



Prioritäten im Wandel und was uns die Geschichte lehrt

Les priorités dans un contexte
de mutation – les leçons
de l'histoire

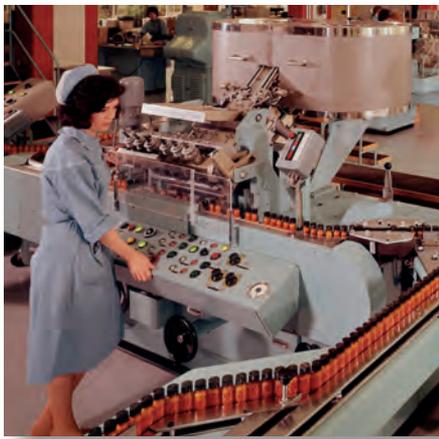
Changing priorities
and what history
teaches us

1/2021



nav

novartis angestellten verband
association des employés de novartis
novartis employees' association



Editorial	4	Editorial	4	Editorial	5	3
<i>Novartis Schweiz</i>		<i>Novartis Suisse</i>		<i>Novartis Switzerland</i>		
Das revidierte Novartis Gehaltssystem – wie kommt es zur Lohnpositionierung?	6	Nouveau système salarial de Novartis – comment aboutir au positionnement du salaire	22	The revised Novartis salary system – how the salary positioning comes about	38	
<i>25 Jahre Novartis – Historisches aus den Werken Stein – eine Geschichte</i>	8	<i>25 ans de Novartis – historique des sites Histoire de Stein</i>	24	<i>25 years of Novartis – history from the sites Stein – a history</i>	40	
<i>Mitgliederangebot Wettbewerb</i>	11	<i>Offre pour les membres Concours</i>	27	<i>Membership offer Contest</i>	43	
<i>Mitgliedschaft Gedanken eines langjährigen NAV Mitglieds</i>	12	<i>Affiliation Réflexions d'un membre de longue date de la NAV</i>	28	<i>Membership Thoughts of a longstanding NAV member</i>	44	
<i>Beitrittserklärung Das bietet Ihnen der Angestelltenverband</i>	13	<i>Demande d'adhésion à la NAV Ce que vous propose l'Association des employés</i>	29	<i>Declaration of membership This is what the employees' association offers you</i>	45	
<i>(Al-)Chemie in Basel Goldmacher, Universalgelehrte, Philosophen und Life-Sciences</i>	14	<i>(Al-)Chimie à Bâle Alchimistes, savants universels, philosophes et sciences de la vie</i>	30	<i>(Al-)chem(istry) in Basel Goldmakers, universal scholars, philosophers and life sciences</i>	46	
<i>NAV Geschäftsstelle Mein WMS-Praktikum beim Novartis Angestelltenverband</i>	17	<i>Secrétariat NAV Mon stage WMS au sein de l'Association des employés de Novartis</i>	33	<i>NAV Office My business school (WMS) internship at the Novartis Employee's Association</i>	49	
<i>Pensionskassen Art. 47a BVG – eine grosse Hilfe für ältere entlassene Personen</i>	18	<i>Caisses de pensions Art. 47a LPP – une aide précieuse pour les salariés plus âgés et licenciés</i>	34	<i>Pension funds Art. 47a OPA – a great help for older people who have been dismissed</i>	50	
<i>Arbeitsrecht Impfblogatorium: Was bedeutet das und wer darf es anordnen?</i>	20	<i>Droit de travail Vaccination obligatoire: Qu'est-ce que cela signifie? Qui peut rendre la vaccination obligatoire?</i>	36	<i>Labor law Mandatory vaccination: What does this mean and who can mandate it?</i>	52	
<i>Geschäftsbeziehung NAV Kurzporträt Ertl & Tschudi Rechtsanwälte</i>	21	<i>Relation d'affaires NAV Portrait succinct des avocats Ertl & Tschudi</i>	37	<i>Business relationship NAV Brief portrait of Ertl & Tschudi Rechtsanwälte (law firm)</i>	54	

Impressum

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

Mitgliedschaft
arb – Angestelltenvereinigung Region Basel
Geschäftsbeziehung
Ertl & Tschudi, Basel
Redaktionsteam
Andrea Fedriga-Haegeli, Susanne Hänni, Davide Lauditi, Marco Preci, Yvonne Tanner
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 zweimal pro Jahr
Laufende Nr.: 90/2021
Auflage: 5000 Expl.
Redaktionsschluss info 2/2021
Herbst 2021/September
Übersetzungen
Lionbridge Switzerland AG, Glattbrugg-Zürich
Titelbild
adobe.stock.com
Grafik/Satz
cdesign, Reinach
Druck
Birkhäuser + GBC AG, Reinach

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.

Editorial

Geschätztes Mitglied



Wie schnell sich Prioritäten ändern können, hat uns das Jahr 2020 deutlich aufgezeigt. Abgesehen vom Privatleben wurde unsere Art zu arbeiten, auf einen Schlag komplett auf den Kopf gestellt. Tatsache ist, dass wir vieles im Alltag anpassen mussten

und sich unsere Arbeitswelt nachhaltig verändert hat.

Veränderungen gab es auch bezüglich der Transparenz bei unserem Monatsgehalt. Im Februar 2021 erhielten alle Mitarbeitenden ihren Lohnbrief, der neu auch aufzeigt, in welcher Bandlage der Lohn liegt. Thomas Bösch, P&O Head Novartis Schweiz, legt uns offen dar, wie das Lohnsystem bei Novartis funktioniert.

Grosse Priorität gebührt in diesem Jubiläumsjahr auch unserer Firma.

«25 JAHRE NOVARTIS»!

Tauchen Sie ein in die Geschichte rund um Stein. Barbara Luczak vom Novartis Firmenarchiv illustriert von A bis Z die Besonderheiten des Standortes Stein. Jedes «Steiner» Herz wird hier höherschlagen.

Und um uns ein bisschen literarisch Bewegung zu verschaffen, begeben wir uns auf eine Zeitreise mit Thomas Hofmeier, Alchemiehistoriker und Stadtführer. Manchmal wäre so eine Zeitmaschine, wie sie Doc Brown in «Back to the Future» baute, echt genial!

Das und vieles mehr erwartet Sie in dieser 1. Ausgabe des Jahres 2021.

Viel Spass beim Lesen! Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldungen.

Herzlich Ihre
Andrea Fedriga-Haegeli & Davide Lauditi
Co-Präsidium NAV



Cher membre,

L'année 2020 nous l'a clairement montré: les priorités peuvent être revues à une vitesse fulgurante. Outre la vie privée, notre manière de travailler a été d'un seul coup complètement chamboulée. Nous avons dû adapter beaucoup de nos activités au quotidien, et notre environnement de travail s'est durablement modifié.

Des changements sont également survenus concernant la transparence de notre salaire mensuel. En février 2021, tous les collaborateurs ont reçu par courrier une fiche de salaire qui indique désormais la fourchette salariale dans laquelle se situe le salaire. Thomas Bösch, P&O Head Novartis Suisse, nous explique clairement le fonctionnement du système salarial chez Novartis.

En cette année anniversaire, une grande priorité est accordée également à notre entreprise.

EN EFFET, NOVARTIS FÊTE SES 25 ANS D'EXISTENCE!



Plongez-vous au cœur de l'histoire de Stein. Barbara Luczak, qui travaille aux archives d'entreprise de Novartis, illustre de A à Z les particularités du site de Stein. Un article qui devrait toucher tout particulièrement les employés de Stein!

Nous vous proposons également un voyage littéraire dans le temps avec Thomas Hofmeier, historien en alchimie et guide touristique. Parfois, avoir une machine à remonter dans le temps, comme celle de Doc Brown dans «Retour vers le futur» serait tout simplement génial!

C'est ce qui vous attend, et bien plus encore, dans ce premier numéro de 2021. Bonne lecture! Nous nous réjouissons d'ores et déjà de vos retours.

Bien cordialement,
Andrea Fedriga-Haegeli & Davide Lauditi
Co-présidence NAV

Dear member

The year 2020 clearly showed us how quickly priorities can be shifted. Aside from our private lives, the way we work was turned upside down in one fell swoop. The fact is that we had to adjust a lot in everyday life, and our working world has changed for good.

There were also changes with regard to the transparency of our monthly salary. In February 2021, all employees received their payslip, which now also shows position in the salary range. Thomas Bösch, P&O Head Novartis Switzerland, explains to us openly how the salary system works at Novartis.

Our company also deserves a high priority in this anniversary year.

25 YEARS OF NOVARTIS!

Immerse yourself in the history of Stein. Barbara Luczak from the Novartis Company Archives illustrates the special features of the Stein site, from A to Z. Every "Steiner" heart will beat a little faster here.

And to get a little literary movement, let's go on a journey through time with Thomas Hofmeier, alchemy historian and city guide. Sometimes a time machine like the one Doc Brown built in "Back to the Future" would be really awesome!

Sincerely yours,
Andrea Fedriga-Haegeli & Davide Lauditi
Co-Chairs NAV



Das revidierte Novartis Gehaltssystem

Wie kommt es zur Lohnpositionierung?

Die Lohnbänder orientieren sich im revidierten Lohnsystem am externen Markt. Für die Lohnpositionierung im Lohnband werden verschiedene stellenbezogene und personenspezifische Faktoren verwendet.

gebersicht aus unerklärlichen Gründen signifikant unterschiedlich.

Um die Novartis Philosophie «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» umsetzen zu können, haben wir die Positionierung im Lohnband an sogenannten Market Reference Ranges (MRR) orientiert. Dabei wird aufgrund der Rolle durch unabhängige und auf Marktvergleiche spezialisierte Unter-

nehmen anhand von Marktanalysen ein Mittelwert des Lohnes für jede Rolle ermittelt (der sogenannte Market Reference Point, MRP). Zu diesem Mittelwert werden dann wie bisher Bandbreiten von 80–120% des Mittelwerts als Market Reference Range definiert.



Thomas Bösch
Personalleiter Schweiz
Novartis Pharma AG

Vor mehr als 10 Jahren hat die Firma mit den Mitarbeitervertretungen das Gespräch aufgenommen, um das Gehaltssystem veränderten Anforderungen anzupassen. Das historisch etablierte System mit Funktionsstufen und altersgetriebener Gehaltspositionierung innerhalb vorgegebener Bandbreiten sollte mit einem Ansatz abgelöst werden, der sich am externen Markt orientiert.

Von Funktionsstufen zur Global Job Family Architecture

Im ersten Schritt wurden die sehr individualisierten Rollenbeschreibungen von Arbeitsstellen und die damit zusammenhängende Einordnung in Funktionsstufen durch ein System abgelöst, bei dem allgemeingültigere Rollenbeschreibungen in sogenannte GJFA (Global Job Family Architecture) Levels eingeordnet wurden. Bei beiden Systemen spielen die Personalvertretungen eine entscheidende Rolle in der Überprüfung der Systemintegrität.

Von einer altersgetriebenen Gehaltspositionierung im Band zu einem marktorientierten Ansatz

Die Verwendung von Lohnbandbreiten zwischen 80 und 120% um den Mittelwert im Band ist bei Novartis schon seit Jahrzehnten etabliert. Die Positionierung im Band erfolgte bei den Funktionsstufen aber ausschliesslich aufgrund des Alters der Mitarbeitenden. Während dies bereits gut ermöglicht hat, die Lohngleichheit von Männern und Frauen zu gewährleisten, hatte sich eine systemisch tiefere Einstufung der jüngeren Mitarbeitenden ergeben. Wenn ein Mitarbeitender in der Rolle 10 Jahre Erfahrung hatte und ein anderer 30 Jahre, war der Lohnunterschied aus Arbeit-

Wie kommt der Market Reference Point (MRP) zustande?

Für die Ermittlung des MRP vergleicht das externe Unternehmen die verschiedenen Rollenprofile und kreiert ein kalibriertes Vergleichssystem. Dann senden die teilnehmenden Unternehmen ihre aktuellen Gehaltsdaten für die jeweiligen Rollen an das externe Unternehmen. Daraus werden schliesslich Mittelwerte ermittelt und im Vergleich mit anderen Studien validiert.

Für die Ermittlung der relevanten Vergleichsgruppe gibt es grundsätzlich zwei verschiedene Kategorien:

- 1) Für Rollen, die hochspezialisiert sind und mehrheitlich nur in unserer Industrie vorkommen, wird der sogenannte Industriebenchmark verwendet. Es wird also nur mit Unternehmen verglichen, die im Arbeitsmarkt für die Lohngestaltung für diese Rollen mehrheitlich relevant sind.
- 2) Für Rollen, die über unsere Industrie hinaus auf dem Arbeitsmarkt angeboten werden (z.B. HR, Finanz, Logistik, Einkauf, Marketing, Verkauf etc.), werden die Mittelwerte auch mit Unternehmen ermittelt, die z.B. in der Finanz- und Versicherungsindustrie, IT, Handel oder anderen Industrien tätig sind.

Die Mittelwerte, welche wir von dem externen Anbieter erhalten, werden dann von unseren Rewards-Teams auf Plausibilität, Qualität und Anwendbarkeit geprüft, validiert und den Personalvertretungen mitgeteilt.

Wie werden die Mittelwerte verwendet?

Bei den Lohnverhandlungen wird genau aufgezeigt, wie viele Mitarbeitende sich in welcher Position in der Range befinden. Grundsätzlich werden Mitarbeitende, die unter 80% liegen, z.B. aufgrund eines Rollenwechsels, auf mindestens 80% angehoben.



Für Mitarbeitende über 120% wurde in der letzten Lohnverhandlung festgelegt, dass es keine Lohnerhöhung bzw. eine Einmalzahlung im GAV Bereich gibt, da dort historisch gewachsen ein grösserer Anteil der Mitarbeitenden über 120% des Marktbenchmarks liegt.

Das Ziel ist es, beim jährlichen Grundgehalt im Durchschnitt bei 100% des externen Markts zu liegen. Zusätzlich möchten wir uns durch den Bonus und firmenspezifische Benefits von der Konkurrenz differenzieren. Dieser sogenannte Total Rewards Ansatz sichert auch die Arbeitsmarktfähigkeit, da sonst ein «goldener Käfig» entstehen könnte, der es Mitarbeitenden unmöglich macht, gleichwertige Vergütungen im Markt zu erhalten.

Bei einem Durchschnitt von 100% wollen wir auch, dass die Verteilung von Mitarbeitenden unter und über 100% relativ ausgeglichen und begründbar ist. Im Management und bei Mitarbeitenden im Einzelarbeitsvertrag ist dies bereits gut erreicht, bei Mitarbeitenden im Gesamtarbeitsvertrag sind wir – wie erwähnt – aus historischen Gründen etwas über dem externen Benchmark. Gleichzeitig heisst aber ein angestrebter Durchschnitt von 100% nicht automatisch, dass alle Mitarbeitenden bei 100% liegen sollen.

Für die Positionierung in den MRR werden verschiedene stellenbezogene und personenspezifische Faktoren verwendet: Das sind die Verantwortung und Kompetenzen der Rolle sowie die Erfahrung, Qualifikationen und Fähigkeiten des Mitarbeitenden. Auch

der interne Quervergleich zu Mitarbeitenden in derselben und vergleichbaren Rolle werden berücksichtigt.

EPIC Pledge für Lohntransparenz und Lohngleichheit

Novartis hat 2018 den EPIC Pledge unterschrieben. Dabei handelt es sich um eine UN-Initiative, die Ausgeglichenheit der Geschlechter im Management und gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit anstreben sowie Lohntransparenz herstellen soll. Mit unseren MRR können wir transparent die Positionierung gegenüber dem externen Markt aufzeigen. Bis spätestens 2023 werden wir global auch die interne Positionierung transparent machen.

Ohne den Systemwechsel hätten wir die Umsetzung des EPIC Pledge nur über Umwege bewerkstelligen können, was die Glaubwürdigkeit unterminiert hätte. Mit dem marktorientierten Ansatz können wir gleichzeitig Lohngerechtigkeit und Transparenz erarbeiten. Entsprechend fragen wir bei Neuanstellungen auch nicht mehr nach historischen oder bisherigen Lohndaten, sondern bieten ein Grundgehalt an, das gemäss den oben aufgeführten Faktoren als gerecht angesehen wird. Unerklärbare Lohnunterschiede können damit vermieden werden, was das zentrale Anliegen jedes Lohnsystems sein sollte. Dies wird von den Personalvertretungen sehr eng begleitet, damit wir die korrekte Anwendung dieses Systems gut verstehen und aus Erfahrungen lernen können, um das System weiter zu optimieren.

Zur Erinnerung!

Die NAV **Mitgliederversammlung** findet
am **Dienstag, 18. Mai 2021 um 16.00 Uhr** statt.

Anmeldefrist verpasst?

Bitte melden Sie sich bei der Geschäftsstelle: **nav.nav(at)novartis.com**

Stein – eine Geschichte

500 000 m² ... Cell&Gene ... Weinreben ... WST-303 ... Kymriah® ... CUBE ... Steriles ... LEAN/POO ... Stein ruft bei allen sofort eine Fülle an Stichworten auf, manche aktuell, manche Erinnerung. Nicht überraschend, spielt das Werk Stein doch seit nunmehr 64 Jahren eine eminent wichtige Rolle für die Firmen, die das Werk betreiben und betrieben haben. Aber was ist Stein? Oder besser: Wer ist Stein?



Barbara Luczak
Archivarin
Firmenarchiv Novartis

Ein Überblick über die Geschichte des Werks Stein zu geben, könnte leicht dazu verleiten, lediglich eine lange Liste wichtiger Daten und Ereignisse zu erstellen. Von den ersten Plänen zum Baubeginn über die verschiedenen Meilensteine der Entwicklung des Werks bis zu den aktuellsten Aktivitäten und den Plänen für die Zukunft ergibt das einen beeindruckenden Zeitstrahl.

Auch die Aufzählung der wichtigsten Produkte, die von Stein aus die ganze Welt erreicht haben, gäbe eindrücklich Zeugnis von der Wichtigkeit des Werks. Von A wie Afinitor® oder Aclasta® über Exjade®, Femara®, Glivec®, Ilaris®, Kymriah®, Lucentis®, Onbrez®, Sandostatin®, Tasigna® und Xolair® bis Z wie Zometa® oder Zykadia® könnte man wohl über das ganze Alphabet Produkte

nennen, die weltweit das Leben von Millionen von Menschen verändert haben. Und für jede einzelne Patientin, für jeden einzelnen Patienten wäre ihr Produkt das wichtigste auf der Liste.

Aber das Werk Stein und die dort hergestellten Produkte zeigen nur die eine Seite der Geschichte. Die andere Seite setzt sich nicht aus Listen und Aufzählungen zusammen, sondern aus Geschichten – aus den Geschichten der Menschen, die mit Stein seit nunmehr über sieben Jahrzehnten verbunden sind. Das sind einerseits die Patientinnen und Patienten, für die im Werk Stein gearbeitet wird. Andererseits sind es die unzähligen Mitarbeitenden, die über die Jahre mit Stein zu tun hatten, und natürlich vor allem die Kolleginnen und Kollegen, die in den letzten 64 Jahren im Werk Stein gearbeitet haben.

Den Anfang machten im Februar 1957 zehn Mitarbeiterinnen in der Ampullenkontrolle – Frauenpower war auch damals schon eine ideale Energiequelle.

Nachdem sich die Firma CIBA noch während des Zweiten Weltkriegs entschieden hatte, den beengten Platzverhältnissen in Basel auszuweichen, wurde 1952 die kleine Gemeinde Stein für den Bau eines weiteren Standorts auserkoren – Platz war, wie die Bilder zeigen, genug vorhanden. 1954 begannen die Vorbereitungen der Bautätigkeit, die mit Beginn der Inbetriebnahme nicht abgeschlossen waren, sondern in unzähligen Etappen von Aus- und Umbau, Veränderung und Weiterentwicklung eigentlich bis heute andauern.

Aber kommen wir zurück zu unseren ersten zehn Kolleginnen, die schon bald nicht mehr die einzigen Angestellten auf dem Gelände waren. Zwischen 1955 und 1958 absolvierten neue Mitarbeiterinnen je eine etwa halbjährige Ausbildung und ergänzten zusammen mit den nach Stein versetzten Kolleginnen aus der Sparte Verpackung und den Mitarbeitenden aus den Bereichen Tablettierung, Spedition, Liquida und Produktionsplanung über die ersten Monate hinweg die Belegschaft. Bis Ende 1957 war das «Team Stein» schon auf ca. 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewachsen.



