

NAV Leistungsausweis

Was wir dank Ihrer Stimme und Ihrem Vertrauen in den letzten vier Jahren erreichen konnten:

Konsultation gemäss Art. 335f. (OR)

Dank unserem grossen Einsatz konnten Hunderte von Entlassungen vermieden werden.

– Bei allen Konsultationsprozessen war der NAV auf Arbeitnehmerseite federführend. In fünf grösseren, intensiven und erfolgreichen Konsultationsverhandlungen erreichten wir jeweils, dass die ursprüngliche Anzahl von Stellenstreichungen deutlich reduziert oder sogar halbiert wurde. Viele Betroffene erhielten intern eine neue Stelle.

Erfolgreiche Lohnabschlüsse

Vier erfolgreiche Lohnabschlüsse mit einem Sockel.

– Damit möglichst alle eine Lohnerhöhung erhalten, war für uns der Sockel bei jeder Lohnrunde immer ein wichtiger Bestandteil der Verhandlungen. Dank den erfolgreichen Lohnverhandlungen gab es immer eine generelle Gehaltserhöhung (Sockel) für alle Mitarbeitenden. Nur dank den NAV Personalvertretern/-innen erhielt auch die GAV-Population bei Nichtabschluss einen Sockel.

Beistand und Intervention

Ombudsfunktion: Wir sind Ihre internen Anwälte!

– Die gewählten NAV Personalvertreter/-innen unterstützen Novartis Mitarbeitende bei der Geltendmachung von Rechten und stehen bei Problemen am Arbeitsplatz beratend zur Seite. Auf Wunsch von Angestellten auch in Gesprächen mit Vorgesetzten und Human Resources (Beistands- und Interventionsfunktion).

– In Hunderten von Fällen gaben wir Empfehlungen oder konnten als Vermittler kritische Situationen entschärfen. Wir haben jeden Antrag mit grosser Sorgfalt und gesicherter Anonymität behandelt.

Hervorragende Sozialpläne

Unter der führenden Mitwirkung von NAV Personalvertretern/-innen sind in der letzten Amtsperiode gewichtige Verbesserungen in den Sozialplänen realisiert worden:

- Wir erreichten, dass mehr als zweihundert Mitarbeitende sich freiwillig und zu grosszügigen Konditionen frühpensionieren konnten. Zusätzlich ermöglichten wir Hunderte Substitutionspensionierungen. Als neues Element des Sozialplans konnten wir einen Teilkündigungsschutz für Mitarbeitende im Alter 55–57 Jahre erreichen. Damit erhöht sich die Chance, intern eine neue Arbeitsstelle zu finden. Nach Vollendung des 57. Lebensjahres kann man wählen zwischen Abfindungsleistung und Frühpensionierung.
- Auf Mitarbeitende über 50 Jahre wird nun besonders Rücksicht genommen. Der Leiter von HR Schweiz wird auf Wunsch der Personalvertretung involviert, um schwierige Anliegen zu behandeln und zu prüfen.

Lohnbesitzstand

Ihr Gehalt verändert sich nicht!

- Interne Richtlinien verändern sich, nicht selten unter dem «Vorwand» der Globalisierung. So mussten wir während der letzten Jahre den Übergang, der für die Schweiz kontinuierlich mit dem Alter ansteigenden EASY-Lohnbänder zu den flachen Market-Reference-Range (MRR) Bändern verhandeln. Wir haben erreicht, dass dank flankierenden Massnahmen die Stabilität Ihres Einkommens sichergestellt wurde. Ihr Gehalt veränderte sich dabei nicht.

Weitere Themen, bei denen wir das Mitspracherecht (gemäss Mitwirkungsgesetz Art 822.14) intensiv und kompetent wahrgenommen haben, damit die Interessen der Mitarbeitenden nicht vergessen wurden!

- Unterstützung und Förderung zu Weiterbildungen
- Finanzielle Aufstockung des Härtefallfonds
- Im EASY-Komitee Hunderte von Umstufungen ermöglicht
- Umgebungszulage-Richtlinien neu definiert
- Beratend im Projekt «DiversAbility» mitgewirkt
- Das Job-Center unterstützt bei der Optimierung seiner Prozesse



- Mehr Anerkennung der Lehrlingsbetreuung erwirkt
- Neu können wir auch Sandoz Mitarbeitende vertreten
- Jährliche Vereinbarung der Ferien- und Feiertagsregelungen
- Erhöhung von Subventionsbeiträgen an die Menüpreise im Personalrestaurant durch die Firma
- Multiple Ratings beim Vorgesetztenwechsel klarer geregelt
- Spesenmanual überarbeitet
- Values Behaviors & BonusGrit
- Parkplätze in WST
- up4growth-Implementierung
- PMP-Kriterium: 20% Mitarbeiterbetreuung/-verantwortung bei den Vorgesetzten
- Freiwilliger Pikettdienst
- GSU-Werksordnung
- Sicherheit der Gehaltsfortzahlung bei Krankheit
- Mitgestaltung bei der Formulierung von «Guidance» Notes

Ausserdem ist zu erwähnen, was nie offiziell kommuniziert wurde:

Wir haben die guten bestehenden Arbeitsbedingungen und Leistungen verteidigt, welche die Firma unter dem Vorwand «Globalisierung und Sparmassnahmen» verschlechtern wollte.