



nav novartis angestellten verband
novartis employees association

Hommage





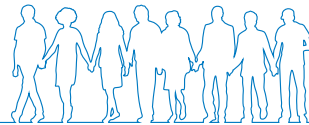
Gönnen Sie sich eine Pause und geniessen Sie Ihren Urlaub in Ligurien

NAV Mitglieder sowie Mitglieder der NPV-Bonuswelt profitieren von den vorteilhaften Ferienangeboten.

Zur Verfügung steht ein BUNGALOW in TORRAZZA in unmittelbarer Nähe zum Meer. Das malerische Dorf in den Olivenhainen verstrahlt Italianità und das Bungalow verfügt über sämtliche Annehmlichkeiten für bis zu 4 Personen.

Etwas weiter im Hinterland liegt das Dorf VILLATALLA. Die WOHNUNG bietet Platz für bis zu 4 Personen, lockt mit einer zauberhaften Aussicht und verspricht viel «Dolce far niente».

Weitere Details finden Sie unter www.nav.ch/ferienwohnung-ligurien



Wir freuen uns auf Ihre Buchung!

nav novartis angestellten verband
novartis employees association

Ein kleines Rechenbeispiel:

Wie ist das Vorgehen?

Mitglieder, welche ihren NAV-Jahresbeitrag beglichen haben, können jederzeit ihr Interesse an Swibeco bekunden. Einfach den untenstehenden QR-Code scannen und die Datenschutzerklärung ausfüllen. Ist der NAV dann



in Besitz der privaten Mailadresse, wird diese für die Vorteilsplattform Swibeco freigeschaltet und schon kann das Shoppingvergnügen losgehen.



swibeco *



Inhalt

Editorial	5
Chief Executive Officer Novartis Interview mit Vas Narasimhan	6
Geschäftsführer ARB – Hans Furer 25 Jahre NAV – am Anfang stand die Novartis Fusion	10
Digital Content & Campaigns Sandoz im Lauf der Geschichte	14
NAV Ehrenpräsident – Alex Gasser Damals war wirklich vieles anders!	20
Novartis Campus Neues Verkehrsregime in der Campus-Vorfahrt	24
Beitrittserklärung Das bietet Ihnen der Angestelltenverband	27
Diversity, Equity & Inclusion Switzerland Eine persönliche Erfahrung mit dem Engagement von Novartis für nicht lineare Karrieren von Frauen	28
Mitgliederangebot Wettbewerb	30

Impressum

Mitgliedschaft

arb – Angestelltenvereinigung Region Basel

Geschäftsbeziehung

Ertl & Partner Rechtsanwältinnen, 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

INSIGHTS erscheint zweimal pro Jahr

Laufende Nr.: 94/2023 | Auflage: 4000 Expl.

Redaktionsschluss INSIGHTS 2/2023

2. Oktober 2023

Übersetzungen

Inter-Translations, Bern

Fotos

adobe.stock.com, biondopictures.com,
Firmenarchiv Novartis

Grafik/Satz

cdesign, Reinach

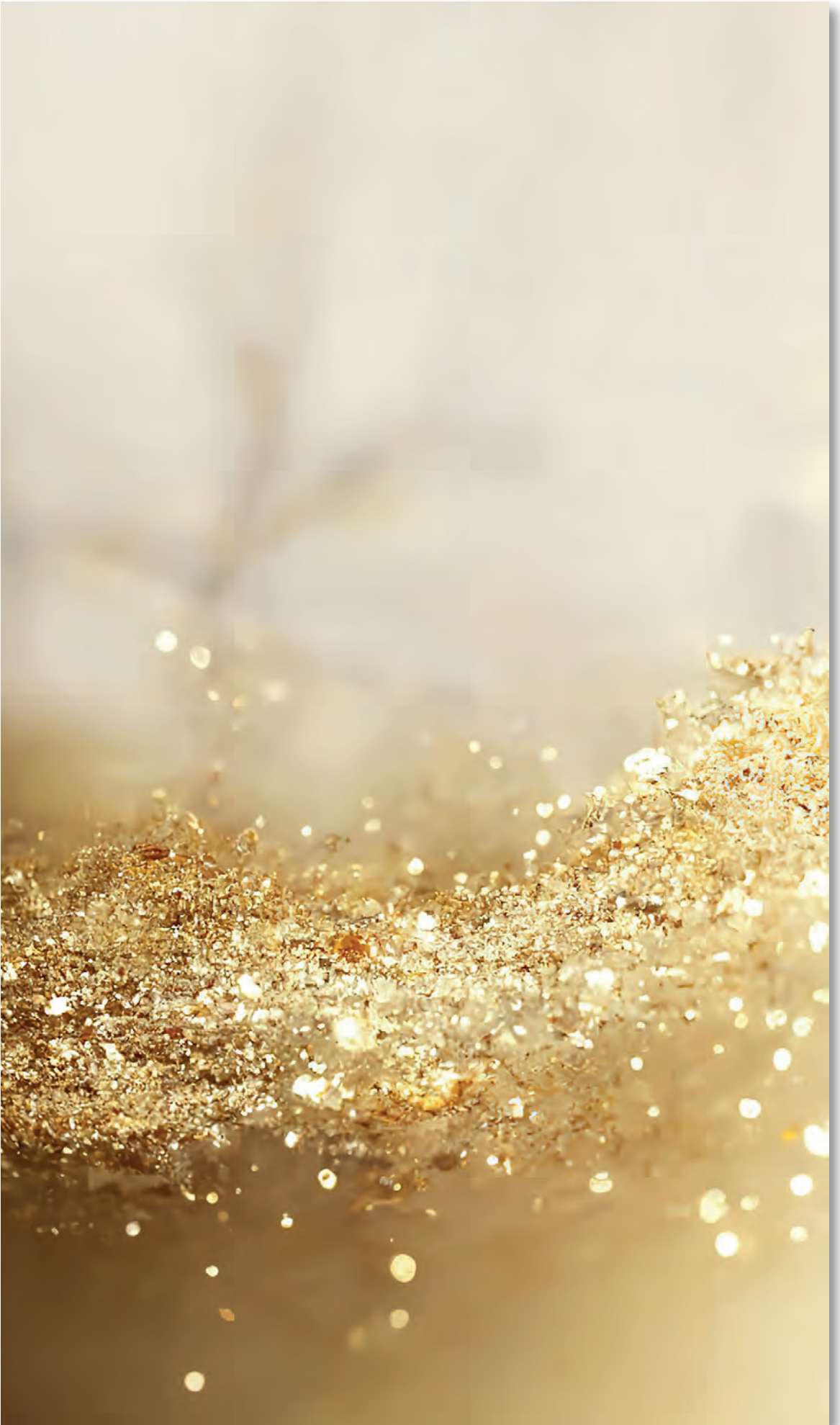
Druck

Birkhäuser + GBC AG, Reinach

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

Sämtliche Artikel finden Sie auch unter www.nav.ch





Editorial



Der NAV feiert sein 25-jähriges Jubiläum, feiern Sie dieses Ereignis mit uns!

Geschätztes Mitglied

Mit dieser Ausgabe tauchen Sie in die Entstehung und die Geschichte des NAV ein. Diese begann vor 25 Jahren, fast exakt auf den Tag genau. Am 4. Juni 1998, zwei Jahre nach der Fusion der Firmen Sandoz und Ciba-Geigy zur heutigen Novartis, fand die Gründerversammlung zum Novartis Angestellten Verband statt.

Auch wenn diese Zeit auf den ersten Blick und in Anbetracht der Jahrhunderte alten Geschichte der Vorgängerfirmen eher klein erscheint, sind 25 Jahre immerhin ein Vierteljahrhundert. Ohne die engagierten Vorstandsmitglieder, deren Verhandlungsgeschick und Durchhaltevermögen hätte der Zusammenschluss der Vorgängerfirmen nicht stattgefunden. Der NAV würde heute wohl kaum in dieser Form existieren.

Finden Sie hier einen Ausschnitt des INSIGHTS mit vielen interessanten Artikeln und Interviews.

HANS FURER, Geschäftsführer des Angestelltenverbands Region Basel (arb), gibt Ihnen interessante Einblicke in die Historie unseres Verbandes. Er war Zeitzeuge der ersten Stunde und massgeblich in die Fusion der Verbände involviert.

Auch ein Interview mit unserem CEO, VAS NARASIMHAN, war uns im Rahmen des 25-jährigen Jubiläums wichtig. Es freut uns ausserordentlich, dieses Interview nun mit Ihnen teilen zu können, und wir bedanken uns herzlich bei Vas Narasimhan für seine uns entgegengebrachte Zeit.

Wir ergreifen wohl hier die letzte Gelegenheit einer Hommage an die SANDOZ, bevor diese in die Unabhängigkeit entlassen wird.

Unter dem Titel: «Vom lokalen Farbstoffhersteller zum weltweiten Generikaanbieter» von GORAN MIJUK und MICHAEL MILDNER tauchen wir gedanklich ein letztes Mal in die SANDOZ Geschichte ein und lassen diese Revue passieren.

ALEX GASSER, NAV Ehrenpräsident und ehemaliger SANDOZ Mitarbeiter, plaudert aus dem Nähkästchen und nimmt uns mit auf die Reise in die Arbeitswelt von damals, im Jahre 1974. Erfrischender Lesespass ist garantiert!

Wir bedanken uns bei Ihnen, liebes Mitglied, für Ihre Treue zum Verband und freuen uns, mit Ihnen die Reise fortzusetzen.

Andrea Fedriga-Haegeli & Davide Lauditi
Co-Präsidium NAV

Interview mit Vas Narasimhan

Im Jahr 1998, zwei Jahre nach der Fusion von Sandoz und Ciba-Geigy, schlossen sich die internen Verbände beider Unternehmen zusammen. Daraus entstand der Novartis Angestelltenverband (NAV). Deshalb feiert der NAV zwei Jahre nach dem 25-Jahr-Jubiläum von Novartis sein 25-jähriges Bestehen.



Vas Narasimhan
Chief Executive Officer
Novartis

**Lieber Herr Narasimhan
Vielen Dank, dass Sie
sich anlässlich des
25-Jahr-Jubiläums des
NAV für ein Interview zur
Verfügung stellen.**

Herr Narasimhan, was haben Sie vor 27 Jahren beruflich und persönlich getan? Können Sie sich noch daran erinnern, wo Sie damals waren und was in Ihrem Alltag vor sich ging, als diese grosse Fusion stattfand?

VAS NARASIMHAN: Im Jahr, als Novartis aus der Fusion von Sandoz und Ciba-Geigy hervorging, war ich Student an der University of Chicago und arbeitete an meinem Biologie-Abschluss, um später Medizin zu studieren und als Arzt wissenschaftlich tätig zu sein. In meiner Freizeit studierte ich, beteiligte mich am Leben auf dem Campus oder spielte Basketball, wenn ich dafür Zeit fand. Obwohl ich schon damals davon träumte, eine gesündere Welt zu schaffen, wusste ich noch nicht, wohin mich die Reise führen würde.

Heute sind Sie CEO eines der grössten Pharmaunternehmen der Welt.