Ackerland und Platz für grosse Visionen. (Aufnahme vom 5.11.1952) ETH-Bibliothek Zürich, Bildarchiv/
Stiftung Luftbild Schweiz/Fotograf: Friedli, Werner/LBS_H1-014377/CC BY-SA 4.0



Das Werk Stein, noch nicht ganz den Kinderschuhen entwachsen, aber schon bestens aufgestellt. (Aufnahme vom 1.5.1958) ETH-Bibliothek Zürich, Bildarchiv/ Stiftung Luftbild Schweiz/Fotograf: Friedli, Werner/LBS_H1-021008/CC BY-SA 4.0



Der Standort wächst und gedeiht... (1982) Firmenarchiv Novartis AG (Werkaufnahme Ciba-Geigy)

Diese Zahl sollte sich bis Anfang der 60er-Jahre bereits verdoppeln, und obwohl die CIBA auch weltweit neue Produktionsstandorte ausbaute, blieb Stein von grundlegender Bedeutung. Das Werk entwickelte sich zu ihrer wichtigsten pharmazeutischen Produktionsstätte und bestritt Mitte der 60er-Jahre rund 20% des konzernweiten Packungsausstosses: Im Jahr 1965 verschickte das «Team Stein» 50 Millionen Packungen in die ganze Welt. Die stete Steigerung der Produktion, aber auch der Anforderungen an deren Qualität (good manufacturing practice) bedingten die Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden.

Das Werk Stein hatte schon in seiner Anfangsphase mit neuen Erwerbsmöglichkeiten in der Industrie die bis dahin von in der Landwirtschaft geprägte Gegend nachhaltig verändert. Und schon im Jahr 1960 gingen diese, von manchen vielleicht et-

was skeptisch beobachteten Entwicklungen einen Schritt weiter: 50 Arbeiterinnen aus Italien hielten Einzug in Stein – nun wurde es also nicht nur fortschrittlich im beschaulichen Fricktal, sondern sogar multikulturell!

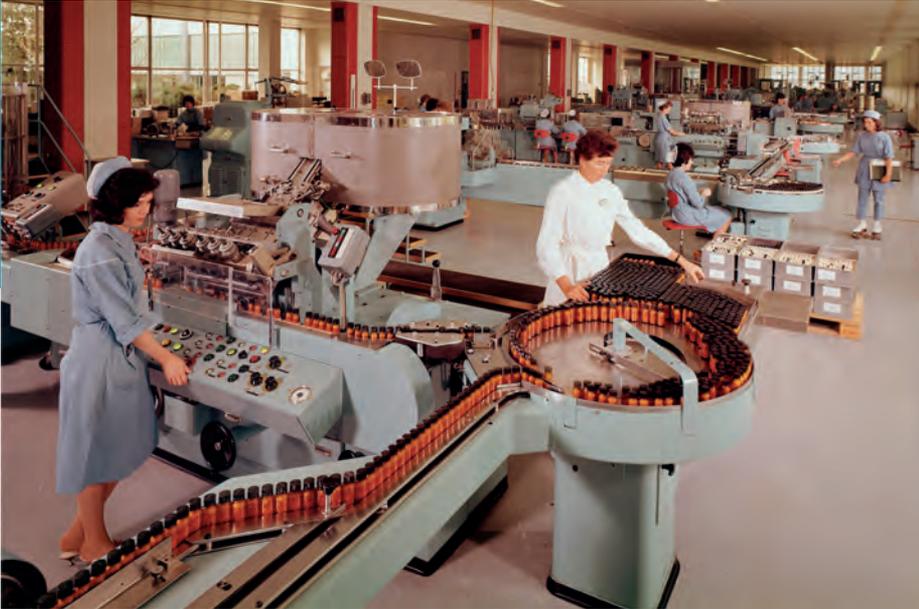
Ende der 60er-Jahre war die Belegschaft in Stein auf rund 800 Personen angewachsen. Ihnen stand für 1970 eine grosse Überraschung bevor: Im Oktober wurde Hochzeit gefeiert. Und wie es so ist, wenn ein Paar seinen Hausrat zusammengt, Herr und Frau Ciba-Geigy brauchten mehr Platz. Dass der Standort Stein ausgebaut werden sollte, stand schon vor der Fusion fest, und dieser Ausbau wurde auch mit dem Zuzug der pharmazeutischen Produktion von Geigy aus dem Rosental in den 70er-Jahren stetig vorangetrieben. In mehreren Etappen wurde modernisiert und erweitert; die Jahresproduktion, welche Anfang des Jahrzehnts um die 65 Millionen Packungen betrug, erreichte zum Ende der 70er-Jahre 100 Millionen Packungen.

Auch die Zahl der Mitarbeitenden stieg weiter an, 1976 arbeiteten 1150 Personen in Stein.

(Diese Angabe weckt in mir immer die Erinnerung an ein sehr geschätztes, längst pensioniertes Mitglied des oberen Managements. Wurde er gefragt, wie viele Leute denn bei der Firma arbeiten, antwortete er, jeweils ohne die Miene zu verziehen: «Ungefähr 60%.»)

Die Zusammensetzung der Belegschaft zeigte dieselben Züge wie in den ersten Jahren und nahm D&I vorweg: von den 1150 Mitarbeitenden war rund ein Viertel Ausländer, die meisten Grenzgänger aus der Region. Betriebsarbeiterinnen und Betriebsarbeiter machten etwa je zur Hälfte rund 80% der Belegschaft aus.

Auch wenn der Zuwachs an Mitarbeitenden nicht gleich fulminant weiterging wie zu Beginn, konnte «Team Stein» zulegen, nicht nur zahlenmässig, sondern auch in der Diversifikation sei-



Pharma-Abfüllung in den 1960er Jahren mit Rollschuhkurierin im Hintergrund Firmenarchiv Novartis AG (Werkaufnahme CIBA)

ner Aufgaben, die sich mit jedem Entwicklungsschritt des Standorts ergaben. Nach den ersten grossen Erweiterungen wie dem Bau des Hochregallagers, des Misch- und Mahlzentrums und von Laborgebäuden war zweifellos die Eröffnung des neuen Personalrestaurants eine der wichtigsten Bereicherungen für den Standort.

Ab Mitte der 80er-Jahre begann für Ciba-Geigy eine Phase der Reorganisation ihrer pharmazeutischen Produktion, und bis Mitte der 90er-Jahre reduzierte sich die Anzahl der Produktionsstandorte von weltweit über einem Dutzend auf lediglich sieben. Stein aber blieb als der grösste und wichtigste erhalten; der Beitrag von «Team Stein» zur globalen Pharmaproduktion belief sich auf rund 15%.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Werks Stein, die sich am 7. März 1996 per Radiowecker von den Nachrichten wecken liessen, waren wohl schneller wach als sonst. Die Nachricht von der Fusion Ciba-Geigy und Sandoz war eine Sensation. Das Ausmass an Veränderungen, die der Zusammenschluss mit sich brachte, war beträchtlich: Allein schon die zum Zeitpunkt der Fusion betriebenen 52 pharmazeutischen Produktionsstätten der beiden Partner reduzierte Novartis Pharma auf lediglich 25 galeische Produktionsbetriebe weltweit. Unter ihnen weiterhin das Werk Stein, das Flaggschiff der Flotte.

Dass Stein diese Rolle auch in der neu entstandenen Firma weiter einnehmen konnte, lag einmal mehr an der Bereitschaft zur Innovation. Schon drei Jahre vor der Fusion war der Grundstein zu einer der signifikantesten Neuerungen des Werks gelegt worden: dem Sterilbau 303. Kurz vor der Jahrtausendwende wurde dort die Produktion steriler Arzneimittel aufgenommen, auf Anlagen von weltweit höchstem technologischem Niveau.

Veränderungen beschränkten sich aber natürlich nicht auf die technologische Ebene, auf infrastrukturelle Erweiterungen oder Anpassungen an neuste Forschungserkenntnisse. Der Standort Stein spiegelte auch immer wieder Entwicklungen in der Organisationsstruktur, wie im Jahr 2000 die Gründung von Syngenta zwecks Ausgliederung des Agrogeschäfts. In Stein war nun plötzlich nicht mehr nur Novartis, sondern auch Syngenta zu Hause – eine kleine WG für «Team Stein».

Die Entwicklung der folgenden zwei Jahrzehnte folgte diesem auf Innovation und Anpassung fokussierten Prinzip. Grundsteine wurden gelegt und Einrichtungen nahmen den Betrieb auf, wie 2008 der Pilot Plant, 2017 das Verpackungsgebäude WST-303H und 2018 der Solids Neubau (NSLF). Meilensteine wurden erreicht, wie etwa im November 2019, als die Produktionsanlage zur Herstellung von Zell- und Gentherapien feierlich eröffnet werden konnte. Organisationelle Änderungen traten in Kraft, wie 2013 die Aufteilung in Stein Steriles und Stein Solids oder 2016 die Gründung von NTO (Novartis Technical Operations). Neue Einheiten entstanden und waren bald nicht mehr wegzudenken, wie etwa Cell&Gene, während Altbekanntes plötzlich verschwand, wie der stolze Name Ciba, den Stein in der Stunde seiner Entstehung trug und der 2008 mit der Übernahme der vormaligen Ciba Spezialitätenchemie durch die BASF verschwand.

Die Entwicklung des Werks beschränkte sich aber nicht auf firmeninterne Veränderungen. Was als kleine, quasi familiäre WG von Novartis und Syngenta begann, erfuhr 2019 mit dem Zuzug der Lonza und 2021 der Biotechnologie-Firma Celonic eine Erweiterung, die nicht abgeschlossen ist. Die jüngsten Pläne aus Stein skizzieren für den Standort das Entstehen eines hochmodernen Life-Science-Parks, der für andere Firmen offenstehen wird.

Was sicher weiter unverändert – man ist versucht, zu sagen, «in Stein gemeisselt» – bleibt, ist der Teamgeist von «Team Stein»: Durch alle verschiedenen Funktionen und über alle Veränderungen hinaus das Beste zu geben, um das Leben von Millionen Menschen weltweit zu verbessern. Die aktuellsten Entwicklungen zeigen, dass dieses Bestreben auch über die Grenzen der Firma hinausreicht: Angesichts einer globalen Notlage ist Solidarität gefragt, und so unterzeichnete Novartis im Januar 2021 eine Vereinbarung zur Bereitstellung von Produktionskapazität für den Covid-19-Impfstoff von Pfizer-BioNTech. In Stein. Wo sonst?



Stein: Arbeit im Pharma-Labor, um 1960 Firmenarchiv Novartis AG (Werkaufnahme CIBA)



Die glücklichen Gewinner des Wettbewerbs
«Europapark» in unserem letzten Magazin sind:

Karsten Wildemann, DE-Eimeldingen

Simon Newsome, CH-Basel

Michel Schlup, CH-Therwil

Wettbewerb

Nach der Lektüre dieses Magazins laden wir Sie herzlich dazu ein, die Wettbewerbsfragen zum Bericht über das Werk Stein von Barbara Luczak zu beantworten.

Unter den richtigen Einsendungen werden 3x 2 Gutscheine von Basel Tourismus verlost – mit etwas Glück geniessen Sie schon bald eine spannende Führung durch die schöne Stadt am Rheinknie.

Wettbewerbsfragen

Einsendeschluss: 31. Mai 2021

Vorname

Nachname

Privatadresse

PLZ/Ort

1. Aus welchem Land kamen im Jahre 1960 rund 50 Mitarbeiterinnen ins Fricktal?

- Portugal Italien Frankreich

2. Die vor der Fusion betriebenen 52 Produktionsstätten reduzierte Novartis auf wie viele?

- 25 30 35

3. Wie heisst die im Jahre 2000 gegründete Firma, in welche das Agrogeschäft ausgegliedert wurde?

- Monsanto Syngenta BASF

Antworten per Post an: **NAV Geschäftsstelle, Wettbewerb**, Novartis Campus, Forum 1, WSJ-200.P.84, Postfach, 4002 Basel oder einscannen und senden an [nav.nav\(at\)novartis.com](mailto:nav.nav(at)novartis.com)

Zur Teilnahme berechtigt sind alle Mitglieder des Novartis Angestelltenverbands NAV (ausgenommen NAV Vorstandsmitglieder). Die Gewinner werden schriftlich benachrichtigt. Über den Wettbewerb wird keine Korrespondenz geführt. Eine Barauszahlung ist nicht möglich. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Gedanken eines langjährigen NAV Mitglieds

12

INFO MAI 2021



Satoshi Sugimoto
Director External
Communications
Switzerland

Als ich Mitte der Neunzigerjahre meine Karriere bei Ciba in Japan begann, stellte ich zum Monatsende in der Gehaltsabrechnung fest, dass mir von der Firma ein Mitgliederbeitrag für die Gewerkschaft abgezogen wurde. Als Mitarbeiter in Japan war ich ungefragt auch Gewerkschaftsmitglied, ob ich wollte oder nicht. Ärgerlich war, dass ich meine Mitgliedschaft immer nur am Monatsende in der Gehaltsabrechnung wahrnahm, einen anderen Bezug hatte ich keinen. Entsprechend zurückhaltend war ich, als ich 2001 bei meinem Arbeitsantritt in Basel angefragt wurde, Mitglied beim Novartis Angestelltenverband zu werden.

Nach anfänglichem Zögern überzeugten mich dann aber folgende Argumente: Die Mitgliedschaft im NAV ist freiwillig und der Verband steht allen Mitarbeitenden offen, selbst Mitglieder der Unternehmensspitze waren vertreten. Wichtig war mir, dass sich der NAV undogmatisch und konstruktiv für Lösungen einsetzt, die auf die Situation bei Novartis zugeschnitten sind. Angesprochen haben mich auch Aktivitäten wie die

Anlässe, Weiterbildungen, Beratungsmöglichkeiten und Dienstleistungen, die der NAV seinen Mitgliedern anbietet.

Aus meiner Sicht ist die Bedeutung des NAV in den letzten Jahren gestiegen: Das globale Umfeld und unser Arbeitsumfeld befinden sich im Wandel. Dieser lässt sich nicht aufhalten und es gilt im Gegenteil, den Wandel als Chance zu begreifen und im Interesse der Mitarbeitenden und des Unternehmens so zu gestalten, dass wir auch für die Zukunft gut aufgestellt sind. Umso wichtiger ist eine gut funktionierende Sozialpartnerschaft, die sich abseits von klassenkämpferischen Tönen konstruktiv darauf fokussiert, gute Lösungen für die Mitarbeitenden und das Unternehmen zu finden. Hier kommt dem NAV eine wichtige Rolle zu, einerseits gegenüber dem Unternehmen, andererseits bei der Unterstützung der Mitarbeitenden, beispielsweise durch Beratung in schwierigen Situationen. Damit der NAV dieser Rolle gerecht werden kann, ist es wichtig, dass er von den Mitarbeitenden auch weiterhin unterstützt wird.





nav novartis angestellten verband
association des employés de novartis
novartis employees' association



Das bietet Ihnen der Novartis Angestelltenverband:

✓ Ihre Stimme

Der eigenen Stimme durch die Stärke des Verbands mehr Gehör verschaffen

✓ Ihre Rechte

Arbeits- und Sozialversicherungsrechtsschutz

✓ Ihr Vorteil

Profitieren Sie von der attraktiven Multirechtsschutz-Versicherung

Schliessen auch Sie sich an – **werden Sie NAV Mitglied!**

Anrede	Vorname	Nachname
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Privatadresse	PLZ/Ort	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Telefon	E-Mail	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Personalnummer	Vertragsart (EAV/GAV/Management)	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Geburtsdatum	Korrespondenzsprache	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	

Mein interner Standort: _____

Art der Mitgliedschaft (Mitgliederbeitrag pro Jahr)

CHF 99.00 Aktivmitgliedschaft mit Arbeits- und Sozialversicherungsrechtsschutz

CHF 59.00 Pensionierte mit Arbeits- und Sozialversicherungsrechtsschutz

CHF 39.00 Pensionierte ohne Arbeits- und Sozialversicherungsrechtsschutz

Ich wurde angeworben von: _____

Datum und Unterschrift: _____

Anmeldung ausfüllen, unterschreiben und einsenden an: **NAV Geschäftsstelle, WSJ-200.P.84 (Forum 1) oder einscannen und senden an [nav.nav\(at\)novartis.com](mailto:nav.nav(at)novartis.com)**



Goldmacher, Universalgelehrte, Philosophen und Life-Sciences

14

INFO MAI 2021

Alchemisten haben unter grossen persönlichen Risiken zum Fortschritt der Chemie, Pharmazie und Medizin beigetragen. Alchemie war nicht nur die Mutter der Chemie, sondern auch ein Motor für Innovation und Vorläuferin der Life-Sciences.



Thomas Hofmeier

Alchemiehistoriker und Stadtführer

Für eine Geschichte der Chemie in Basel muss man weit zurückgreifen. Chemie praktiziert haben schon die Kelten (auf dem Novartis Campus!), wenn sie Bier brauten, Brot buken oder Keramiktöpfe

brannten. Im weitesten Sinn ist Chemie die Erkundung, Beschreibung und vor allem Umwandlung von Stoffen. Enger gefasst ist Chemie die Naturwissenschaft (scientia) von chemischen Stoffen und ihren Bauteilen, den Atomen und Molekülen, was die relativ moderne Atomtheorie voraussetzt. Einen Lehrstuhl für Chemie und Physik erhielt die Universität Basel erst 1818. Zwischen den Cervisia (allen aus Asterix bekannt) brauenden Kelten und den nobelpreisverdächtigen Chemikern im hochmodernen Laboratorium liegt die lange Vorgeschichte der Chemie – als sie noch Alchemie hiess. So wie Basel heute ein international bekanntes Ballungszentrum für Life-Sciences ist, war es einst die Hauptstadt der Alchemie.

Entgegen weitverbreiteter Vorurteile sind Alchemisten nicht grundsätzlich Goldkocher, Betrüger oder Teufelsanbeter – aber selbstverständlich gab es auch unter ihnen Schurken. Alchemie ist eine ganzheitliche Universal- und Geheimwissenschaft mit erstaunlichen Parallelen zu den heutigen Life-Sciences. Wohl noch erstaunlicher als die Ähnlichkeiten sind die offensichtlichen Unterschiede zwischen Alchemie und Chemie, wie etwa ihre allegorische Sprache und ihr Einbezug von Religion und Philosophie in die Laborpraxis.

Sebastian Brants Buch «Narrenschiff» von 1494 enthält eine der ältesten gedruckten Darstellungen eines Alchemistenlabors und zugleich eine herbe Kritik an der damals weite Kreise faszinierenden Wissenschaft. So wie heute jedermann über Gentechnik oder Virologie (Stichwort Corona-Pandemie) diskutiert, sprach vor 500 Jahren alle Welt von der geheimnisvollen neuen Wissenschaft der Alchemie. In Basel redete man nicht nur über

Alchemie, man förderte sie auch auf die nützlichste Weise der Zeit: Man druckte Bücher zum Thema. Basels Drucker und Verleger machten es sich im 16. Jahrhundert zur Aufgabe, die guten alten Bücher der wichtigsten Alchemisten des Mittelalters zu veröffentlichen – zuvor lagen diese nur in Handschriften vor, teuer, wurmstichig und oft schwer leserlich. Parallel druckten sie auch die jeweils neusten Schriften der

zeitgenössischen Mediziner und Alchemisten, die zahlreich nach Basel pilgerten.

