

Peter Schallberger

## Giftklima. Als Laborant bei Novartis

Gilles Baumann, geboren 1949, ledig, und – nachdem er die Fusionen von Ciba und Geigy sowie von Ciba-Geigy und Sandoz miterlebt hat – Leiter eines kleinen Laborteams im *Life-Sciences*-Konzern Novartis.

Laborant zu werden, sagt Gilles Baumann, war nicht seine «*vocation*», seine «Berufung»: «– das ist ein Zufall gewesen.» Aufgrund einer Erkrankung musste Baumann Anfang der sechziger Jahre seine kaufmännische Lehre abbrechen. Weil er danach wieder arbeiten müssen, sei er in eine Fabrik gegangen, und dort habe es ein chemisches Labor gehabt. So ist Baumann zum Laboranten geworden. «Ich glaube, es hätte auch Schneider sein können.» Einmal hätten ihm seine Eltern zu Weihnachten – oder war es zu einem Geburtstag? – einen Chemiekasten geschenkt: «Zwei Lösungen farblos zusammenmischen und das hat dann eine Farbe gegeben – Super!» – Vorbilder habe er als Jugendlicher keine gehabt.

1970 ging Gilles Baumann nach Basel: «Ich habe mich gemeldet bei der damaligen Geigy und bin dort vor 27 Jahren eingetreten. Es hätte auch Genf sein können. Es hätte irgend etwas sein können. Ich habe verschiedene Bewerbungen gemacht. Ich hab' auch in die USA geschrieben – auf Inserate hin, die in Zeitungen gewesen sind.»

«Ich bin von Anfang an falsch gewesen.» Heute denkt Gilles Baumann, dass er eigentlich hätte studieren müssen. Aber dazu sei er «irgendwie nicht aufgelegt gewesen». Ausserdem wollte er möglichst rasch von zu Hause weg. – Sechziger Jahre. Man stelle sich einen kleinbürgerlichen Haushalt in einer zweisprachigen Walliser Kleinstadt vor: «Schwarz-katholisch – damals natürlich noch viel ausgeprägter als heute. Jetzt ist es sicher nicht mehr so schlimm. Für mich ist das damals nicht haltbar gewesen.»

«Von Natur aus unzufrieden» sei er nicht. Er rede jetzt nur von der Arbeit: «Der Mensch braucht ja irgendwie eine Sicherheit, eine Hülle: Er geht zum Arbeitsplatz, er fühlt sich wohl, er weiss, wie der Karren läuft.» Bis zur grossen Fusion fühlte sich Gilles Baumann an seinem Arbeitsplatz heimisch. «Jaja, so nach Basel kommen, wenn

man jung ist und so, das ist alles wunderbar.» Die erste Fusion und die Rezession der siebziger Jahre zogen spurlos an ihm vorbei. «Früher, in den siebziger Jahren, hat es geheissen: Je mehr Leute man hat, desto besser. Das ist bei uns ein Statussymbol gewesen.» So seien damals viele Praktikanten, insbesondere Leute aus Norddeutschland, «einfach da gewesen», ohne dass es in den Labors genügend Arbeit gehabt hätte. Und in den Achtzigern «ist der Moment gekommen, wo man gemeint hat, der Mitarbeiter sollte doch nicht mehr so bevormundet werden. Das ist auch eine schöne Zeit gewesen. Man hat auch Talente entwickeln können. Wenn man – sagen wir: organisatorisch oder wo auch immer – Talente gehabt hat, hat man die ausleben können. Die sind einem dann zugesprochen worden. Man hat auch Dokumente, die man geschrieben hat, unterschreiben dürfen. Das hat einem doch irgendwie ein Wertgefühl gegeben: Man ist involviert gewesen, man hat selber auch mitgearbeitet, und das ist einem auch gezeigt worden.»

Und während er sich an früher erinnert, sagt er plötzlich: «Ich will kein Giftklima im Labor. Wir sind darauf angewiesen, dass das rollt. Und ich will keinen Streit; das hat keinen Wert. – Sonst wird das ungesund.»

Im März 1996 gaben die Verwaltungsratsvorsitzenden der Ciba-Geigy und der Sandoz die Fusion ihrer beiden Firmen bekannt. Gilles Baumann hat an dieses Ereignis eine sehr konkrete Erinnerung. Um eine Reise in die USA anzutreten, befand er sich auf dem Weg zum Flughafen Kloten: «Ich bin mit dem Auto in einen Tunnel hineingefahren – und gerade dann haben sie angefangen, es zu sagen. Und ich habe nicht mehr gehört, was es ist.»