War dies Ihr Ziel oder sogar Ihr Traumjob? Oder wollten Sie eine andere Karriere einschlagen?

Obwohl ich nie das Ziel hatte, CEO zu werden, entwickelte ich schon früh eine grosse Leidenschaft, wenn es darum ging, die Gesundheit der Menschen zu verbessern. Während und nach meinem Medizinstudium beschäftigte ich mich mit Gesundheitsproblemen wie HIV/AIDS, Malaria und Tuberkulose in Indien, Afrika und Südamerika.

Dabei stellte ich fest, dass Unternehmen wie Novartis einen aussergewöhnlichen Einfluss auf die menschliche Gesundheit haben, indem sie neue Medikamente entdecken und damit jedes Jahr Hunderte Millionen von Patientinnen und Patienten versorgen. Ich bin dankbar, dass ich diese Bemühungen in verschiedensten Rollen als Global Head of Development für unsere ehemalige Impfstoffdivision und als Global Head of Drug Development und Chief Medical Officer unterstützen konnte. Es ist für mich ein Privileg, dass ich diese Arbeit nun zusammen mit unseren Mitarbeitenden weltweit als CEO fortsetzen darf.

Sie führen das Unternehmen seit dem 1. Februar 2018. In der 27-jährigen Geschichte von Novartis fand die grösste «kulturelle Revolution» von Novartis in den letzten 5 Jahren statt. Als Sie zu Novartis kamen, haben Sie die leistungsorientierte Firmen-



kultur aus erster Hand erlebt, daher möchte ich Sie fragen:

Wurde die kulturelle Veränderung von Ihnen als neuem CEO erwartet oder war dies eine Entscheidung, die Sie getroffen haben?

Die Basis unseres Kulturwandels war die jahrzehntelange wissenschaftliche Forschung darüber, was Wissensarbeitende motiviert und die Geschäftsleistung fördert. Für diejenigen Leserinnen und Leser, die sich für das Thema interessieren, kann ich das Buch «Drive» von Dan Pinks empfehlen, das diese Forschung sehr gut erklärt.

Als ich zum CEO ernannt wurde, war ich der Meinung, dass es an der Zeit war, das Unternehmen von einer hierarchischen Top-down-Kultur zu einer auf Verantwortung basierten teamübergreifenden Kultur zu transformieren. Mit der Geschäftsleistung als Endziel setzen wir unsere Arbeit fort, um eine inspirierte, neugierige und nicht hierarchisch geprägte («unbossed») Organisation zu schaffen.

«Unbossed» wird sicherlich in die Novartis Geschichte eingehen. Und auch ausserhalb von Novartis wird Ihr Name lange mit «unbossed» verbunden sein. Es wird viel über das Wort «unbossed» und seine Bedeutung in der Praxis diskutiert. Wie beurteilen Sie das?

Über das Wort «unbossed» wird viel diskutiert – und einerseits ist das gut! Dieses Wort hat

uns insbesondere dabei geholfen, einen fortlaufenden Dialog über unsere Kultur im gesamten Unternehmen zu führen. Egal, ob ich auf unserem Campus in Basel oder in unseren Büros in Japan oder Mexiko bin, jeder kennt das Wort «unbossed», und es ist bemerkenswert, wie die Gespräche darüber innerhalb von Novartis weiterhin geführt werden.

Dennoch gibt es auch viele Diskussionen und einige Missverständnisse darüber, was eine «unbossed» Kultur ist. Tatsächlich soll das Wort «unbossed» persönliche Verantwortung ausdrücken. In einem Umdenken weg vom Mikromanagement, das von unseren Führungskräften einen anderen Führungsstil fordert, möchten wir, dass alle Mitarbeitenden von Novartis persönliche Verantwortung für unsere Unternehmensleistung und ihre Rolle bei der Förderung dieser Leistung übernehmen, unabhängig davon, wo sie im Unternehmen arbeiten. Trotz gewisser Auffassungen darüber, dass eine «unbossed» Kultur in gewisser Weise im Konflikt mit der Notwendigkeit steht, herausragende Leistungen zu erbringen, ist die Förderung der Geschäftsleistung der eigentliche Zweck des «Unbossing».

GSK Consumer Healthcare Joint Venture; Alcon Spin-off; verkaufte Roche Beteiligung; Sandoz Spin-off – es sieht so aus, als hätten wir unser gesamtes Tafelsilber verkauft. Was bleibt übrig, um unsere Investoren zufriedenzustellen?

Novartis und ihre Vorgängerfirmen haben seit über zwei Jahrhunderten den Mut, sich stetig zu verändern. Wer hätte gedacht, dass ein Chemie- und Textilfarbstoffhersteller eines Tages im Bereich Gen- und Radioligandentherapien tätig sein würde?

Heute entwickeln sich Wissenschaft und Technologie in einem beispiellosen Tempo weiter und wir haben mehr Wissen zur Hand als je zuvor. Angesichts des heutigen explosionsartigen wissenschaftlichen Fortschritts werden die fokussierten Unternehmen die Branche anführen und letztendlich den grössten Einfluss auf die Menschheit haben.

Wir sind in den letzten fünf Jahren erfolgreich den Weg der Fokussierung gegangen und haben Transaktionen im Wert von über 100 Mrd. USD durchgeführt, um das Unternehmen zu fokussieren und gleichzeitig unsere Position in wichtigen Technologieplattformen zu stärken. In einem der grössten Spin-offs aller Zeiten im europäischen Markt haben wir Alcon an unsere Aktionärinnen und Aktionäre ausgegliedert. Wir haben ausserdem unsere Roche Beteiligung im Rahmen einer steuerneutralen Transaktion zu einer hohen Bewertung veräussert und geben einen Grossteil des Wertes durch einen Aktienrückkauf an unsere Aktionärinnen und Aktionäre zurück. Und wenn der Spin-off von Sandoz von unserem Verwaltungsrat und unseren Aktionärinnen und Aktionären genehmigt wird, werden wir zudem ein führendes Generika- und Biosimilar-Unternehmen an unsere Aktionärinnen und Aktionäre ausgliedern. Wir glauben, dass dies im besten Interesse unserer Aktionärinnen und Aktionäre, aber auch der Gesellschaft ist, da unsere Unternehmen in der Lage sein werden, unsere Ressourcen und unser Kapital auf zwei wichtige Bereiche der Medizin für die Welt zu konzentrieren.

Wenn Sie sich heute Novartis ansehen, sind wir auf dem besten Weg, das grösste Pure-Play-Arzneimittelunternehmen der Welt zu werden. Wir sind führend in Technologien wie siRNA, Gen- und Zelltherapie und Radioligandentherapie und behandeln einige der schwersten Krankheitsbereiche der Gesellschaft, wie Krebs und Herz-Kreislauf-Erkrankungen.

In Zukunft werden wir uns trotz der Pandemieerfahrungen und der extrem hohen Wahrscheinlichkeit zukünftiger Pandemien und Epidemien auf die fünf therapeutischen Kernbereiche konzentrieren. Warum ist es

Ihrer Meinung nach eine gute Idee, sich nur auf diese fünf therapeutischen Bereiche zu konzentrieren?

Novartis verfolgt eine neue Strategie, um Wachstum und Leistung voranzutreiben. Unsere Strategie besteht darin, hochwertige Arzneimittel bereitzustellen, die die grössten Krankheitslasten der Gesellschaft durch Technologieführerschaft in Forschung und Entwicklung und neuartige Zugangswege lindern. Bei der Umsetzung dieser Strategie haben wir klare Schwerpunktbereiche, die bestimmen, wo wir unsere Zeit, Energie und Ressourcen investieren.

Wir haben eine noch klarere Sicht auf unsere wichtigsten therapeutischen Bereiche: Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Immunologie, Neurowissenschaften, solide Tumore und Hämatologie. Wir haben uns dafür entschieden, weil dort eine signifikante und anhaltende Krankheitslast besteht und wir aufgrund unserer kommerziellen und projektbezogenen Ressourcen und unseres Know-hows eine führende Position einnehmen.

Wir konzentrieren uns auch auf Technologieplattformen, bei denen wir über die Tiefe und den Umfang verfügen, um Therapien zu entdecken, zu entwickeln und zu vermarkten. Es gibt zwei etablierte Plattformen, Chemie und Biotherapeutika, sowie drei neuere Plattformen, die uns technologisch führend machen – xRNA, Radioligandentherapie und Gen- und Zelltherapie.

Diese fokussiertere Strategie wird es uns ermöglichen, unser Wachstum zu beschleunigen und einen wahren Unterschied zu machen, während wir die Medizin neu denken.

Wie und wo arbeiten Sie am besten und warum denken Sie, dass das hybride Arbeitsmodell das richtige Modell für die Zukunft ist?

Nachdem ich während der Pandemie bestimmte Ansätze angenommen und daraus gelernt habe, sind mein Führungsteam und ich zuversichtlich, dass hybrides Arbeiten für Novartis der richtige Ansatz für die Zukunft ist. Fast alle wichtigen Branchen bewegen sich oder sind bereits in Richtung Hybrid übergegangen. Auch bei Novartis sind wir darauf umgeschwenkt, wir behalten aber wichtige Aspekte der Flexibilität für unsere Mitarbeitenden bei.

Es gibt keinen Ersatz für das Energie- und Kulturpotenzial, das im persönlichen Austausch im Team entsteht. Dies gilt insbesondere bei Novartis – einem Unternehmen, das auf die Zu-

sammenarbeit unserer Mitarbeitenden bei der Lösung komplexer Probleme in der Wissenschaft und darüber hinaus setzt. Wenn ich in Basel bin, arbeite ich normalerweise vier Tage in der Woche auf dem Campus. Und wenn ich nicht in Basel arbeite, treffe ich mich mit wichtigen Partnern oder mit unseren Teams an unseren Standorten auf der ganzen Welt.

Sie leben in der Stadt Basel. Also mitten im Geschehen. Haben Sie mit Ihrer Familie bereits an typischen Basler Festlichkeiten teilgenommen, wie beispielsweise dem Rheinschwimmen, der Fasnacht oder dem Vogel Gryff?

Basel ist der Ort, an dem meine Familie zu Hause ist. Seit ich vor über 10 Jahren in die Schweiz gezogen bin, haben meine Frau und ich unsere Familie gegründet und unsere Söhne aufgezogen. Wir haben viele tolle Erinnerungen in diesem wunderbaren Land gemacht, die für uns unvergesslich sind. Ich habe am Vogel Gryff teilgenommen und meine Jungs und ich machen regelmässig am Basler Rheinschwimmen mit. Wir lieben die Alpen und gehen gerne Ski fahren und wandern. Wir fühlen uns privilegiert, in dieser wunderschönen Stadt und in diesem Land zu leben.

Welche Rolle wird die Schweiz künftig für Novartis spielen?

