info

3/2017

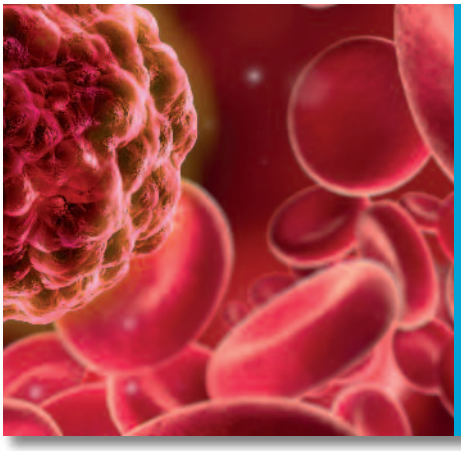
Unterwegs

En route

On the way

nav

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



Editorial 4

Aus der PV-A
Überreichung der Konsultations-vorschläge bezugnehmend auf die Ankündigung «Stellenabbau» vom 18. Mai 2017 6

Pensionskasse
Altersvorsorge 2020 – eine Standortbestimmung 8

Angestellte Schweiz
Für die Angestellten auf Achse 10

Weiterbildung
Erlebnisbericht zum Thema «Resilienz» 11

arb – Angestelltenvereinigung Region Basel
Kündigen leicht gemacht 12

Mitglieder werben Mitglieder 15

Gastbeitrag
Der Weg zum menschlichen Ersatzteillager (2. Teil) 16

Kolumne von Roger Thiriet –
Wo ein Wille ist … 19

Editorial 4

De la PV-A
Transmission des propositions de consultation en référence à la «suppression de postes» annoncée le 18 mai 2017 20

Caisse de pension
Prévoyance vieillesse 2020 – un état des lieux 22

Association Employés Suisse
En route pour les employés 24

Formation continue
Exposé au sujet de la «résilience» 25

arb – Association des employés de la région de Bâle
Résiliation facile? 26

Les membres recrutent de nouveaux membres 29

Tribune
Vers les pièces de rechange humaines (2e partie) 30

Chronique de Roger Thiriet –
Quand on veut… 32

Editorial 5

Members recruit members 33

From the PV-A
Presentation of consultation recommendations concerning the announcement of "job cuts" on May 18, 2017 34

Pension fund
Pension scheme reform "Altersvorsorge 2020" – a situation analysis 36

Employees Switzerland
On the move for employees 38

Further training
A seminar on "Resilience" 39

arb – Employees' Association, Basel Region
Dismissal made easy? 40

Guest contribution
En route to a human spare parts storage facility (part 2) 44

Roger Thiriet's column –
Where there's a will... 46

Impressum

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

Mitgliedschaften
Angestellte Schweiz
arb Angestelltenvereinigung Region Basel

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

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

***info* erscheint vierteljährlich**
Laufende Nr.: 79/2017
Auflage: 2700 Expl.

Redaktionsschluss *info* 4/2017
14. November 2017

Übersetzungen
Inter-Translations SA, Bern
CLS Communication AG, Basel

Titelbild
de.fotolia.com

Grafik/Satz
cdesign, Reinach

Druck
Runser Druck & Satz AG, Basel

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

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

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

Viele – wahrscheinlich die überwiegende Mehrheit – waren diesen Sommer unterwegs und konnten die Sommerferien geniessen. Hoffentlich ist alles gut gegangen und man konnte sich so richtig gut entspannen oder Neues kennenlernen. Auch für den NAV geht die Reise «gemeinsam auf dem Weg» weiter.

Trotz des Sommers sind die Fristen zum Konsultationsprozess am Laufen und deshalb hat sich die Mehrheit der Personalvertreter damit eingehend beschäftigt. Die Konsultationsvorschläge wurden Mitte August Novartis übergeben. Eines der wichtigsten und offensichtlich darin formulierten Ziele wird sein, Möglichkeiten umzusetzen, damit so weit wie möglich auf Entlassungen verzichtet werden kann. Sollte dies nicht überall möglich sein, gilt es, die Abgänge möglichst sozialverträglich zu gestalten.

Ein grosses Dankeschön gebührt allen Mitgliedern der internen Personalvertretungen für ihren grossen Einsatz, dafür, dass sie sich unermüdlich für die von der Reorganisation Betroffenen einsetzen und sie umfassend unterstützen.

Zum Zeitpunkt des Erscheinens dieser *info*-Ausgabe wird das Schweizer Stimmvolk bereits über die Vorlage zur Altersvorsorge 2020 abgestimmt haben. Das Volk ist wie immer souverän und das Abstimmungsergebnis wird dementsprechend umzusetzen sein. In einem Artikel hierzu sollen die wichtigsten Punkte in Erinnerung gerufen werden, die auch auf unsere Pensionskassen eine Auswirkung haben können – je nach Ausgang des Wahlergebnisses. Es wird Aufgabe der Stiftungsräte der Pensionskassen sein, diese umzusetzen und dabei möglichst sicherzustellen, dass es zu keinem Leistungsabbau kommt.

«Kündigen leicht gemacht» soll keinesfalls zynisch oder ironisch erscheinen, sondern helfen, in diesem komplexen Themengebiet Klarheit zu schaffen. Weil unser Partner arb – Angestellte Region Basel – diesbezüglich immer wieder Fragen und Anfragen erhält und weil das Thema doch auch immer Zündstoff beinhaltet, wird im Artikel «Kündigen leicht gemacht» auf Kündigungsaktivitäten eingegangen. Der Artikel wird bewusst in einem Teil veröffentlicht, um den Überblick gesamtheitlich zu erhalten – auch wenn er dadurch lange zu sein scheint. Dafür kann er als Nachschlagewerk genutzt werden.

Der Bereich der Stammzellforschung mittels Parthenoten wird nun aus rechtlicher Sicht beleuchtet. Damit hoffen wir, unserer Leserschaft einen vertieften Einblick in ein Thema zu ermöglichen, das noch lange nicht abgeschlossen ist.

Nebst all diesen spannenden Themen runden ein Rückblick auf eine Weiterbildungsveranstaltung von Angestellte Schweiz, unserem Dachverband schweizweit, und die Einladung zu einer NAV-internen Weiterbildung ebenfalls zu «Resilienz» das Bild ab.

Wir hoffen, Sie geniessen die Lektüre, und freuen uns über Rückmeldungen aller Art. Empfehlen Sie uns zudem intern an Kollegen/-innen weiter, denn so erhöht sich die Akzeptanz unseres Verbands.

Bei Fragen oder für Ergänzungen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

In diesem Sinne, Ihr NAV Präsident
Claudio Campestrin

Überreichung der Konsultationsvorschläge

bezugnehmend auf die Ankündigung «Stellenabbau» vom 18. Mai 2017

Am 11. August 2017 haben die Internen Personalvertretungen (IPV) die Konsultationsvorschläge mit einem einleitenden Brief an das obere Management übereicht. Auch der Chief Executive Officer der Novartis und weitere Mitglieder der Geschäftsleitung haben die Konsultationsvorschläge erhalten.

Davide Lauditi
Vorsitzender PV-A

Was wurde der Geschäftsleitung am 11.8.2017 überreicht?

Nachdem die Novartis am 18. Mai 2017 öffentlich angekündigt hatte, 500 Stellen abbauen zu wollen, begann für die IPV die Konsultationsphase. Am 11. August 2017 überreichte die IPV der Firma ein umfassendes Dokument, bestehend aus 75 Seiten.

Die Vorschläge wurden so erarbeitet, dass sie vorerst den Stellenabbau verhindern sollen. Als zweite Massnahme, falls die ersten Vorschläge nicht umfassend umgesetzt werden können, haben die IPV Vorschläge eingebracht, die den Stellenabbau minimieren sollen. Weiter wurden Vorschläge eingereicht, die, die Folgen bei Kündigungen minimieren sollen. Dies war auch die Reihenfolge der Priorisierung der Vorschläge.

Eine dreimonatige Konsultationsphase ist eine sehr hohe Messlatte für alle weiteren Konsultationsfenster. Diese Frist war jedoch unabdingbar. Auf Grund des dreimonatigen Zeitfensters konnten die IPV eigene wichtige Schritte einleiten, wie zum Beispiel die Einbeziehung der betroffenen Mitarbeitenden in den Konsultationsprozess. Die Mitarbeitenden sind in folgenden Bereichen tätig:

NTO (Chemical Operations), Global Drug Development GDD (GDO), Pharma und NBS.

