basler stadtbuch cms
Christoph Merian Stiftung

Ciba + Sandoz = Novartis

Autor(en): Hans Furer

Quelle: Basler Stadtbuch

Jahr: 1996

https://www.baslerstadtbuch.ch/.permalink/stadtbuch/b231682a-e96c-4afe-8ef3-08beb7428475

Nutzungsbedingungen
Die Online-Plattform www.baslerstadtbuch.ch ist ein Angebot der Christoph Merian Stiftung. Die auf dieser Plattform veröffentlichten Dokumente stehen für nichtkommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung gratis zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des vorherigen schriftlichen Einverständnisses der Christoph Merian Stiftung.

Haftungsausschluss
Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Die Online-Plattform baslerstadtbuch.ch ist ein Service public der Christoph Merian Stiftung.
http://www.cms-basel.ch
https://www.baslerstadtbuch.ch

Hans Furer

Die Fusion von Ciba und Sandoz aus der Sicht der Angestellten

Ein Schock für die Region. Und eine Chance

Es gibt Ereignisse, die keiner in dieser Region vergisst: die Fusion zwischen Ciba und Geigy (1972), den Brand von Schweizerhalle (1986), oder eben den 7. März 1996, als Ciba und Sandoz ihre Fusionsabsicht bekanntgaben. Im Regionaljournal um 6.50 Uhr hiess es trocken, Ciba und Sandoz würden zur Novartis fusionieren. Obwohl ich die Meldung verstand, begriff ich ihre Tragweite noch nicht.

Im Zug von Basel nach Bern diskutierte ich angeregt mit zwei Mitreisenden; bei unserer Rückkehr am Abend verteilte die Basler Zeitung (BaZ) gerade ein Extrablatt. Die ganze Region stand unter Schock. Es war nicht der 1. April! Überall wurde die Fusion erörtert, kommentiert, überall stand die bange Frage um den Abbau von Arbeitsplätzen – die Rede war von 14 000 Stellen weltweit – im Vordergrund.

Alex Gasser, der Präsident der Vereinigung Schweizerischer Angestelltenorganisationen der Chemischen Industrie (VSAC) sagte gemäss BaZ-Sonderblatt folgendes: «In dieser Situation nütze Jammern nichts. Ein Stellenabbau sei zu befürchten, aber wenn Novartis weltweit die Nummer eins oder zwei werden wolle, so brauche es hier qualifiziertes Personal und die bisherigen Strukturen. Für den Personalverband sei es beruhigend, dass zwei Schweizer Firmen fusionierten, deren Kader den Arbeitnehmern gut bekannt seien. Als Verband seien sie jetzt besonders gefordert. – Die Arbeitnehmerorganisationen haben bei der Erstellung eines Sozialplans auf dem Platz Basel Mitspracherecht.»[1]

Dieses Mitspracherecht stützt sich auf die Grundsatzvereinbarungen, die zwischen dem Hausverband, der Akademiker-Vereinigung Sandoz und der Geschäftsleitung der Sandoz abgeschlossen wurden. Bei Ciba existieren darüber hinaus gewählte Angestelltenvertretungen, die unter anderem ein Mitspracherecht bei Sozialplänen und Restrukturierungsmassnahmen haben; daneben gibt es, wie auch in der Sandoz, Grundsatzvereinbarungen mit den Standesverbänden. Auch bei Lonza, Roche und anderen Chemiefirmen sind solche Grundsatzvereinbarungen üblich. Nicht eingeschlossen in die Grundsatzvereinbarungen sind all diejenigen, die dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die chemische Industrie angeschlossen sind.

VSAC reagierte sofort

Der VSAC als Dachverband der fünf internen Angestelltenorganisationen (IAOs) von Ciba und Sandoz (Hausverbände Ciba und Sandoz, Akademikergemeinschaft Ciba, Akademiker-Vereinigung Sandoz, Vereinigung HTL-Absolventen Ciba) mit ihren insgesamt 6500 Mitgliedern reagierte sofort. Positiv an der Novartis-Fusion sei, dass zwei starke, gesunde und innovative Unternehmen diese Fusion vereinbart hätten, ohne unmittelbar in wirtschaftlicher Not zu sein. Damit sei für die Angestellten und unsere Region die Hoffnung verbunden, die wirtschaftliche Zukunft langfristig mit grösserem Optimismus angehen zu können. Andererseits verlangte der VSAC, dass der Arbeitsplatzabbau ohne Entlassungen abzuwickeln sei. Um dieses Ziel zu erreichen, müssten mehrere Rahmenbedingungen erfüllt sein:

1. Das Vorliegen eines grosszügigen Sozialplans;

Früher bedeutete eine Stelle in der Basler Chemie Sicherheit.
◁

Heute sind auch hochqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom Stellenabbau betroffen.
◁

2. die Einführung neuer individueller Arbeitszeitmodelle und insbesondere die aktive Förderung von Teilzeitarbeit und Arbeitszeitverkürzungen (u. U. mit Lohnopfern);
3. eine grosszügige Unterstützung bei der Schaffung neuer Unternehmen und Arbeitsplätze (100-Millionen-Franken-Fonds Novartis) in unserer Region;
4. eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Wirtschaft (z. B. Ablehnung der Genschutz-Initiative);
5. Aufrechterhaltung und Ausbau der Sozialpartnerschaft (Schaffung eines Einheitsvertrags).

Im Gegensatz zu früheren Arbeitsplatzabbau-Massnahmen sind von der Novartis-Fusion schwergewichtig nicht die dem GAV angeschlossenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern vor allem die Angestellten und das Kader betroffen. Diese Situation ist ohnehin eine neuere Erscheinung in der Schweizer Wirtschaftsgeschichte, ging man doch früher davon aus, dass gut qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stellenmässig nichts ‹passieren› könne: wer arbeiten ‹wolle›, werde problemlos eine neue Stelle finden.

Nach Bekanntgabe der Fusion arbeiteten die meisten der 25 000 in der Region Basel beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (19 000 Ciba, 5500 Sandoz) intensiv an der ‹Integration› beider Firmen. Da die Novartis rasche Entscheide in Aussicht stellte, war Handeln auch seitens der IAOs angesagt. Die Vorstellung, dass die IAOs von Ciba und Sandoz, die ehrenamtlich arbeiten, eine derartige Fusion im Milizsystem begleiten sollten, war schlicht unerträglich. Deshalb gab der VSAC an seiner Delegiertenversammlung vom 20. März 1996 die Schaffung eines Sonderfonds mit Fr. 700 000.– bekannt. Neben der Finanzierung von Projekten wird aus diesem Fonds eine qualifizierte Ganztagesstelle unterhalten. Bereits Ende April 1996 wurde Agnes Dormann Bessenich, Rechtsanwältin und spezialisiert auf Arbeitsrecht, für diese Stelle gewählt, am 1. Juli 1996 trat sie die Stelle an. Ihre Aufgabe ist:
– die internen Angestelltenorganisationen bei ihren Tätigkeiten fachlich zu unterstützen;
– dafür zu sorgen, dass in der Novartis individuelle Arbeitszeitmodelle und Teilzeitarbeit als Beiträge zur Schaffung von Arbeitsplätzen realisiert werden können;
– die vom Arbeitsplatzabbau betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Rechtsfragen zu beraten;
– Projekte zu fördern, die zum Erhalt und zur Schaffung von Arbeitsplätzen beitragen;
– Fragen aus Angestelltensicht aktiv anzugehen: Steuerfragen, Grenzgängerprobleme, Standortfragen, die aus Arbeitgebersicht keine Priorität geniessen.

Neben dieser Massnahme organisieren sich die IAOs von Ciba und Sandoz neu. Bereits im Mai 1996 schlossen sich die drei IAOs der Ciba zu einem ‹Novartis-Angestelltenverband› (NAV) zusammen; jetzt steht die Neuorganisation mit den Sandoz-Vertretern an. Dabei wird der VSAC beratend tätig sein. Der neue Angestelltenverband wird nach der Fusion mehr als 6500 Mitglieder haben und dürfte damit zur grössten Firmenorganisation der Region werden.

Herausforderungen für die Arbeitnehmerorganisationen

In der Schweiz herrscht Übereinstimmung darüber, dass die Arbeitnehmerorganisationen, das heisst die Angestelltenorganisationen und Gewerkschaften, es zunehmend schwerer haben. Die Sozialpartnerschaft werde nicht mehr als prioritäres Anliegen betrachtet, gaben Verantwortliche des Zentralverbandes Schweizerischer Arbeitgeberorganisationen (ZSAO) im Verlaufe des Jahres 1996 bekannt. Dies lässt sich beweisen: Lohnkürzungen sind kein Tabu mehr (SBB, Zürcher Staatspersonal, Swissair, PTT etc.), Gesamtarbeitsverträge werden ‹entschlackt›, teils gegen den Willen der Arbeitnehmer abgeändert (Chemie-GAV, GAV im Bankgewerbe), die dann ‹aus Not› neuen Verträgen zustimmen. Gewisse Branchen nutzen vertragslose Zustände aus, um Arbeitszeiten zu erhöhen, Löhne zu kürzen, Zulagen zu streichen (z. B. das Gastgewerbe).