In der Region Basel befindet sich Europas grösster Life-Sciences-Cluster. Die Region ist nach wie vor ein attraktiver Standort in Bezug auf Talent, Infrastruktur und andere Rahmenbedingungen. Wir bleiben der Schweiz verpflichtet, was sich nicht nur in unserer 250-jährigen Geschichte hier, sondern auch in unseren neuesten Investitionen zeigt. Jüngste Beispiele sind unsere neue hochmoderne RNA-Produktionsstätte in Schweizerhalle, das kürzlich wiedereröffnete und vollständig renovierte moderne Forschungsgebäude Banting 1, die neuen Labore für Radioligandentherapie und der Novartis Pavillon. Darüber hinaus haben wir eine Investition von rund CHF 100 Mio. in ein neues Zentrum für Biologika-Entwicklung auf dem Campus in Basel angekündigt. Ausserdem geben wir etwa die Hälfte unseres jährlichen globalen Budgets für Forschung und Entwicklung in der Schweiz aus.

Novartis setzt sich langfristig für die Schweiz ein und wir investieren hier weiterhin in unsere Zukunft.

Der Novartis Angestelltenverband (NAV) ist der unabhängige, unternehmensinterne Sozialpartner von Novartis. Mit den Delegierten in der Internen Personalvertretung (IPV) setzt er sich für die Interessen und Rechte unserer Mitglieder und der Mitarbeitenden ein. Kennen Sie uns und wenn ja, was denken Sie über den NAV? Übrigens kann jeder mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag von Novartis Mitglied werden. Der NAV würde Sie sehr gerne als Mitglied begrüßen.

Zunächst möchte ich dem NAV zu seinem 25-Jahr-Jubiläum ganz herzlich gratulieren. Der NAV und seine Delegierten in der Internen Personalvertretung spielen eine wertvolle und konstruktive Rolle bei der Wahrnehmung der Interessen der Mitarbeitenden im Dialog mit Novartis. Ich sehe den NAV als konstruktiven Partner, der unser gemeinsames Ziel teilt, den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens sicherzustellen, und die wichtige Perspektive unserer Mitarbeitenden auf der Suche nach der besten Art und Weise repräsentiert, unsere Verpflichtungen zu erfüllen.

Stabile und konstruktive Beziehungen zwischen Sozialpartnern sind entscheidend, da sie einen wichtigen Vorteil in der Schweiz darstellen. Zuletzt war ich persönlich an IPV-Konsultationssitzungen und an mehreren informellen Austauschen beteiligt. Ich schätze den kritischen und lösungsorientierten Dialog und freue mich darauf, diesen Austausch mit unseren Sozialpartnern fortzusetzen.

Ein grosses Dankeschön an unseren CEO, Vas Narasimhan, für seine Zeit für dieses Interview. Das wissen wir sehr zu schätzen.

Davide Lauditi

25 Jahre NAV – am Anfang stand die Novartis Fusion

Die Ankündigung der Fusion von Ciba und Sandoz am 7. März 1996 war gefühlsmässig, wie wenn sich die Katholiken mit den Protestanten vereinigt hätten. Diese Aussage eines Mitarbeiters im Regionaljournal am Tage der Ankündigung trifft wohl den Nagel auf den Kopf.



Hans Furer
Geschäftsführer Angestelltenvereinigung Region Basel (ARB) und früherer Geschäftsführer des VSAC.

VSAC: Hebamme für die Gründung des NAV

Als sich der Hausverband Sandoz, die Akademiker Vereinigung Sandoz, der Ciba Hausverband, die HTL-Absolventen Ciba und die Akademikervereinigung zum Verband Schweizerischer Angestelltenorganisationen der chemischen und pharmazeutischen Industrie Schweiz (VSAC) 1993 zusammenschlossen, um gemeinsam die Interessen dieser Branche zu vertreten und politischen Einfluss in Bern zu erlangen, war Novartis noch in weiter Ferne.

Die Initiative zum VSAC ging von einem kleinen Team aus, vor allem Alex Gasser, dem damaligen Präsidenten des Hausverbandes Sandoz. Obwohl der Angestelltenverband Roche in dieser Initiativgruppe vertreten war, verliessen diese Kollegen im letzten Moment das bereits vom Stapel gelaufene Schiff und wollten zur Überraschung aller nicht Mitglied des VSAC werden.

Wichtige Weichenstellungen

Für diesen neuen Verband suchte man einen Juristen/Rechtsanwalt, der sich für das Juristische, aber auch Organisatorische verantwortlich zeigte. Die Wahl fiel auf mich. So führte ich als Geschäftsführer den Verband zwischen

seiner Gründung 1993 bis 2006. In jenem Jahr fusionierte der VSAC mit dem weitaus grösseren VSAM (Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände der Maschinen und Elektroindustrie) zu Angestellte Schweiz und organisierte 27000 Angestellte (heute rund 13000).

Zu Beginn meines Mandats (1993) stellte ich fest, dass das kulturelle Verständnis innerhalb dieser fünf Verbände von Ciba und Sandoz ein unterschiedliches war. Die Akademiker fühlten sich als Akademiker, der Hausverband Sandoz fühlte sich besser aufgestellt als der Hausverband Ciba, die HTL-Absolventen betrachteten sich als eigene, abgeschlossene Gruppe. Die Kultur in den beiden Firmen war so unterschiedlich wie die eingangs erwähnte katholische und reformierte Kirchenpraxis. Immerhin glaubten beide an die Zukunft der Pharmazie!

Nach der Fusion zu Novartis: Wie weiter mit den Angestelltenverbänden

In den ersten Tagen der kommunizierten Fusion zu Novartis konnten sich die Mitarbeitenden beider Firmen nur die Augen reiben und sich schlicht nicht vorstellen, dass sie in Zukunft zusammenarbeiten und zusammengehen sollten.

Es ist bekannt, dass aus Befindlichkeitsgründen nicht immer alles «sauber» lief. Mitarbeitende der Sandoz legten den «Cibanesen» Steine in den Weg und umgekehrt.

Die gemeinsame Kultur entwickelte sich erst mit der Zeit und blickt man heute zurück, so kann man darüber lächeln.

Interessant ist die Beobachtung, dass die Kultur der einzelnen Verbände in einer ersten Phase unter dem Dach des VSAC eine differenzierte war. Nicht alle zogen am gleichen Strick, obwohl es schlussendlich um die gemeinsamen Interessen der Angestellten ging. So gab es in den Vorstandssitzungen Diskussionen um die Frage, wie man nun Verhandlungen mit den Firmen führen sollte oder welche Lohnerhöhung die richtige sei.

Angestellte contra Gewerkschaftsbund

Die grosse Konkurrenz der einzelnen Verbände waren trotz allem nicht die Partnerverbände innerhalb der Firma, sondern die übermächtige Gewerkschaft Unia (früher GTCP, in unserer damaligen Zeit hiess sie GBI (Gewerkschaft Bau und Holz). Dies war einst ein Grund, sich zu einem Dachverband zusammenzuschliessen, um damit den Gewerkschaften Paroli zu bieten. Diese haben den Hausverbänden und den Akademikervereinigungen stets vorgeworfen, sie seien Schwachstromgewerkschafter und abhängig von der Firma, weshalb sie sich nicht getrauten, eine klare Sprache zu sprechen. Die Angestellten andererseits betonten, dass ein Vertrauensverhältnis mit den Personalverantwortlichen und den Firmen bessere Resultate für die Angestellten ergäbe.

Diese Behauptungen kursieren zum Teil heute noch so, nur hat sich die Bedeutung der Gewerkschaften mit ihrem Ideal des Klassenkampfes relativiert. Ausserdem hatte die Unia stets auf die Medien als Sprachrohr gesetzt. Heute lesen noch die wenigsten die Zeitungen, was die Arbeit über diesen Kanal deutlich erschwert. Die Angestelltenverbände standen auf dem Boden der Sozialpartnerschaft, was bedeutet, dass Arbeitgebende (wir sagten immer: auch sie sind Angestellte und spielen nur die Rolle des Arbeitgebers) und Arbeitnehmende in demselben Boot sitzen, aber nicht immer in die gleiche Richtung rudern. Trotzdem bildet man eine Schicksalsgemeinschaft, die voneinander abhängig ist.

Der Paukenschlag zur Gründung des NAV

Der VSAC funktionierte schon seit fünf Jahren – und



funktionierte gut –, als an diesem 7. März die Meldung am Morgen früh aus dem Radio vernommen wurde: «Sandoz und Ciba-Geigy fusionieren zu Novartis.»

Das war deshalb wichtig, weil diese Meldung eine Wirkung hatte, wie wenn man mit einem Stock in einen Ameisenhaufen sticht. In diesem Moment rennen die Ameisen doppelt so schnell und versuchen sich so rasch wie möglich wieder zu organisieren und zu normalisieren.

Die Medien (damals noch viel präsenter als heute) nahmen Gewerkschaften (GBI) und den VSAC ins Visier und fragten sie, welche Forderungen sie denn stellen würden. Denn die neue Firma hatte angekündigt 10 000 Stellen weltweit abbauen zu wollen, davon 3000 in der Schweiz. Wie man heute weiss, gab es praktisch keine Entlassungen (ca. 50 pro Jahr), sondern frühzeitige Pensionierungen (in Wellen). Gleichzeitig wuchs die Firma, weil Novartis ein Erfolgsmodell war. Man benötigte qualifizierte Arbeitskräfte, so, dass viele, deren Stellen abgebaut wurden, innerhalb des Konzerns eine andere Stelle angeboten erhielten. Auch Roche wuchs und konnte von der Unsicherheit der Novartis Angestellten profitieren, welche dann die Stelle wechselten und zum Konkurrenten gingen.

Die Geschäftsleitung hatte wegen des geschätzten Stellenabbaus grosszügig finanzielle und personelle Mittel zu Verfügung gestellt, um Entlassungen abzufedern. Das war nicht uneigennützig, denn man konnte nicht die ganze Belegschaft verunsichern. Damit hätte man riskiert, dass viele die Flucht nach vorne ergriffen und die Firma verlassen hätten. Wie man bekanntlich weiss: Die Firma wird nicht von den Managern alleine getragen, sondern vor allem von motivierten Mitarbeitenden.

Forderungen des VSAC

Da die Angestellten dank dem VSAC, einem motivierten Vorstand, aber auch unterstützt von den Firmen selber in dieser unsicheren Zeit klare



Zeichen setzen wollten, einigte man sich auf folgende Forderungen:

1. Vorliegen eines grosszügigen Sozialplans
2. Einführung neuer individueller Arbeitszeitmodelle und insbesondere die aktive Förderung von Teilzeitarbeit und Arbeitszeitverkürzungen
3. grosszügige Unterstützung bei der Schaffung neuer Unternehmen und Arbeitsplätze (100-Millionen-Franken-Fonds von Novartis) in unserer Region
4. eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Wirtschaft (zum Beispiel Ablehnung der Gen-Schutz-Initiative)
5. Aufrechterhaltung und Ausbau der Sozialpartnerschaft (Schaffung eines Einheitsvertrages)

Neue Stelle für die Unterstützung der Angestelltenverbände

Eine Woche nach Bekanntgabe der Fusion beschloss der VSAC, eine neue 100%-Stelle zu schaffen mit dem Ziel, die Fusionsopfer (die Mitarbeitenden) im Bedarfsfall zu vertreten und zu unterstützen. Dafür wurde kurz darauf die Anwältin Dr. Agnes Dormann gewählt, welche die Stelle am 1. Juli 1996 antrat.