Die Komplexität der Einheiten, die unterschiedlichen Gründe, die unterschiedlichen Lösungswege sowie die komplett unterschiedlichen demografischen Populationen haben die IPV dazu bewogen, die Konsultationsgruppe in vier Gruppen aufzuteilen.

Konsultationsvorschläge: NTO (Chemical Operations)

Da die IPV aus der PV-A (Personalvertretung im Einzelarbeitsvertrag) und der GAV (Gesamtarbeitsvertrag) bestehen und vor allem die GAV-Population in der NTO (Chemical Operations) als Betriebsmitarbeitende tätig sind, haben sich die GAV-Kollegen mit 2 PV-A-Vertretern des NAV (Novartis Angestellten Verband) zusammen getan, um die Vorschläge für den Bereich NTO zu erarbeiten.

Work-Life-Balance, Schichtmodell, Teilzeit, Ausbildung, Substitution/Frühpensionierung, Strategie, temporäre Positionen, finanzieller Anreiz für Selbstständigkeit waren die Themen und im Fokus für diese Gruppe. Wir informieren nur oberflächlich über einige der genannten Themen.

Schichtmodell: Um Stellen zu erhalten, wurden konkrete Vorschläge über eine Änderung der Schichtmodelle erarbeitet.

Work-Life-Balance und Teilzeit: Durch Förderung dieses bereits bestehenden Modells ist es möglich, Stellen zu retten. Weiter wurde hierzu der Vorschlag gemacht, dies auf freiwilliger Basis umzusetzen.

Ausbildung: Für die geplanten 100 neuen Stellen in Biologics (DEV) wurde vorgeschlagen, mit Weiterbildungsorganisationen konkrete Ausbildungsmodule zu erarbeiten. Die benötigte Ausbildung muss so massgeschneidert sein, dass die Novartis Mitarbeitenden auch die neuen Stellen besetzen können.

Strategie: Es wurden Fakten über die beabsichtigte und die veränderte Strategie der Novartis zum Thema ChemOps Schweiz dargelegt. Eine langfristige Planung war hier im Fokus.

Konsultationsvorschläge: Global Drug Development (GDO)

Die folgenden Themen und Vorschläge wurden hier eingebracht: Basel versus Hyderabad, Kosten, keine Entlassungen, Talententwicklung kommt vor Entlassungen, Stellenangebote, externer Rekrutierungsstopp. Hier einige Beispiele von Argumenten und Fakten.

Kosten Basel versus Hyderabad: Wir sind der Meinung, dass bei früheren Verlagerungen keine Kosteneinsparungen erreicht wurden. Im Gegenteil haben uns Mitarbeitende mitgeteilt, dass aufgrund von Kündigungen erfahrener Mitarbeitender wichtige Informationen verloren gingen. Die gewünschten Rekrutierungen, die vor Ort hätten stattfinden sollen, kamen nicht immer wie geplant zustande. Im Weiteren sind wir der Meinung, dass im Vergleich zu den Studienkosten die eingesparten Personalkosten nur minimale «Prozentchen» ausmachen. Lohnt es sich überhaupt, solche Risiken einzugehen bei solch minimalen Ersparnissen? Dies war hier der Leitfaden unserer Argumente.

Talententwicklung kommt vor Entlassungen: Novartis hat 2017 in ihren Zielen festgelegt, in ihre Mitarbeiter zu investieren. Novartis hat erkannt, dass das ihr Zukunftskapital ist. In Anbetracht dessen können Entlassungen nicht die Art von Investition sein, die man darunter verstehen soll. Dazu wurden Vorschläge eingebracht, wie dies umgesetzt werden kann.

Stellenangebote: Die potenziell betroffenen Mitarbeiter sollen alle erst ein internes Jobangebot bekommen, vor der potenziellen Vorankündigung, war die Forderung mit einer Serie von Massnahmen.

Konsultationsvorschläge: Pharma

Auch hier wurde von uns der «Besetzungsprozess neuer Stellen» stark gewichtet, mit den folgenden weiteren Punkten: «Above country model» und die zentrale Rolle der Schweiz, Loyalität und Unternehmenserfolg, Vereinfachung und Effizienz, Nachhaltigkeit und Planung.

«Above country model» und die zentrale Rolle der Schweiz: Hier haben wir Argumente eingebracht wie z.B. der vom WEF jährlich verliehene Global Competitiveness Index Award und andere wichtige Fakten, aufgrund derer ganz besonders neue, globale Funktionen und Stellen in der Schweiz sein sollten.

Loyalität und Unternehmenserfolg: Hier wurden nicht nur Fakten und Argumente der IPV geliefert, sondern auch Kommentare von Mitarbeitenden, die die Geschäftsleitung sicherlich zum Nachdenken angeregt haben.

Vereinfachung und Effizienz: Eines unserer Kernargumente war, dass die Auslagerung von Supportfunktionen zu einer höheren Belastung der Mitarbeitenden geführt hat und weiter führen wird: Überbelastung von wichtigen Funktionen, die sich nun zum Beispiel um administrative Tätigkeiten kümmern müssen und sich nicht auf ihre wirklichen Kernaufgaben konzentrieren können. Dazu kommt, dass wir der Ansicht sind, dass die Kosten dieser ver-/ausgelagerten Dienstleistungen jährlich frappant ansteigen. Es macht den Anschein, dass dabei nur wichtig ist, dass die Supportfunktionen, also Stellen und Kosten, nicht mehr direkt ersichtlich sind.

Konsultationsvorschläge: NBS

Hier wurden die Funktionen REFS, Procurement, IT, FRA und PLS angeschaut. Eine der guten Nachrichten bei dieser Organisation war, dass hier nach unserer Ansicht eine bessere Personalplanung durchgeführt worden ist. Trotzdem erhalten wir wichtige Informationen nicht. Deshalb haben wir das Argument eingebracht, dass erst wenn alle Absichten klar sind und die konkreten Projekte vorliegen, wir diese auch konsultieren können.

Unterstützung durch viele Mitarbeitenden

Wir freuten uns sehr, wie viele Mitarbeitende uns unterstützt haben mit eindrücklichen Beiträgen, die nur diejenigen, die an der Basis sind, auch verstehen können. Wir bedanken uns bei allen für die eingebrachte Unterstützung.

Auswertung der Konsultationsvorschläge, ein Novum

Wir haben allen Vorschlägen eine Bewertungsskala beigefügt. Die Firma und die IPV werden den Grad der Umsetzung der Vorschläge individuell bewerten. Das Ziel ist eine objektive Überprüfung, um zu sehen, wie wirksam der Konsultationsprozess ist.

Wie bereits einführend erwähnt, wurde von der IPV eine umfangreiche Dokumentation der Firma überreicht. Mit diesem Artikel wollten wir Ihnen einen kleinen Einblick/Ausschnitt in das Geschehen/den Ablauf eines Konsultationsprozesses geben. Gleichzeitig möchten wir noch einmal ein Dankeschön an alle Mitarbeitende der betroffenen Bereiche weiterleiten, die uns tatkräftig im Konsultationsprozess unterstützt haben.

Altersvorsorge 2020 – eine Standortbestimmung

Am 24.9.2017 wird über das Reformpaket «Altersvorsorge 2020» abgestimmt sein und das Ergebnis bekannt sein. Ohne das Resultat der Abstimmung vorwegzunehmen, sei hier auf ein paar Punkte hingewiesen, die einen Einfluss auf die Pensionskassen Novartis 1 (PK1) und 2 (PK2) haben können, und wo es deshalb Anpassungsbedarf geben kann.

Claudio Campestrin
NAV Präsident

Vorzeitiger Altersrücktritt

Der vorzeitige Altersrücktritt ist ab Alter 62 vorgesehen und kann frühestens ab Alter 60 erfolgen. Dafür ist eine flexible Pensionierung bis 70 Jahre möglich. Das Referenzalter, in dem die Leistungen der Altersvorsorge ohne Zuschläge oder Abzüge ausbezahlt werden, wird bei Mann und Frau gleich bei 65 Jahren sein. Diese neuen Alterslimiten müssen auch bei den Pensionskassen Novartis 1 und 2 berücksichtigt und umgesetzt werden.