Der bedeutendste Alchemist aller Zeiten war Geber latinus aus dem 12. Jahrhundert, seine Werke, vor allem zur Metallurgie galten bis in die Neuzeit als Standard. Geber hat Basel nie betreten und vermutlich nicht einmal gewusst, dass die schöne Stadt am

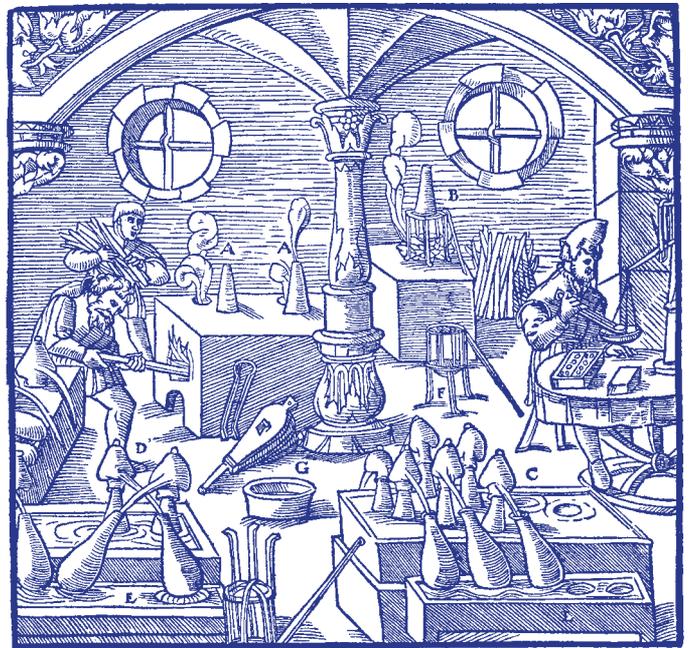


Die personifizierte Alchemie, Frau Alchimia in ihrem offenen Laboratorium. Leonhard Thurneysser, Quinta Essentia, 1574, 26. Hofmeier, LTQE, 2007, 26. Hofmeier, Hauptstadt, 2017, 6.

Rheinknie existierte. Das hielt die hiesigen Verleger nicht davon ab, seine bahnbrechenden Werke in vielen Auflagen zu drucken und mit Bildern der modernsten Labortechnik zu versehen. Mannshohe Destillationsanlagen mit Kühleinheiten waren der letzte Schrei. Geber diskutierte nicht nur Metalle, sondern auch die Möglichkeiten und moralischen Leitplanken der Alchemie. So meinte er selbstbewusst, ein Alchemist könnte selbstverständlich ein lebendes Wesen – ein Kalb zum Beispiel – in der Retorte erzeugen, er solle es aber nicht tun. Nach seiner Auffassung darf ein Alchemist nicht alles machen, was technisch möglich wäre, gewisse Dinge sind Gott vorbehalten. Dass heute im Laboratorium Religion keine technische Rolle spielt, versteht sich von selbst, ethische und gesetzliche Richtlinien hingegen nach wie vor schon. Geber ist übrigens die lateinische Umsetzung eines ursprünglich arabischen Namens «Dschabir ibn Hayyan»; Alchemie war schon in den Anfängen international.

Johannes von Rupescissa, ein Franziskanermönch aus dem 14. Jahrhundert, dessen Bücher im Mittelalter ähnlich weit verbreitet waren wie die Bibel, besuchte Basel, wo seine Bücher gedruckt wurden, auch nie. Bevor Rupescissa Alchemist wurde, widmete er sich der Prophetie und stellte sich wie viele seiner Zeitgenossen die Frage, wann der Antichrist erscheinen werde. Seine Antwort auf diese an sich schon heikle Frage war hochbrisant: Er ist schon da, sein Name ist Papst und Kaiser. Für diese dreisten Behauptungen wurde Rupescissa nicht hingerichtet, aber in einem entlegenen Kloster weggesperrt. Aus Langeweile begann er, über Krankheiten und Medizin nachzudenken, und bat seine Gefängniswärter um einen kleinen Destillierofen. Als Erstes stellte er damit *aqua vitae* (Lebenswasser) her und behandelte damit seine Kerkermeister. Man darf davon ausgehen, dass der Schnaps nicht nur eingerieben, sondern auch innerlich angewandt wurde. Rupescissa schrieb zwei alchemo-medizinische Bücher mit langen Listen von Krankheiten und deren Gegenmitteln. Weil er als Franziskaner in der Nachfolge Jesu der Armut verpflichtet war, machte er sich auch Gedanken darüber, wie teure Medikamente für die Armen günstiger herzustellen wären. Im Grunde hat er also die Generika-Diskussion unserer Zeit vorweggenommen. Ein Beispiel für ein Generikum nach Rupescissa ist das einfache Trinkgold (*aurum potabile*). Echtes Trinkgold ist extrem langwierig und aufwendig, also teuer, in der Herstellung. Die billige Variante geht so: Man nimmt einen Becher Wein und taucht ein heisses Stück Gold (Münze, Ehering ...) ein, so geht etwas von der Kraft des Goldes in den Wein über. In seinem ersten Buch hat Rupescissa am Ende verkündet, er habe den Stein der Weisen (*lapis philosophorum*) gefunden und könnte beliebige Mengen Blei zu Gold verwandeln. Das mache er jedoch nicht, weil Gold die Wurzel allen Übels sei, Goldgier führe zu Mord, Raub und Krieg. In seinem zweiten Buch revidierte er seine Meinung und meinte etwas naiv, wenn jeder nach Belieben Gold herstellen könne, wären alle Übel aus der Welt geschafft. Er gab darum auch ein Rezept für den Stein der Weisen, das unter anderem Drachenblut und Jungfrauenmilch enthält (Anmerkung in eigener Sache: Der Autor dieses Artikels hat den Stein der Weisen bisher nicht gefunden, er arbeitet noch für Lohn). In Basel kam die erste gedruckte Ausgabe Rupescissas 1561 heraus. Sie bildete eine wichtige Grundlage für die paracelsistische und somit für die heutige alternative Medizin.

Somit ist der Name des mit Abstand bekanntesten Alchemisten gefallen. Mit vollem Namen hiess er Theophrastus Bombas-



Alchemische Säurefabrik aus Agricola 1556. Agricola, *De re metallica*, 1556. Hofmeier, Hauptstadt, 2017, 21.

tus von Hohenheim, genannt Paracelsus (1493–1541). Paracelsus stellte die eigene Erfahrung, das eigene Denken, über alle Autoritäten, seien es alte Bücher oder lebende Personen. Durch seine Schriften und sein Leben klagte er die vorherrschende Schulmedizin an und stellte ihr seine eigene *medicina nova* entgegen. Diese ruht auf vier mächtigen Säulen, von denen der wahre Arzt jede kennen sollte: Philosophia, Astronomia, Alchemia und Physica. Mit Philosophia ist die Naturkunde, das Verständnis und Kennen der Natur und all ihrer Vorgänge gemeint. Die Astronomia ist eine Zeitkunde, sie ist das Wissen um die Wirkung der Zeit auf alles im Universum. Die Alchemia ist in diesem Zusammenhang die Stoffkunde, also die Lehre von den Substanzen und ihrer Zusammensetzung. Das alleinige Ziel der Alchemie ist laut Paracelsus die Bereitung der Medizin und nicht etwa – wie viele glauben – die prinzipiell mögliche Herstellung von Gold. Mit Physica meint Paracelsus die physische Welt des Mikrokosmos, also des Menschen. Es geht ihm vor allem um *virtutes*, um die Tugenden des Arztes. Heute würde man von ärztlicher Ethik sprechen, Paracelsus spricht von der Liebe des Arztes für sein Fach und seine Patienten.

Paracelsus war fast das ganze Jahr 1527 über als Stadtarzt und Professor der Medizin in Basel tätig gewesen. Sehr zum Verdruss der anderen Mediziner, die sich mit den neuartigen Lehren des



Paracelsus, Arzt und Alchemist. Quad, Nürnberg 1606. Hofmeier, Hauptstadt, 2017, 58.

Alchemisten nicht anfreunden konnten. Noch weniger Freude bereitete seine direkte Art, um nicht zu sagen sein «Schandmaul», wenn es um die Beschimpfung seiner altväterlichen Standeskollegen ging:

«Ich sage euch, mein Nackenhaar weiss mehr als ihr ... und meine Sandalenbänder sind gelehrter ... und mein Bart hat mehr Erfahrung als alle eure Universitäten» (nach dem Original).

Streit mit der Fakultät, mit Patienten, die nach erfolgter Heilung das Honorar schuldig blieben und zuletzt heftige Worte gegen die Magistraten, brachten das Fass zum Überlaufen. Die universitären Gegner jedenfalls holten zum Gegenschlag aus und hefteten eines Sonntags im November 1527 eine deftige Schmähschrift auf Paracelsus an die wichtigsten Kirchentüren. Der Titel lautet «Manes Galeni adversus Theophrastum sed potius Cacophrastum» (auch ohne Lateinkenntnisse dürfte klar sein, was mit Cacophrast statt Theophrast gemeint ist), und es heisst darin unter anderem:

«Verrecken will ich, wenn du würdig bist, dem Hippokrates das Nachtgeschirr nachzutragen, oder meine Schweine zu hüten, du Lappes. Was brütestest du dich, armselige Krähe, mit gestohlenen Federn? Dein bisschen Ruhm währt bloss noch eine Galgenfrist. Was hättest du auch noch lesen sollen? Deiner tölpelhaften Zunge fehlten die lateinischen Worte. [...] Am besten ist für dich ein Strick, an dem du dich aufhängen kannst, nachdem man deine Windbeutelereien erkannt hat» (aus dem Lateinischen).

Mehr zum Thema Alchemie:

www.secret-basel.ch

Thomas Hofmeier, Hauptstadt der Alchemie. Basel und das alchemische Werk, secretBasel 1.1, Berlin & Basel 2017, enthält Nachweise und Informationen zu allen hier erwähnten historischen Werken, aber nicht das Rezept für den Stein der Weisen.

Obwohl Paracelsus gegen diese unflätige Pöbelei gerichtlich vorging, dürfte die Meinung irgendwelcher Kritiker ihn nicht gross gestört haben, lautete sein Lebensmotto doch:

Alterius non sit, qui suus esse potest (Eines anderen sei nicht, wer sein eigen sein kann).

Paracelsus kehrte dem fortschrittsfeindlichen Basel 1528 den Rücken und entging so einer Verhaftung. Man glaubt es kaum, Basel hat den 1548 gegen Paracelsus erlassenen Haftbefehl erst 1993 aufgehoben, dafür aber in einem feierlichen Akt. Auch dies hätte Paracelsus wohl nicht beeindruckt, die eigene Erfahrung, die empirische Forschung war ihm wichtiger als überliefertes Schulwissen und Anerkennung. Er kämpfte gegen die universitäre Schulmedizin, die sich lieber auf 1500 Jahre alte Bücher als auf eigenes Forschen stützte.

Damit legte er den Grundstein für das, was heute Schulmedizin bedeutet. Heute hat jedoch die Alternativmedizin Paracelsus für sich gepachtet und die Schulmedizin rümpft eher die Nase bei der Nennung seines Namens – auf dem Novartis Campus ist keine Strasse nach ihm benannt, nach Imhotep aber schon («Was weiss man eigentlich von dessen Medizin?», fragt sich der Ägyptologe schelmisch). Würde Paracelsus nach Basel zurückkehren (der Haftbefehl ist ja aufgehoben), würde er sich auf eine Stelle als Lab Head bei Novartis bewerben und mit den grössten Maschinen, den neusten Technologien an vorderster Front nach Heilmitteln für die Krankheiten unserer Zeit forschen. Denn Alchemie ist seit mindestens 2000 Jahren nichts anderes als Life-Science und folglich ist Novartis historisch gesehen ein Alchemieunternehmen.



<i>Sol</i> Sonne	<i>Luna</i> Mond	<i>Mercurius</i> Merkur	<i>Venus</i> Venus	<i>Mars</i> Mars	<i>Jupiter</i> Jupiter	<i>Saturn</i> Saturn
☉	☾	♿	♀	♂	♃	♄
						

Die sieben Metalle der Alchemie: Gold, Silber, Quecksilber, Kupfer, Eisen, Zinn und Blei. Oben als reale Metalle in historischen Gefässen; in der Tabelle mit lateinischen und deutschen Bezeichnungen, den Planeten und Symbolen sowie unten in allegorischen Personifikationen als griechisch-römische Götter. (Experiment: Achten Sie auf die Geschlechter der Begriffe und Figuren. Die Sonne, der Mond, alle Metalle neutrum «das» – da öffnet sich ein weites Feld der Analogie und Schwierigkeiten). Pharmaziemuseum Basel; aus Bachmann/Hofmeier 1999, S. 90, Bild 41 (Gefässe mit Metallen); Tabelle © secretBasel; Michael Maier, Viatorium, 1651, nach Gamper/Hofmeier 2002, 66–67 (allegorische Figuren).

Mein WMS-Praktikum beim Novartis Angestelltenverband

Was ich besonders toll an meinem Praktikum finde, sind die verschiedenen Tätigkeiten, die ich bewältigen muss. Dazu gehören alltägliche Büroarbeiten wie beispielsweise Telefonate führen, die Kommunikation per E-Mail sowie die Verwaltung von Mitgliederdaten. Ich bin auch für unsere gesamte Internetseite (**www.nav.ch**) verantwortlich.



Ryan Leder
Praktikant NAV Geschäftsstelle

Die Wirtschaftsmittelschule (kurz WMS) ist eine weiterführende Schule, welche drei Jahre Theorie an der Schule und ein Praktikum über mindestens ein Jahr umfasst. Ich habe die drei Schuljahre hinter mir und bin nun mittendrin im Praktikum.

Kurz zu mir

Ich heisse Ryan Leder und werde diesen Frühling 20 Jahre alt. Ich habe nun etwas mehr als die Hälfte meines einjährigen Praktikums auf der Geschäftsstelle des Novartis Angestelltenverbands hinter mir, dieses Jahr im August werde ich meine kaufmännische Ausbildung vollendet haben und ebenfalls meine Berufsmatur erhalten. Wie wahrscheinlich alle von uns wurde auch ich in meiner Freizeit und meinem Alltag allgemein aufgrund der aktuellen Covid-19-Situation stark eingeschränkt. Seit mehreren Monaten kann ich meine sportlichen Aktivitäten, das Krafttraining sowie das Kickboxen, nicht mehr wie gewohnt ausführen. Dies war zuvor ein grosser Teil meines Lebens und deswegen gebe ich acht darauf, mich zumindest ein wenig zu bewegen, sei es durch Joggen mit Freunden oder eine kurze Trainingseinheit an der frischen Luft. Vor allem, da die meisten von uns nun mehrheitlich von zu Hause aus arbeiten, kann dies helfen, den Kopf freizukriegen und sich etwas abzulenken.

Meine Stelle beim NAV

Bis zum Ende letzten Jahres arbeitete ich auf der Geschäftsstelle zusammen mit Julia Duerr und Renate Buerkli. Renate ging dann Ende Jahr in die Pension und Tamara Waldner übernahm die Stelle von Renate im März. Was ich besonders toll an meinem Praktikum finde, sind die verschiedenen Tätigkeiten, die ich bewältigen muss. Dazu gehören alltägliche Büroarbeiten wie beispielsweise Telefonate führen, die Kommunikation per E-Mail sowie die Ver-

waltung von Mitgliederdaten. Ich bin auch für unsere gesamte Internetseite (**www.nav.ch**) verantwortlich. Auch konnte ich bereits einige Male die Verteilaktionen, welche wir z.B. im Werk St. Johann oder in Stein durchführten, planen und organisieren. Vor allem die letzten zwei erwähnten Aufgaben sind keine typischen Büroarbeiten, und genau deswegen finde ich es toll, beim NAV arbeiten zu dürfen. Ich habe bereits sehr viel Neues gelernt, da dies meine ersten richtigen Erfahrungen in der Berufswelt sind. Ich bin gespannt, was die Zukunft bringt, und freue mich, weitere Erkenntnisse zu machen.

Vorteile des NAVs

Mir ist während meiner Zeit hier aufgefallen, dass wir leider nur sehr wenige junge Erwachsene als Mitglied begrüssen dürfen. Meiner Meinung nach lohnt sich die Mitgliedschaft für jüngere Mitarbeitende genauso wie für ältere Mitarbeitende. Man weiss nie, wann es am Arbeitsplatz zu Problemen oder Schwierigkeiten kommen kann. Sei es wegen eines Arbeitszeugnisses, gestrichener Ferientage oder sonstiger Themen rund um die Arbeit. Deswegen ist es immer gut, wenn man abgesichert ist. Unser Verband bietet Ihnen die Chance, sich zu genau solchen Fällen kompetent beraten zu lassen und eine Lösung auszuarbeiten! Ausserdem verschaffen Sie so Ihrer Stimme bei der Arbeit mehr Gewicht!

Meine Pläne für die Zukunft

Im Sommer wird sich dann die Frage stellen: «Was mache ich nach meinem Praktikumsjahr?» Ich habe mich da noch nicht genau entschieden, aber ich denke, ich werde mich dann als Erstes um den Militärdienst kümmern, damit ich diesen hinter mir habe. Danach werde ich vermutlich an der Fachhochschule studieren, damit ich die besten Voraussetzungen für meine berufliche Karriere habe.

Art. 47a BVG

Eine grosse Hilfe für ältere entlassene Personen

Seit dem 1. Januar 2021 ist ein neuer Gesetzesartikel in Kraft, der von allen Pensionskassen – nicht aber von Kadereinrichtungen – zwingend anzuwenden ist: Arbeitnehmende, deren Arbeitsverhältnis nach ihrem 58. Altersjahr aufgelöst wird, haben neu das Recht, sich bei ihrer Pensionskasse weiterversichern zu lassen.

Wie kann ein solcher Entscheid einer betroffenen Person aussehen?

Nehmen wir das Beispiel einer 59-jährigen Person, deren Arbeitsverhältnis aufgelöst wird: Die nächsten zwei Jahre wird sie Arbeitslosengeld beziehen und verfügt deshalb weiterhin über ein Einkommen, womit sie die Risiko- und Sparbeiträge bezahlen kann. Ab Alter 61 fällt dieses Ersatzes Einkommen weg. Danach verzichtet sie auf das Einzahlen der Sparbeiträge, da

sie sich diese nicht mehr leisten kann. Im Alter 63 führt dann die Kürzung infolge vorzeitiger Pensionierung zu einer aus ihrer Sicht knapp genügenden Altersrente, sodass sie sich pensionieren lassen wird.



Patrick Spuhler

Eidg. dipl. Pensionsversicherungsexperte
Mitglied der eidg. BVG-Kommission
Partner Prevanto Basel

Dies stellt eine grosse Verbesserung gegenüber bisher dar. Wollte eine vor Inkrafttreten dieses Gesetzesartikels entlassene Person eine Pensionskassenrente beziehen, musste sie sich umgehend pensionieren lassen. Dank der Gesetzesänderung kann sie den Pensionierungszeitpunkt nun selbst festlegen. Und für Tod und Invalidität ist sie bis zur Pensionierung weiterhin wie als aktive Person versichert.

Risikobeiträge und Wahl betreffend Sparbeiträge

Eine Pensionskasse muss den betroffenen Versicherten die Wahlmöglichkeit geben, nur die Risikobeiträge oder zusätzlich auch die Sparbeiträge zu zahlen. Die Risikobeiträge sind immer geschuldet. Je nach persönlicher Situation wird eine Person die eine oder andere Variante wählen – oder wie im obigen Beispiel im Laufe der Zeit von Sparen und Risiko auf die Variante mit nur Risikobeiträgen wechseln. Das Sparguthaben wird aber auch in diesem Fall bis zum Pensionierungszeitpunkt weiterverzinst und kann verrentet werden. Die betroffene Person muss immer sowohl den Arbeitnehmer- als auch den Arbeitgeberanteil der entsprechenden Beiträge bezahlen. Eine Pensionskasse kann die Versicherung kündigen, falls die weiterversicherte Person die geschuldeten Beiträge nicht mehr bezahlt.

Gleichbehandlung und Antritt einer neuen Stelle

Der neue Artikel 47a BVG hält auch fest, dass die betroffene versicherte Person gleich wie alle anderen Versicherten behandelt werden muss. Das betrifft Abfederungseinlagen, die Höhe des Zinssatzes, des Umwandlungssatzes und vieles mehr.

Falls eine neue Stelle angetreten wird und zwei Drittel oder mehr des in der aktuellen Pensionskasse vorhandenen Guthabens zum Einkauf am neuen Ort transferiert werden können bzw. müssen, wird die freiwillige Versicherung beendet.

Freiräume der Pensionskasse

Der neue Art. 47a gibt den Stiftungsräten auch Freiräume bei der Umsetzung. Beispielsweise darf die freiwillige Weiterversicherung bereits ab Alter 55 – und somit auch in jedem anderen Alter





zwischen 55 und 58 Jahren – zugelassen werden. Ein Stiftungsrat hat sich somit mit dem frühesten vorgesehenen Alter für die Weiterversicherung Pensionskasse auseinanderzusetzen. So finden sich in der Praxis zahlreiche Lösungen zwischen Alter 55 und 58. Einige unserer Kunden haben z.B. Alter 56 gewählt, da nach zwei Jahren Weiterversicherung dann bereits eine Rente bezogen werden kann – das frühest mögliche Alter für den Rentenbezug beläuft sich ja bei den meisten Kassen auf 58 Jahre.

