kommission Gesundheitsschutz, Umweltschutz (KGU). Er organisiert regelmässige Veranstaltungen wie den jährlichen «Childrens Walk» und den alle zwei Jahre stattfindenden «Pensioniertenanlass». Er handelt günstige Kollektivverträge mit Versicherungen und Mobil-Telefonanbietern aus. Er betreibt ein eigenes Rabattbüro, welches Ermässigungen für Sport- und Kulturveranstaltungen offerieren kann, aber auch Vergünstigungen für diverse Dienstleistungen von Umzugsfirmen, Handwerkern oder Gärtnern. Er erarbeitet mit der Geschäftsleitung zusammen den – zuletzt 2018 verabschiedeten – Sozialplan und kümmert sich im weiteren Austausch mit der Personalleitung um Einzelfalllösungen. Er bringt Themen vor, welche die Mitarbeitenden aktuell beschäftigen wie Arbeitsweg, Arbeitszeit, Arbeit- und Familienverträglichkeit, Steuerthemen. Nicht zuletzt führt er einmal im Jahr gelegentlich harte Lohnverhandlungen mit der Geschäftsleitung.

Diese bestehen aus jeweils zwei bis drei Meetings im Spätherbst. Eine Einigung muss nicht erzielt werden, der Arbeitgeber kann die Lohnanpassung einseitig festlegen. Doch das ist weder im Sinn der Mitarbeitenden noch der Geschäftsleitung: «Es ist natürlich schöner, wenn wir kommunizieren können, dass wir uns gefunden haben», hält Jürg Erismann fest. Er attestiert dem gegenwärtigen Präsidium, dass es sich jeweils sehr gut vorbereite für die Verhandlungen und die Gespräche durchaus nicht immer einfach seien.

Zukunft

Die über die Jahre gewachsene Funktion des AVR hat gerade in den letzten Jahren eine neue und noch grössere Bedeutung erlangt. In Zeiten von VUKA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) und der damit verbundenen «Roche Transformation» kommt dem AVR eine zentrale Rolle zu. Die Änderung des Portfolios, die Digitalisierung als eine fundamentale, alle Bereiche betreffende

Aufgabe, schliesslich der Umbau von hierarchischen Strukturen in flache, flexible Netzwerke bedeuten einen stetigen Organisationswandel, der von den Mitarbeitenden und damit vom AVR mitvollzogen werden und mitgeprägt sein muss.

Ein jüngster Erfolg ist der von Geschäftsleitung und den Sozialpartnern gemeinsam erarbeitete «Partnerschaftsurlaub»: So stehen Männern und Frauen 10 Wochen Urlaub zu im ersten Jahr nach der Geburt oder Adoption ihres Kindes. Die Regelung gilt also auch für gleichgeschlechtliche Paare und ab dem 1.1.2020. Eine nächste Perspektive bedeutet das Roche-Jubiläum 2021. Die Idee eines «Sonder-Bonus» für alle Mitarbeitenden zum Hundertfünfundzwanzigsten hat der AVR schon mal lanciert.

Bruno Weissen, Head Human Resources Basel & Kaiseraugst Site

«Ich gratuliere dem AVR zu siebenzig Jahren gelebter Sozialpartnerschaft. Gemeinsam haben Geschäftsleitung und AVR diverse Herausforderungen in den letzten Jahren gemeistert. Ausschlaggebend für den Erfolg war immer das sich Zurückbesinnen auf die Roche-Kultur der innerbetrieblichen, gelebten Sozialpartnerschaft. Das Milizsystem hat sich bewährt sowie das typisch schweizerische Prinzip von Treu und Glauben. Die Geschäftsleitung befürwortet die Übernahme von Aufgaben im Bereich des AVR durch gewählte Vertreter. Siebenzig Jahre Erfolgsgeschichte zeigen sich in der erfolgreichen Geschäftsentwicklung der Roche, der erfolgreichen Entwicklung von zeitgemässen Lösungen wie Arbeiten nach 65, Elder Care, Family & Flexibility, erfolgreiches Gestalten von Unterstützungen und Aushandeln von Sozialplänen, erfolgreiches Verhandeln in Lohnrunden. Insbesondere in einem stark veränderten Umfeld (VUCA) mit der nötigen Roche Transformation spielt der AVR eine massgebliche Rolle. Ich danke dem AVR für den grossartigen Beitrag in all den Jahren, die offenen, transparenten und klaren Sparrings, mit Blick auf das Beste für Roche und die Mitarbeitenden.»

Jürg Erismann, Standortleiter Basel & Kaiseraugst

«Wir haben ein sehr gutes Verhältnis, ein wertvolles Verhältnis, auch wenn ich den Arbeitgeber vertrete und der AVR die Mitarbeitenden. Ich sehe mich nicht als Kontrapunkt. Wir haben gemeinsame Ziele: Wir wollen das Beste für den Standort und das Beste für die Mitarbeitenden. Es ist eine Roche-Kultur, die wir weiterführen, die schon lange besteht. Wir reden regelmässig miteinander, so dass der AVR früh und first-hand erfährt, was sich wo verändert. Das ist nur möglich, weil wir eine gute Vertrauensbasis haben. Wir sprechen auch unsere Kommunikation ab, was nicht selbstverständlich ist. Unsere gemeinsamen Themen sind vielseitig, von der stetigen Transformation über die Pensionskasse, gemeinsame Events bis zu den Lohnverhandlungen. Wir haben auch Humor miteinander. Wir haben nicht überall die gleichen Ansichten. Aber es ist mehr ein Miteinander als ein Gegeneinander.»