Senkung des Koordinationsabzugs

In der obligatorischen beruflichen Vorsorge betrug der bisher minimal versicherte Verdienst 3525 Franken. Bei Arbeitnehmenden mit Löhnen zwischen 21 150 und 28 200 Franken war lediglich dieses Minimum versichert. Mit der Reform wird der Koordinationsabzug gesenkt und flexibilisiert. Er beträgt neu 40% des Einkommens, mindestens 14 100 und höchstens 21 150 Franken. Bei Novartis wird dies – aller Voraussicht nach – zur Folge haben, dass die Beiträge für Arbeitgeber wie auch für Arbeitnehmer höher ausfallen .

Weiterführung der Vorsorge nach Alter 58

Wird das Arbeitsverhältnis einer über 58-jährigen versicherten Person vom Arbeitgeber aufgelöst, kann sie ihre Vorsorge in ihrer bisherigen Pensionskasse weiterführen. Dabei kann sie wählen, ob sie nur die Risiko- und die Verwaltungskosten tragen oder auch die Sparbeiträge weiter finanzieren will.

Neue BVG-Einkaufsmöglichkeit

Die neu vorgesehene Einkaufsmöglichkeit in die 2. Säule hat sehr weitreichende Konsequenzen. Zum einen ist zu regeln, wie hoch der maximal mögliche Einkaufsbetrag ist. Zum anderen muss die Art der Gutschrift definiert werden: In Vorsorgeeinrichtungen, in denen das BVG durch die Schattenrechnung abgebildet wird – das ist bei Novartis in der PK1 der Fall – sollte ein Einkauf immer gleichzeitig zu einer Erhöhung des reglementarischen und des BVG-Kontos führen.

Nebst all diesen möglichen Änderungen (abhängig vom Ausgang der Abstimmung) wird ein zentrales Element der Reformvorlage keine Auswirkungen auf die PK-Lösung bei der PK1 haben: die Senkung des Umwandlungssatzes. Das Reformpaket sieht eine Senkung im BVG-Obligatorium von 6,8% auf 6,0% vor. Weil die PK1 bereits als umhüllende Vorsorgelösung ausgestaltet ist, d.h., es sind Löhne bis 150 000 Franken versichert, durfte man bereits vom gesetzlich vorgeschriebenen Umwandlungssatz abweichen. Dieser beträgt nun reglementarisch 5,35% im Alter 65 und berücksichtigt bereits die neusten technischen Grundlagen, die Generationentafeln BVG 2015.

In der bisherigen Lösung wie auch bei Annahme des neuen Reformpakets «Altersvorsorge 2020» wurde und wird ein spezielles Augenmerk dem Beibehalten des bisherigen Leistungsniveaus gewidmet. Dieses soll selbstredend auch weiterhin gelten. Angestrebt wird als Leistungsziel 60% des versicherten (durchschnittlichen) Lohnes. Dies beizubehalten, dafür werden sich die Stiftungsräte des NAV einsetzen.

Bei Fragen grundsätzlicher Natur stehen wir gerne zur Verfügung. Beratungen zu Einzelfällen kann allerdings einzig die Geschäftsstelle der Pensionskassen Novartis durchführen, denn nur sie verfügt über das komplette Datenmaterial eines oder einer Versicherten.

Wahlen für die Interne Personalvertretung 2018 – nehmen Sie Ihre Mitwirkungsrechte war

Möchten Sie:

– Teil der Sozialpartnerschaft mit Novartis sein?

– die Arbeitsumgebung im Rahmen der gesetzlichen Mitwirkungsrechte mitgestalten?

Kandidaten für die Wahlen der Internen Personalvertretung (IPV) 2018 gesucht

Gerne möchten wir bereits heute darauf hinweisen, dass im Jahr 2018 Wahlen der Internen Personalvertretung durchgeführt werden. Wenn Sie sich für ein Engagement in der Internen Personalvertretung interessieren, stehen Ihnen ***Claudio Campestrin,*** Präsident NAV *(claudio.campestrin.at.novartis.com)* und ***Davide Lauditi,*** Vorsitzender Personalvertretung EAV *(davide.lauditi.at.novartis.com)* bei Fragen bezüglich Kandidatur und Aufgaben der Personalvertretung gerne zur Verfügung.

Für die Angestellten auf Achse

Virginie Jaquet, Hansjörg Schmid

Entschlossenen Schrittes betritt Korab Macula, Jurist bei den Angestellten Schweiz, das Gebäude von General Electric in Birr. Man schreibt den 5. Juli 2017. Die Arbeitnehmerorganisationen sind zu einer Sozialpartnerinformation eingeladen worden – und das verheisst nichts Gutes. Besuchen die Berater und Juristen der Angestellten Schweiz ein Unternehmen, dann gilt es dort oft, ein Problem zu lösen oder eine Krise zu meistern. An besagtem 5. Juli wurde der Abbau von bis zu 99 Angestellten bei General Electric bekanntgegeben.

Zum Glück beinhaltet der Job von Korab Macula, Christof Burkard, Daniel Christen, Pierre Serge Heger und Virginie Jaquet nicht nur, Feuerwehr zu spielen, wenn es irgendwo brennt. Da gibt es noch viel mehr Aufgaben. Jede Woche besuchen sie Arbeitnehmervertretungen, um sie in ihrer Funktion zu unterstützen – zum Beispiel, wenn ein Sozialplan oder ein neues Spesenreglement eingeführt werden muss. Die Besuche in den Unternehmen dienen nicht nur dazu, den Kontakt mit Arbeitnehmervertretungen und Mitgliedorganisationen der Angestellten Schweiz zu pflegen, sondern auch, gute Beziehungen zu den Arbeitgebern zu unterhalten. «Für uns ist es zentral, in den Betrieben den Dialog zwischen der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite am Laufen zu halten», erklärt Korab Macula.

«Ebenso wichtig ist es, den Arbeitnehmervertretungen die Werkzeuge in die Hand zu geben, die sie für ihre Aufgabe brauchen», ergänzt Macula. Genau dafür organisieren die Angestellten Schweiz Kurse und Seminare in Olten oder in den Betrieben. «Die Arbeitnehmervertretungen zu schulen, ist eine unserer wichtigsten Aufgaben, neben der Information der Angestellten über wichtige Trends und Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt», erklärt Christof Burkard, Leiter Sozialpartnerschaft bei den Angestellten Schweiz. Auf Anfrage einer Mitgliedorganisation hat er kürzlich ein Referat über die Reform der Altersvorsorge gehalten.

Informationen und Erfahrungen austauschen, das ist auch den Angestellten Schweiz ein Anliegen. Dazu dienen die jährlich regelmässig durchgeführten Regionalversammlungen und Branchenkonferenzen. Die Branchenkonferenz für die Chemie/Pharma findet zum Beispiel drei Mal pro Jahr statt. «Die Teilnehmenden schätzen es, sich vernetzen zu können, es ist wichtig, dass man ihnen diese Gelegenheit bietet», sagt der Verbandsberater Daniel Christen.

Christen besucht, wie seine Kollegen, Unternehmen auch, um neue Kontakte zu schaffen. Den Verband dort bekannt zu machen, wo man ihn noch nicht kennt, gehört ebenso zu den Aufgaben der fünf Kollegen. Sich zurücklehnen, dafür haben sie keine Zeit – sie sind stets unterwegs, um Angestellten und Angestelltenvertretern unter die Arme zu greifen – auch bei Novartis.

Angestellte Schweiz

WEITERBILDUNG

Erlebnisbericht zum Thema «Resilienz»

Ana Pérez
Verantwortliche Weiterbildung Angestellte Schweiz

Am Freitag, 8. September 2017, fand der Workshop Weiterbildung 2017 in Zürich statt.

Jährlich organisiert der Dachverband Angestellte Schweiz diesen Netzwerkanlass für seine Weiterbildungsverantwortlichen aus den verschiedenen Mitgliedorganisationen.

Dieses Jahr wurde das Thema Resilienz interaktiv vermittelt. Die Referentinnen Sandra Henlein (plan8.ch, Psychologin lic. phil., Coach und Supervisorin BSO/SGfB) und Géraldine May (dipl. Publizistin HF, eidg. dipl. NHP und Körpertherapeutin) zeigten uns an diesem Nachmittag eindrücklich, wie wir besser mit den Herausforderungen des Alltags, seien dies Stress- oder Umbruchsituationen oder ganz allgemeine Ungewissheiten, umgehen können. Der Bildungshintergrund der beiden Referentinnen ermöglichte eine einzigartige Mischung von mentalen, emotionalen und körperlichen Aspekten und deren Auswirkungen auf unser ganzes Sein.