Eine weitere Frage ist, ob die Vorsorgeeinrichtung nur bei Entlassung durch den Arbeitgeber oder auch bei einer durch den Arbeitgeber initiierten Aufhebungsvereinbarung eine Weiterversicherung ermöglichen will. Denn oft erfolgt eine Auflösung des Arbeitsvertrages mittels einer Aufhebungsvereinbarung. Und

würde eine Weiterversicherung nur – wortgetreu gemäss Gesetz – bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses zugelassen werden, käme es zu einer paradoxen Situation: Jemand, der wegen krimineller Handlung entlassen wird, darf sich freiwillig weiterversichern, nicht aber eine Person mit einer durch den Arbeitgeber initiierten Aufhebungsvereinbarung.

Für die betroffenen entlassenen Personen bedeutet diese Gesetzesänderung einen enormen Gewinn an Flexibilität und Sicherheit. Einzig zu beachten ist, dass nach zwei Jahren Weiterversicherung zwingend eine Altersrente zu beziehen ist – eine Kapitaloption ist dann nicht mehr möglich.

Die Pensionskasse der Novartis hat den Artikel 47a BVG in ihrem Reglement in Art. 3a umgesetzt.

Impfobligatorium:

Was bedeutet das und wer darf es anordnen?

20

INFO MAI 2021

In diesem Zusammenhang interessieren folgende Fragen: Kann der Bund bzw. können die Kantone ein Impfobligatorium einführen? Kann nebst dem Staat auch eine Arbeitgeberin ihre Mitarbeitenden im Rahmen der arbeitsrechtlichen Möglichkeiten anweisen, sich gegen das Coronavirus impfen zu lassen?



Caroline Hasler
Rechtsanwältin
Ertl & Tschudi Rechtsanwälte

Am 4. Januar 2021 war der offizielle Impfstart gegen Covid-19. Der Bundesrat verfolgt mit seiner Impfstrategie drei Hauptziele: Verminderung der Krankheitslast, insbesondere von schweren und tödlich verlaufenden Covid-19-Fällen, Sicherstellung der Gesundheitsversorgung und Reduktion der negativen gesundheitlichen, psychischen, sozialen sowie wirtschaftlichen Auswirkungen der Covid-19-Pandemie. Jedoch sind viele Personen skeptisch gegenüber der Covid-19-Impfung. Grund für die ablehnende Haltung ist insbesondere die allgemeine Verunsicherung hinsichtlich Wirksamkeit und allfälliger Nebenwirkungen der Covid-19-Impfung. Vor diesem Hintergrund wurde in den letzten Wochen das Thema Impfobligatorium rege diskutiert in Politik und Gesellschaft.

In diesem Zusammenhang interessieren folgende Fragen: Kann der Bund bzw. können die Kantone ein Impfobligatorium

einführen? Kann nebst dem Staat auch eine Arbeitgeberin ihre Mitarbeitenden im Rahmen der arbeitsrechtlichen Möglichkeiten anweisen, sich gegen das Coronavirus impfen zu lassen?

Im eidgenössischen Epidemiegesetz ist kein Impfwang vorgesehen. Die Anwendung von direkten Zwangsmitteln (Bestrafung im Unterlassungsfall, physischer Zwang) zur Durchsetzung einer Impfung ist somit nicht zulässig. Die Wahlfreiheit, ob sich jemand einer Impfung unterziehen will oder nicht, bleibt bei jedem Einzelnen. Rechtlich möglich ist jedoch ein Impfobligatorium. Ein solches kann sowohl vom Bund als auch von den Kantonen für genau bestimmte Personengruppen (z.B. für das Pflegepersonal) angeordnet werden. Ein Impfobligatorium bedeutet, dass die Betroffenen der entsprechenden Personengruppe sich impfen lassen müssen. Wird die Impfung unterlassen, können Bund bzw. Kantone Ersatzmassnahmen zur Krankheitsbekämpfung ergreifen. So kann die berufliche Tätigkeit der verweigernden Person eingeschränkt werden, indem diese beispielsweise nicht mehr mit Risikogruppen zusammenarbeiten darf. Solche Massnahmen müssen allerdings stets verhältnismässig und insbesondere geeignet sein, das Schutzziel (hier die Ziele der Impfstrategie) zu erreichen. Da der Staat nur für eine genau bestimmte Personengruppe ein Impfobligatorium anordnen darf, fällt ein pauschal angeordnetes Impfobligatorium für die gesamte Schweizer Bevölkerung ausser Betracht.

Bund und Kantone sind nicht die einzigen Akteure, die bestimmte Personengruppen zu einem Impfobligatorium verpflichten können. So können Unternehmen ihre Mitarbeitenden unter gewissen Voraussetzungen anweisen, sich einer Impfung zu unterziehen. Hierfür kann eine Arbeitgeberin auf das allgemeine Weisungsrecht zurückgreifen. Ein Impfobligatorium am Arbeitsplatz ist jedoch ebenfalls nur in engen Schranken zulässig. Die Impfung muss notwendig sein, damit die Arbeitstätigkeit an sich durchgeführt werden kann. In einer Pandemiesituation wie der aktuellen Coronakrise kann diese Voraussetzung bei bestimmten Anstellungsverhältnissen wie dem Pflegepersonal wohl bejaht werden. Bei Mitarbeitenden, welche keinen oder nur beschränkten Kontakt zu Risikogruppen haben im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit, kann die Zulässigkeit einer arbeitgeberseitig angeordneten Impf-



pfligt hingegen nicht ohne Weiteres bejaht werden. Dies insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Covid-19-Impfung zwar mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vor einer Selbsterkrankung schützt, bis heute jedoch nicht erwiesen ist, ob sie auch die Übertragung des Virus verhindert. Das BAG räumt auf seiner Website ein, dass heute nicht klar sei, ob und wie gut die Impfung eine Übertragung des Coronavirus verhindere.

Die Politik und insbesondere auch die Arbeitgeberseite hat sich kürzlich für ein forsches Vorgehen hinsichtlich der Unterscheidung zwischen geimpften und ungeimpften Personen ausgesprochen (BLICK vom 24.2.2021, abrufbar unter: <https://www.blick.ch/wirtschaft/impfmuffel-muessen-mit-nachteilen-rechnen-dafuer-erhalten-geimpfte-ihr-altes-leben-zurueck-id16364904.html>). Geimpfte Personen sollen Erleichterungen hinsichtlich der Corona-Restriktionen erfahren und so möglichst rasch wieder am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können. Geimpfte Mitarbeitende sollen Vorteile haben gegenüber ungeimpften Mitarbeitenden. Ungeimpfte Mitarbeitende sollen an einen anderen Arbeitsplatz versetzt und als ultima ratio sogar gekündigt werden dürfen, so die Forderungen des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes.

Angesichts der bisher geltenden Regelung, dass eine Impfpflicht am Arbeitsplatz nur dann zulässig sein soll, wenn die Impfung zur Durchführung der Arbeitstätigkeit notwendig ist, ist die

Ansicht des Arbeitgeberverbandes doch sehr radikal. Gerade in Branchen, in denen kaum mit Risikogruppen gearbeitet wird, ist nach Ansicht der Autorin ein Impfblogatorium am Arbeitsplatz nicht ohne Weiteres legitimierbar. Dies umso mehr, als bis heute nicht erwiesen ist, ob und wie eine Covid-19-Impfung tatsächlich vor einer Übertragung des Virus auf andere Personen schützt. Je länger diese Pandemie und insbesondere die damit einhergehenden Restriktionen jedoch andauern, desto mehr wird vermutlich auch der Wunsch nach Normalität die Skepsis bezüglich der Covid-19-Impfung überwiegen. Denn wer möchte nicht endlich das leide Homeoffice verlassen und seine Arbeitskollegen im Grossraumbüro endlich wiedersehen? Und wer möchte nicht wieder unbeschränkt in Restaurants, Bars und an Konzerte gehen und Ferien am Meer machen? Auf jeden Fall wird dieses Thema noch für einigen Diskussionsstoff sorgen, sei es in der Politik, in der Gesellschaft oder zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmenden.

Hinweis: Dieser Artikel wurde am 5. März 2021 verfasst. Er basiert somit auf den Tatsachen, die bis zu diesem Datum bekannt waren.

GESCHÄFTSBEZIEHUNG NAV

Kurzporträt Ertl & Tschudi Rechtsanwälte

«Wir machen nur, was wir können.»

Dies ist das Leitbild der neuen Anwaltskanzlei Ertl & Tschudi Rechtsanwälte an der Elisabethenstrasse 23 in Basel. Die beiden Inhaber, Dr. iur. Alex Ertl und Rechtsanwältin Hannah Tschudi, gründeten per 1.1.2021 eine Kanzlei, die sich in den Bereichen Arbeitsrecht, Strafrecht, Erbrecht und grenzüber-

schreitendes Recht spezialisiert hat. Zusammen mit Rechtsanwältin Caroline Hasler beraten und vertreten die beiden Inhaber ihre Klientschaft schnell, zuverlässig und kompetent. Haben Sie ein rechtliches Anliegen in den erwähnten Gebieten? Wir beraten Sie gerne!



Ertl & Tschudi Rechtsanwälte
Elisabethenstrasse 23
4051 Basel

+41 61 512 80 80

info@ertl-tschudi.ch
www.ertl-tschudi.ch



Nouveau système salarial de Novartis

Comment aboutir au positionnement du salaire

Les fourchettes salariales du système salarial révisé sont basées sur le marché externe. Divers facteurs liés à l'emploi et à la personne sont utilisés pour le positionnement du salaire sur la fourchette salariale.



Thomas Bösch

Responsable du personnel en Suisse
Novartis Pharma AG

Il y a plus de 10 ans, l'entreprise a ouvert le dialogue avec les représentants du personnel pour adapter le système salarial aux exigences qui avaient évolué. Le système salarial basé historiquement sur les échelons de fonction et le positionnement salarial dû à l'âge dans les fourchettes préétablies devait être remplacé par une approche orientée sur le marché externe.

Des échelons de fonction à la Global Job Family Architecture

Dans un premier temps, les descriptions de rôles très individualisées des postes et le classement correspondant en échelons de fonctions a été remplacé par un système dans lequel des descriptions de rôle plus universelles ont été classées dans des niveaux GJFA (Global Job Family Architecture). Dans les deux systèmes, les représentations du personnel jouent un rôle déterminant dans le contrôle de l'intégrité du système.

D'un positionnement salarial basé sur l'âge à une approche orientée sur le marché

L'utilisation de fourchettes salariales allant de 80 à 120% de la valeur moyenne s'est imposée dans Novartis depuis des décennies. Le positionnement sur la fourchette s'est effectué au niveau des échelons de fonction, uniquement en fonction de l'âge des collaborateurs. Cela a contribué à garantir l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes mais a généré une classification inférieure systémique des plus jeunes collaborateurs. Pour des raisons inexplicables selon l'employeur, lorsqu'un collaborateur pour un rôle donné avait une expérience de 10 ans et un autre une expérience de 30 ans, la différence de salaire était significative.

Afin de pouvoir mettre en œuvre la devise de Novartis «A travail égal, salaire égal», nous avons orienté le positionnement sur la fourchette salariale sur les Market Reference Ranges (MRR). Les MRR fournissent une valeur moyenne du salaire pour chaque fonction (Market Reference Point), obtenue par des entreprises indépendantes et spécialisées dans les analyses comparatives du marché. A partir de cette valeur moyenne, une fourchette de 80 à 120% est définie comme Market Reference Range.

En quoi consiste le Market Reference Point (MRP)?

Pour obtenir le MRP, l'entreprise externe compare les différents profils de fonction et crée un système comparatif calibré. Ensuite, les entreprises partie prenante envoient leurs données de salaires actuelles pour les fonctions correspondantes à l'entreprise externe. Cette dernière obtient ainsi des valeurs moyennes et les valide en les comparant avec d'autres études.

Pour obtenir les groupes comparatifs correspondants, il existe deux catégories différentes:

- 1) Pour les fonctions hautement spécialisées et n'existant quasiment que dans notre secteur, on applique la référence de secteur («benchmark»). La comparaison s'effectue uniquement avec les entreprises dont l'organisation des salaires pour ces fonctions est globalement pertinente.
- 2) Pour les fonctions existant également ailleurs sur le marché du travail (p. ex. RH, finance, logistique, achats, marketing, ventes), les valeurs moyennes sont également obtenues avec des entreprises actives dans les secteurs tels que la finance, l'assurance, l'informatique ou encore le commerce.

Une fois que nous avons reçu les valeurs moyennes que nous adressent les fournisseurs externes, nos équipes Rewards vérifient leur plausibilité, leur qualité et leur applicabilité, puis les envoient aux représentations du personnel.

Comment ces valeurs moyennes sont-elles utilisées?

Lors des négociations salariales, les partenaires montrent clairement le nombre de collaborateurs relevant de telle ou telle posi-

tion dans la fourchette. Les collaborateurs se trouvant en deçà de 80% en raison d'un changement de fonction par exemple, sont augmentés pour figurer au minimum dans la fourchette des 80%.

Pour les collaborateurs situés au-delà de 120%, il a été établi lors des dernières négociations salariales qu'il n'y aurait pas d'augmentation de salaire ou un versement unique conformément à la CTT, car, pour des raisons historiques, une grande partie des collaborateurs se situe au-delà de 120% de la référence du marché.

L'objectif est d'obtenir un salaire de base annuel correspondant en moyenne à 100% de celui du marché externe. Nous souhaitons également nous différencier de la concurrence avec notre bonus et nos avantages spécifiques. Cette approche «Total Rewards» garantit aussi l'employabilité des collaborateurs, sans les maintenir dans une «cage dorée» qui les empêcherait de bénéficier de rémunérations équivalentes sur le marché.

En visant une moyenne de 100%, nous souhaitons également que la répartition des collaborateurs en deçà et au-delà de 100% soit relativement équilibrée et justifiable. Nous y sommes parvenus pour les membres du management et les collaborateurs disposant d'un contrat de travail individuel. Concernant les collaborateurs soumis à la Convention collective, nous nous situons encore, pour les raisons évoquées, au-delà des indices de référence externes. Par ailleurs, l'objectif d'une moyenne de 100% ne signifie pas automatiquement que tous les collaborateurs se situeront à 100%.

Pour le positionnement dans les MRR, différents facteurs spécifiques au poste et à la personne sont utilisés, tels que la

responsabilité et les compétences nécessaires, l'expérience, les qualifications et les compétences du collaborateur. L'étude comparative interne avec les collaborateurs occupant une fonction identique ou équivalente est également prise en compte.

EPIC Pledge pour la transparence et l'égalité des salaires

Novartis a signé en 2018 l'initiative EPIC Pledge. Cette initiative des Nations unies vise à instaurer l'égalité entre les sexes dans le management, l'égalité des salaires à travail équivalent et la transparence des salaires. Notre MRR nous permet de montrer en toute transparence notre positionnement par rapport au marché externe. D'ici à 2023 au plus tard, nous allons également rendre transparent notre positionnement interne.

Sans changement de système, nous n'aurions pu mettre en œuvre l'EPIC Pledge que de manière détournée, ce qui aurait entamé notre crédibilité. Cette approche orientée sur le marché nous permet à la fois de viser l'égalité et la transparence des salaires. Dans le cadre de nos recrutements, nous ne demandons plus le montant des salaires précédents mais proposons un salaire de base considéré comme équitable compte tenu des facteurs susmentionnés. Les différences de salaires injustifiables sont ainsi évitées et cela devrait être l'objectif de tout système salarial. Cette approche est suivie de très près par les représentations du personnel, ce qui permet de bien comprendre comment utiliser correctement le système et d'apprendre de notre expérience pour pouvoir optimiser le système.



Histoire de Stein

500 000 m² ... Cell&Gene ... Vignes ... WST-303 ... Kymriah® ... CUBE ... Steriles ... LEAN/POO ... Stein évoque pour tous une multitude d'associations rétrospectives ou actuelles. Sans surprise, puisque le site de Stein joue un rôle prépondérant depuis 64 ans pour les entreprises qui exploitent ou ont exploité le site. Mais qu'est-ce que Stein? Ou, plus exactement, qui est Stein?



Barbara Luczak

Archiviste
Archives d'entreprise Novartis

Un aperçu de l'histoire du site de Stein ne saurait se limiter à une longue liste de dates et de données.

Même s'il est vrai que, des premiers plans de construction aux activités actuelles et aux projets d'avenir en passant par les différentes étapes du développement du site, la chronologie est très riche.



Les visions sont mises en œuvre, l'activité de construction assidue commence (photo du 28.4.1955)

ETH-Bibliothek Zürich, Bildarchiv/Stiftung Luftbild Schweiz/Fotograf: Friedli, Werner/LBS_H1-018454/CC BY-SA 4.0

Une autre approche consisterait à faire la liste impressionnante des principaux produits qui, depuis le site Stein, ont gagné le monde entier. De A comme Afinitor® ou Aclasta® à Z comme Zometa® ou Zykadia® en passant par Exjade®, Femara®, Glivec®, Illaris®, Kymriah®, Lucentis®, Onbrez®, Sandostatatin®, Tasigna® et Xolair®, on pourrait ainsi, pour chaque lettre de l'alphabet, nommer un produit qui a changé la vie de millions de gens dans le monde entier. Le sien étant pour chaque patient le plus important de la liste.

Mais le site Stein et les produits qui y sont fabriqués ne racontent qu'un pan de l'histoire. L'autre pan est une combinaison d'histoires, celles des hommes et des femmes dont le parcours est lié à celui de Stein depuis maintenant plus de 70 ans. Ces hommes et ces femmes sont les patients et les patientes à qui les produits de Stein sont destinés. Ce sont aussi les personnes très nombreuses qui ont travaillé avec Stein et, bien sûr, les collaboratrices et les collaborateurs qui ont été employés par Stein au cours de ces 64 dernières années.

C'est en février 1957 que tout commence, avec dix collaboratrices travaillant au contrôle des ampoules – à l'époque, on savait déjà utiliser toute l'énergie du «women power».

Durant la Seconde Guerre mondiale, la société CIBA décide, compte tenu de l'espace exigu à Bâle, de s'étendre ailleurs. Ce sera chose faite en 1952, dans la commune de Stein qui, comme les images le montrent, offre un espace suffisant. En 1957 débutent les travaux préparatoires à la construction, qui ne prend pas fin avec la mise en exploitation mais se prolonge en réalité jusqu'à aujourd'hui, sous la forme d'une multitude d'extensions et de transformations, de modifications et de développements.

Mais revenons-en à ces dix premières femmes, rapidement rejointes par d'autres employés. De 1955 à 1958, les nouvelles collaboratrices effectuent une formation d'environ six mois et rejoignent les collaboratrices du secteur de l'emballage ainsi que celles de la fabrication des comprimés, de l'expédition, des liquides et de la planification de la production, mutées à Stein. A la fin de l'année 1957, «l'équipe Stein» compte déjà près de 300 collaboratrices et collaborateurs.

Ce nombre a déjà doublé au début des années 60 et malgré la construction d'autres sites de production CIBA dans le monde, Stein conserve son rôle clé. Le site devient le centre de production pharmaceutique le plus important et, au milieu des années 60, son rendement s'élève à près de 20% de celui du groupe: en 1965, l'équipe de Stein envoie près de 50 millions d'emballages dans le monde. Avec l'augmentation constante de la production et des exigences de qualité (good manufac-



Le site a créé une tendance, maintenant la construction est en cours dans le voisinage: la centrale électrique en construction (photo du 17.3.1967) ETH-Bibliothek Zürich, Bildarchiv/Stiftung Luftbild Schweiz/ Fotograf: Comet Photo AG (Zürich)/Com_F67-10195/CC BY-SA 4.0

ting practice), il devient nécessaire de recruter de nouveaux collaborateurs.

Dès le départ, en créant des emplois dans l'industrie, le site de Stein avait déjà modifié durablement le marché de l'emploi local caractérisé par une activité principalement agricole. Ces évolutions, que certains voient peut-être alors d'un œil sceptique, s'accroissent en 1960: 50 collaboratrices italiennes s'installent à Stein, apportant au progrès, qui avait gagné la vallée contemplative de Frick, une note multiculturelle.