Sie blieb beim Verband während 1,5 Jahre (1.7.1996–31.12.1997). In ihrem Job wurde sie damals auch medial bekannt. Sie war Ansprechperson für die Angestellten und die (wenigen) Fusionsopfer.

Weil jedoch Novartis einen sehr grosszügigen Sozialplan hatte, es praktisch keine Entlassungen und wenige Problemfälle gab, verlagerte sich die Arbeit von Agnes Dormann in eine andere Richtung: Sie unterstützte die fünf Angestelltenverbände der Ciba und Sandoz. Es wurden unendlich viele Gespräche geführt. Agnes Dormann entwarf Statuten, leitete Versammlungen, um das grosse Ziel zu erreichen: nämlich die fünf Verbände zum Novartis Angestelltenverband (NAV) zusammenzuschliessen.

Dem Präsidenten des VSAC, Alex Gasser, ist ein Kränzchen zu winden, denn gerade er, der dem Hausverband Sandoz vorstand, ermöglichte es dank seiner konzilianten Art, die verschiedenen Interessen zusammenzuführen und die Gründung des Novartis Angestelltenverbandes zu ermöglichen. Er hatte unter anderem in Kathrin Amacker, der damaligen Finanzchefin, auch eine starke Frau zur Seite, welche viele Einwände, die kamen, entschärfen konnte. Sie wurde erst Präsidentin des NAV bei Ciba. Als

Kathrin für den Vorsitz der Personalvertretung Novartis gewählt wurde, übernahm Alex Gasser das Amt des Präsidenten NAV.

Kathrin Amacker wurde ausserdem Vizepräsidentin der Pensionskasse Novartis.

Die Gründung des Novartis Angestelltenverbandes 1998 wäre ohne den VSAC als Plattform, wo man sich gegenseitig kennen- und schätzen gelernt hatte, so nicht möglich gewesen.

Nach der Gründung des NAV kamen die Auslagerungen

Die Aufgabe von Agnes Dormann veränderte sich. Die Gründung von Novartis (1996) war mit einem dynamischen Prozess verbunden, der höchste Aufmerksamkeit erforderte.

So wurden aus dem Konzern Novartis beispielsweise Angestellte ausgegliedert, welche sich alsdann in der Ciba Spezialitätenchemie wiederfanden. Später wurde aus der Ciba Spezialitätenchemie die Firma Vantico, noch später Huntsman. Auch die Syngenta und später die DSM benötigten Unterstützung. Die Clariant war schon vor der Fusionsankündigung von der Sandoz ausgegliedert worden.

Für die Ciba Spezialitätenchemie arbeitete der frühere Personalleiter der Ciba-Geigy, Thomas Jakopp. Er war sehr innovativ und offen. Unsere Forderung nach einem Gesamtarbeitsvertrag im Sinne eines Einheitsvertrages wurde dort wohlwollend aufgenommen. Nach gefühlten 20 Verhandlungsrunden entstand das, was sich die Gewerkschaften und die Angestelltenverbände schon immer gewünscht hatten: einen Gesamtarbeitsvertrag für alle.

In der Novartis gibt es noch einen Gesamtarbeitsvertrag. Aufgrund der Umwälzungen hat er immer mehr an Bedeutung verloren. Novartis hat sich immer zum Konzept des Einzelarbeitsvertrages mit Reglementen, die zwar mit den Angestelltenverbänden diskutiert wurden, aber



einseitig von der Firma in Kraft gesetzt worden sind, bekannt.

Aber eben: In der Ciba Spezialitätenchemie ist der Einheitsvertrag gelungen und das war für die Angestellten ein sehr grosser Erfolg. Der VSAC war nicht der kleine Bruder der Unia respektive der GBI. Der VSAC verhandelte damals auf Augenhöhe mit der Gewerkschaft, die in Matthias Bohnert einen begabten und allseits anerkannten Verhandlungsführer hatten.

Durch das Wachstum der Novartis (und man darf Novartis als Erfolgsmodell werten, auch wenn die Firma aktuell nicht diese Dynamik zeigt, die für den Weltmarkt wichtig wäre) hat die Firma nicht nur mehr Personal aufgebaut, sondern mehr Internationalität. Es ist kein Zufall, dass man 1996 in der Stadt ausschliesslich Schweizerdeutsch sprach und Englisch zur Ausnahme gehörte. Heute ist es umgekehrt: Innerhalb und ausserhalb der Firma wird meist Englisch gesprochen.

Der NAV der Zukunft steht vor grossen Herausforderungen

Der Novartis Angestelltenverband konnte von dem Personalwachstum mitgliedermässig nicht in dem Sinne profitieren, wie man es sich wünschen würde.

Die aus allen Ländern kommenden Angestellten wissen nicht, wie lange sie in Basel arbeiten werden. Sie wissen, dass die Arbeitsbedingungen sehr gut sind und das soziale Klima sehr stabil. Auch das politische Klima in dieser Stadt ist professionell. Man interessiert sich vielleicht für Konzerte, Museumsausstellungen, die Basler Fasnacht oder das Rheinschwimmen.

Weshalb man in diesem Zustand des Friedens dem Novartis Angestelltenverband beitreten soll, ist nicht auf den ersten Blick ersichtlich. Diejenigen, welche über Verbandserfahrung verfügen, kennen den Wert der Sozialpartnerschaft



in diesem Land und insbesondere in der Region Nordwestschweiz.

Noch immer ist sowohl auf der Ebene der Angestelltenvertreter wie auf der Ebene der Arbeitgebervertreter viel Wohlwollen und Bereitschaft vorhanden, Themen ausdiskutieren und wertschätzende Lösungen auszuhandeln, die sowohl menschlich stimmen wie auch zum Konzept der Firma passen. Und wenn ich «aushandeln» als Begriff wähle, so gilt dies immer noch. Beide Seiten sind bereit, Kompromisse einzugehen. Dass die Sozialpartnerschaft gut funktioniert, ist gegenwärtig ein Fakt.

Die Zukunft ist ungewiss

Wie bei allem: Das gute Funktionieren ist nicht in Stein gemeisselt, sondern muss immer wieder neu erarbeitet werden. Wir sahen das deutlich beim Untergang der Credit Suisse. Das hängt einerseits von den Menschen ab, die nicht ewig in der Firma dieselben Funktionen haben und somit die Philosophie der guten Sozialpartnerschaft immer wieder weitergeben müssen. Wie wir von der Weltgeschichte her kennen, gibt es immer wieder Brüche. Mindestens in näherer Zukunft sind diese bei der Novartis zu vermeiden, denn was gut funktioniert, soll auch so bleiben. Davon profitieren die Angestellten und die Firma und es profitiert auch die Region Nordwestschweiz. Denken wir nur an die guten Steuerzahler für die Kantone Basel-Stadt und Basellandschaft.

Denn eines (um den Fokus etwas zu erweitern) muss gesagt werden: Ohne die beiden Unternehmen Roche und Novartis mit ihren guten Löhnen, guten Sozialversicherungen, guten Erträgen und guten Mitarbeitenden sowie guten Steuerzahlern kann die Region keine Spitzenleistungen im Bereich der Kultur, der Wirtschaft, der Infrastruktur, des Sports oder beispielsweise auch der Architektur oder der Universität erbringen. Damit das aber funktioniert, braucht es viele grosse und kleine Räder wie bei einer Maschine von Jean Tinguely: Und dazu gehört auch der Novartis Angestelltenverband. Man kann darüber diskutieren, ob der NAV ein grosses, ein mittleres oder ein kleines Rädchen ist. Ein bedeutendes ist er auf jeden Fall.



Sandoz im Lauf der Geschichte

1886 gegründet, war Sandoz ursprünglich in der Farbstoffproduktion tätig, bevor das Unternehmen während des Ersten Weltkriegs in die Pharmaforschung vorsties. Nach der Fusion mit Ciba-Geigy zu Novartis verschwand der Firmenname für kurze Zeit von der Bildfläche, bevor er 2003 für die Generikasparte von Novartis eingesetzt wurde. 20 Jahre später lebt der Firmenname wieder in voller Eigenständigkeit auf, auch wenn das neue Unternehmen nichts mit der alten Sandoz zu tun hat.



Von Goran Mijuk

Chefredaktor Novartis Live Magazin

Michael Mildner

Redaktor Novartis Live Magazin

Es war vor allem die günstige Lage ausserhalb der Stadt, die den Chemiker Alfred Kern und den Prokuristen Edouard Sandoz gegen Ende des 19. Jahrhunderts dazu veranlasste, ihre neu ge-

gründete Farbstofffirma – die Chemische Fabrik Kern & Sandoz – im Basler St.-Johann-Quartier anzusiedeln.

Doch nicht die unverbauten 11000 Quadratmeter auf der grünen Wiese, für die sie den Zuspruch erhielten, gaben den Ausschlag für den Entscheid, ins St. Johann zu ziehen. Es war vor allem die Bewilligung der Stadt Basel, die bei der Farbstoffproduktion anfallenden Abfälle rasch und unentgeltlich im Rhein zu entsorgen.

Das Firmengelände «liegt weitab einer Verkehrsstrasse und wird daher Wohnungen und einer Vergrösserung der Stadt nicht im Wege ... sein», heisst es im Gutachten des damaligen Kantonschemikers Carl Bulacher. Dieser hielt zudem fest, dass der Rhein «für die flüssigen und festen Abgänge eben doch der beste Beseitiger» sei.

Auch andere Unternehmen hatten sich diese laxen Art bei der Abfallentsorgung zunutze gemacht. Im St. Johann waren bereits die Häutehandlung Gebrüder Bloch & Cie., die chemische Fabrik Durand & Huguenin sowie das städtische Gaswerk angesiedelt. Und auch auf der anderen Rheinseite herrschte seit Mitte des 19. Jahrhunderts industrieller Hochbetrieb.



Starker Anfang

Anstoss zu dieser Entwicklung gab die 1865 durch einen britischen Chemiker erfolgte Entdeckung der Anilinfarben, die einen regelrechten Boom nach sich zog. Zunächst in England, dann in Deutschland und Frankreich, wurden danach auch in Basel neue Farben aus Steinkohlenteer entwickelt.

Sandoz Areal Gesamtansicht 1930

Einer der innovativsten Chemiker war der aus Bülach stammende Alfred Kern, der zunächst für verschiedene Firmen arbeitete, bis er sich 1886 mit Edouard Sandoz zusamm tat, um auf eigene Faust neue Farben zu entwickeln, darunter auch das im Markt bereits erfolgreich etablierte Alizarin, einen roten Farbstoff, der früher aus Krapp gewonnen wurde.

Die Anfänge waren aber dennoch bescheiden. Bei der Gründung der Kollektivgesellschaft bestand das Unternehmen zunächst aus einem Bürogebäude mit einem angebauten Laboratorium, drei zusammenhängenden Shedbau-Produktionslokalen und einem Kesselhaus mit einer Dampfmaschine.

Dank der Entwicklung von Alizarin konnte die Chemische Fabrik Kern & Sandoz – anders als die meisten Basler Chemiebetriebe der ersten Stunde – aber schon bald ein dynamisches Wachstum verzeichnen. «Colossal, noch nie dagewesen, fabelhaft, pyramidal» schrieb Edouard Sandoz drei Jahre nach der Gründung über die starke Umsatzentwicklung.