Referentinnen zum Thema Resilienz: Sandra Henlein und Géraldine May

weiterbildung
formation continue
further training

Eindrücklich wurde veranschaulicht, dass Resilienz mehr als nur eine Fähigkeit ist. Es ist eine bewusste innere Haltung, eine wegweisende Entscheidung, wie und in welcher Art wir durch unser Leben gehen möchten. Wie wir dies individuell in unseren Arbeits- und Lebensalltag integrieren können, haben wir im Workshop gemeinsam erarbeitet.

Resilient sein bedeutet dem Leben mit einer Beweglichkeit zu begegnen, in welcher wir Flexibilität anstelle von Widerstand verspüren. Bleiben wir in Verbindung zu unserem inneren Erleben und Agieren, sind wir ausgeglichener. Auch in schwierigen Situationen handeln wir – aus dem aktuellen Moment heraus – adäquat und zugleich authentisch.

Die *Angestellten Schweiz* bieten ein **vielseitiges Kursprogramm** an – lassen Sie sich inspirieren:
www.angestellte.ch/weiterbildung

Kündigen leicht gemacht?

Die Kündigungsaussprache, deren Voraussetzungen und Folgen sind komplex, die Emotionen meist hoch und das gegenseitige Verständnis im Zeitpunkt der Kündigung oft ausgereizt. Nicht wenige Fälle landen vor dem Richter. Einige wichtige Fakten und Empfehlungen zur Beseitigung von Unklarheiten möchte ich Ihnen mitgeben.

Regula Steinemann
Rechtsanwältin und Geschäftsführerin Angestelltenvereinigung Region Basel (arb)

Grundsatz der Kündigungsfreiheit

In der Schweiz gilt der Grundsatz der Kündigungsfreiheit. Damit eine Kündigung gültig ist, braucht es keine materiellen Kündigungsgründe, die vorliegen müssen. Ausnahmen gibt es für öffentliche Anstellungsverhältnisse oder bei anderslautenden Abreden. Dies bedeutet, dass grundsätzlich jedem und jeder gekündigt werden darf – sofern keine missbräuchlichen Kündigungsgründe oder Sperrfristen vorliegen, aber dazu komme ich noch.

Empfangsbedürftigkeit der Kündigung

Die Kündigung entfaltet ihre Wirkungen mit dem Empfang durch den Adressaten. Massgebend ist der Zeitpunkt, in welchem die Kündigung zugegangen ist oder (wenn es nicht zur tatsächlichen Kenntnisnahme gekommen ist) der Zeitpunkt, in welchem der Empfänger unter normalen Umständen von der Kündigung hätte Kenntnis erlangen können und sollen. Ohne anderslautende Regelung (z.B. in einem Arbeits- oder Gesamtarbeitsvertrag), können Kündigungen mündlich, per E-Mail, Telefax usw. ausgesprochen werden. Davon ist nicht nur aus Beweisgründen abzusehen, sondern auch weil die gegenseitige Achtung und der respektvolle Umgang gewahrt bleiben soll. M.E. sollte vorab ein gemeinsames Gespräch stattfinden mit dem Ziel, die Kündigung und deren Gründe zu thematisieren. In der Folge ist das Kündigungsschreiben entweder persönlich am Gespräch zu übergeben und die Kenntnisnahme schriftlich zu bestätigen oder es wird im Nachhinein eingeschrieben an die Vertragspartei versendet.

Eingeschriebene Kündigungsschreiben, die nicht abgeholt werden

Anders als bei Gerichtsurkunden (die am letzten Tag der siebentägigen Abholfrist der Post als zugestellt gelten, wenn sie nicht abgeholt werden) wird bei eingeschriebenen Kündigungsschreiben auf den Tag abgestellt, an dem die Abholung grundsätzlich erwartet werden darf. Dies kann u.U. schon der Tag des Zustellversuchs sein, sofern vom Empfänger erwartet werden kann, dass er die Sendung sofort bei der Post abholt. Unnötige Diskussionen und Unsicherheiten werden vermieden, wenn die Kündigungsschreiben so versendet werden, dass auch bei Abholung am 7. Tag der Abholfrist die Kündigungsfrist gewahrt ist.

Einhaltung der Kündigungsfristen

Die Kündigungsfristen ergeben sich aus (Gesamtarbeits-)Vertrag oder z.B. Reglementen. Fehlt eine Abrede, gilt subsidiär das Obligationenrecht. Kündigt eine Partei auf einen weit in der Zukunft liegenden Termin hin, kann die andere Partei unter Einhaltung der Kündigungsfrist eine Gegenkündigung auf ein früheres Datum hin aussprechen. Die Reaktion darf aber nicht als missbräuchlich erscheinen. Dies wurde vom Arbeitsgericht Basel-Stadt beispielsweise bejaht, als ein Angestellter mit einmonatiger Kündigungsfrist auf einen drei Monate entfernten Zeitpunkt hin kündigte, um dem Arbeitgeber Zeit für die Suche nach einem Nachfolger einzuräumen, woraufhin der Arbeitgeber sofort die Kündigung auf einen Monat aussprach.

Einschränkung der Kündigungsfreiheit: Keine Sperrfristen und keine missbräuchlichen Kündigungsgründe

Eine ausgesprochene Kündigung kann missbräuchlich sein oder nichtig, wenn sie während einer Sperrfrist gemäss Art. 336c Obligationenrecht ausgesprochen wird. Während diesen Sperrfristen darf nicht gekündigt werden bzw. eine bereits begonnene Kündigungsfrist wird dann unterbrochen. Es geht hier um Fälle unverschuldeter Krankheit, Schwangerschaft oder von obligatorischem Militär- oder Zivildienst. Die Anwendbarkeit in der Praxis ist äusserst knifflig und soll an zwei Beispielen erörtert werden.

Nichtigkeit der Kündigung

Variante 1: Der Angestellte muss vom 14. März bis 15. Juli 2018 die Rekrutenschule besuchen. Der Arbeitgeber kündigt ihm am 20. Februar 2018 per Ende Juli 2018, die Kündigung trifft beim Angestellten am 22. Februar 2018 ein.

Während der Dauer, in welcher der Angestellte einen Dienst im Sinne von Art. 336c OR leistet (und sofern der Militärdienst länger als 11 Tage dauert, wie in unserem Beispiel), darf der Arbeitgeber nicht kündigen – und zwar auch nicht vier Wochen vorher oder nachher. Der Besuch der Rekrutenschule gilt als Militärdienst und somit ist eine Sperrfrist vom 14. Februar 2018 bis zum 15. August 2018 zu bejahen. Ob die Kündigung, weil sie in die Sperrfrist fällt, nichtig ist oder nicht, beurteilt sich nach dem Zeitpunkt des Kündigungszugangs. Hier trifft die Kündigung beim Arbeitnehmenden am 22. Februar 2018 ein, also während der laufenden Sperrfrist. Die Kündigung ist daher nichtig- der Arbeitgeber muss nach Ablauf der Sperrfrist (nach dem 15. August 2018) nochmals kündigen, wenn er das Arbeitsverhältnis beenden möchte.

Verlängerung der Kündigungsfrist

Variante 2: Wir haben die gleiche Situation, wobei der Arbeitgeber dem Angestellten am 30.12.17 unter Einhaltung einer zweimonatigen Kündigungsfrist per 28.2.18 kündigt. Da die Kündigung vor Beginn der Sperrfrist (also vor dem 14. Februar 2018) erfolgte, ist die Kündigung rechtmässig und gültig. Die Kündigungsfrist ist aber zum Zeitpunkt des Beginns der Sperrfrist noch nicht abgelaufen. Dies hat zur Folge, dass die Kündigungsfrist unterbrochen wird und sie erst nach Ablauf der Sperrfrist weiterläuft. Somit endet das Arbeitsverhältnis hier per Ende August 2018.