A la fin des années 60, le site de Stein emploie près de 800 personnes. Une grande surprise les attend en 1970: des noces sont célébrées en octobre. Et comme c'est toujours le cas lorsqu'un couple se met en ménage, Monsieur et Madame Ciba-Geigy, ont eu besoin de plus d'espace. Il était clair avant la fusion déjà que le site de Stein devait être étendu, extension qui devait progresser continuellement dans les années 70 avec l'arrivée de la production pharmaceutique de Geigy du site de Rosental. Après plusieurs étapes de modernisation et d'extension, la production annuelle passe de 65 millions d'emballages au début des années 70 à 100 millions à la fin de cette même décennie.

Le nombre de collaborateurs sur le site de Stein augmente également: 1150 personnes y travaillent en 1976. (L'expression «travailler» me remémore toujours un membre de la direction générale très apprécié et parti depuis longtemps à la retraite. Lorsqu'on lui demandait combien de personnes travaillaient dans l'entreprise, il répondait toujours, impassible: «Environ 60%»). La composition du personnel présente les mêmes tendances que durant les premières années et anticipe sur la D&I: les 1150 membres du personnel comptent près d'un quart d'étrangers, majoritairement des frontaliers de la région. Le personnel opérationnel représente environ 80% des employés.

Malgré une augmentation de personnel moins fulgurante qu'au départ, l'équipe de Stein peut grandir et diversifier ses tâches à chaque étape de l'évolution du site. Suite aux premières grandes extensions telles que la construction de l'entrepôt à rayonnages

en hauteur, du centre de mélange et de broyage mais aussi des laboratoires, l'ouverture du nouveau restaurant du personnel est sans conteste l'un des principaux apports sur le site.

Dès le milieu des années 80, Ciba-Geigy lance une phase de réorganisation de sa production pharmaceutique et, jusqu'au milieu des années 90, le nombre de sites de production dans le monde est réduit à seulement sept. Stein, le plus important et le plus grand, est conservé; l'équipe de Stein contribue alors à près de 15% à la production mondiale de produits pharmaceutiques.

En ce matin du 7 mars 1996, les collaborateurs et collaboratrices apprennent au réveil, plus tonique qu'à l'accoutumée, une nouvelle sensationnelle: celle de la fusion de Ciba-Geigy et de Sandoz. Cette fusion entraîne dans son sillage des changements de grande ampleur: Novartis Pharma réduit ainsi les 52 sites de produc-

tion pharmaceutique exploités par les deux partenaires au moment de la fusion à 25 sites de production galénique, dont le site de Stein, le fleuron du groupe.

Stein continue de jouer un rôle clé au sein de la nouvelle société grâce à sa capacité d'innovation. Trois ans avant la fusion, le site avait déjà jeté les bases de l'une des innovations les plus significatives: le bâtiment stérile 303. Peu avant le changement de millénaire, il permet de produire des médicaments stériles, grâce à des installations à la pointe de la technologie.

Les modifications ne se limitent pas au niveau technologique, aux extensions infrastructurelles ou aux adaptations aux dernières avancées de la recherche. Le site de Stein a également toujours reflété les évolutions de la structure organisationnelle, comme en 2000 avec la création de Syngenta, qui a permis d'externaliser les activités agrochimiques. Stein, qui accueillait déjà le siège de Novartis, ouvre aussi ses portes à celui de Syngenta: l'équipe de Stein devient une véritable petite communauté.

Durant les deux décennies qui ont suivi, l'évolution reste axée sur l'innovation et l'adaptation. Des installations sont construites et mises en exploitation, comme le Pilot Plant en 2008, le bâtiment d'emballage WST-303H en 2017 ou le nouveau bâtiment Solids



Des vestiaires qui vous invitent à vous laver les mains, bien avant le Covid-19. Firmenarchiv Novartis AG (Werkaufnahme CIBA)



Est-ce la fameuse répartition classique des rôles? Factrice en patins à roulettes (années 1960) Firmenarchiv Novartis AG (Werkaufnahme CIBA)

(NSLF) en 2018. Des jalons sont posés, comme en novembre 2019 avec l'ouverture dignement fêtée de l'installation de production destinée à la fabrication de thérapies cellulaires et géniques. Des changements organisationnels interviennent comme en 2013

avec la division entre Stein Steriles et Stein Solids ou en 2016, avec la création de NTO (Novartis Technical Operations). De nouvelles unités sont créées et deviennent rapidement indispensables, telles que Cell&Gene; d'autres, anciennes, disparaissent subitement: c'est le cas de Ciba, nom qu'arborait fièrement Stein au moment de sa création et qui en 2008, avec le rachat par BASF de l'ancien fabricant de produits chimiques spécialisés CIBA, disparaît.

Mais l'évolution du site ne se limite pas à des changements internes à l'entreprise. La petite structure de départ regroupant Novartis et Syngenta s'agrandit en 2019 avec l'arrivée de Lonza et en 2021 avec la société de biotechnologie Celonic. Cette extension ne s'arrête pas là puisque les derniers projets pour Stein prévoient la création d'un site life science ultramoderne, qui sera ouvert à d'autres entreprises.

Ce qui ne bouge pas toutefois – on serait tenté de dire «gravé dans la pierre (Stein)» – c'est l'esprit d'équipe de Stein: à travers toutes les fonctions et tous les changements, il s'agit de donner le meilleur pour améliorer la vie de millions de personnes dans le monde. Les derniers développements montrent que cet esprit d'équipe s'étend au-delà des frontières de l'entreprise. En cette période de pandémie mondiale, la solidarité est de mise. Novartis a signé en janvier 2021 un accord de mise à disposition de capacités de production du vaccin Pfizer-BioNTech contre le Covid-19. A Stein. Où d'autre?



Les heureux gagnants du concours «Europapark» de notre dernier magazine sont:

Karsten Wildemann, DE-Eimeldingen

Simon Newsome, CH-Basel

Michel Schlup, CH-Therwil

Concours

Suite à la lecture de ce magazine, nous vous invitons à répondre aux questions concernant l'article de Barbara Luczak sur le site de Stein.

Parmi les réponses correctes, les gagnants tirés au sort remporteront 3x 2 bons de Bâle Tourisme. Si la chance vous sourit, vous pourrez bientôt profiter d'une visite passionnante de la jolie ville de Bâle située sur un coude du Rhin.

Questions du concours

Date butoir: 31 mai 2021

Prénom

Nom

Adresse privée

NPA/lieu

1. De quel pays proviennent les 50 collaboratrices qui arrivent en 1960 dans la vallée de Frick?

- Portugal Italie France

2. Avant la fusion, Novartis comptait 52 sites de production. Combien en a-t-elle exploités ensuite?

- 25 30 35

3. Comment s'appelle l'entreprise fondée en 2000 et qui a repris l'industrie agro-alimentaire?

- Monsanto Syngenta BASF

Envoyer vos réponses par voie postale à: **NAV Bureau administratif, Concours**, Novartis Campus, Forum 1, WSJ-200.P.84 / Boîte postale, 4002 Bâle ou scanner et envoyer à [nav.nav\(at\)novartis.com](mailto:nav.nav(at)novartis.com)



Peuvent participer tous les membres de l'Association des employés de Novartis NAV (sauf les membres du conseil d'administration NAV). Les gagnants seront informés par e-mail. Aucune correspondance n'est assurée concernant le concours. Un paiement en espèces n'est pas possible. Il n'y a aucune possibilité de recours.

Réflexions d'un membre de longue date de la NAV

28

INFO MAI 2021



Satoshi Sugimoto
Director External
Communications
Switzerland

Lorsque j'ai débuté ma carrière chez Ciba au Japon au milieu des années 90, j'ai constaté qu'une cotisation de membre pour le syndicat était déduite de mon bulletin de salaire en fin de mois. En tant que collaborateur au Japon, j'étais d'office membre du syndicat, que je le souhaite ou non. J'étais agacé de constater que cette qualité de membre ne se manifestait que par ce prélèvement en fin de mois, rien de plus. D'où ma réserve lorsqu'en 2001, lors de mon entrée en fonction à Bâle, on m'a demandé si je souhaitais devenir membre de l'Association des employés de Novartis.

Après avoir hésité, j'ai finalement été convaincu par les arguments suivants: la participation à la NAV se fait sur une base volontaire et l'association est ouverte à tous les collaborateurs, même ceux de la direction générale. Surtout, la NAV ne tient pas un discours dogmatique, mène une action constructive et recherche des solutions adaptées à la situation de Novartis.

Par ailleurs, j'ai été séduit par les activités telles que manifestations, formations, activités de conseil et services que la NAV propose à ses membres.

Je pense que la NAV a gagné en importance ces dernières années: l'environnement mondial et notre environnement de travail sont en pleine mutation. Rien ne peut l'arrêter. Cette mutation est une chance qu'il faut saisir et appréhender dans l'intérêt des collaborateurs et de l'entreprise de telle sorte que nous soyons parés pour l'avenir également. Dans ce contexte, on voit toute l'importance d'un partenariat social efficace qui, loin des luttes de classe, travaille de manière constructive à l'élaboration de solutions de qualité pour les collaborateurs et l'entreprise. La NAV joue ici un rôle clé, pour l'entreprise mais aussi pour les collaborateurs qu'elle conseille notamment dans les situations difficiles. Pour que la NAV puisse jouer ce rôle qui lui incombe, il est important qu'elle continue à être soutenue par les collaborateurs.





nav novartis angestellten verband
association des employés de novartis
novartis employees' association



Ce que vous propose l'association des employés de Novartis:

✓ Votre voix

Faites entendre davantage votre propre voix grâce à la force de l'association

✓ Vos droits

Protection juridique de l'emploi et de l'assurance sociale

✓ Votre avantage

Bénéficiez d'une assurance protection multi-juridique intéressante

Rejoignez-nous – devenez membre NAV!

Titre	Prénom	Nom
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Adresse privée	NPA/Lieu	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Numéro de tél.	E-mail	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Numéro du personnel	Type de contrat (CIT/CCT/Management)	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Date de naissance	Langue de correspondance	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Adresse interne: _____		
Type d'adhésion (Frais d'adhésion par an)		
<input type="radio"/> CHF 99.00 Adhésion active avec protection juridique de l'emploi et de l'assurance social <input type="radio"/> CHF 59.00 Adhésion passive avec protection juridique de l'emploi et de l'assurance sociale <input type="radio"/> CHF 39.00 Adhésion passive sans protection juridique de l'emploi et de l'assurance sociale		
J'ai été recruté(e) par: _____		
Date et signature: _____		
Remplir le formulaire d'inscription, signer et envoyer à: NAV Geschäftsstelle, WSJ-200.P84 (Forum 1) ou scanner et envoyer à nav.nav(at)novartis.com		



Alchimistes, savants universels, philosophes et sciences de la vie

30

INFO MAI 2021

Les alchimistes ont contribué aux progrès de la chimie, de la pharmacie et de la médecine, malgré les risques qu'ils encouraient. L'alchimie est la mère de la chimie mais aussi un moteur de l'innovation et le précurseur des sciences de la vie.

cette science qui fascinait autrefois beaucoup. Si aujourd'hui chacun discute de génie génétique ou de virologie (en ces temps de pandémie de Covid-19), il y a 500 ans, c'est à l'alchimie, cette nouvelle science secrète, que le monde entier s'intéressait. A Bâle, on parlait d'alchimie et on diffusait cette science de la manière la plus pratique qui soit à l'époque: à travers des livres. Au 16^e siècle, les imprimeurs et

les éditeurs de Bâle se sont intéressés aux ouvrages de référence des principaux alchimistes du Moyen Age, des manuscrits hors de prix, difficilement déchiffrables et dévorés par les vers, et ont en-



Thomas Hofmeier

Historien de l'alchimie et guide touristique

L'histoire de la chimie à Bâle prend source au temps des Celtes. Les Celtes pratiquaient déjà la chimie (sur le site de Novartis!) lorsqu'il brassaient la bière, faisaient du pain ou cuisaient des pots en céramique. Au sens large, la chimie c'est la découverte, la description et avant tout la transformation des matières. Au sens strict, la chimie est la science (*scientia*) des substances chimiques et de leurs composants, les atomes et les molécules, ce qui implique une théorie de l'atome relativement moderne. L'Université de Bâle obtient une chaire de chimie et de physique en 1818 seulement. La longue histoire de la chimie débute à l'époque des Celtes – elle s'appelait alors l'alchimie – qui brassaient leur cervoise (rendue célèbre par Astérix) et se poursuit aujourd'hui dans des laboratoires ultramodernes, pratiquée par des chimistes nobélisés. Avant de devenir un centre scientifique de renommée internationale, Bâle a été la capitale de l'alchimie.

Contrairement aux préjugés très répandus, les alchimistes ne sont pas simplement des fabricants d'or, des escrocs ou des adorateurs du diable, même s'il aura sans doute eu des crapules parmi leur nombre. L'alchimie est une science universelle et occulte holistique, qui présente des analogies étonnantes avec les sciences contemporaines. Et s'il y a plus étonnant encore que ces analogies, ce sont les différences évidentes entre alchimie et chimie, comme le langage allégorique et la prise en compte du domaine religieux et philosophique dans le laboratoire.

Le livre de Sebastian Brant, «Narrenschiff», paru en 1494, comporte l'une des illustrations imprimées les plus anciennes d'un laboratoire d'alchimie ainsi qu'une critique acerbe à l'adresse de



Le Mystère personifié, Madame Mystère enfermée dans sa chambre. Leonhard Thurneysser, *Quinta Essentia*, 1574, 37. Hofmeier, *LTQE*, 2007, 37. Hofmeier, *Hauptstadt*, 2017, 15.

trepris de les publier. Dans le même temps, ils ont publié les écrits les plus récents des médecins et alchimistes contemporains, venus en nombre s'installer à Bâle.

L'alchimiste le plus célèbre de tous les temps est Geber latinus, qui vécut au 12^e siècle, et dont les ouvrages sur la métallurgie notamment ont servi de référence jusqu'à l'époque moderne. Geber latinus ne s'est jamais rendu à Bâle et n'a probablement jamais entendu parler de cette belle ville située sur un coude du Rhin. Cela n'a pas empêché les éditeurs bâlois d'imprimer en plusieurs tirages ses ouvrages révolutionnaires et de les enrichir d'illustrations des technologies de laboratoires les plus élaborées. Les installations de distillation à hauteur d'homme équipées d'unités de refroidissement étaient le dernier cri. Geber latinus s'entretient dans ces ouvrages de métaux mais aussi des possibilités et des grands principes moraux de l'alchimie. Il explique ainsi avec assurance qu'un alchimiste peut fabriquer un être vivant – un veau par exemple – dans une cornue, mais qu'il ne doit pas le faire pour autant. Selon lui, un alchimiste ne doit pas faire tout ce qui est techniquement possible, certains domaines sont réservés à Dieu. Aujourd'hui, s'il semble évident que la religion ne pose plus de contraintes techniques dans les laboratoires, des directives éthiques et légales continuent de le faire. Geber latinus est d'ailleurs la transcription latine d'un nom d'origine arabe (Dschabir ibn Hayyan); l'alchimie est donc dès son origine une science internationale.

Johannes von Rupescissa, un moine franciscain du 14^e siècle, dont au Moyen Age les livres étaient aussi répandus que la bible, ne s'est jamais rendu à Bâle non plus. Mais ses livres y ont été imprimés. Avant de devenir alchimiste, Rupescissa s'est consacré à la prophétie et s'est demandé, comme nombre de ses contemporains, quand l'antéchrist apparaîtrait. A cette question délicate, sa réponse fut explosive: l'antéchrist est déjà là, c'est le pape et l'empereur à la fois. Son insolence ne lui vaut pas d'être exécuté mais d'être enfermé dans un monastère isolé. Pour passer le temps, il commence à s'intéresser aux maladies et à la médecine et demande à son géôlier de lui apporter un petit appareil de distillation. Tout d'abord, il l'utilise pour fabriquer de l'*aqua vitae* (eau-de-vie) avec laquelle il traite ses géôliers. On peut supposer que l'alcool était non seulement utilisé en application mais aussi ingéré. Rupescissa écrit deux livres d'alchimie médicale dans lesquels il dresse de longues listes de maladies auxquelles il associe des antidotes. En tant que franciscain, ayant fait vœu de pauvreté, il s'interroge sur la manière de fabriquer des médicaments moins chers qui soient accessibles aux plus pauvres. En fait, il pose les prémices du débat actuel sur les génériques. Un exemple de générique selon Rupescissa est tout simplement l'or liquide et potable (*aurum potable*). L'or liquide et potable véritable est extrêmement long et difficile à produire, d'où son prix élevé. Mais il existe une variante moins onéreuse: il suffit de prendre un verre de vin, d'y plonger un morceau d'or brûlant (pièce de monnaie, anneau de mariage) et le pouvoir de l'or est transféré en partie dans le vin. Dans son premier livre, Rupescissa indique à la fin qu'il a trouvé la pierre philosophale



Paracelse à l'âge de 47 ans, 1540. Hirschvogel. Hofmeier, Hauptstadt, 2017, 57.



Alchimiste portant un bonnet d'âne et falsificateur de vin, l'une des plus anciennes images imprimées d'un laboratoire. Brant, Narrenschiff, 1494. Hofmeier, Hauptstadt, 2017, 79.

(*lapis philosophorum*) et peut transformer à sa guise le plomb en or. Mais il ne le fait pas, car l'or serait la racine de tous les maux, la soif d'or entraînerait la mort, la rapine et la guerre. Dans son deuxième livre, il révisé son jugement et explique, naïvement, que si chacun pouvait fabriquer de l'or à sa guise, le mal disparaîtrait de la surface de la terre. Il livre une recette pour fabriquer la pierre philosophale, qui nécessite entre autres ingrédients du sang de dragon et du lait de pucelle (remarque en nom propre: l'auteur de cet article n'a pas encore trouvé la pierre philosophale et gagne son pain en travaillant). Les livres de Rupescissa sont imprimés pour la première fois à Bâle en 1561. Ils servent d'ouvrages de référence pour la médecine de Paracelse et pour les médecines alternatives actuelles.

Paracelse, voici donc le nom du plus célèbre des alchimistes. De son vrai nom Theophrastus Bombastus von Hohenheim (1493-1541), Paracelse place l'expérience personnelle et la propre réflexion au-dessus de toute autorité, qu'il s'agisse d'anciens livres ou de personnages vivants. Dans sa vie et ses écrits, il dénonce la médecine traditionnelle à laquelle il oppose sa propre *medicina nova*. Celle-ci repose sur quatre piliers puissants, que le véritable médecin doit parfaitement connaître: la philosophie, l'astronomie, l'alchimie et la physique. La philosophie et les sciences naturelles sont la compréhension et la connaissance de la nature ainsi que de tous ses principes. L'astronomie est

une étude du temps, la connaissance de l'effet du temps sur tout ce qui existe dans l'univers. L'alchimie, dans ce contexte, est la science qui s'intéresse à l'étude et à la connaissance des substances et de leur composition. Selon Paracelse, l'alchimie a pour seul objectif de préparer la médecine et non, comme beaucoup le croient, de fabriquer de l'or. Pour Paracelse, la physique est le monde physique du microcosme, de l'être humain. Or ce qui importe le plus à Paracelse, c'est les *virtutes*, les vertus du médecin. Ce qui de nos jours se traduit par éthique médicale, Paracelse l'entend par l'amour du médecin pour ses patients et pour sa profession.

Paracelse est médecin de la ville de Bâle et professeur de médecine durant toute l'année 1527. Au grand dam des autres médecins qui ne voient pas d'un très bon œil ses enseignements d'un nouveau genre. Son franc-parler voire sa grande gueule envers ses confrères vieux jeu agacent d'avantage encore.

«Je vous le dis, les poils de ma nuque en savent plus que vous... les lanières de mes sandales sont plus érudites que vous... ma barbe a plus d'expérience que toutes vos universités» (d'après l'original).

Mais bientôt, c'est la goutte de trop: Paracelse entre en conflit avec la faculté et avec les patients qui ne régliaient pas ses honoraires malgré leur guérison, et adresse des paroles violentes à l'encontre des magistrats. Les opposants universitaires de Paracelse ripostent et rédigent un pamphlet qu'ils placardent un dimanche de novembre 1527 à l'entrée des principales églises. Intitulé «Manes Galeni adversus Theophrastum sed potius Cacophrastum» (nul besoin d'être latiniste pour comprendre ce que Cacophrast à la place de Theophrast signifie), le pamphlet dit en quelques mots:

«Je veux crever, si tu es digne de porter le pot de chambre d'Hippocrate ou de garder mes cochons. De quoi te vantes-tu, misérable corbeau, avec tes plumes volées? Ta petite gloire est en sursis. Qu'aurais-tu bien voulu lire d'autre? Ta langue gaffeuse manque de vocabulaire latin. [...] Maintenant que ta fanfaronnade a été exposée, la meilleure chose pour toi est une corde à laquelle tu puisses te pendre» (traduit du latin).