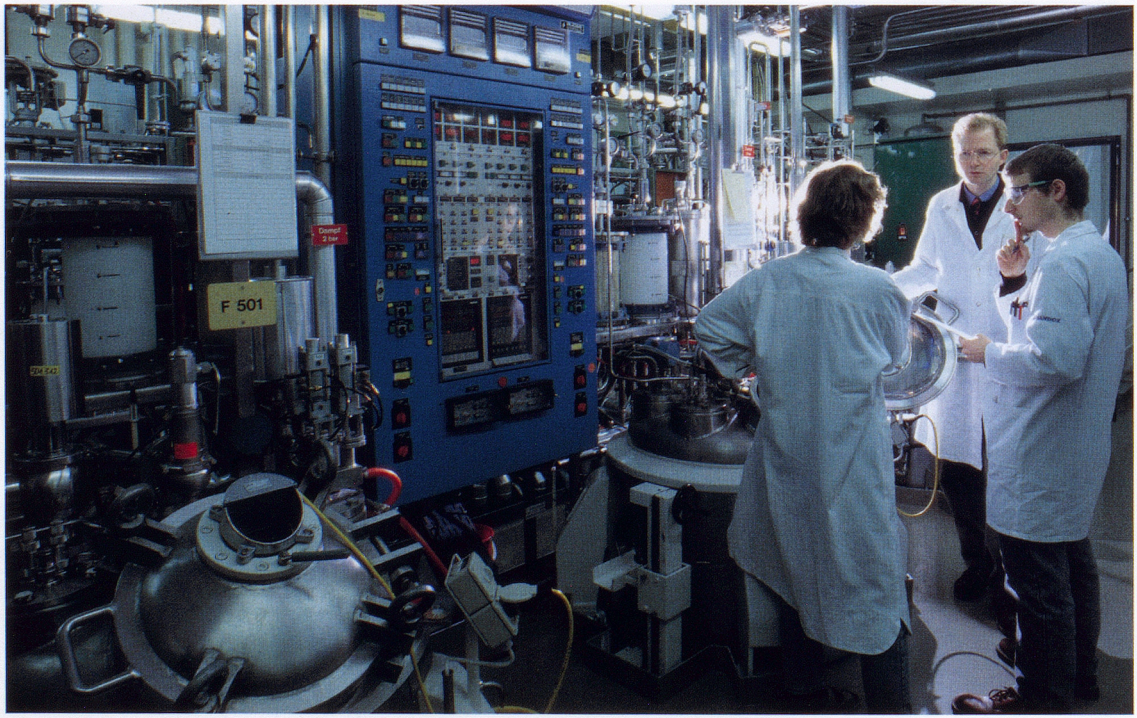
Die Stimmung vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist geprägt von Zähneknirschen und dem Grundtenor: «Zum Glück habe ich überhaupt noch einen Arbeitsplatz, die Bedingungen sind zweitrangig.» Ein Gleichgewicht zwischen Arbeitgebern, respektive deren Ver-

tretern, und Arbeitnehmern ist heute nicht mehr gegeben. In GAV-Verhandlungen besteht kaum noch ein Spielraum, oft müssen Änderungskündigungen akzeptiert werden, wie zum Beispiel im Gastgewerbe und bei den Banken. Glücklicherweise zeigt sich gerade in diesen Punkten die Basler Chemie als sehr verantwortungsbewusst, auch wenn den Gewerkschaften Anfang 1995 das Dreistufenmodell beim Chemie-GAV praktisch aufgezwungen wurde.[2]

Der Einheitsvertrag und seine Bedeutung

Schon 1995 hatten die Gewerkschaft für Bau und Industrie (GBI) und der VSAC einander Unterstützung angeboten. Der Chemie-GAV betrifft nur noch eine Mitarbeiter-Population von 30 %, vertreten durch die GBI als Vertragspartnerin des GAV. Die übrigen 70 % unterstehen dem Einzelarbeitsvertrag; ihre Interessen repräsentiert der VSAC. Immer deutlicher wird die Erkenntnis, dass die Interessenlage beider Gruppen ähnlich, in vielen Belangen sogar deckungsgleich ist. Deshalb scheint es sinnvoll, wie in der Maschinenindustrie oder der Bankbranche einen Gesamtarbeitsvertrag abzuschliessen, der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vereinigt. VSAC und GBI lancierten deshalb bereits im April 1995 den ‹Einheitsvertrag›. Mit diesem Begriff ist nicht ein inhaltlicher ‹Einheitsbrei› gemeint, sondern ein Vertrag, der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschliesst, ausgenommen das obere Kader. Die Fusion von Ciba und Sandoz sowie die Probleme, die sich wegen des Nichtabschlusses des GAV im Herbst/Winter 1995/1996 ergeben hatten, haben bewiesen, wie nötig ein solches zukunftsgerichtetes Vertragswerk wäre. Da heute in der Sozialpartnerschaft auf Arbeitgeberseite die Tendenz mehr in Richtung Flexibilisierung und Unabhängigkeit geht, ist die Schaffung eines Einheitsvertrages für sie nicht oberstes Ziel.