Endtermin

Üblicherweise gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, z.B. das Monatsende. Fällt die wegen einer Sperrfrist fortgesetzte Kündigungsfrist nicht mit dem Monatsende zusammen, verlängert sich diese in der Regel bis dahin. Dies kann für den Arbeitgeber unbefriedigende Folgen mit sich bringen, nämlich dass er z.B. wegen weniger Tage krankheitsbedingter Abwesenheit des Angestellten einen ganzen zusätzlichen Monat Lohn bezahlen muss. Endet z.B. die fortgesetzte Kündigungsfrist am 2. September 2018, endet das Arbeitsverhältnis erst Ende September 2018. Dies ist gemäss Bundesgericht vom Gesetzgeber so gewollt. Korrekturen über das Rechtsmissbrauchsverbot können in Fällen begründeten Verdachts von Missbrauch je nach konkreten Umständen erfolgen.

Mehrere Sperrfristen

Jeder auf einem neuen Grund beruhende Verhinderungsfall löst – so das Bundesgericht – eine neue, eigene Sperrfrist aus. Erkrankt der Angestellte während der Kündigungsfrist mehrfach, hängt es davon ab, ob es sich um dieselbe Erkrankung handelt bzw. einen Rückfall (keine neue Sperrfrist) oder ob es eine von der früheren Erkrankung unabhängige Krankheit ist (neue Sperrfrist).

Keine rechtsmissbräuchlichen Kündigungsgründe

Die gekündigte Partei besitzt das Recht, eine schriftliche Kündigungsbegründung zu verlangen. Diese soll eine Beurteilung ermöglichen, ob Missbrauchsgründe vorliegen oder nicht. Die Begründung muss vollständig und wahr sein. Art. 336 OR zählt die Gründe auf, die auf eine missbräuchliche Kündigung schliessen lassen, wobei die Aufzählung nicht abschliessend ist. Missbräuchlich ist eine Kündigung, die wegen einer Eigenschaft erfolgt, die der anderen Person aufgrund ihrer Persönlichkeit zusteht, sofern diese Eigenschaft nicht im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht und die Zusammenarbeit auch nicht wesentlich beeinträchtigt. Eine Kündigung allein wegen des Geschlechts oder der Herkunft könnte also missbräuchlich sein. Auch Kündigungen, welche wegen der Ausübung eines verfassungsmässigen Rechts (z.B. Zugehörigkeit zu einer politischen Partei) erfolgen, sind missbräuchlich. Geht es bei der Kündigung darum, Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag zu vereiteln (z.B. Dienstjubiläumsgeschenk), ist ebenfalls Missbrauch zu prüfen. Gleich verhält es sich bei Kündigungen, die im Rahmen einer Massenentlassung ausgesprochen werden, ohne dass die Arbeitnehmervertretung vorab konsultiert wurde, oder welche ausgesprochen wurden, weil der Arbeitnehmer bei einem Angestelltenverband Mitglied oder als gewählter Arbeitnehmervertreter tätig ist. Die Praxis hat weitere Fallgruppen erarbeitet, so können z.B. Änderungskündigungen rechtsmissbräuchlich sein, wenn damit eine «unbillige» Verschlechterung für den Vertragspartner eingeführt werden soll, für die keine betrieblichen Gründe bestehen. Auch aus der Art und Weise, wie gekündigt wird, kann sich die Rechtsmissbräuchlichkeit ergeben.

Diskriminierende Kündigung nach Gleichstellungsgesetz (GlG)

Die Verfassung statuiert den Grundsatz der Gleichwertigkeit der Geschlechter, was seinen Niederschlag auch im Gleichstellungsgesetz gefunden hat. Gestützt auf Art. 4 GlG kann bei einer diskriminierenden Kündigung ein Entschädigungsanspruch geltend gemacht werden. Es geht im Anwendungsbereich des Gleichstellungsgesetzes stets um Benachteiligungen im Vergleich zwischen Frauen und Männern, so um Kündigungen wegen des Geschlechts, wie z.B. bei bestehender Schwangerschaft, wegen der familiären Situation usw.

Geltendmachung

Innert der laufenden Kündigungsfrist muss (aus Beweisgründen schriftlich und eingeschrieben) Einsprache beim Kündigenden erhoben werden, d.h., die Einsprache muss vor Ablauf der Kündigungsfrist beim kündigenden Arbeitgeber eintreffen. Können sich die Parteien nicht einigen (insbesondere nicht auf einen weiteren Fortgang des Arbeitsverhältnisses), muss die gekündigte Partei innert 180 (Kalender-)Tagen nach Beendigung

des Arbeitsverhältnisses klagen. Ausser im Falle von Rachekündigungen gemäss Art. 10 des Gleichstellungsgesetzes kann keine Wiedereinstellung eingeklagt werden. Gefordert werden kann nur eine Wiedergutmachung in Form finanzieller Entschädigung von maximal sechs Monatslöhnen; ergänzende Schadenersatz- oder Genugtuungsansprüche sind denkbar.

Vorteilhafte Beweislasterleichterung im GlG

Im Anwendungsbereich des Gleichstellungsgesetzes wird eine Diskriminierung bei der Entlassung vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird (Art. 6 GlG). Die Angestellte hat den Beweis für eine geschlechtsbezogene Diskriminierung «glaubhaft zu machen», d.h., es muss eine gewisse Wahrscheinlichkeit dafür sprechen. Gelingt dieser Nachweis, so wird ein Verstoss vermutet und es tritt eine Beweislastumkehr ein: Nun hat der Arbeitgeber nachzuweisen, dass keine Diskriminierung vorlag bzw. eine unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt war (hier gibt es keine Beweislasterleichterung). Ebenso wenig gilt die Beweislasterleichterung im Rahmen der missbräuchlichen Kündigung.

Kündigungen langjähriger, älterer Mitarbeiter keine Seltenheit mehr

Vermehrt zu verzeichnen sind branchenübergreifend Fälle von Kündigungen älterer, langjähriger Angestellter (50+), die teilweise durch jüngeres (und oftmals günstigeres) Personal ersetzt werden. Das Bundesgericht hat den Kündigungsschutz älterer Angestellter vermehrt gestärkt und sieht eine erhöhte Fürsorgepflicht bei der Entlassung von älteren Mitarbeitern vor.

Stärkerer Kündigungsschutz

Das Bundesgericht hat sich u.a. mit zwei Fällen einer missbräuchlichen Kündigung von älteren, meist langjährigen Mitarbeitenden auseinandergesetzt. Im ersten Fall ging es um einen Angestellten, der sich rund ein Jahr vor der Pensionierung befand und bereits während 44 Jahre für den Arbeitgeber tätig war. Das Bundesgericht erachtete die Kündigung als missbräuchlich, weil der Angestellte seine Arbeit offenbar «ohne Grund zur Klage» erbracht und man den Angestellten vor der Kündigung auch nicht angehört hatte. Der Arbeitgeber wurde zur maximalen Entschädigung in der Höhe von sechs Monatslöhnen verurteilt.

Im zweiten Fall wurde die Kündigung eines 59-jährigen Mitarbeiters mit über 10-jährigem Dienstalter (mit Unterbruch viel länger) ebenfalls als missbräuchlich eingestuft. Der Mitarbeiter nahm nach einem Burn-out seine Tätigkeit wieder auf, es zeigten sich aber gewisse Mängel bei der Arbeitsleistung. Der Arbeitgeber ergriff während rund drei Jahren verschiedene Massnahmen, um eine Verbesserung zu erreichen, was erfolglos blieb. Trotz den Anstrengungen des Arbeitgebers erachtete das Bundesgericht die Kündigung als missbräuchlich und sprach dem Arbeitnehmer zwei Monatslöhne zu. Das Bundesgericht anerkannte zwar die Bemühungen des Arbeitgebers, betonte aber seine erhöhte Fürsorgepflicht und die sich daraus ergebenden konkreten Pflichten. So wurde u.a. bemängelt, dass der Angestellte nicht darauf aufmerksam gemacht wurde, dass es zu einer Kündigung kommen würde, sollte keine Besserung eintreten. Der Arbeitgeber hätte den Dialog mit dem Mitarbeiter suchen und den Angestellten auf seine «letzte Chance» zur Verbesserung sowie auf die Folgen der Nichtbesserung (drohende Kündigung) aufmerksam machen müssen.