Malgré une procédure en justice contre ces diffamations grotesques, Paracelse ne dut pas être trop troublé par l'opinion de ses détracteurs, si l'on en croit sa devise:

Alterius non sit, qui suus esse potest (N'appartienne à nul autre qui peut appartenir à soi-même).

En 1528, Paracelse tourne le dos à la Bâle obscurantiste afin d'échapper à son arrestation. Et, cela semble difficile à croire, Bâle ne lève qu'en 1993 le mandat d'arrêt décrété contre Paracelse en 1548. Pour autant, ce fait n'aurait pas troublé Paracelse outre mesure, lui qui plaçait l'expérience personnelle et la recherche empirique au-dessus des connaissances scolaires et de

Plus sur le thème de l'alchimie:

www.secret-basel.ch

Thomas Hofmeier, Hauptstadt der Alchemie. Basel und das alchemische Werk, secretBasel 1.1, Berlin & Basel 2017, propose des références bibliographiques et des informations sur tous les ouvrages historiques évoqués ici, mais ne donne pas la recette de la pierre philosophale.

toute reconnaissance. Il a lutté contre la médecine traditionnelle universitaire qui préférait baser son savoir sur des livres vieux de plus de 1500 ans plutôt que de mener ses propres recherches.

C'est ainsi qu'il a posé la première pierre de la médecine contemporaine. Aujourd'hui toutefois, ce sont les médecines alternatives qui se sont approprié Paracelse, et la médecine conventionnelle fait la grimace à l'évocation de son nom. Le site de Novartis ne compte d'ailleurs aucune rue à son nom, mais au nom d'Imhotep si. («Que sait-on de sa médecine?» se demande l'égyptologue avec malice.) Si Paracelse revenait à Bâle (puisque son mandat d'arrêt est levé), il serait candidat à un poste de Lab Head chez Novartis et mènerait des recherches de pointe, à l'aide des machines les plus grandes et des technologies les plus récentes pour trouver des médicaments contre les maladies de notre époque. Car depuis au moins 2000 ans, l'alchimie n'est rien de moins que l'origine des sciences de la vie et, d'un point de vue historique, Novartis est une entreprise d'alchimie.



<i>Sol</i>	<i>Luna</i>	<i>Mercurius</i>	<i>Venus</i>	<i>Mars</i>	<i>Jupiter</i>	<i>Saturn</i>
Sonne	Mond	Merkur	Venus	Mars	Jupiter	Saturn
☉	☾	♿	♀	♂	♃	♄
						

Les sept métaux de l'alchimie: or, argent, mercure, cuivre, fer, étain, plomb. En haut, sous la forme de métaux réels dans des flacons historiques; dans le tableau, avec des dénominations en latin et en allemand, les planètes et les symboles; en bas, leur personnification allégorique sous les traits de dieux gréco-romains. (On note la contradiction de genre et de sexe pour les termes et personnages principaux en allemand: DIE Sonne. DER Mond. LA lune. LE soleil. Un vaste champ d'analogies et de difficultés...) Musée de la pharmacie de Bâle; Bachmann/Hofmeier 1999, p. 90, image 41 (flacons avec métaux); tableau © secretBasel; Michael Maier, Viatorium, 1651, selon Gamper/Hofmeier 2002, 66-67 (figures allégoriques).

Mon stage WMS au sein de l'Association des employés de Novartis

Ce qui me plaît particulièrement dans mon stage, c'est la diversité des tâches que je dois effectuer. Ce sont des tâches de bureau courantes comme passer des appels, communiquer par e-mail ou gérer les données des membres. Je suis aussi responsable de l'ensemble de notre site Internet (www.nav.ch).



Ryan Leder
Stagiaire secrétariat NAV

L'école de commerce (Wirtschaftsmittelschule, WMS) est une école qui propose un cursus avec trois années d'enseignement théorique à l'école et un stage d'au moins un an. J'ai fini mes trois années d'école et j'effectue actuellement mon stage.

Pour me présenter brièvement

Je m'appelle Ryan Leder et j'aurai 20 ans au printemps 2021. J'ai déjà effectué plus de la moitié de mon stage d'un an au secrétariat de l'Association des employés de Novartis. Au mois d'août, j'aurai terminé ma formation commerciale et j'obtiendrai aussi ma maturité professionnelle. Comme pour probablement chacun d'entre nous, la pandémie de Covid-19 a fortement impacté mes loisirs et mes activités quotidiennes. Depuis plusieurs mois, je ne peux plus faire de musculation ni de kickboxing. Ma vie s'organisait largement autour de ces activités. Aujourd'hui, j'essaie de pratiquer un minimum d'activité physique, comme le jogging avec des amis ou une brève séance d'entraînement en extérieur. Ces activités permettent de se changer les idées et de se détendre, d'autant que la plupart d'entre nous sommes le plus souvent en télétravail.

Mon travail chez NAV

Jusqu'à la fin de l'année dernière, je travaillais au secrétariat avec Julia Duerr et Renate Buerkli. Renate est partie en fin d'année à la retraite, et Tamara Waldner a repris le poste de Renate en mars. Ce qui me plaît particulièrement dans mon stage, c'est la diversité des tâches que je dois effectuer. Ce sont des tâches de

bureau courantes comme passer des appels, communiquer par e-mail ou gérer les données des membres. Je suis aussi responsable de l'ensemble de notre site Internet (www.nav.ch). J'ai pu aussi quelquefois réaliser, planifier et organiser les campagnes de distribution que nous menons par exemple dans le site de St. Johann ou à Stein. Ces deux dernières tâches en particulier ne sont pas des tâches de bureau typiques; c'est pour cette raison que je suis

heureux de pouvoir travailler chez NAV. Ce stage est ma première véritable expérience professionnelle, et j'ai déjà appris beaucoup. Je me réjouis de la suite de ce stage et des expériences que je vais pouvoir faire.

Avantages de la NAV

J'ai pu constater pendant mon stage qu'il y a malheureusement trop peu de jeunes membres. Je pense qu'il est tout aussi intéressant pour les jeunes collaborateurs que pour les plus âgés de devenir membre de la NAV. On ne sait jamais, des difficultés peuvent survenir à tout moment liées par exemple à un certificat de travail, des jours de congé supprimés ou d'autres problèmes professionnels. Notre association vous conseille de manière professionnelle en cas de difficulté et élabore avec vous une solution. Elle vous permet également de donner plus de poids à votre voix!

Mes projets d'avenir

Cet été, je devrai réfléchir à ce que j'envisage de faire après mon stage. Je n'ai pas encore d'idée précise mais je pense que dans un premier temps, je ferai mon service militaire pour me libérer de cette obligation. Puis j'irai étudier dans une haute école spécialisée pour pouvoir démarrer ma vie professionnelle dans les meilleures conditions.

Art. 47a LPP

Une aide précieuse pour les salariés plus âgés et licenciés

34

INFO MAI 2021

Depuis le 1^{er} janvier 2021, un nouvel article de loi est entré en vigueur, applicable par toutes les caisses de pension, mais pas par les institutions cadres: les salariés dont les rapports de travail sont dissolus après le 58^e anniversaire ont désormais le droit de maintenir leur assurance auprès de leur caisse de pension.



Patrick Spuhler

Dipl. féd. expert en assurance de pension
Membre de la Commission fédérale LPP
Partner Prevanto Bâle

Ce qui constitue une amélioration notable. En effet, avant l'entrée en vigueur de cet article de loi, toute personne licenciée souhaitant bénéficier d'une rente de caisse de pension devait immédiatement prendre sa retraite. La révision de la loi lui permet désormais de déterminer seule la date de ce départ à la retraite. La personne reste assurée comme une personne active jusqu'à son départ à la retraite en cas de décès ou d'invalidité.



En quoi consiste une telle décision?

Prenons l'exemple d'une personne de 59 ans dont les rapports de travail sont dissolus: cette personne bénéficiera d'une allocation de chômage au cours des deux prochaines années, disposant ainsi d'un revenu lui permettant de régler les cotisations de risque et d'épargne. Dès 61 ans, ce revenu de remplacement est supprimé. Ensuite, par manque de moyens, elle renonce au versement des cotisations d'épargne. A 63 ans, la diminution de la rente de vieillesse liée au départ anticipé à la retraite conduit la personne à demander un départ à la retraite.

lesse liée au départ anticipé à la retraite conduit la personne à demander un départ à la retraite.

Cotisations de risque et choix relatif aux cotisations d'épargne

Une caisse de pension doit donner à l'assuré concerné la possibilité de choisir de payer seulement les cotisations de risque ou également les cotisations d'épargne. Les cotisations de risque sont toujours dues. Selon sa situation personnelle, une personne optera pour l'une ou l'autre variante ou, comme dans l'exemple précédent, passera de l'une (cotisations d'épargne et de risque) à l'autre (cotisations de risque seulement) avec le temps. Mais dans ce cas aussi, l'avoir d'épargne continue d'être rémunéré jusqu'au moment du départ à la retraite et peut être transformé en pension. La personne concernée doit toujours verser la part de l'employé et la part patronale des cotisations correspondantes. Une caisse de pension peut résilier une assurance si la personne encore assurée ne paie plus les cotisations dues.

Egalité de traitement et affectation à un nouveau poste

Le nouvel article 47a LPP stipule également que la personne assurée concernée doit être traitée comme tous les autres assurés. Notamment concernant les apports d'atténuation, le montant du taux d'intérêt ou encore le taux de conversion.

En cas de nouvel emploi et si deux tiers ou plus de l'avoir détenu dans la caisse de pension actuelle peuvent ou doivent être transférés pour achat sur le nouveau site, l'assurance facultative est suspendue.

Marge de manœuvre de la caisse de pension

Le nouvel art. 47a donne aussi de la marge de manœuvre aux conseils de fondation concernant la mise en œuvre. Ainsi, l'assurance facultative peut être autorisée dès l'âge de 55 ans – et pour tout âge compris entre 55 et 58 ans. Un conseil de fondation doit



donc statuer sur l'âge d'admission prévu pour le maintien de l'assurance par la caisse de pension. Il existe donc plusieurs solutions entre 55 et 58 ans. Certains de nos clients ont par exemple choisi l'âge de 56 ans, ce qui leur permet de bénéficier d'une rente à l'issue de deux ans d'assurance. L'âge d'admission minimal pour bénéficier d'une rente est, pour la plupart des caisses de pension, de 58 ans.

Il convient également de savoir si l'institution de prévoyance souhaite permettre le maintien de l'assurance seulement en cas de licenciement par l'employeur ou également en cas d'accord d'annulation initié par l'employeur. En effet, les contrats de travail sont souvent résiliés par le biais d'un accord d'annulation. Et la possibilité d'assurer le maintien de l'assurance seulement – si

l'on s'en tient à la loi – en cas de résiliation du contrat de travail conduirait à un paradoxe: une personne licenciée pour activité criminelle pourrait maintenir une assurance facultative mais pas une personne pour laquelle l'employeur a initié un accord d'annulation.

Cette modification de la loi apporte aux personnes licenciées concernées un gain énorme de flexibilité et de sécurité. Mais il convient, au bout de deux années d'assurance, de souscrire obligatoirement une rente de vieillesse, une option en capital n'est alors plus possible.

La caisse de pension de Novartis a mis en œuvre l'article 47a LPP dans l'art. 3a de son règlement.

Un petit rappel!

La prochaine **assemblée générale** de la NAV aura lieu le **mardi 18 mai 2021 à 16 heures.**

Vous avez manqué la date limite d'inscription?

Veillez contacter notre bureau: **[nav.nav\(at\)novartis.com](mailto:nav.nav(at)novartis.com)**

Vaccination obligatoire:

Qu'est-ce que cela signifie? Qui peut rendre la vaccination obligatoire?

36

INFO MAI 2021

Nous allons nous poser les questions suivantes: La Confédération ou les cantons peuvent-ils rendre la vaccination obligatoire? Outre la Confédération, un employeur peut-il, dans le cadre du droit du travail, enjoindre ses collaborateurs à se faire vacciner contre le Covid-19?



Caroline Hasler

Avocate

Avocats Ertl & Tschudi

La vaccination contre le Covid-19 a officiellement démarré le 4 janvier 2021. La stratégie vaccinale du Conseil fédéral suit trois objectifs principaux: réduire la charge de morbidité notamment concernant les cas de Covid-19 graves et à l'évolution fatale, garantir les services de santé et réduire les conséquences psychiques, sociales et sur la santé de la pandémie de Covid-19. Pourtant, bon nombre de personnes sont sceptiques à l'égard de la vaccination contre le Covid-19. Cette attitude hostile s'explique notamment par l'incertitude générale quant à l'efficacité et aux éventuels effets secondaires de ces vaccins. C'est pourquoi, ces dernières semaines, la question de la vaccination obligatoire a donné lieu à de vifs débats politiques et sociétaux.

Les questions que nous nous posons sont les suivantes: La Confédération ou les cantons peuvent-ils rendre la vaccination obligatoire? Outre la Confédération, un employeur peut-il, dans le cadre du droit du travail, enjoindre ses collaborateurs à se faire vacciner contre le Covid-19?

La loi fédérale sur les épidémies ne prévoit aucune vaccination obligatoire. L'emploi de moyens coercitifs directs (peine en cas de manquement, contrainte physique) pour imposer la vaccination est donc illicite. Chacun dispose de la liberté de choisir s'il souhaite ou non être vacciné. La vaccination obligatoire peut toutefois être imposée juridiquement. Par la Confédération mais aussi par les cantons à certains groupes de personnes (p. ex. le

personnel soignant). Cette vaccination obligatoire signifie que les personnes appartenant au groupe cible concerné doivent se faire vacciner. En cas de manquement, la Confédération ou les cantons peuvent prendre des mesures compensatoires pour lutter contre la maladie. L'activité professionnelle de la personne qui refuse de se faire vacciner peut ainsi être limitée, par exemple par l'interdiction de travailler avec des groupes à risque. De telles mesures doivent toujours être proportionnées et adaptées à l'objectif de protection (ici les objectifs de la stratégie de vaccination) à atteindre. La Confédération ne pouvant imposer la vaccination obligatoire qu'à un groupe de personnes donné, une vaccination obligatoire pour toute la population suisse ne peut être envisagée.

La Confédération et les cantons ne sont pas les seuls acteurs à pouvoir contraindre certains groupes de personnes à se faire vacciner. Les entreprises peuvent dans certains cas obliger leurs collaborateurs à se faire vacciner. Un employeur peut à cet effet utiliser le droit d'injonction général. Mais la vaccination ne peut être rendue obligatoire sur le lieu de travail que de façon très restreinte. La vaccination doit être nécessaire lorsqu'elle permet à l'activité professionnelle d'être réalisée. Dans une situation de pandémie telle que celle que l'on connaît aujourd'hui, cette condition peut être requise dans certains contrats de travail, par exemple avec le personnel soignant. Pour les collaborateurs qui ont un contact nul ou limité avec des groupes à risque dans le cadre de leur travail, la recevabilité de l'obligation de vaccination de la part de l'employeur ne peut être aisément reconnue. Notamment en raison du fait que la vaccination contre le Covid-19 protège avec une vraisemblance prépondérante contre le Covid-19 mais sa protection contre la transmission du virus n'a pas encore été démontrée. L'OFSP explique sur sa page d'accueil qu'il n'est pas encore établi si la vaccination empêchera aussi la transmission du coronavirus et si oui, dans quelle mesure.

Les responsables politiques et notamment les employeurs se sont prononcés récemment en faveur d'une accélération de la procédure de distinction entre personnes vaccinées et non vaccinées (article du BLICK du 24.02.2021, disponible sous: <https://www.blick.ch/wirtschaft/impfmuffel-muessen-mit-nachteilen-rechnen-dafuer-erhalten-geimpfte-ihr-altes-leben-zurueck-id16364904.html>). Les personnes vaccinées doivent bénéficier de mesures d'assouplissement concernant les restrictions liées au Covid-19 et reprendre ainsi part le plus vite possible à la vie sociale. Le personnel vacciné doit bénéficier d'avantages que n'ont pas les personnes non vaccinées. Le personnel non vacciné doit pouvoir être muté sur un autre lieu de travail et, en dernier recours, pouvoir être licencié, selon les revendications de l'Union patronale suisse.

Selon le règlement actuellement en vigueur qui n'autorise la vaccination obligatoire sur le lieu de travail que dans la mesure où elle est nécessaire pour la réalisation de l'activité professionnelle, cette position de l'Union patronale suisse est très radicale. Précisément, dans les secteurs où les groupes à risques sont minoritaires, la vaccination obligatoire sur le lieu de travail ne peut être légitimée d'emblée, selon l'auteur. Et ce d'autant qu'à ce jour, il n'est pas démontré que la vaccination contre le Covid-19 protège contre la transmission du virus et si oui, comment. Plus la pandémie et les restrictions qu'elle implique dureront, plus le désir d'un



retour à la normalité l'emportera sur le scepticisme à l'égard de la vaccination contre le Covid-19. Qui ne rêve en effet de mettre un terme au télétravail et de retrouver ses collègues de travail et son bureau paysager? Qui ne rêve de retourner au restaurant, dans les bars et au concert, ou de partir en vacances à la mer? Autant de questions qui vont certainement susciter encore de nombreux débats, politiques et sociaux mais aussi entre employeurs et employés.

Remarque: cet article a été rédigé le 5 mars 2021. Il se base sur les faits connus à cette date.

RELATION D'AFFAIRES NAV

Portrait succinct des avocats Ertl & Tschudi

«Nous ne faisons que ce que nous savons faire.»

Telle est la devise du nouveau cabinet d'avocats Ertl & Tschudi, sis au Elisabethenstrasse 23 à Bâle. Les deux titulaires, Dr. iur. Alex Ertl et Hannah Tschudi, ont créé le 1^{er} janvier 2021 un cabinet qui s'est spécialisé dans les domaines du droit du travail, du droit pénal, du droit successoral et du

droit transfrontalier. Les deux avocats, en collaboration avec l'avocate Caroline Hasler, conseillent et représentent leur clientèle avec rapidité, fiabilité et compétence. Vous avez une requête juridique à nous soumettre dans les domaines mentionnés? Nous sommes là pour vous conseiller!



Ertl & Tschudi Rechtsanwälte
Elisabethenstrasse 23
4051 Basel

+41 61 512 80 80

info@ertl-tschudi.ch
www.ertl-tschudi.ch



The revised Novartis salary system

How the salary positioning comes about

The salary ranges in the revised salary system are based on the external market. Various job-related and person-specific factors are used for salary positioning in the salary range.



Thomas Bösch

Human Resources Manager Switzerland
Novartis Pharma AG

More than 10 years ago, the company started talks with the employee representatives in order to adapt the salary system to changed requirements. The historically established system with functional levels and age-driven salary positioning within specified ranges was to be replaced with an approach oriented toward the external market.

From functional levels to Global Job Family

In the first step, the very individualized role descriptions of jobs and the associated classification in functional levels were replaced by a system in which more generally applicable role descriptions were classified in GJFA levels (Global Job Family Architecture). In both systems, the employee representatives play a crucial role in checking the system integrity.

From age-driven salary positioning in the range to a market-oriented approach

The use of salary ranges between 80 and 120% around the mean value in the scale has been established at Novartis for decades. However, positioning in the range for the functional levels was based solely on the age of the employees. While this already made it possible to ensure equal pay for men and women, it resulted in a systemically lower classification of younger employees. If one employee had 10 years of experience in the role and another one 30 years, the pay difference was significantly different from the employer's point of view for inexplicable reasons.

In order to be able to implement the Novartis philosophy of "equal pay for work of equal value," we have based our positioning in the salary range on market reference ranges (MRR). Here, a mean salary value for each role is determined based on the role by means of market analyses (market reference point) performed by independent companies specializing in market comparisons. As before, ranges of 80 to 120% of the mean value are defined as the market reference range for this mean.

How does the market reference point (MRP) come about?

To determine the MRP, the external company compares the various role profiles and creates a calibrated comparison system. Then the participating companies send their current salary data for the respective roles to the external company. Based on this, mean values are then determined and validated in comparison with other studies.