Mittlerweile bekommt er die Konsequenzen dessen, wovon während der Tunneldurchfahrt die Rede war, hautnah zu spüren. In seinen Augen sieht die fusionsbedingte Restrukturierung des Unternehmens so aus: Harmonisierende Gruppen werden auseinandergerissen, Arbeitsplätze abgebaut, Leute aus verschiedenen Bereichen neu «zusammengewürfelt» und mit neuen Funktionen versehen. Überall wird Personal eingespart, plötzlich ist man mit Leuten und mit Problematiken konfrontiert, die man nicht kennt. Und der Betrieb muss funktionieren und immer effizienter werden.

Gilles Baumann selbst ist umgeteilt worden. Seine langjährigen Erfahrungen, sein Hintergrundwissen und seine am Arbeitsplatz erworbenen Qualifikationen seien hierbei kaum in Rechnung gestellt worden. Ein anderer steht jetzt an jenem Apparat, mit dessen Funktionsweise sich Gilles Baumann – da er technologisch ständig weiterentwickelt wurde – über Jahre hinweg immer wieder von neuem vertraut machen müssen. «Da wird einer, der das noch nie gemacht hat, einfach dort hingestellt. Und der muss das, wie soll ich sagen, nach Schema benutzen lernen. Er versteht das Gerät an und für sich nicht mehr; er kennt nur die Knöpfe – wo er in etwa wie drücken muss. Das Hintergrundwissen ist nicht da.» Bei dem Apparat tauchten Probleme auf. «Aber im Prinzip bin nicht einmal ich gefragt worden. Man hat probiert, diese Probleme selber zu lösen – oder dann mit Firmen, die irgendwie Erfahrungen haben.» – «Das finde ich einfach das Letzte», sagt er.

Und dann würden Interims geholt, Temporärmitarbeiter, die dann höchstens ein Jahr blieben. «Und wenn dann schon einmal eine Festanstellung genehmigt wird, wird nicht einmal einer von diesen Leuten genommen. Man gibt sich die Mühe nicht, diese Leute zu nehmen, die dann wenigstens ein Jahr Erfahrung haben.»

«Ich kann das nicht interpretieren», sagt Gilles Baumann, «ich kann noch so pervers denken, wie ich will.»

Die Arbeitsbelastung ist grösser, das Klima ist rauher geworden. «Eigentlich gibt es ein *Ellbögen*. Jeder meint, den anderen *verdrücken* zu müssen.» Das Bemühen um Anerkennung wird zur Selbstquälerei. «Hat man sie jetzt befriedigt? – Es wird einem ja nicht gesagt: «Das hast du jetzt gut gemacht» oder so. Man muss schon fragen: «Ist es jetzt recht gewesen?» Ich krieg' auch keinen Dank in dem Sinne. – Ich brauch' das nicht mit Geld; Worte sind viel für mich – aber ehrliche Worte. Das merkt man ja schnell, ob es jetzt ernst gemeint ist oder nicht. – Es fehlt mir irgendwie. Ich bin schon selbständig. Aber ab und zu, denke ich, solltest du doch auch einen Klaps bekommen, weil ... – es ist so sinnlos.»

«Und irgendwie», sagt Gilles Baumann, «man hat keinen Halt mehr, es ist nicht mehr wie früher.» Er lacht und fügt hinzu: «Jetzt red' ich schon wie ein Alter. – Bin ich auch.»

Mit Gilles Baumann ein Treffen zu vereinbaren war schwierig gewesen. Während des ersten Anrufs hatte er gerade ein Inspektions-team der amerikanischen *Food and Drug Administration* (FDA) im Labor. Der auf die Schnelle vereinbarte Termin musste verschoben werden: In Basel sei die *Fasnacht* ausgebrochen, da sei es unmöglich, einen ruhigen Ort zu finden. Und weil zwei Wochen später bereits wieder Mustermesse war, verlegten wir unser Treffen kurzerhand in eine Basler Vorortsgemeinde. Er habe am Wochenende versucht, uns wegen des Treffpunkts anzurufen. «Es hat aber niemand abgenommen. Ich hab' nicht gewusst, ob es eine Privatnummer ist oder nicht. Dann bin ich in einen Stress hineingekommen.»