Kern arbeitete mit grossem Erfolg. In kurzer Zeit entwickelte er mit seiner kleinen Mannschaft bestehend aus weniger als einem Dutzend Chemikern eine Reihe neuer Farben, darunter ein Pflaumenblau, das sich im Markt erfolgreich durchsetzen konnte. Innerhalb nur weniger Jahre konnte das Unternehmen über 20 neue Farben entwickeln.

Der frühe Erfolg schien jedoch gefährdet. 1893, mit nur 42 Jahren, starb Kern an einem Herzleiden. Und auch Edouard Sandoz musste kurze Zeit später aus gesundheitlichen Gründen aus dem Unternehmen ausscheiden, das später in eine Aktiengesellschaft umgewandelt wurde und von 1936 bis 1996 unter dem Namen Sandoz firmierte.

Das Unternehmen hatte aber Glück im Unglück. Denn mit Robert Gnehm konnte Sandoz kurz nach dem Ausscheiden der Gründer einen wichtigen Akademiker und Geschäftsmann gewinnen, der die Zukunft des Unternehmens entscheidend mitprägen sollte, indem er die Firma verstärkt auf die Pharmazie ausrichtete und wichtige Talente an Bord holte.



Fabrikareal 1920/21

Take-off auf dem St.-Johann-Areal

In der Zwischenzeit brummte das Geschäft mit den Farbstoffen aber weiter und das Firmengelände auf dem St. Johann nahm immer konkretere Formen an. Zehn Jahre nach der Gründung war das Areal auf eine Fläche von über 63000 Quadratmeter angewachsen. Aber schön war es hier bei Weitem nicht.

Die noch ungeteerten Arealstrassen waren – laut einem Augenzeugenbericht – bei schönem Wetter

staubig und bei Regenwetter fast nicht zu begehen: «Die vielen Fuhrwerke, die täglich Eis, Kohlen und sonstige Lasten brachten, verwandelten die Strassen in Morast. Ohne

Holzschuhe wäre man kaum durchgekommen, und so lief ungefähr jedermann, der mit dem Betrieb zu tun hatte, das ganze Jahr in Holzschuhen umher.»

Doch der Erste Weltkrieg sollte diesen Umstand nachhaltig ändern. Mit dem Wegfall der übermächtigen deutschen Konkurrenz wurden die Basler Chemieunternehmen gleichsam über Nacht zum wichtigsten Farbstofflieferanten der englischen Textilindustrie, des Branchenführers jener Zeit.

Das Geschäft brummte. Betrag der Umsatz der «Chemischen Fabrik vormals Sandoz», wie das Unternehmen zu diesem Zeitpunkt hiess, 1914 noch 6 Millionen Schweizer Franken, schnellte dieser 1916 bereits auf 29,5 Millionen hoch, um 1918 dann auf 37 Millionen Franken anzusteigen. Damit gehörte Sandoz zu den erfolgreichsten Firmen in der Schweiz.

Dank des starken Geschäftsgangs setzte während des Ersten Weltkriegs im St.-Johann-Areal auch eine tiefgreifende Modernisierung ein, die über die 1920er- bis in die 1930er-Jahre hinein dauerte: Die alten Shedbauten wichen mehrstöckigen Fabrikationslokalen, in denen erstmals die vertikale Arbeitsweise zur Anwendung kam.

Aufbau des Pharmageschäfts

Während die Farbstoffproduktion auf Hochtouren lief, fing das Unternehmen auch früh an, seine Fühler in den Pharmabereich auszustrecken. Während man sich zunächst darauf beschränkte, Nachahmerprodukte auf den Markt zu bringen, entschied sich Sandoz noch während des Ersten Weltkriegs, eine eigene Forschungsabteilung aufzubauen.

Auf Anraten von Robert Gnehm heuerte das Unternehmen den ETH-Wissenschaftler Arthur Stoll an, dem es bereits nach wenigen Jahren gelang, ein erstes Medikament zu entwickeln. Das aus dem Mutterkorn gewonnene Gynergen® war das erste einer Reihe wichtiger Produkte, die dem Unternehmen erlaubten, im Pharmamarkt Fuss zu fassen.

Obschon Sandoz in kurzer Zeit mehrere Medikamente auf den Markt bringen konnte, blieb das Management zunächst skeptisch. An der Verwaltungsratssitzung vom 12. Mai 1922 bemerkte Verwaltungsrat Albert His-Veillon, man könne zwar «bereits mehrere sehr gute Spezialpräparate im Handel» verkaufen, habe aber «noch keine Kassenartikel» aufzuweisen. Konsequenterweise forderte er, dass Stoll und seine Mitarbeiter «ihre Aufmerksamkeit nun auch der Bearbeitung solch wirtschaftlicher Produkte schenken».

Dies sollte nur wenig später gelingen. Nicht nur konnte Gynergen den Jahresumsatz auf fast eine Million Franken hochschrauben. Mit Calcium-Sandoz

verfügte die Firma ab 1927 über den erhofften Verkaufsschlager. Bereits 1929 wuchs das zur Behandlung von Kalziummangel eingesetzte Präparat zum umsatzstärksten pharmazeutischen Produkt und stellte das Gros des Pharmaumsatzes dar.

LSD und Antibiotika

Dieser Erfolg gab der noch kleinen Abteilung Aufwind und beflügelte die Forscher. Darunter auch den von Stoll eingestellten Albert Hoffmann, der in kurzer Zeit einige neue Therapien entwickeln konnte. Wie Stoll zuvor arbeitete Hoffmann ebenfalls mit dem Mutterkornpilz und entdeckte dabei per Zufall die halluzinogene Wirkung dieses Naturstoffs.

Später unter der Bezeichnung LSD weltweit bekannt, wurde das Molekül zunächst in Versuchsstudien bei mentalen Störungen eingesetzt. Doch die in den 1960er-Jahren einsetzende Hippiebewegung mit ihrem Wunsch nach gesellschaftlicher und geistiger Transzendenz brachte den Wirkstoff, der zur Partydroge schlechthin wurde, in Verruf.

LSD wurde verboten und die klinische Forschung eingestellt, um erst in der jüngsten Gegenwart wieder aufgenommen zu werden. Sandoz, die das Produkt nie vermarktete, war froh, den Imageschaden so gering wie möglich zu halten. Doch trotz des Skandals rund um LSD war die Entdeckung des Moleküls ein Meilenstein der Medizin, eröffnete sie doch den Weg in die Erforschung der Psychopharmaka.

Der Aufwind im Forschungsbereich motivierte Sandoz dazu, auch durch Übernahmen zu wachsen. So diversifizierte das Unternehmen 1963 mit dem Kauf der Biochemie GmbH im österreichischen Kundl in das Antibiotikageschäft. Diese Akquisition zahlte sich aus, denn Sandoz avancierte damit zum weltweit grössten Anbieter von Penicillin und Cephalosporinen.

Das Unternehmen verlagerte in den folgenden Jahren seine gesamten Fermentationsaktivitäten in das Werk in Kundl und begründete aufbauend auf diesem Fachwissen im Gebiet der Antibiotika später auch seinen Einstieg in das Geschäft mit Generika, was schliesslich dazu führen sollte, dass der Firmenname Sandoz nach der Gründung von Novartis erneut auflebte.

Boomjahre der Baukultur

Während die Chemieaktivitäten weiterhin stark waren, wuchs die Pharmasperte während dieser Zeit zum grössten Unternehmensbereich der Sandoz an. Zwischen 1950 und 1969 stieg der Konzernumsatz von 278 Millionen auf 2,5 Milliarden Schweizer Franken.

Das Erscheinungsbild des Werks St. Johann veränderte sich in diesen Jahren ebenfalls grundlegend und in rasantem Tempo: Das Areal wurde arrondiert, noch unbenutzte Parzellen wurden bebaut, alte Gebäude abgebrochen und durch moderne Hochbauten ersetzt.

War bis 1956 mit einem Aufwand in der Grössenordnung von 20 Millionen Schweizer Franken pro Jahr nur das Nötigste gebaut worden, so verdoppelten sich 1960 die Bauinvestitionen und stiegen 1965 sogar auf 80 Millionen Franken an. Neue Büro- und Laborgebäude wurden hochgezogen wie zum Beispiel das 77 Meter hohe 503.

Auch ein neues Personalrestaurant entstand, wo man noch heute das Firmenlogo an der Eingangstür entdecken kann – eines der letzten Überbleibsel der alten Sandoz auf dem Areal. 1969 übernahm Sandoz schliesslich den benachbarten Farbenhersteller Durand & Huguenin, und der damit einhergehende Flächenzuwachs von etwa 29 000 Quadratmetern rundete das St.-Johann-Areal auf nützliche Weise ab.

Ende und Beginn einer neuen Ära

Mit den ab 1973 auftretenden Ölkrisen endete die lange Periode des Wirtschaftsbooms; sie wich einer Ökonomie, die viel kürzeren Auf- und Abschwüngen unterworfen war. Diese führte nicht nur zu einem Stillstand bei der Bauentwicklung auf dem St. Johann. Auch wirtschaftlich nahm der Druck immer stärker zu.

Im Zuge der Öffnung der asiatischen Märkte und der Verlagerung der Chemieproduktion nach China und in andere Staaten Asiens kam die klassische Farbstoffproduktion immer weiter unter die Räder. Und auch die Spezialchemie litt zusehends unter dem Preisdruck, sodass sich Sandoz und Ciba-Geigy 1996 zur Fusion entschieden.

Novartis trennte sich nicht nur von den angestammten Firmennamen und demontierte die stolzen Logos vom Dach ihrer Hochhäuser, sondern entledigte sich nach und nach ihres Chemiegeschäfts. Novartis fokussierte ihre Aktivitäten auf den aufstrebenden Life-Sciences-Markt und wagte sich in neue Geschäftsfelder vor.

Auch das St.-Johann-Areal wurde rundum erneuert: Um die Jahrtausendwende erstellte das Unternehmen einen Masterplan zur Entwicklung eines «Campus des Wissens». Nun entstanden über ein Dutzend neue Gebäude, die entlang der neu angelegten Fabrikstrasse den Zukunftsanspruch des Unternehmens widerspiegeln sollten.

Architekten wie Frank Gehry und Adolf Krischanitz entwickelten neue Büro- und Laborgebäude, in denen innovative Therapieformen entwickelt werden, darunter Gentherapien, nuklearmedizinische Anwendungen sowie Medikamente auf RNA-Basis, einer Technologie, die während der Coronapandemie ihren Durchbruch erlebte.

Alter Name, neues Geschäft

Um die Jahrtausendwende war aber auch die Nachfrage nach Generika hoch. Der Markt für sie kam in den 1980er-Jahren mit Inkrafttreten des Hatch-Waxman Acts in den Vereinigten Staaten 1984 in Fahrt, der der FDA die Möglichkeit gab, generische Medikamente zuzulassen. Vor allem ab den 1990er-Jahren wuchs der Markt im zweistelligen Bereich, was viele Firmen dazu veranlasste, verstärkt in den Generikamarkt zu investieren.