To determine the relevant comparison group, there are basically two different categories:

- 1) The "industrial benchmark" is used for roles that are highly specialized and mostly only occur in our industry. There is therefore only comparison with companies that are predominantly relevant in the labor market for wage-setting for these roles.
- 2) For roles that are offered on the job market beyond our industry (e.g., HR, finance, logistics, purchasing, marketing, sales, etc.), the mean values are also determined with companies that operate in the finance and insurance industry, IT, retail or other industries, for example.

The mean values we receive from the external provider are then checked by our rewards teams for plausibility, quality and applicability, and are validated and communicated to the employee representatives.

How are the mean values used?

During the salary negotiations, exactly how many employees are at which position in the range is shown. In principle, employees who are below 80%, e.g., due to a role change, are raised to at least 80%.

For employees over 120%, the last salary negotiation stipulated that there would be no salary increase or a one-off payment in the collective bargaining agreement (GAV) area, as historically a larger proportion of employees above 120% of the market benchmark has developed here.

The goal is an average annual basic salary of 100% of the external market. In addition, we would like to differentiate ourselves

from the competition with bonuses and company-specific benefits. This “total rewards” approach also ensures employability, as otherwise a “golden cage” could arise that would make it impossible for employees to receive equivalent remuneration in the market.

At an average of 100%, we also want the distribution of employees below and above 100% to be relatively balanced and justifiable. This has already been achieved well in management and for employees with individual employment contracts; for employees under collective bargaining agreements, as mentioned, we are slightly above the external benchmark for historical reasons. At the same time, however, a target average of 100% does not automatically mean that all employees should be at 100%.

Various job-related and person-specific factors are used for positioning in the MRR: these are the responsibility and competencies of the role as well as the experience, qualifications and skills of the employee. Internal cross-referencing with employees in the same and comparable roles are also taken into account.

EPIC (Equal Pay International Coalition) Pledge for wage transparency and equal pay

Novartis signed the EPIC Pledge in 2018. This is an UN initiative aimed at achieving balance between the sexes in management and equal pay for work of equal value, as well as creating wage transparency. With our MRR, we can transparently show our positioning in relation to the external market. We will also make our internal positioning transparent globally by 2023 at the latest.

Without the system change, we would only have been able to implement the EPIC Pledge indirectly, which would have undermined credibility. With the market-oriented approach, we can develop pay equity and transparency at the same time. Accordingly, for new hires, we no longer ask for historical or previous wage data, but offer a basic salary that is considered fair based on the factors stated above. Inexplicable pay differences can thus be avoided, which should be the key concern of every pay system. This is monitored very closely by the employee representatives so we can understand the correct application of this system and learn from experience in order to further optimize the system.



Stein – a history

500,000 m² ... Cell&Gene ... Grapevines ... WST-303 ... Kymriah® ... CUBE ... Steriles ... LEAN/POO ... Stein immediately invokes a wealth of keywords for everyone, some current, some memories. Not surprisingly, considering the Stein site has played an eminently important role for the companies that operate and have operated the site for 64 years now. So, what is Stein? Or rather: who is Stein?



Barbara Luczak
Archivist
Novartis Company Archives

Giving an overview of the history of the Stein site, we could easily be tempted to simply make a long list of key dates and events. From the first plans at the start of construction, through the various milestones in the development of the site, to the latest activities and plans for the future, this results in an impressive timeline.

The list of the most important products that have gone into the whole world from Stein gives impressive testimony to the importance of the site as well. From A for Afinitor® or Aclasta® to Exjade®, Femara®, Glivec®, Ilaris®, Kymriah®, Lucentis®, Onbrez®, Sandostatin®, Tasigna® and Xolair® to Z for Zometa® or Zykadia®, there are probably products that have changed the lives of millions of people around the world for every letter of the alphabet. And for every single patient, their product would be the most important on the list.

But the Stein site and the products manufactured there only show part of the history. The other part is not made up of lists and enumerations, but of stories – the stories of the people who have been connected to Stein for over seven decades. On the one



Farmland and space for great visions (picture from 5.11.1952) ETH-Bibliothek Zürich, Bildarchiv/Stiftung Luftbild Schweiz/Fotograf: Friedli, Werner/LBS_H1-014377/CC BY-SA 4.0



The Stein site, not quite out of its infancy, but already well positioned (picture from 1.5.1958) ETH-Bibliothek Zürich, Bildarchiv/Stiftung Luftbild Schweiz/Fotograf: Friedli, Werner/LBS_H1-021008/CC BY-SA 4.0

hand, there are the patients for whom the Stein site has worked. On the other, there are the countless employees who have dealt with Stein over the years and, of course, above all the colleagues who have worked at the Stein site over the past 64 years.

It all started with 10 female employees in the ampoule inspection department in February 1957 – even back then, girl power was an ideal source of energy.

After CIBA decided during the Second World War to get away from the cramped conditions in Basel, the small municipality of Stein was chosen to build another location in 1952 – there was enough space, as the pictures show. In 1954, preparations for construction started, which were not completed before initial operation began, but have actually continued to this day in countless stages of expansion, renovation, change and development.

But let's get back to our first 10 female colleagues, who were soon no longer the only employees on the site. Between 1955 and 1958, new employees completed around 6 months of training, adding to the workforce over the first few months together with colleagues from the packaging division and employees from tableting, shipping, liquids and production planning who had been transferred to Stein. By the end of 1957, Team Stein had already grown to around 300 employees.

This number had already doubled by the early 1960s, and although CIBA was also expanding new production locations around the world, Stein remained of fundamental importance. The site developed into its most important pharmaceutical production facility and accounted for around 20% of the Group-wide packaging output in the mid-1960s: In 1965, Team Stein shipped 50 million packages all over the world. The constant increase in production, as well as

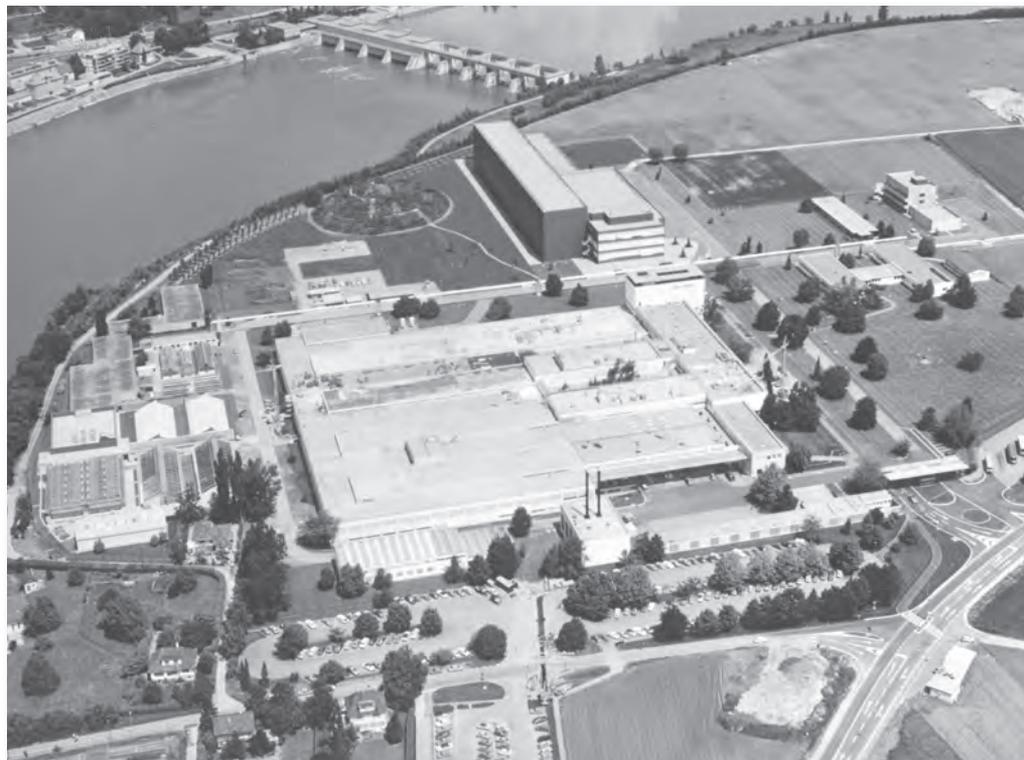
quality requirements (good manufacturing practice), required recruitment of new employees.

In its initial phase, the Stein site had already sustainably changed the previously agricultural area with new employment opportunities in industry. And as early as 1960, these developments, which were perhaps viewed with some skepticism, went one step further: Fifty workers from Italy found their way to Stein – the tranquil Fricktal turned not only progressive but indeed multicultural!

At the end of the 1960s, the workforce in Stein had grown to around 800. They were in for a big surprise in 1970: A wedding was celebrated in October. As couples do when they move in together, Mr. and Mrs. Ciba-Geigy needed more space. It was already clear before the merger that the Stein site should be expanded, and this expansion was pushed forward steadily with the arrival of Geigy's pharmaceutical production from Rosental in the 1970s. Modernization and expansion took place in several stages; annual production, which at the beginning of the decade was around 65 million packages, reached 100 million packages by the end of the 1970s.

The number of employees also continued to rise, and in 1976 there were 1,150 people working at Stein.

(This detail always evokes memories of a much-valued, long-retired member of senior management. When asked how many people worked for the company, he replied with a straight face:



The power plant is up and running, and the Stein site has grown significantly (picture from summer 1980) Firmenarchiv Novartis AG (Werkaufnahme Ciba-Geigy)

“About 60%.”) The composition of the workforce showed the same features as in the first few years and preempted D&I: Of the 1,150 employees, around a quarter were foreigners, most of them cross-border commuters from the region. Factory workers male and female in equal measure made up around 80% of the workforce.



Pharmaceutical filling in the 1960s with roller skating courier in the background Firmenarchiv Novartis AG (Werkaufnahme CIBA)



Stein: Work in a pharmaceutical laboratory, around 1960 Firmenarchiv Novartis AG (Werkaufnahme CIBA)

While the increase in headcount did not continue as impressively as at the beginning, Team Stein was able to grow, not only in terms of numbers, but also in the diversification of its tasks with every developmental step at the site. After the first major expansions such as the construction of the high-bay warehouse, the milling and blending center, and laboratory buildings, the opening of the new staff restaurant was undoubtedly one of the most important additions for the site.

In the mid-1980s, Ciba-Geigy began a phase of reorganizing its pharmaceutical production, and by the mid-1990s the number of production locations had been reduced from over a dozen worldwide to just seven. Stein, however, remained the biggest and most important; Team Stein's contribution to global pharmaceutical production was around 15%.

Waking up to the radio news on March 7, 1996, employees of the Stein site were probably awake much faster than usual. The news of the merger between Ciba-Geigy and Sandoz was a sensation. The extent of the changes brought about by the merger was considerable: Novartis Pharma reduced the 52 pharmaceutical production sites operated by the two partners at the time of the merger to just 25 worldwide. Among them was the Stein site, the flagship of the fleet.

The fact that Stein was able to continue to play this role in the newly created company was once again owing to its willingness to innovate. Three years before the merger, the cornerstone for one of the site's most significant innovations was laid: sterile building 303. Shortly before the turn of the millennium, the production of sterile pharmaceuticals started there, using equipment of the highest technological level worldwide.

Changes were of course not limited to the technological level, to infrastructural expansion or adaptations to the latest research

findings. The Stein site also repeatedly reflected developments in the organizational structure, such as the establishment of Syngenta in 2000 for the purpose of spinning off the agrobusiness. Suddenly, Stein was not only home to Novartis, but to Syngenta as well – a small residential community for Team Stein.

Development over the subsequent two decades followed this principle, which focused on innovation and adaptation. Foundation stones were laid and facilities went into operation, such as the Pilot Plant in 2008, the WST-303H packaging building in 2017 and the new solids building (NSLF) in 2018. Milestones were reached, such as in November 2019 when the production facility for the manufacturing of cell and gene therapies was ceremoniously opened. Organizational changes came into effect, such as the division into Stein Steriles and Stein Solids in 2013 or the establishment of NTO (Novartis Technical Operations) in 2016. New units were created and soon became indispensable, such as Cell&Gene, while familiar elements suddenly disappeared, such as the proud name Ciba, which Stein bore at the time of its creation and which disappeared in 2008 with the takeover of the former Ciba Specialty Chemicals by BASF.

The development of the site was not limited to changes within the company. What began as a small, almost informal "shared house" between Novartis and Syngenta saw an expansion with the arrival of Lonza in 2019 and biotechnology company Celonic in 2021, which has not yet been completed. The latest plans from Stein outline the creation of a state-of-the-art life science park for the site, which will be open to other companies.

What remains unchanged – one is tempted to say "carved in Stein (stone)" – is the team spirit of Team Stein: through all its various functions and beyond all changes, giving the best to improve the lives of millions of people around the world. The latest developments show that this endeavor also extends beyond the company's boundaries: In the face of a global emergency, solidarity is called for, so in January 2021 Novartis signed an agreement to provide production capacity for Pfizer-BioNTech's COVID-19 vaccine. In Stein. Where else?



The lucky winners of the "Europapark" contest in our last magazine are:

Karsten Wildemann, DE-Eimeldingen

Simon Newsome, CH-Basel

Michel Schlup, CH-Therwil

Contest

After reading this magazine we invite you to answer the contest questions on the report by Barbara Luczak about the site Stein.

Correct answers will be entered into draw for 3x 2 vouchers from Basel Tourism – with a little luck you will soon be enjoying an exciting tour of the beautiful city on the knee of the Rhine.

Contest questions

Submission deadline: 31 May 2021

First name

Name

Home address

Zip/city

1. From which country did around 50 employees come to Fricktal in 1960?

- Portugal Italy France

2. Novartis reduced the number of production sites operated before the merger from 52 to how many?

- 25 30 35

3. What is the name of the company that was founded in 2000 and from which the agrobusiness was spun off?

- Monsanto Syngenta BASF

Send your answers by post to: **NAV Office, Contest**, Novartis Campus, Forum 1, WSJ-200.P.84 / P.O. Box, 4002 Basel or scan and send to [nav.nav\(at\)novartis.com](mailto:nav.nav(at)novartis.com)

All members of the Novartis Employees' Association NAV are eligible to participate (except members of the NAV board). The winners will be notified in writing. There will be no correspondence regarding the contest. Prizes will not be paid out in cash. There is no legal recourse.

Thoughts of a longstanding NAV member

44

INFO MAY 2021



Satoshi Sugimoto
Director External
Communications
Switzerland

When I started my career at Ciba in Japan in the mid-1990s, at the end of the month I saw on my payslip that the company had deducted a union membership fee. As an employee in Japan, I was a union member without being asked, whether I wanted to be or not. It was annoying that I only noticed my membership in the payslip at the end of the month, I had no other connection. So I was reluctant when I was asked to become a member of the Novartis Employees' Association when I started work in Basel in 2001.

After initial hesitation, however, the following arguments convinced me: Membership of the NAV is voluntary and the association is open to all employees, even members from top management were represented. It was important to me that the NAV advocates undogmatic and constructive solutions tailored to the situation at Novartis. I was also attracted to activi-

ties such as events, continuing education, advice options and services that the NAV offers its members.

From my point of view, the importance of the NAV has increased in recent years: The global environment and our working environment are changing. This cannot be stopped and, in fact, it is important to see it as an opportunity and to shape it in the interests of the employees and the company, so we are also well positioned for the future. It is all the more important to have a well-functioning social partnership avoiding class-struggle undertones, constructively focusing on finding good solutions for employees and the company. The NAV plays an important role here, on the one hand toward the company, but also in supporting employees, for example by providing advice in difficult situations. In order for the NAV to be able to fulfill this role, it is important that it continues to be supported by the employees.





nav novartis angestellten verband
 association des employés de novartis
 novartis employees' association



This is what Novartis Employees' Association offers to you:

✓ **Your voice**

Making one's own voice heard more through the strength of the association

✓ **Your rights**

Labor law and social security insurance coverage

✓ **Your advantage**

Benefit from the attractive legal protection insurance

Join us – become a NAV member!

Salutation	First name	Name
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Home address	Zip/City	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Telephone	E-mail	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Personnel number	Contract (IEA/CBA/Management)	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Date of birth	Correspondence language	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Internal address: _____		
Type of membership (membership fee per year)		
<input type="radio"/> CHF 99.00 for active members including labor law and social security legal protection <input type="radio"/> CHF 59.00 for retirees including labor law and social security legal protection <input type="radio"/> CHF 39.00 for retirees without labor law and social security legal protection		
I was recruited by: _____		
Date and signature: _____		
Fill in the registration form, sign it and send it to: NAV Office, WSJ-200.P84 (Forum 1) or scan and send to nav.nav(at)novartis.com		



Goldmakers, universal scholars, philosophers and life sciences

46

INFO MAY 2021

Alchemists have contributed to the advancement of chemistry, pharmacy and medicine at great personal risk. Alchemy was not only the mother of chemistry, but also a driving force for innovation and a forerunner of the life sciences.



Thomas Hofmeier

Alchemy historian and city guide

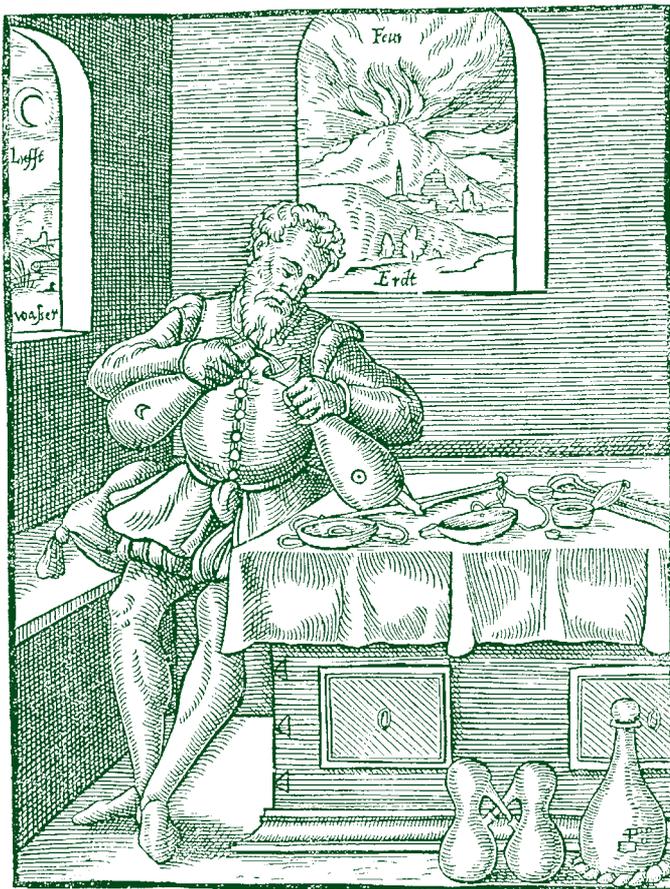
A history of chemistry in Basel has to go back a long way. The Celts (on the Novartis Campus!) already practiced chemistry when they brewed beer, baked bread or fired ceramic pots. In the broadest sense, chemistry is the exploration, description and, above all, transformation of substances. More narrowly, chemistry is the natural science (scientia) of chemical substances and their components – atoms and molecules – which relatively modern atomic theory presupposes. The University of Basel only gained a chair for chemistry and physics in 1818. Between the Celts who brewed *Cervisia* (known to all from Asterix) and the chemists worthy of winning Nobel Prizes in the ultramodern laboratory lies the long history of chemistry – when it was still called alchemy. Just as Basel is today an internationally known center for the life sciences, it was once the capital of alchemy.

Contrary to widespread prejudice, alchemists were not generally goldmakers, fraudsters or devil worshippers – but of course there were villains among them too. Alchemy is a holistic universal and occult science with astonishing parallels to today's life sciences. Perhaps even more astonishing than the similarities are the obvious differences between alchemy and chemistry, such as its allegorical language and inclusion of religion and philosophy in laboratory practice.

Sebastian Brant's book "Narrenschiff" ("Ship of Fools") from 1494 contains one of the oldest printed representations of an alchemist's laboratory and at the same time a bitter criticism of the science that was fascinating wide circles at the time. Just as everyone is discussing genetic engineering or virology (keyword: corona pandemic) today, 500 years ago everyone was speaking of the mysterious new science of alchemy. In Basel they not only talked about alchemy, they also promoted it in the most useful ways of the time: they printed books on the subject. In the 16th century, Basel's printers and publishers made it their business to publish the good old books of the most important alchemists of the Middle Ages – previously, they were only available in hand-

written copies, which were expensive, worm-eaten and often difficult to read. At the same time, they also printed the latest writings by contemporary physicians and alchemists, many of whom made pilgrimages to Basel.