Folgen

Die Information der Mitarbeitenden über die konkret drohenden Folgen bei Nichtbehebung der mangelhaften Leistung oder des zu verbessernden Verhaltens hat vom Arbeitgeber frühzeitig zu erfolgen. Der Mitarbeitende muss zu den Vorwürfen angehört werden und es ist ihm genügend Zeit einzuräumen, wie auch Unterstützung (z.B. in Form eines Coachings) anzubieten, sodass er die realistische Möglichkeit hat, sich zu verbessern. Es ist die Pflicht des Arbeitgebers, nach Lösungen zu suchen, wie das Arbeitsverhältnis aufrechterhalten werden kann. Unklarheit besteht darüber, ab welchem Alter dieser zusätzliche Schutz den Angestellten zu gewähren ist. Gewisse Lehrmeinungen sprechen sich für Personen ab 55 Jahren aus.

Auflösungsvereinbarung

Vermehrt wählen Betriebe den Weg der gegenseitigen einvernehmlichen Auflösung mittels Aufhebungsvereinbarung (vgl. hierzu auch den Beitrag im *info* Juni 2016). Meist enthalten die Angebote ein bezahltes Coaching sowie eine verlängerte Kündigungsfrist mit sofortiger Freistellung. Da die Angebote stets über das gesetzliche Minimum hinausgehen und ein Prozess über eine allfällige Missbräuchlichkeit letztlich ein (Kosten-)Risiko birgt, nehmen die meisten Angestellten die Angebote an. Es ist sinnvoll, sich in einer derartigen Situation frühzeitig beraten zu lassen.

Äusserst belastende Situation für Betroffene – keine Lösung in Sicht

Für die betroffenen Mitarbeitenden ist es ein Schock, wenn sie nach jahrelangem Engagement und andauernder Loyalität vom Arbeitgeber eine Kündigung erhalten. Viele halten dieser Belastung nicht stand, fallen in Depressionen und nur wenige finden die Kraft, sich gegen eine missbräuchliche Kündigung zur Wehr zu setzen. Auch die Stellensuche in fortgeschrittenem Alter gestaltet sich schwierig. Angestelltenverbände, Politik und die Unternehmen sind gefragt – es muss ein Umdenken stattfinden: Das Fachwissen und die Erfahrung der älteren Angestellten dürfen nicht unterschätzt und es müssen allenfalls Korrekturmassnahmen ergriffen werden. Welche das sind, ist umstritten: Die einen propagieren eine längere Kündigungsfrist und einen besseren sachlichen Kündigungsschutz – während andere davon überzeugt sind, dass dies zu früheren Kündigungen führen würde. Ob man wirklich alle z.B. über 50-Jährigen durch jüngeres Personal ersetzen könnte, wage ich zu bezweifeln, dennoch bringt ein besserer Kündigungsschutz wohl kaum eine Verbesserung. Denn ältere Angestellte haben oft die höchsten Löhne und Sozialabgaben. Vielleicht sollte man dort ansetzen und z.B. für alle gleich hohe Sozialabgaben oder eine Weiterbildungspflicht einführen. Es handelt sich um ein gesellschaftliches Problem, das lieber früher als später gelöst werden sollte.

arb Angestelltenvereinigung Region Basel

AUCH MITGLIEDER DES MANAGEMENTS KÖNNEN VOM NAV VERTRETEN WERDEN.

Mitglieder werben Mitglieder

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

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

Jahresbeitrag: Fr. 130.–

Beitrittserklärung NAV

☐ Ich möchte dem NAV beitreten. ☐ Ich möchte im NAV aktiv mitarbeiten.

☐ Herr ☐ Frau Personal-Nr. Geburtsdatum

Name Vorname

Standort Tel.-Nr.

Privatadresse PLZ/Ort

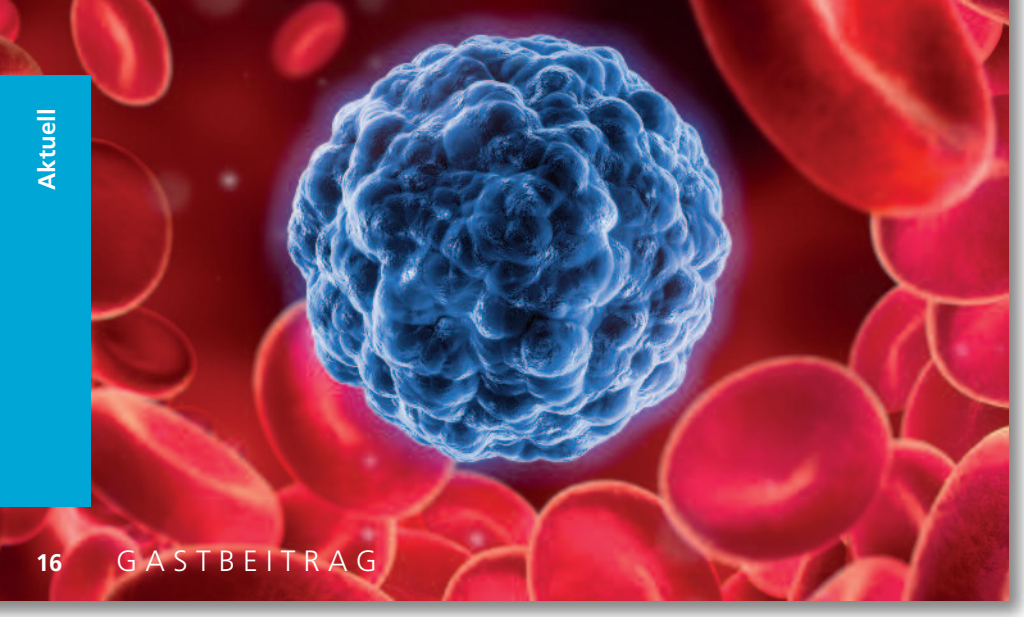
☐ Management ☐ EAV ☐ GAV

Ich wurde geworben durch

Name Vorname

Standort Tel.-Nr.

Anmeldung ausfüllen, unterschreiben und einsenden an: NAV Geschäftsstelle, WKL-430.P.56



Der Weg zum menschlichen Ersatzteillager

TEIL 2

Stammzellenpatente rufen immer wieder kontroverse Diskussionen hervor. Selbstverständlich ist dem kritischen Diskurs und den ethischen Bedenken Rechnung zu tragen. Dennoch birgt die Forschung an Stammzellen grosses Potenzial für die Biomedizin. Eine besondere Art der Stammzellen, die Parthenoten, eliminieren jedoch einige dieser Kritikpunkte durch die Beschaffenheit der Zellen. Rückt dadurch ein «menschliches Ersatzteillager» in greifbare Nähe? Wird durch solche Patente ein genügend grosser ökonomischer Anreiz gesetzt, um diese Ideen langfristig und sinnvoll weiterzuverfolgen?

Daniel W. Szpilman
Gastautor und freischaffender Journalist

Im letzten Beitrag für das *info*-Magazin schrieb ich über den Traum von einem menschlichen Ersatzteillager und der Möglichkeit, diesem Ziel mittels Stammzelltechnologie näher zu kommen. Ferner beschrieb ich die oberflächlichsten Grundlagen von Stammzellen und Parthenoten, also mittels des Verfahrens der Parthenogenese gewonnenen embryonalen Stammzellen. Unlängst stimmen Forscherinnen und Forscher in der westlichen Welt miteinander überein, dass Stammzellen mit Sicherheit für wissenschaftliche und therapeutische Zwecke benutzt werden müssen, um die Menschheit voranzubringen. Wie dem auch sei, die grosse Kontroverse zeichnet sich in der Art und Weise der Beschaffung von Stammzellen ab, der in den meisten Fällen eine Zerstörung von Embyros vorangeht, was zu einer bioethischen Debatte führte.

Um es festzuhalten: Stammzellen sind Zellen, welche zwei zentrale Eigenschaften aufweisen. Eine Fähigkeit ist es, sich zu einer spezialisierten Zelle des Körpers auszubilden, so beispielsweise Pankreas-, Haut- oder Muskelzellen. Die zweite Fähigkeit, die zentral für den Begriff der Stammzelle ist, ist die Möglichkeit der Stammzelle, sich selbst zu erneuern und zu teilen, wobei diese Teilung unbegrenzt ist. Wie bereits erwähnt werden Stammzellen häufig aus menschlichen Embryonen gewonnen, was eine Zerstörung dieser Embryonen zur Folge hat.