Die Arbeitnehmerverbände und Gewerkschaften hingegen sind daran, sich neu und stärker zu positionieren. Auch wenn die Medien davon sprechen, dass Arbeitnehmerverbände zur Zeit an die Wand gedrückt werden, kann sich dies mittel- oder langfristig ändern. Wenn also das Pendel zugunsten der Arbeitnehmer ausschlagen sollte, hätten es die Arbeitgeberverbände wieder schwerer. Die Lösung kann nur darin bestehen, heute gute Voraussetzungen in der



Eine funktionierende Sozialpartnerschaft ist ein wichtiger Standortvorteil. ◁

△
Die Folgen der Fusion für die Angestellten lassen sich durch ein gutes Sozialpaket mildern.

Sozialpartnerschaft zu schaffen, damit Konflikte vermieden werden können. Damit hätte sich die Schweiz einen wichtigen Standortvorteil bereits gesichert.

Der Sozialplan bei Novartis

Eines der wichtigsten Themen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist der Sozialplan. Bereits im Juli 1996 wurde er allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die Geschäftsleitung vorgestellt. An seiner Ausgestaltung hatten die internen Angestelltenorganisationen bei Sandoz und die gewählten Angestelltenvertretungen bei Ciba grossen Anteil. Nach verschiedenen Sitzungen, die sich vom 11. bis zum 24. Juni 1996 erstreckten, konnte ein gutes Sozialpaket verabschiedet werden, das zu einer ersten Beruhigung unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern führte.

In den letzten Jahren hatten die Ciba und die Sandoz schon verschiedene Reorganisationen durchgeführt, die einen Stellenabbau zur Folge gehabt hatten. Dabei waren auch Bedingungen für Frühpensionierungen definiert worden. Es ist in diesem Zusammenhang interessant und positiv zu vermerken, dass die CS Holding bei der Bekanntgabe ihres Stellenabbaus (3500 Stellen) den Sozialplan von Ciba und Sandoz als Vorbild übernahm.

Wie sieht nun dieser Sozialplan aus?

1. Vorruhestandsregelung ab Alter 52/55 (Frauen/Männer): mindestens 60 % des letzten Lohnes (anwartschaftliche Rente plus Überbrükkungsrente; falls weniger als 60 %: Erhöhung auf 60 %) unter gleichzeitiger Freistellung von der Arbeit. Ein Zuverdienst in gewissem Rahmen ist möglich.
2. Frühpensionierung ab Alter 55/58: Bedingungen wie bei der anwartschaftlichen Rente bei normaler Alters-Pensionierung, mit zusätzlicher Überbrückungsrente (maximale einfache AHV-Rente).
3. Stellenbörse für Angestellte, die von einer Entlassung bedroht sind; die Betroffenen bleiben einige Monate lang in dieser internen Stellenbörse.
4. Verlängerte Kündigungsfristen (6–12 Monate) für diejenigen, die von einer Entlassung betroffen sind, inklusive sofortige Outplacement-Beratung mit zielorientierter Weiterbildungsmöglichkeit.
5. Keine Entlassungen für Angestellte, die 10 Jahre vor der ordentlichen Pensionierung stehen und mindestend 20 Dienstjahre haben.

Sollten in Einzelfällen unzumutbare Härten auftreten, so werden sich die Personalabteilungen, wie schon früher, grosszügig zeigen. Die Einrichtung einer Stellenbörse ist mittlerweile im Gange. Jetzt soll die Ausgestaltung individueller und flexibler Arbeitszeitmodelle konkretisiert werden.[3]

Anmerkungen

1 BaZ-Sonderblatt vom 7. März 1996.
2 Vgl. Hans Schäppi, Für eine innovative Sicherung der Arbeitsplätze, in: Basler Stadtbuch 1996 (vorl. Band).
3 Stand bei Abfassung dieses Artikels September 1996.