The most important alchemist of all time was Geber from the 12th century, whose works on metallurgy in particular were considered standard until modern times. Geber never set foot in Basel and probably did not even know that the beautiful city on the knee of the Rhine existed. That did not stop the local publishers from printing his groundbreaking works in many editions and



The alchemist in his laboratory, there are scales on the table. Leonhard Thurneysser, *Quinta Essentia*, 1574, 112, 137. Hofmeier, *LTQE*, 2007, 112, 137. Hofmeier, *Hauptstadt*, 2017, 63.

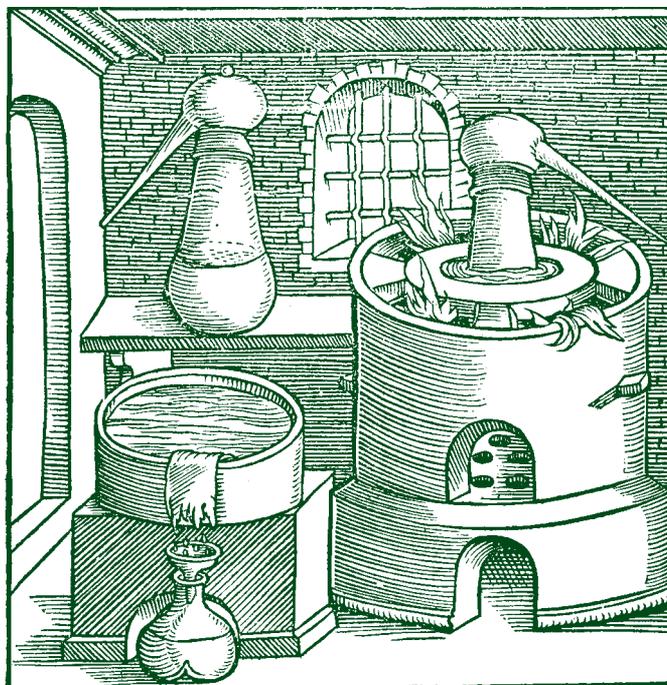
adding pictures of the most modern laboratory technology. Man-sized distillation equipment with cooling units was all the rage. Geber discussed not only metals, but also the possibilities and moral guardrails of alchemy. He said confidently that an alchemist could of course create a living being – a calf, for example – in the alembic, but should not do it. In his opinion, an alchemist must not do everything that is technically possible, certain things are reserved for God. It goes without saying that religion does not play a technical role in the laboratory today, but ethical and legal guidelines still do. Incidentally, Geber is the Latin translation of “Jabir ibn Hayyan,” a name of Arabic origin; alchemy was international from the very beginning.

Johannes von Rupescissa, a 14th century Franciscan monk whose books were as widespread as the Bible in the Middle Ages, never visited Basel, where his books were printed. Before Rupescissa became an alchemist, he devoted himself to prophecy and, like many of his contemporaries, asked himself when the Antichrist would appear. His answer to this really delicate question was deeply contentious: He’s already here, his name is Pope and Emperor. For making these brazen claims, Rupescissa was not put to death, but locked away in a remote monastery. Out of boredom, he began to think about illnesses and medicine and asked his prison guards for a small distiller. The first thing he made was *aqua vitae* (water of life), which he used to treat his jailer. One can assume that the schnapps was not only rubbed in but also used internally. Rupescissa wrote two alchemical-medical books with long lists of diseases and their remedies.

Because he was committed to poverty as a Franciscan follower of Jesus, he also thought about how expensive medicines could be produced more affordably for the poor. So really he anticipated the generics discussion of our time. An example of a generic product according to Rupescissa is simple drinkable gold (*aurum potabile*). Real drinkable gold is extremely tedious and complex, i.e., expensive, to produce. The cheap way goes like this: You take a cup of wine and immerse a hot piece of gold (coin, wedding ring, etc.), so that some of the power of gold passes into the wine. Rupescissa announced at the end of his first book that he had found the philosopher’s stone (*lapis philosophorum*) and could convert any amount of lead into gold.

However, he said that he did not do that, because gold was the root of all evil, and that greed for gold led to murder, robbery and war. In his second book, he revised his opinion and said somewhat naively that if anyone could produce gold at will, all evils of the world would be banished. He therefore also gave a recipe for the philosopher’s stone, which contains, among other things, dragon blood and virgin milk (on a personal note: the author of this article has yet to find the philosopher’s stone, he still works for a living). The first printed edition of Rupescissa was published in Basel in 1561. It formed an important basis for Paracelsian medicine and thus for today’s alternative medicine.

So the name of the most famous alchemist by far has been mentioned. His full name was Theophrastus Bombastus von



Alchemical acid factory, from Agricola, 1556. Agricola, *De re metallica*, 1556. Hofmeier, Hauptstadt, 2017, 21.

Hohenheim, known as Paracelsus (1493–1541). Paracelsus placed one’s own experience and one’s own thinking above all authorities, be it old books or living persons. Through his writings and his life, he denounced the prevailing conventional medicine and opposed it with his own *medicina nova*. This is based on four mighty pillars, each of which the true physician should know:

Philosophia, Astronomia, Alchemia and Physica. Philosophia refers to the study of nature, the understanding and knowledge of nature and all its processes. Astronomia is a science of time, it is the knowledge of the effect of time on everything in the universe. Alchemia in this context is material science, i.e., the study of substances and their composition. According to Paracelsus, the sole aim of alchemy is to prepare medicine and not – as many believe – to produce gold, which is possible in principle. With Physica, Paracelsus means the physical world of the microcosm, that is, of humans. For him, it is mostly about virtues, i.e., those of the physician. Today, one would speak of medical ethics; Paracelsus speaks of the physician’s love for his subject and his patients.



Paracelsus at the age of 47, 1540 (reflected). Hirschvogel. Hofmeier, Hauptstadt, 2017, 57.

Paracelsus was active as city physician and professor of medicine in Basel for almost the whole of 1527. Much to the annoyance of the other medical professionals, who were not comfortable with the alchemist’s novel teachings. His direct manner, not to mention his malicious tongue, caused even less joy when it came to insulting his patriarchal counterparts:

“I tell you, the hair on the back of my neck knows more than you do ... and my sandal straps are more learned ... and my beard has more experience than all your universities” (based on the original).

Conflict with the faculty, with patients who owed him a fee for being cured and finally harsh words directed towards magistrates were the final straw. In any case, university opponents retaliated

and one Sunday in November 1527 posted an impassioned diatribe on Paracelsus on the most important church doors. The title was *"Manes Galeni adversus Theophrastum sed potius Cacophrastum"* (even without knowledge of Latin it should be clear what is meant by Cacophrast instead of Theophrast), and it said, among other things:

"I will perish if you are worthy to carry Hippocrates' chamber pot or to look after my pigs, you troublemaker. What are you bragging about, poor crow, with stolen feathers? Your modest fame will only last a stay of execution. What else should you have read? Your clumsy tongue lacked the Latin words. [...] The best thing for you is a rope with which you can hang yourself after your hot air has been recognized for what it is." (From the Latin.)

Although Paracelsus took legal action against this vulgar abuse, the opinion of any critics should not have bothered him much, as his life motto was:

Alterius non sit, qui suus esse potest (Let no man belong to another who can belong to himself).

Paracelsus turned his back on the anti-progressive Basel in 1528, thus escaping arrest. Believe it or not, Basel only lifted the arrest warrant issued against Paracelsus from 1548 in 1993, although this was in the form of a solemn act. Paracelsus would probably not have been impressed by this either. His own experience and empirical research were more important to him than traditional taught knowledge and recognition. He fought against conventional university medicine, which rather relied on 1,500-year-old books than on its own research.

In doing so, he laid the foundation for what conventional medicine means today. Nowadays, however, alternative medicine has co-opted Paracelsus for itself and conventional medicine tends to turn its nose up when his name is mentioned – on the Novartis Campus there is no street named after him, but there is one named after Imhotep. ("What do we actually know about his medicine?" the Egyptologist may ask himself mischievously). If Paracelsus were to return to Basel (the arrest warrant has been



<i>Sol</i>	<i>Luna</i>	<i>Mercurius</i>	<i>Venus</i>	<i>Mars</i>	<i>Jupiter</i>	<i>Saturn</i>
Sonne	Mond	Merkur	Venus	Mars	Jupiter	Saturn
☉	☾	☿	♀	♂	♃	♄
						

The seven metals of alchemy: gold, silver, mercury, copper, iron, tin and lead. Above, as real metals in historical vessels; in the table with Latin and German names, the planets and symbols, and below in allegorical personifications as Greco-Roman gods. (Experiment: Pay attention to the genders of the terms and figures. The sun is feminine, the moon is masculine, all metals are neutral – this opens up a further field of analogy and difficulties). Pharmacy Museum Basel; from Bachmann/Hofmeier 1999, p. 90, Fig. 41 (vessels with metals); table © secretBasel; Michael Maier, Viatorium, 1651, from Gamper/Hofmeier 2002, 66–67 (allegorical figures).

lifted, after all), he would apply for a position as a Lab Head at Novartis and use the largest machines and the latest technologies to research cures for the diseases of our time at the forefront. Because alchemy has been nothing more than life science for at least 2,000 years and consequently, Novartis has historically been an alchemy company.

More on the subject of alchemy:

www.secret-basel.ch

Thomas Hofmeier, Hauptstadt der Alchemie. Basel und das alchemische Werk [Capital of alchemy. Basel and alchemic works], secretBasel 1.1, Berlin & Basel 2017, contains evidence and information on all historical works mentioned here, but not the recipe for the philosopher's stone.

My business school (WMS) internship at the Novartis Employee's Association

What I find particularly great about my internship are the various activities that I have to master. These include everyday office work such as making phone calls, communicating by e-mail and managing member data. I am also responsible for our entire website (www.nav.ch).



Ryan Leder
Intern at the NAV office

The WMS business school is a college that includes three years of theory at the school and an internship lasting at least one year. I have completed three school years and I am now in the middle

of an internship.

A bit about me

My name is Ryan Leder and I will turn 20 this spring. I have now completed a little more than half of my one-year internship at the Novartis Employees' Association office, and this year in August I will have completed my commercial training and will also receive my vocational baccalaureate. Like probably all of us, I have been severely restricted in my free time and in my everyday life in general due to the current COVID-19 situation. For several months now, I have not been able to practice my sports – strength training and kickboxing – as usual. This was a big part of my life before, and that's why I make sure to exercise at least a little, be it jogging with friends or a short training session in the fresh air. Especially because most of us now work from home for the most part, this can help us clear our heads and distract ourselves a little.

My position at the NAV

Until the end of last year, I worked at the office together with Julia Duerr and Renate Buerkli. Renate then retired at the end of the year, and Tamara Waldner took over from her in March. What I find particularly great about my internship are the various

activities that I have to master. These include everyday office work such as making phone calls, communicating by e-mail and managing member data. I am also responsible for our entire website (www.nav.ch). I was also able to plan and organize some of the distribution campaigns we carried out at the St. Johann plant or in Stein. Above all, these last two tasks are not typical office work and that's exactly why I think it's great to be able to work at NAV. I've already learned a lot of new things, as these are my first real experiences in the working world. I'm excited to see what the future will bring and look forward to finding out more.

Advantages of the NAV

During my time here, I noticed that we unfortunately only have very few young adult members. In my opinion, membership is just as worthwhile for younger employees as it is for older ones. You never know when problems or difficulties may arise at the workplace. Be it because of a job reference, canceled vacation days or other work-related issues, and that's why it's always good to be protected. Our association offers you the chance to get competent advice in just such cases and to work out a solution! It also gives your voice more weight at work!

My plans for the future

In the summer, I will have to decide: "What do I do after my internship year?" I haven't made up my mind yet, but I think I'll look into military service first so I can get it over with. After that I'll probably go to a university of applied science so that I have the best possible conditions for my professional career.



Art. 47a OPA

A great help for older people who have been dismissed

50

INFO MAY 2021

A new article of law has been in force since January 1, 2021, and must be applied by all pension funds – but not by management plans: Employees whose employment is terminated at or after the age of 58 now have the right to continue to be insured with their pension fund.


Patrick Spuhler

Swiss certified pension insurance expert
Member of the Federal BVG Committee
Partner Prevanto Basel

This is a big improvement compared to before. If a person dismissed before this article came into force wanted to draw on a pension fund, they had to retire immediately. Thanks to the change in the law, they can now set their retirement date themselves. And they are insured against death and disability until retirement as though they were still an active person.


What might such a decision by an affected person look like?

Let's take the example of a 59-year-old whose employment is terminated: They will receive unemployment benefits for the next two years and will therefore continue to have an income with which they can pay the risk and savings contributions. From the age of 61, this compensatory income ceases. After that, they don't need to pay the savings contributions as they can no longer afford them. At the age of

63, the reduction as a result of early retirement then leads to what they see as a sufficient old-age pension, so they retire.

Risk contributions and choice of savings contributions

A pension fund must give the insured persons concerned the option of paying only the risk contributions or also the savings contributions. The risk contributions are always owed. Depending on their personal situation, a person chooses one or the other variant – or, as in the example above, they switch over time from savings and risk to the variant with only risk contributions. In this case, too, the savings balance continues to earn interest up to the point of retirement and can be converted to an annuity. The

person concerned must always pay both the employee's and the employer's share of the corresponding contributions. A pension fund can terminate the insurance if the insured person no longer pays the contributions owed.

Equal treatment and starting a new job

The new Article 47a OPA also states that the insured person concerned must be treated in the same way as all other insured persons. This applies to contributions to cushion shortfalls, the level of the interest rate, the conversion rate and much more.

If a new job is started and two thirds or more of the assets in the current pension fund can or must be transferred to buy-ins at the new location, the voluntary insurance will be terminated.



Flexibility for the pension fund

The new Art. 47a also gives the board of trustees flexibility in implementation. For example, voluntary continued insurance may be permitted from the age of 55 – and thus also at any age between 55 and 58 years. A board of trustees therefore has to deal with the earliest intended age for the continued insurance pension fund. In practice, there are numerous solutions between the ages of 55 and 58. Some of our customers have chosen age 56, for example, because after two years of continued insurance a pension can be drawn – the earliest possible age for drawing a pension with most insurance funds is 58 years.

Another question is whether the pension fund only wants to allow continued insurance in the event of dismissal by the employer or also in the event of a termination agreement initiated

by the employer. Because employment contracts are often terminated with a termination agreement. And if continued insurance were only permitted – literally in accordance with the law – when the employment relationship ceases a paradoxical situation would arise: Someone who is dismissed for criminal activity may voluntarily continue to take out insurance, but not a person with a termination agreement initiated by the employer.

For the dismissed persons concerned, this change in the law means an enormous gain in flexibility and security. The only thing to note is that after two years of continued insurance, an old-age pension must be drawn – a capital option is then no longer possible.

The Novartis Pension Fund has implemented Article 47a OPA in its regulations (Article 3a).

Mandatory vaccination:

What does this mean and who can mandate it?

In this context, the following questions are of interest: Can the Swiss federal government or the cantons introduce mandatory vaccination? In addition to the state, can an employer also instruct its employees to be vaccinated against the coronavirus within the framework of labor law?

discussion in politics and society in recent weeks.

In this context, the following questions are of interest: Can the Swiss federal government or the cantons introduce mandatory vaccination? In addition to the state, can an employer also instruct its employees to be vaccinated against the coronavirus within the framework of labor law?

There is no mandatory vaccination in the Swiss Federal Epidemics Act. The use of direct coercion (punishment in the event

of non-compliance, physical coercion) to enforce vaccination is therefore not permitted. The freedom of choice as to whether someone wants to be vaccinated or not remains with each individual. However, mandatory vaccination is legally possible. This can be mandated by both the federal government and the cantons for precisely defined groups of people (e.g., nursing staff). Mandatory vaccination means that those affected in the relevant group of people must be vaccinated. If vaccination is refused, the federal government or the cantons can take alternative measures to combat the disease. The professional activity of the person refusing can be restricted, for example by their no longer being allowed to work with risk groups. Such measures must, however, always be proportionate and, in particular, suitable to achieve the protection goal (in this case the goals of the vaccination strategy). Since the state may only order mandatory vaccinations for a precisely defined group of people, blanket mandatory vaccination for the entire Swiss population is not under consideration.

The federal government and the cantons are not the only players who can oblige certain groups of people to be vaccinated. For example, companies can instruct their employees to be vaccinated under certain conditions. An employer can refer to the general right to issue instructions for this purpose. However, mandatory vaccination at the workplace is also only permitted within narrow limits. Vaccination must be necessary so that the work can be carried out. In a pandemic situation such as the current corona crisis, this requirement can be affirmed for certain employment such as nursing staff. In the case of employees who have no or only limited contact with risk groups in the course of their work, however, the admissibility of employer-ordered mandatory vaccination cannot simply be affirmed. Particularly given that while COVID-19 vaccination is overwhelmingly likely to protect against contracting the disease, it has not yet been proven to also prevent transmission of the virus. The Federal Office of Public Health



Caroline Hasler

Lawyer
Ertl & Tschudi Rechtsanwälte

The official start of vaccination against COVID-19 was on January 4, 2021. The Swiss Federal Council is pursuing three main objectives with its vaccination strategy:

reduction of the disease burden, especially of severe and fatal COVID-19 cases, safeguarding healthcare provision and reducing the negative health, psychological, social and economic effects of the COVID-19 pandemic. However, many people are skeptical about COVID-19 vaccination. The reason for the negative attitude is in particular the general uncertainty about the effectiveness and possible side effects of COVID-19 vaccination. In light of this, the subject of mandatory vaccination has been a subject of lively





(FOPH) admits on its website that it is currently not clear whether and how well vaccination prevents transmission of coronavirus.

Politicians and especially employers recently spoke out in favor of a bold approach with regard to the distinction between vaccinated and unvaccinated persons (BLICK article from February 24, 2021, available at: <https://www.blick.ch/wirtschaft/impfmuffel-muessen-mit-nachteilen-rechnen-dafuer-erhalten-geimpfte-ihr-altes-leben-zurueck-id16364904.html>). Vaccinated persons should experience easing of corona restrictions and thus be able to participate in social life again as quickly as possible. Vaccinated employees should have advantages over unvaccinated employees. Unvaccinated employees should be transferred to another position and, as a last resort, even given notice, according to the demands of the Swiss Employers' Association.

In view of the previously applicable regulation that mandatory vaccination at the workplace should only be permitted if the vaccination is necessary to carry out the work, the view of the Employers' Association is very radical. In the author's opinion, mandatory vaccination at the workplace cannot easily be legitimized, especially

in sectors in which there is hardly any work with risk groups. All the more so since it has not yet been proven whether and how COVID-19 vaccination actually protects against the transmission of the virus to other persons. However, the longer this pandemic and in particular the associated restrictions last, the more the desire for normality will probably outweigh the skepticism regarding COVID-19 vaccination. After all, who doesn't want to finally leave their miserable home office and finally see their work colleagues in the open-plan office again? And who wouldn't want to go to restaurants, bars, concerts and vacation by the sea again without restrictions? In any case, this topic will continue to provide some food for thought, be it in politics, society or between employers and employees.

Note: This article was written on March 5, 2021. It is therefore based on the facts that were known up to that date.

Gentle reminder!

The NAV **General Meeting** will take place on
Tuesday, May 18, 2021 at 4pm.

Missed the registration deadline?

Please contact our office: [nav.nav\(at\)novartis.com](mailto:nav.nav@novartis.com)

Brief portrait of Ertl & Tschudi Rechtsanwälte (law firm)

“We only do what we can.”

This is the mission statement of the new law firm Ertl & Tschudi at Elisabethenstrasse 23 in Basel. The two owners, Dr. Alex Ertl and lawyer Hannah Tschudi founded a law firm on January 1, 2021, which specializes in the areas of labor law, crim-

inal law, inheritance law and cross-border law. Together with lawyer Caroline Hasler, the two owners represent their clients quickly, reliably and competently. Do you have a legal concern in the areas mentioned? We would be happy to advise you!



Ertl & Tschudi Rechtsanwälte
Elisabethenstrasse 23
4051 Basel

+41 61 512 80 80

info@ertl-tschudi.ch
www.ertl-tschudi.ch