Sowohl Sandoz wie Ciba-Geigy hatten bereits in den Jahren vor der Fusion Aktivitäten im Generikabereich unterhalten. Zur Sandoz gehörte die erwähnte Biochemie AG in Österreich, während Ciba-Geigy in den USA die Generikaherstellerin Geneva Pharmaceuticals betrieb. Nach der Fusion 1996 wurden die Generikaaktivitäten als Teil von Novartis Generics in Kundl zentriert und umfassten Firmen wie Rolab und Multipharma.

Vor diesem Hintergrund übernahm Novartis nach der Gründung mehrere Generikahersteller, darunter die deutsche Grandis-Gruppe, die US-Firma Apothecon, die argentinische Labinca sowie das europäische Generikageschäft der BASF. Kurz darauf folgte die Übernahme der slowenischen Lek.

Daniel Vasella erklärte zum Zeitpunkt der Fusion: «Ich sehe keinen Grund, warum sich das Wachstum der Generika deutlich verlangsamten sollte. Es handelt sich um eine Branche, die unter den Vorzeichen der Kostendämpfung im Gesundheitswesen, die ein weltweites Phänomen ist, weiterhin eine sehr wichtige Rolle spielen wird. Sie wächst an sich schneller als der Markt für Markenmedikamente.»

Um die gesamten Aktivitäten besser zu steuern und unter ein einheitliches Dach zu bringen, fasste Novartis 2003 seine Generikaaktivitäten zusammen und liess bei dieser Gelegenheit den Firmennamen Sandoz wieder auferstehen.

Danach folgten weitere Übernahmen, darunter Hexal, Eon Labs, EBEWE Pharma, Oriol Therapeutics und Fougera Pharmaceuticals. Sandoz gehörte damals auch zu den Ersten, die sich in den Bereich der Biosimilars vorwagten, und erhielt 2006 als erstes Unternehmen die Zulassung für ein Biosimilar in den USA und Europa.

Eigenständige Zukunft

In den darauffolgenden Jahren wuchs das Geschäft mit Nachahmerprodukten stark, Sandoz konnte mit ihrem Portfolio einen gewichtigen Teil zur Strategie beitragen und Millionen von Menschen Zugang zu günstigen und qualitativ hochstehenden Medikamenten verschaffen.

Doch mit der Konzentration und der Beschleunigung der Fokussierungsstrategie unter Verwaltungsratspräsident Jörg Reinhardt passte Sandoz immer weniger zu Novartis, die sich seit 2013 ganz der Entwicklung innovativer Therapien verschrieben hat.

Nach dem Verkauf von Unternehmensteilen wie dem Tiergesundheits- und dem Impfstoffgeschäft sowie dem Spin-off der ehemaligen Augenheilkunde-Division Alcon kam der Verwaltungsrat von Novartis 2022 zum Schluss, sich auch von Sandoz zu trennen und das Unternehmen separat an der Schweizer Börse zu kotieren.

«Sandoz verfügt über ein starkes Generika- und Biosimilars-Portfolio und dürfte als eigenständiger Konzern besser in der Lage sein, seine weltweit führende Marktposition aus eigener Kraft auszubauen», erklärte Jörg Reinhardt an der Generalversammlung von Novartis im März 2023.

Zudem, so Reinhardt, dürfte Sandoz als eigenständiges Unternehmen auch davon profitieren, dass es künftig Kapital und Arbeitskräfte prioritär für seine eigenen strategischen Bedürfnisse einsetzen kann. «Wie bei unserer ehemaligen Augenheilmitteldivision Alcon, die ihren Marktwert seit 2019 als unabhängiges Unternehmen steigern konnte, erwarten wir auch von Sandoz langfristig steigende Aktionärsrenditen.»

Die Zeichen für eine solche Entwicklung stehen gut: Heute umfasst das Portfolio von Sandoz rund 1000 Moleküle, die ein breites Spektrum von Therapiegebieten abdecken. Zudem erreichte das Unternehmen mit rund 20 000 Mitarbeitenden 2022 einen Umsatz von 9,2 Milliarden Dollar.

Noch beeindruckender ist die Zahl der jährlich erreichten Patientinnen und Patienten: rund 500 Millionen Menschen weltweit – ein starkes Fundament für die Zukunft. Adolf Kern und Edouard Sandoz hätten diese Einschätzung sicher geteilt. Denn so kann auch ihr Erbe in Zukunft weiterleben und an den Erfolg anknüpfen, den sie vor über 100 Jahren auf der grünen Wiese begründet haben – auch wenn das heutige Unternehmen nichts mit der ursprünglichen Sandoz zu tun hat.



Sandoz/Holzkirchen – (Novartis)

Damals war wirklich vieles anders!



Alex Gasser
NAV Ehrenpräsident

Freitag, 1. März 1974 – ein kurioser Einstieg

Nach acht Jahren Spedition, verbunden mit viel Arbeit und bescheidenem Lohn, suchte ich eine neue Stelle. Damals war das eine ganz einfache Sache. Ich meldete mich beim Kaufmännischen Verein und trug meine Vorstellungen vor.

Jetzt hiess es abwarten. Doch bereits nach einer Woche flatterten die ersten Bewerbungen ins Haus. Sie haben richtig gelesen. Die Firmen bewarben sich um Mitarbeitende! Es waren gegen dreissig Bewerbungen. Ich entschied mich für Sandoz, weil mein Schwiegervater dort arbeitete. Das Vorstellungsgespräch schien eine reine Formsache zu sein. Wir einigten uns schnell über Lohn und Arbeitsbeginn. «Die Abteilung sowie den Chef und die Mitarbeitenden können Sie dann am ersten Arbeitstag am ersten März kennenlernen.»

Am ersten März zeichnete sich die Geburt unserer Tochter ab. Also rief ich bei der Personalabteilung an. «Kein Problem, Herr Gasser, bei einer Geburt haben Sie einen Tag frei. Dann kommen Sie eben am Montag.»

Am Montag schritt ich dann durch die grosse Türe beim Bau 200 und wollte zielstrebig zum ersten Stock hochsteigen.

«Halt, wohin wollen Sie?», herrschte eine Stimme vom grossen Pult her und ein Portier winkte mich zu sich. Ich erklärte ihm, dass heute mein erster Arbeitstag sei.

«Name, Vorname», lautete der nächste Befehl.

«Aha, Sie hätten am Freitag beginnen müssen ...»

Leicht genervt erklärte ich ihm, dass eben unsere Tochter zur Welt gekommen war und ich daher erst am Montag beginnen musste.»

«Gut, Sie gehen jetzt zur Kasse und kommen dann wieder zu mir.»

Ich eilte zum beschriebenen Gebäude und betrat die Schalterhalle, wo mich ein gross gewachsener Mann nach meinem Begehren fragte. Dann blätterte er in einem Ordner und sagte: «Aha, Sie hätten am Freitag



© Firmenarchiv Novartis, SA_FOT 3.28.049



beginnen müssen...» Weiter kam er nicht, denn ich brauste auf und wiederholte, warum ich am Freitag nicht hätte kommen müssen.

Blick auf die Fabrikstrasse mit dem Verwaltungsgebäude (links im Bild)

«Schon gut, beruhigen Sie sich. Sie hätten am Freitag beginnen sollen...» Und, als er meine Gesichtszüge sah, hob er beschwichtigend beide Hände.

«Genau, am Freitag, an Ihrem ersten Arbeitstag, kam Ihre Tochter zur Welt.» Dann griff er wortlos in die Geldschublade und legte mir drei Hunderternoten hin. «Das erhalten alle Mitarbeitenden beim ersten Kind.» Ich war erschlagen, stammelte etwas von Entschuldigung. Doch der Kassier lachte und verlangte noch eine Unterschrift.

Herzlich willkommen bei Sandoz! Ein diskriminierender Film!

Noch in der gleichen Woche fand der Willkommenstag für Neueintretende statt. Mit dem elektrischen Bähnchen wurden wir durch das Areal gefahren. Damals beherrschten die Farbstoffproduktionsgebäude das Gelände. Zum Abschluss gab es im Auditorium im Bau 503 einen Film zur Geschichte von Sandoz. Dann kam die Szene, wo eine junge hübsche Frau einen Lift bestieg und ein ebenso junger Mann leider zu spät kam. Doch dieser eilte die Treppe hoch und als sich die Lifttür öffnete, stieg eine kleine, mollige Frau mit Perücke aus dem Lift. Der Mann machte einen verdutzten Eindruck.

Der Saal lachte – ich schüttelte den Kopf ob der diskriminierenden Szene. Nach dem Mittagessen schrieb ich der Personalabteilung eine Notiz, in der ich mich über diese Szene beschwerte. Vermutlich hatten Sie zum ersten Mal keine Freude an mir. Doch der Film wurde abgesetzt.

Sandoz, eine soziale Firma für die internen Vereine

Die internen Vereine wurden durch die Personaladministration getragen. Keiner der Vereine brauchte einen Mitgliederkassier. Bei René Baumgartner liefen die Fäden zusammen. Wer ein neues Mitglied geworben hatte, der meldete es der Personaladministration und hinter der Personalakte wurde «ein Ritter» gesetzt. Zum Beispiel «Sportclub und der Name der Sektion», oder «Tennisclub»,



Wander-Sandoz: Ovomaltine Sortiment, 1991

oder «Hausverband.» Der Jahresbeitrag wurde vom Lohnkonto direkt abgezogen und dem Mitarbeiterkonto des jeweiligen Vereins überwiesen.

Mutationen wurden automatisch bei allen Vereinen übernommen. Hatte ein Verein einen internen Aussand, dann verlangte er in der Administration einen Satz Etiketten und brachte diesen zusammen mit den Unterlagen zur internen Poststelle. Fertig, null Aufwand.

Durch die Fusion ordneten die neuen Verantwortlichen (ex CIGY) an, dass diese für sie unbekanntes Dienstleistungen per sofort aufgehoben wurden. «Wir wollen die Vereinsleben von der Firma trennen», hiess es. Die internen Sandoz-Vereine kamen gewaltig ins Schleudern, musste doch jeder eine eigene Personal- und Finanzstruktur aufbauen. Die internen Konti mussten aufgelöst und entweder auf ein Post- oder Bankkonto überwiesen werden. Ein Mahnungswesen musste aufgebaut werden. Zusammengezählt mussten viel mehr Funktionäre gesucht werden. Novartis war in dieser Hinsicht unsozial geworden.

Die interne Verkaufsstelle «s'Sandoz Lädeli»

Werner Lüthi war ein umsichtiger Verkaufsleiter. Selten verliess ihn die Fassung, selten verrutschte ihm das Toupet. Werni war ein Meister seines Faches. In den 60er und Anfang 70er-Jahren durfte man ab Prokurist die Sandoz eigenen Produkte gratis beziehen. So auch die Produkte von Wander AG in Bern. Werner Lüthi fiel eines Tages auf, dass sich der Umsatz von Ovomaltine mehr als verdreifachte. Es war aber nicht ein einziger Charchierter, sondern ein eingeschworener Kreis, der einen lukrativen Handel aufzog. Die gratis bezogenen Ovomaltine-Büchsen fanden im oberen Baselbiet guten Absatz und waren für die Herren ein netter Nebenverdienst. Typisch für jene Zeit war, dass man die Schuldigen ermahnte und die Vergünstigungen für alle abschaffte.