Deswegen suchten Forscher nach Alternativen, um Stammzellen zu gewinnen, ohne Embryonen zerstören zu müssen, was so die ethische Befangenheit verringert. Denn geht mit der Gewinnung von Stammzellen die Zerstörung menschlicher Embryonen einher, so wird die Patentierbarkeit des daraus folgenden Produkts gemäss europäischen Rechtsgrundsätzen ausgeschlossen. So wie im berühmten Fall vor dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) Brüstle v. Greenpeace. Der deutsche Forscher Oliver Brüstle aus Bonn beabsichtigte im Jahr 1999, indem er aus embryonalen Stammzellen gereinigte neurale – also unreife Zellen, die die Fähigkeit haben, reife Nervensystemzellen zu bilden, so zum Beispiel Neuronen – Vorläuferzellen herstellen wollte, die man mithilfe einer Transplantation zur Behandlung von neurologischen Erkrankungen wie beispielsweise Parkinson oder Alzheimer verwenden könnte, ein Patent anzumelden. Greenpeace warf Brüstle vor, dass er dafür Embryonen zerstört habe, woraufhin die Diskussion aufflammte, was denn eigentlich ein Embryo sei und dementsprechend darum, welcher Methode zur Gewinnung von Stammzellen keine Zerstörung von Embryos vorangeht, was zwangsläufig das Verfahren der Gewinnung von menschlichen Stammzellen mittels Parthenogenese ins Spiel brachte. Parthenogenese beschreibt nämlich das Verfahren von Befruchtung einer weiblichen Eizelle, ohne das Zutun männlicher Spermien, wobei man auch von einer «jungfräulichen» Teilung spricht, was sich aus dem Namen der Parthenogenese (griechisch παρθένος, Parthenos zu Deutsch Jungfrau). Das bedeutet, dass dieses Verfahren von der klassischen Definition des Embryos ausgeschlossen ist und somit keine Zerstörung eines Embryos stattfindet bei der Gewinnung von Stammzellen.

Das Gericht urteilte gegen Brüstle und für Greenpeace, was zur Folge hatte, dass Brüstles Patent auf Stammzellen nicht mehr anerkannt wurde, weil dem Gericht zufolge dem vom Patent geschützten Produkt eine Zerstörung von Embryonen vorangegangen sei. War das menschliche Ersatzteillager auf ewig verloren? Nein, denn der EuGH sagte im Brüstle-Urteil ebenfalls implizit, dass Patentierbarkeit erlaubt sei, wenn es keinerlei Zer-

störung menschlicher Embryonen bei der Gewinnung von Stammzellen gebe.

Nur drei Jahre später, also im Jahr 2014, urteilte eben dieses Gericht im britischen Fall «International Stem Cell Corporation (ISCO) v. Comptroller General of Patents, Designs and Trademarks» ganz anders. In diesem Leitentscheid in Sachen Parthenotenpatente trafen die beiden Institutionen vor dem EuGH mit einer ähnlichen Streitfrage wie im Brüstle-Urteil aufeinander. Abermals musste sich der Gerichtshof mit der Frage auseinandersetzen, was denn eigentlich ein menschlicher Embryo im Sinne der Biopatentrichtlinie der Europäischen Gemeinschaft ist, um zu erörtern, ob es tatsächlich ein Embryo gewesen ist, der beim Gewinnen von Stammzellen zerstört wurde und somit eine Patentierbarkeit verunmöglicht würde. Es ging um zwei Gesuche für Patentanmeldungen. Das britische Patentamt lehnte die Patentierbarkeit beider Gesuche mit dem Argument ab, es handle sich um Anmeldungen von Erfindungen, die eine gewerbliche «Verwendung von menschlichen Embryonen zu industriellen oder kommerziellen Zwecken» darstellten, weswegen ein Ausschlussgrund gemäss Art. 6 Abs. 2 lit. c der Biopatentrichtlinie vorliegen würde. Dabei verwies es auf den Brüstle-Entscheid des EuGHs von vor wenigen Jahren.

Wohlgemerkt stellte das britische Patentamt die Frage nicht mehr ins Zentrum, ob es sich denn bei Parthenoten um Zellen handelt, die vom Embryonenbegriff umfasst werden, sondern setzte dies von vorneherein voraus und berief sich direkt auf die Ausschlussklausel aus dem erwähnten Artikel der Biopatentrichtlinie. Natürlich berief es sich auf den Brüstle-Fall (was interessanterweise aufzeigt, welche Auswirkungen ein solches Urteil mittel- und langfristig haben kann. Man denke an die Dunkelziffer versuchter Patentanmeldungen, die letztlich nicht vom EuGH beurteilt wurden und uns deswegen unbekannt blieben). ISCO führte das Argument ins Feld, wonach die Parthenoten per se nicht geeignet seien, den Prozess der Entwicklung eines Menschen in Gang zu setzen und somit die Erfüllung des Ausschlussgrundes gemäss dem genannten Artikel nicht einschlägig sei.

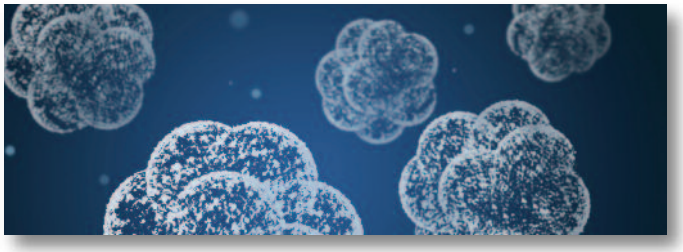
Der zuständige Generalanwalt des EuGH führte im Urteil aus, dass der Wissensstand im Jahr 2014 hinsichtlich Parthenoten anders sei als im Jahr 2011 und dass der EuGH damals aufgrund einer Informationsasymmetrie einem Irrtum erlegen sei, was das Urteil im Brüstle-Urteil erklärte. Selbstverständlich ist es schwierig, in Prozessen die Rechtslage in Gebieten zu beurteilen, die unmittelbar vom wissenschaftlichen Erkenntnisstand in einem sich schnell entwickelnden Bereich abhängen – und dies mit einem Mindestmass an Beständigkeit, welches darüber hinaus stichhaltig genug sein muss, um Grundlage für ein Gerichtsurteil des Europäischen Gerichtshofs zu liefern. Da der Wissensstand im Jahr 2014 anders, aufgeklärter war, was Parthenoten anbelangte, wurde für ISCO entschieden. Das Gericht kam zum Schluss, dass Parthenoten nicht vom Embryonenbegriff erfasst werden, da sie niemals die Möglichkeit aufweisen, sich zu einem vollends entwickelten Menschen zu entwickeln, weil die biologischen Grundlagen dafür fehlen. Dies verlieh der Sachlage einen ganz anderen Touch. Plötzlich waren Patente auf Parthenoten erlaubt, was vor wenigen Jahren noch unmöglich erschien. Abermals schien die Rechtslage total relativiert, was zwangsläufig zu einer Unsicherheit für Forscher und Investoren sowie Firmen führte. Würde der EuGH kurze Zeit später doch noch zu einem anderen Schluss kommen? Es ist möglich.

Wie weitere Entscheide ausfallen werden, wird sich zeigen. Mittels Patenten auf Parthenoten wurde jedoch ein finanzieller Anreiz geschaffen und dies wird in Zukunft gewiss dafür sorgen, dass sich vermehrt Personen mit diesem Thema auseinandersetzen. Patente fördern Investitionen durch das Setzen finanzieller Anreize, was wiederum bedeuten könnte, dass die Wissenschaft auf diesem Gebiet rasant voranschreiten könnte.

Sind Parthenoten die Antwort auf viele verschiedene Probleme im Gesundheitsbereich? Sind sie am Ende doch wohl die Lösung, nach welcher die Menschheit in der Medizin jahrelang suchte und welche uns die Natur hinterliess, weil sie ethisch unbedenklich sind und dann auch noch patentierbar? Wohl kaum, denn selbst die grössten und liberalsten Befürworter der Gewinnung von Stammzellen aus humanen Embryos, die mittels des Verfahrens der Parthenogenese entstehen, sehen ein, dass aus dieser neuen Lösung viele neue (faktische, rechtliche und bioethische) Probleme erwachsen, die es kritisch zu diskutieren gilt. So könnte es in der Tat vorkommen, dass durch Parthenogenese gewonnene Stammzellen anders vom menschlichen Körper abgelehnt werden könnten als andere Zellen. Selbstverständlich warteten Forscher diesem Problem mit einer – meines Erachtens – genialen Lösung auf, bei der embryonale Stammzellen patientenspezifisch angepasst werden können, um sie mit dem gewünschten Empfänger kompatibel zu machen und Abstossreaktionen möglichst zu verhindern. Diese patientenspezifische Anpassung wirft jedoch die Frage nach dem Datenschutz auf, der insbesondere im 21. Jahrhundert in Zeiten von Internet und sozialen Medien umso wichtiger erscheint. Was wenn diese patientenspezifischen Daten unrechtmässig verwendet oder weitergegeben werden? Was wenn so falsche Fährten gelegt werden könnten, bei strafrechtlichen Auswertungen genetischer Daten?