«Dr Sandoz Oobe 1981» – zum Letzten

In regelmässigen Abständen führte der Sportclub den «Sandoz Oobe» durch. Der Abend fand in der grossen MUBA-Halle statt und das Programm bestand ausschliesslich aus «Rahmestückli» aus eigenem Boden. Die künstlerische Equipe um Ernst Emmenegger und René Baumgartner bot bestes Kabarett. Vor allem René war ein begnadeter Schauspieler, der in jungen Jahren die Schau-

spielschule von Theres Giehse besucht hatte. Das Organisatorische lag dann in den Händen des Sportclubpräsidenten mit seinem Vorstand. Ein solcher Abend fiel in meine Präsidialzeit. Wir waren mitten in den Vorbereitungen, als Marc Moret die Firma durch McKinsey durchrütteln liess. Ziel war es, den Personalbestand zu reduzieren. Es war ein Kampf auf Biegen und Brechen, und in jeder Abteilung versuchte man zu beweisen, dass alle Mitarbeitenden notwendig waren. In meiner Logistikabteilung hatten wir das Glück, dass wir eine Mitarbeiterin frühzeitig in den Ruhestand versetzen konnten.

Es traf leider auch Leute, die in den letzten Jahren tragende Rollen gespielt hatten. So kam es, dass die künstlerische Gruppe das Handtuch warf. «Wir können doch nicht auf der Bühne die Clowns spielen, wenn viele unserer Kameraden die Stelle verlieren.»

Das sind dann die einsamen Stunden eines Präsidenten! Mit einem mulmigen Gefühl trabte ich bei Herrn Gygax, dem Chefjuristen, an und legte die Problematik vor. Dieser hörte zu, nickte ein paar Mal verständnisvoll und sagte dann: «Herr Gasser, Sie als Präsident des Sportclubs entscheiden, ob der Abend durchgeführt wird oder nicht», und er präzisierte: «Falls Sie ihn absagen, dann bezahlen wir Konventionalstrafen, wenn Sie aber einen etwas anderen Sandoz Oobe durchführen können, dann übernehmen wir alle Kosten.»

Vorsicht, mahnte mich eine innere Stimme. Du bist ja erst seit Kurzem Abteilungsleiter und der Prokurist ist ja dein Ziel. So sagte ich entschlossen: «Herr Gygax, wir ziehen den Abend durch. Ich werde Ihnen nächste Woche das Programm mit einer Kostenschätzung vorlegen.»

Wir engagierten einen Conférencier, mit dem wir die Künstler zusammenstellten. Der MUBA-Saal war bis auf den letzten Platz besetzt. Die Leute verstanden



© Firmenarchiv Novartis, SA_FOT 038 S029A

die Situation und genossen die verschiedenen Darbietungen, voran die feurige Nella Martinetti. Erstaunlich war dann die Berichterstattung in der Sandoz Gazette. Kurt Rolf Ronner (krr) lobte den Abend und die Organisatoren, die schwierigen Entscheide vorher ignorierte er, was für alle stimmte. Es war der 18. «Sandoz-Oobe» – und der letzte.

Nach McKinsey folgte bald die Divisionalisierung und wenige Jahre später die Fusion zu Novartis.



© Firmenarchiv Novartis, SA_FOT 038 S029B

Sandoz Oobe MY FAIR LADY – nach Basler Art –
Regie: René Baumgartner

Neues Verkehrsregime in der Campus-Vorfahrt

Veränderte Mobilitätsgewohnheiten, die Anbindung neuer Wege und nicht zuletzt gestiegene Sicherheitsbedürfnisse im Strassenverkehr haben zu einer Überdenkung der Gestaltung der Campus-Vorfahrt und zur Etablierung eines neuen Verkehrsregimes geführt.



Reto Gisiger
Architekt und
Projektmanager
Novartis REFS

Schon wieder ein Umbau der Campus Vorfahrt, wird der eine oder andere gedacht haben, als im Mai 2022 rotweisse Bauabschränkungen in der Vorfahrt aufgestellt wurden, Personen in gelben Westen die ankommenden Menschen empfangen und das Zepter der Verkehrsregelung übernahmen und die Bagger auffuhren. Tatsächlich liegt die Fertigstellung des Campus Haupteinganges mit dem Porten-Gebäude und der zugehörigen Tiefgarage, welche vom Architekten Marco Serra entworfen wurden, mit der Gestaltung des Park Süd von Günther Vogt Landschaftsarchitekten und der prägnanten Kunstwerkinstallation «Wellenbrecher» vom Bildhauer Ulrich Rückriem, um nur die wesentlichsten Elemente zu nennen, noch nicht lange zurück. Doch seit der Eröffnung des Parks im Jahre 2007 und der Inbetriebnahme der Vorfahrt zum Campus hat sich das Mobilitätsverhalten der Gesellschaft verändert, sodass die Funktionalität der Anlage in gewissen Bereichen nicht mehr genügte. Namentlich das Aus- und Einsteigen von Personen, welche privat mit dem Wagen zum Campus gebracht oder von dort abgeholt werden, führte immer wieder zu unübersichtlichen Situationen auf dem Vorplatz.

Auch die verhältnismässig vielen Falschfahrer, welche mit grossen Lieferwagen und 40-t-Sattelschleppern fehlgeleitet durch veraltete Navigationsgeräte, den ehemaligen Hafen St.Johann suchend, irrtümlich in die Vorfahrt fuhren, wurden mehr und mehr zum Problem. Auf sich alleine gestellt, wendeten die Chauffeure ihre schweren Gefährte auf dem engen Raum, wobei nicht selten die Novartis Infrastruktur zu Schaden kam. Beleuchtungsmasten wurden umgefahren, Infotafeln und Platzmobiliar ramponiert, in einer Häufigkeit, in der die Unterhaltsorganisationen kaum nachkamen mit Ersetzen und Reparieren. Auch war der spezielle Fahrbelag mit den grossen Kieselsteinen den Belastungen von im Stand drehenden Lastwagenreifen nicht gewachsen. Ganze Steine wurden aus dem Belag gerissen und nach nicht allzu langer Zeit war der an sich schöne «Honig-Asphalt» zum Flickenteppich verkommen. Darüber hinaus stellten die teilweise abenteuerlichen Wendemanöver der Trucks auch ein veritables Sicherheitsrisiko für die auf dem Platz kreuzenden Fussgänger und Velofahrer dar.

Lösungsfindung nicht einfach

Insbesondere die verkehrstechnischen Sicherheitsbedenken haben schliesslich die Novartis Verantwortlichen dazu bewogen, ein Projekt zu starten, die bestehende Vorplatzgestaltung zu überdenken und ein angepasstes Verkehrsregime zu etablieren.

Die Neukonzeption war von Anfang an ein schwieriges Unterfangen. Einerseits ist die zur Verfügung stehende Fläche zwischen der Kreuzung Voltastrasse und dem Eingangsgebäude limitiert und bildet bereits an sich ein räumliches Nadelöhr, in welchem an einem normalen Arbeitstag rund 10000 Bewegungen stattfinden und bis zu 1000 PKWs in die Tiefgarage ein- und ausfahren. Andererseits galt es, neben den eigenen Sicherheitsansprüchen auch eine Vielzahl von Auflagen von Ämtern, Blaulicht-Organisationen und der Nachbarschaft zu berücksichtigen. Und schliesslich musste die Neukonzeption auch realisierbar sein während des laufenden Campus Betriebs, was angesichts des herrschenden Verkehrsdrucks eine logistische Herausforderung darstellte. Alles in allem fühlte sich die aufgabenstellung zu Beginn für die Verkehrsplaner und Gestalter als schier unlösbar an.

Tatsächlich musste denn auch für die nun etablierte Lösung zusätzlich Raum gewonnen bzw. genommen werden. Neu wurde eine befestigte Wendeschleife eingerichtet, welche Richtung Westen die Ausfahrtrampe der Tiefgarage umrundet, wodurch sich ein Rangieren von PKWs und LKWs auf der Hauptverkehrsachse künftig erübrigt.

In dieser Wendeschleife ist auch die neue «Drop-off and Pick-up»-Zone eingerichtet. Hier können Private ihre Partner in sicherem Bereich aus- und einsteigen lassen. Im gleichen Bereich befinden sich neu auch die Taxi-Standplätze, de-

ren Fahrgäste sollen in Zukunft auch in diesem Bereich ein- und ausgeladen werden. Ein neuer Weg führt von dieser Zone direkt durch das angrenzende Wäldchen auf den Campus und die Fabrikstrasse.

Personen, welche zum Eingangsgebäude müssen, um sich anzumelden, nehmen die Fussgängerabkürzung welche von der Drop-off-Zone direkt auf den neuen Platz und zum Gebäude führt.

Der zusätzliche Landverbrauch konnte teilweise auf der Hauptverkehrsachse kompensiert werden. Die harte, steinige Szenerie mit der Kunstinstitution «Wellenbrecher» im Zentrum wurde durch eine grosszügige Grüninsel mit Baumbestand abgelöst. Dadurch wurde der bisher vorhandenen, starken Zäsur entgegengewirkt, welche den Park räumlich in zwei Teile links und rechts der Fabrikstrasse geteilt hat. Heute ist der Übergang von links nach rechts smarter gestaltet und man erlebt den Zugang zum Campus eher als ein Durchschreiten einer zusammenhängenden Parkanlage.

Mit den neuen Grüninseln wurden die Fahrbahnbereiche für den rollenden Verkehr verkleinert und eine eindeutige Entflechtung des Fussgängerstroms erreicht.

Die Kunstwerkinstallation «Wellenbrecher» von Ulrich Rückriem ist neu im Park Nord eingerichtet und lädt dort Besucher zum Verweilen ein, mit herrlichem Blick auf den Rhein, das Dreiländereck, die Vogesen und den Schwarzwald.



Prunkstück Terrasse

Bisher hatte der spezielle «Honig-Asphalt» den Übergang vom städtischen Strassenbelag auf den Campus Belag mit der White-Moncini-Pflasterung besorgt. Wie bereits beschrieben ist dieser Belag dem Schwerverkehr nicht gewachsen und musste auf dem Vorplatz durch eine Alternative ersetzt werden. Mit dem Entfallen der steinigen Vorplatzsituation musste auch die Materialisierung des Bodenbelags rund um den Eingangspavillon neu definiert werden. Man hat sich zur Bildung einer Terrassensituation entschieden. Der Eingangspavillon soll gestalterisch auf einer eigenen Plattform mitten im Park stehen und damit einerseits die Einheitlichkeit des Parks weiter unterstreichen und andererseits den Ankunftspunkt und den Auftakt des Campus manifestieren.

Die verschiedenen Zu- und Abgänge der Terrasse können so in einfacheren und gängigeren Materialien gehalten und jeweils den spezifischen Nutzungsanforderungen angepasst werden.

Das Natursteinmuster der Terrasse hat der Campus Masterplaner und Architekt Vittorio Magnago Lampugnani entworfen. Es vereinigt zwei an sich unterschiedliche Gedanken in einem Werk, welches nicht nur eine einzigartige Ästhetik für den Betrachter bereithält, sondern auch eine Geschichte erzählen kann.