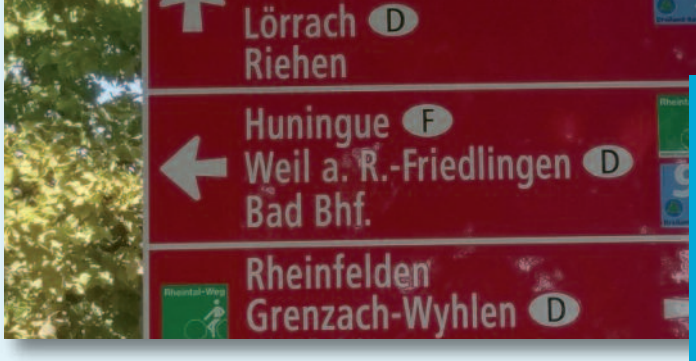
Ausserdem ist es japanischen Forschern gelungen, mittels genetischer Modifikationen aus einer Parthenote einen lebensfähigen Organismus in Form einer Maus zu züchten. So zeigte sich der EuGH bereits wegen der puren Möglichkeit beunruhigt, auch wenn es einen Missbrauch darstellte. Missbräuche sind schliesslich immer möglich. Somit stellt sich die Frage, ob Parthenoten nicht Angriffsfläche für grobe rechtliche und bioethische Missbräuche liefern. Auch diese Frage ist wohl ein Thema für eine eigene juristische oder bioethische Dissertation: «Missbrauch ist immer möglich»; Angst, ein schlechter Ratgeber, sollte Wissenschaftlern nicht von vornherein verbieten, auch kontroversere Experimente in Betracht zu ziehen.

Diese und viele andere Fragen werden uns noch bestimmt einige Jahre umtreiben. Welche Lösungen, faktisch, rechtlich und bioethisch bis dahin gefunden werden, bleibt offen. Sicher ist, dass uns spannende Zeiten erwarten.



KOLUMNE

Wo ein Wille ist ...



In der Schweiz sind geschätzte drei Millionen Menschen in ihrer Freizeit gerne im Wandertenue unterwegs. Dafür steht ihnen ein Wegnetz von 65 000 Kilometern zur Verfügung. Aber auch Biker und Skater können ihrem Hobby auf speziell ausgeschilderten Routen frönen.

Während die Basler Museumsnacht im vergangenen Januar bereits zum 17. Mal stattfand, erlebte die «Schweizer Wandernacht» Anfang Juli dieses Jahres ihre 12. Auflage. Mit geführten Fledermaus-, Vollmond- und Krimiwanderungen machten die Schweizer Touristiker darauf aufmerksam, dass das Wandern zur beliebtesten Sport- und Bewegungsaktivität in der Schweiz aufgestiegen ist. Gemäss ihrer Statistik ist der Anteil der Wanderlustigen an der Gesamtbevölkerung zwischen 2008 und 2014 um sieben Prozent gestiegen. Hochgerechnet auf die Schweizer Bevölkerung sind dies drei Millionen Menschen, die regelmässig in roten Socken und mit Wanderstöcken in hiesigen Bergen und Tälern unterwegs sind.

Unterwegs auf Schusters Rappen

Ihnen steht für ihr boomendes Hobby im ganzen Land ein sorgfältig unterhaltenes und perfekt ausgeschildertes Wanderwegnetz von total 65 000 Kilometern Länge zur Verfügung. Und entgegen einer weit verbreiteten Annahme erschliesst dieses nicht nur die klassischen Land- und Berggebiete wie die Innerschweiz, das Berner Oberland, das Wallis oder Graubünden, sondern durchaus auch die urbanen Agglomerationen im Flachland. Sogar der hoch industrialisierte Kanton Basel-Stadt, der mit seinen 37 km² Fläche zudem eher klein geraten ist, steuert immerhin noch 70 teils grenzüberschreitende Streckenkilometer zum nationalen Wandernetz bei – sie führen zum Teil mitten durch die Basler Innerstadt. Zusammen mit jenen 1100, die den Wandervögeln die Naturschönheiten der umliegenden Landschaft erschliessen, ergibt das in Basel-Stadt und Baselland total 1170 Wegkilometer, die von den Idealisten des Vereins Wanderwege beider Basel auf Topniveau gehalten und mit den bekannten gelben Schildern und Rauten signalisiert werden. Eine solche weist übrigens auch den Rheinuferweg, der an der Nordseite des Novartis-Campus vorbeiführt, als Teil des offiziellen Schweizer Wanderwegnetzes aus.

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

Auf die Piste mit Rollen

Während die ersten Schweizer Wanderwege bereits anno 1935 markiert und das «Wanderwegwesen» 1979 in der Bundesverfassung festgeschrieben sowie 1985 in einem Bundesgesetz «über Fuss- und Wanderwege» geregelt wurde, sind die offiziellen Inlineskatingrouten deutlich jüngeren Datums. Umso rascher wurden sie aber in den letzten Jahren ausgebaut, sodass die Skater, wie sich die Rollschuhfahrer heute trendig nennen, nirgendwo auf der Welt über ein so dichtes und gutes Wegnetz verfügen wie in der Schweiz. Sagen zumindest die Verantwortlichen des nationalen Projekts «SchweizMobil», das den Inlineskatern ermöglicht, hierzulande Hunderte von Kilometern rollend zu geniessen. Davon profitieren gewohnheitsmässig gegen 750 000 Skater, was bedeutet, dass jeder zehnte Schweizer – Schweizerinnen und Expats aller Nationalitäten sind zweifellos mitgemeint – regelmässig mit Inlineschuhen an den Füssen unterwegs ist. Mittlerweile sind die inlinegängigen Strecken praktisch flächendeckend kartografiert und mit den signifikanten Wegweisern mit Rollschuh-Icon beschildert. Diese signalisieren zurzeit drei nationale Routen, wovon zwei eine zusammenhängende Strecke von 450 Kilometern zwischen dem St. Galler Rheintal und dem Neuenburgersee und damit die längste ausgeschilderte Skatingroute in Europa bilden. Von den 13 regionalen Skatingrouten liegt eine auch in der Region Basel; die Rundstrecke «Erlen Skate» führt über 12 Kilometer vom Badischen Bahnhof in Basel am Gartenbad Eglisee vorbei nach Weil am Rhein und durch das Naherholungsgebiet der Langen Erlen wieder zurück an den Ausgangspunkt.

Freie Fahrt für Biker

Nun sind die Schweizerinnen und Schweizer in ihrer Freizeit aber nicht nur zu Fuss und auf Rollen unterwegs, sondern seit eh und je auch auf dem Velo. Das gilt in besonderem Mass für die Baslerinnen und Basler, die ja dank der fahrradfreundlichen Verkehrspolitik ihrer Regierung in der Velostadt schlechthin leben. Davon profitieren Biker aller Kategorien, wie die Velofahrer unserer Zeit ja heissen; nicht nur im täglichen Slalom zwischen städtischen Rotlichtern und regionalen Baustellen, sondern auch in der Freizeit. Mit nicht weniger als 148 abwechslungsreichen Radtouren schlägt die Website *www.outdooractive.com* nicht nur Tourenvelozipedisten, sondern auch Rennradlern, E-Bike-Piloten sowie City- und Mountainbikern attraktive Ausflüge in die Region vor. Von «Mit dem Velo durch die Römerzeit» über «Höhenrausch kurz» bis zur «Mountainbike-Route Tiersteinberg» ist alles im Angebot, was sich auf zwei Rädern und sicheren Routen erfahren lässt.

Man sieht: Wo immer ein Wille zur lustvollen Freizeitbetätigung auf Füssen, Rollen und Rädern ist, da ist in der Region mit Sicherheit auch ein Weg.

Quellen: *www.wanderwege-beider-basel.ch · www.wandern.ch*
www.skatingland.ch · www.basel-unterwegs.ch/de/Velo
www.outdooractive.com/de/radtouren/basel-und-umgebung