Für die Verlegeart der Natursteinplatten wurde der «Römische Verband» gewählt.

Das Muster zeichnet sich durch eine scheinbare Zufälligkeit der Plattenformatanordnung aus, um nicht zu sagen, es soll chaotisch wirken. Dadurch wird auf die ganze Fläche gesehen ein einheitliches Bild erzeugt.

Tatsächlich folgt die Steinformatanordnung jedoch einer ausgeklügelten Regel, welche nicht nur ästhetische Perfektion bereithält, sondern auch effizient in Bereitstellung und Verlegung ist. Auch technisch kommt der Verband intelligent daher. Das Verlegesystem kommt nämlich ohne jegliche Kreuzfugen aus!

Den Verband kennt man schon seit dem Altertum, wer diesen erfunden hat, ist nicht nachgewiesen. Allein die Namensgebung schreibt die Technik dem Wissen und dem handwerklichen Geschick im Römischen Reich zu. Der Legende nach sind die Steinmetze in der Antike auf Bergen von kleinformatigen und unterschiedlichen Abfallsteinen gesessen, welche sie nicht an die gehobene Klientel verkaufen konnten. Sie

hätten nach Möglichkeiten gesucht, um die Steinreste trotzdem absetzen zu können. Ganz schön nachhaltig, nicht protzig und dennoch dauerhaft und solid.

In der Charakteristik dieser Verlegeart finden sich also viele Werte, für welche auch die Firmenkultur von Novartis einsteht.

Die Auswahl der verwendeten Steine enthält den Hinweis auf die globale Tätigkeit der Firma und darauf, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf dem Campus wie auch anderswo aus allen Ländern dieser Welt stammen und ihren Teil zum Erfolg der Firma beitragen. Die Kleinformatigkeit der Steinformate und die kleinen Mengen erlaubten es, Steine aus allen Kontinenten zusammenzutragen und im Belag zu verlegen.

Die entstandene Farbigkeit der Steine aus aller Welt steht auch in enger gedanklicher Verwandtschaft mit der geologischen Geschichte von Basel. Der Campus Untergrund besteht aus dem sogenannten Rheinschotter, einem heterogenen Kiesbett, welches der Rhein von weit her aus allen Teilen der Alpen zusammengeschoben hat und das entsprechend farbig ist!

Neue Kunstinstallation

Auf dem Vorplatz wird es auch eine neue Kunstinstallation geben. Das Fundament dafür ist bereits erstellt. Die Arbeit wird vom deutschen Installationskünstler Carsten Höller erstellt, mehr sei an dieser Stelle jedoch noch nicht verraten. Wir schauen gespannt auf den kommenden August!

Neues Verkehrsregime

Das neue Verkehrsregime beinhaltet vor allem die Erweiterung der «Begegnungszone», welche innerhalb des Campus gilt, über die ganze Vorfahrt hinweg bis zur Novartis Grundstücksgrenze und der Kreuzung Voltastrasse. Der Fussgänger darf sich überall bewegen und hat strikt Vortritt gegenüber dem rollenden Verkehr. Die Geschwindigkeit ist auf maximal 20 km/h beschränkt. Motorisierte Fahrzeuge dürfen weiterhin nicht auf den Campus fahren und werden durch die Strassenführung vor dem Main Gate automatisch in die Wendeschleife geleitet.

Allen Vorkehrungen und Vorschriften zum Trotz bleibt der Vorplatz in Stosszeiten ein hochfrequentiertes Nadelöhr, in dem in erster Linie Respekt und gegenseitige Rücksichtnahme die Erfolgsgaranten sind.



novartis angestellten verband
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

Ihre Vorteile ✓

Profitieren Sie von einem vielfältigen Angebot an Vergünstigungen

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: <input type="text"/>		
Art der Mitgliedschaft (Mitgliederbeitrag pro Jahr)		
<input type="radio"/> CHF 99.– Aktivmitgliedschaft mit Arbeits- und Sozialversicherungsschutz*		
<input type="radio"/> CHF 99.– Pensionierte Plus mit Arbeits- und Sozialversicherungsschutz*		
<input type="radio"/> CHF 59.– Pensionierte mit Arbeits- und Sozialversicherungsschutz		
<input type="radio"/> CHF 39.– Pensionierte ohne Arbeits- und Sozialversicherungsschutz		
* Einschliesslich aller Vorteile und Leistungen		
Ich wurde angeworben von: <input type="text"/>		
Datum und Unterschrift: <input type="text"/>		
Anmeldung ausfüllen, unterschreiben und einsenden an: NAV Geschäftsstelle, WSJ-200.P.84 (Forum 1) oder einscannen und senden an nav.nav(at)novartis.com oder direkt online unter www.nav.ch .		

Eine persönliche Erfahrung mit dem Engagement von Novartis für nicht lineare Karrieren von Frauen

Als Gründungsmitglied des CAS in General Management «Women Back to Business» (WBB) der Universität St. Gallen hat sich Novartis bereits vor mehr als einem Jahrzehnt zu den heutigen Trendbegriffen «Diversity, Equity & Inclusion» verpflichtet. Die Partnerschaft setzt bei einer Hürde an, der sich viele Frauen und Arbeitgeber auch heute noch gegenübersehen: Wie bewertet man einen Karriereunterbruch oder eine Neuorientierung im Bewerbungs- respektive Rekrutierungsprozess? Ich stand genau vor dieser Herausforderung, als ich mich entschied, meine Rolle als Co-Geschäftsführerin eines erfolgreichen kleinen Familienunternehmens aufzugeben und eine neue Position als Angestellte zu suchen.



Marie-Christin Meier
Manager Associate Engagement CH

Wer kann von sich mit Überzeugung behaupten, dass sie/er noch dieselbe Person ist wie vor vier Jahren? Das Jahr 2019 begann ich mit dem Vorsatz, eine neue Festanstellung zu suchen und dieses Ziel bis zum Ende des Jahres zu erreichen. Zu dem Zeitpunkt war ich Co-Leiterin eines Boutique-Weingutes am Zürichsee, das wir in den letzten neun Jahren erfolgreich ausgebaut und im Premium-Segment positioniert hatten.

Anstatt mein Ziel zu erreichen, hatte ich bis zum Jahresende nur eine ansehnliche Zahl von direkten Absagen oder gar keinen Antworten gesammelt sowie zwei ziemlich unbefriedigende Interviews – zugegebenerweise auf beiden Seiten. Es folgten zwei Jahre voller Unsicherheit und Turbulenzen: Zusätzlich zu den Einschränkungen und wirtschaftlichen Herausforderungen der Pande-

mie und dem Verlust eines Grossteils unserer Ernte im Jahr 2021 verbrachte unser Sohn mehrere Monate im Krankenhaus, und mein Mann kämpfte mit gesundheitlichen Problemen aufgrund einer nicht diagnostizierten Infektion.

Ich stellte deshalb meine Stellensuche zurück, und man könnte dies leicht als eindeutigen Misserfolg werten. Dennoch haben mich viele wertvolle Erkenntnisse durch diese Zeit getragen:

Erstens wusste ich, dass ich nach gezielter Hilfe und nach Unterstützungsmöglichkeiten suchen musste. Ich habe mich für das WBB-Programm angemeldet, welches sich spezifisch an Frauen richtet und mir einen strukturierten Rahmen für meinen persönlichen Karriereweg bietet. Es stellt das Talent und das Potenzial anstelle des linearen Karriereweges in den Vordergrund und ermöglicht damit vielen motivierten Frauen einen neuen Impuls für ihren beruflichen Erfolg.

Zweitens ist es eine Frage der Perspektive: Wein aus Reben mit einer Lebensdauer von vierzig Jahren anzubauen oder die Suche nach bahnbrechender medizinischer Innovation sind Langstreckenläufe und keine Sprints. Sie erfordern ein Grundvertrauen in den Prozess, Mut sowie die bewusste Inkaufnahme von Rückschlägen und eines ungewissen Ausgangs.

Drittens: Bewahre dir einen offenen Blick. Der Fokus auf ein spezifisches Ziel lässt uns manchmal die Möglichkeit von Alternativen vergessen. Wir blenden aus, dass etwas noch Besseres oder Inspirierenderes gleich um die Ecke warten könnte – in meinem Fall das Angebot eines Praktikums im Rahmen des WBB-Programms im Team «Inclusion & People Engagement Switzerland» bei Novartis.

Durch das Engagement für Inklusion konnte ich in den letzten Monaten das Unternehmen als potenziellen Arbeitgeber kennenlernen. Novartis anerkennt damit die Herausforderungen, denen Frauen mit nicht linearen Karrieren auf dem Arbeitsmarkt oft gegenüberstehen, und bietet ihnen eine einzigartige Chance, sie bei ihrem beruflichen Erfolg zu unterstützen.

Inklusion basiert auf Vertrauen, welches ich vom ersten Tag erleben durfte. Die Zusammenarbeit mit meinen Kolleginnen und Kollegen inspiriert und begeistert mich, ebenso wie ihr echtes Interesse und ihre Offenheit, mich als Teil des Teams zu integrieren.

Rückblickend bin ich dankbar und überzeugt, dass ich nicht mehr ganz dieselbe Person bin wie vor vier Jahren. Ich habe mich trotz Ungewissheit von meiner Neugier leiten lassen und bin an meinen Erfahrungen persönlich gewachsen. Meine Zeit bei Novartis ist ein wertvoller Abschnitt dieser Reise. Ich freue mich, diesen mit einer Festanstellung im Team «Associate Engagement & Site Comms» auch noch fortzuführen.



Mehr Informationen zu Diversity, Equity & Inclusion in der Schweiz:
[inclusion.switzerland\(at\)novartis.com](mailto:inclusion.switzerland(at)novartis.com)

MUSEUMS PASS

Die glücklichen Gewinner/-innen des Wettbewerbs zum Thema «Mental Health» im letzten INSIGHTS waren:

Patricia Amgwerd Gore, Knonau
F.K., D-Waldshut
Karl Schneider-Schweizer, Basel

Wettbewerb

Nach der Lektüre dieses Magazins laden wir Sie herzlich dazu ein, die drei Wettbewerbsfragen zu beantworten.

Unter den richtigen Einsendungen wird 3x ein «Museums-PASS-Musées» verlost – mit

etwas Glück gehören Sie zu den Gewinnern.

Der «Museums-PASS-Musées» ist Ihre einjährige Eintrittskarte für rund 345 Museen in der Schweiz, Deutschland und Frankreich.

Wettbewerbsfragen

Einsendeschluss: 31. Juli 2023

Vorname

Nachname

Privatadresse

PLZ/Ort

1. In welchem Jahr wurde der heutige Novartis Angestelltenverband gegründet?

- 1996
 1998
 1999

2. Mit welchen gratis erhaltenen Produkten handelten einige Prokuristen der Sandoz in den 70er-Jahren?

- Werbegeschenke
 Ovomaltine
 Voltaren

3. Was war das Geschäft der Sandoz bei ihrer Gründung im Jahre 1886?

- Tiermedizin
 Generika
 Farbstoffproduktion

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.