Mittlerweile kann man es auch in der Zeitung lesen: «Sogar Novartis-Chef Daniel Vasella gibt zu, dass die Arbeitsbelastung zum Teil kaum mehr zu ertragen ist.» (*Cash*, 23. Mai 1997) «Man arbeitet in einem ungesunden Stress», sagt der Laborant. «Das ist ja nicht etwas, was einem Freude macht, wo man den Stress positiv ausleben kann. Er wirkt eben negativ, und das ist sehr schlecht.» Von Tag zu Tag schaue man, dass man irgendwie vorwärtskomme. Er wisse von mehreren Personen, die am Arbeitsplatz auch schon geheult hätten. «Ich bin überzeugt, dass es sehr viele kranke Leute geben wird, die psychosomatisch ausleben müssen, was sie jetzt *durchfrusten*.»

Diese anderen sind Gilles Baumann, so verkehrt ihm das auch selber erscheint, ein entlastendes Indiz: «Das kann nicht nur wegen mir sein, wenn ich jetzt so neben den Schuhen bin.» Er räumt ein, dass das sicher auch eine Temperamentsache sei: Andere könnten das vielleicht. Aber wenn *er* abends nach Hause komme, falle es ihm schwer, abzuschalten. Dann sei er nervös, habe Träume – «schlechte Träume eigentlich, was die Arbeit anbelangt». Und wenn er einen langen Arbeitstag hinter sich habe, zwölf Stunden seien auch schon vorgekommen, bleibe zur Erholung gar keine Zeit. «Wenn man am nächsten Tag an die Arbeit geht, ist man wie benebelt. Man hat ja fast nichts mehr zum Abschalten: Du kommst heim, du isst, und wenn du nicht bald etwas machst, nickst du ein.»

«Bei Novartis geht die Angst um» (*Tages-Anzeiger*, 7. März 1998). «Du kannst arbeiten, bis du verreckst. Dann kommt der nächste. Mich brauchen sie nicht. Wenn ich gehe, kommen zehn andere,

hundert andere. Man muss sehen, was alles auf der Strasse ist.» Gilles Baumann hat Angst. Was tun mit 48, wenn man plötzlich selber auf der Strasse steht? Eine Würstlibude eröffnen? – Da sei man doch genauso der FDA unterworfen wie im Labor. «Ich kenne das Lebensmittelgesetz.» – Ein Beiz eröffnen? – Ob man denn arbeiten solle bis achtzig, um Schulden abzubezahlen? – Bewerbungen schreiben? «Ich kann nicht einmal sagen, ich hätte gute Erfahrungen auf dem alten Arbeitsgebiet. Den letzten Stand habe ich nicht mehr. Die Entwicklung geht ja so rasch. Und auf dem neuen Gebiet hab' ich noch zu wenig Erfahrung.»

«Durch das, dass die Leute Angst haben, arbeiten sie. Das ist das einzige, was sie noch machen können.» Und das wüssten natürlich auch die von der Firma. «Solange eine Firma aussuchen kann, bei so vielen Leuten – die gibt sich doch keine Mühe, das glaube ich nicht.» Und Gilles Baumann denkt, dass «das Schwachmachen von Leuten» System hat. «Wenn sie schwach sind, kann man sie auch besser manipulieren. In meinen Augen ist das ein gewünschter Effekt.»

Ob denn das auf Dauer funktionieren könne, fragten wir. Die Firma müsse doch ein Interesse an zufriedenen Mitarbeitern, an einem motivierenden Betriebsklima haben. Das steigern doch die Effizienz.«Ich sag ja, es ist ja so pervers, dass man das wahrscheinlich fördert: Man will das nicht! Man will das nicht! Bei einer Gruppe, die *geht*, da denkt man, das sei nicht gesund; da gäbe es keine Konkurrenz mehr, vielleicht sogar ein wenig ein Abfallen. Man sei irgendwie verbündet: «Komm, mach mal ein bisschen weniger!» Ich könnte mir vorstellen, dass sie meinen, dass das zutrifft. Aber das stimmt gar nicht! In einem angenehmen Ambiente arbeite ich doch lieber, als wenn ich nebendran einen habe, der *ellbögelt*, was ich dann selber auch muss, damit ich nicht hinten rausfalle. Das stinkt mir doch! Ich glaub' nicht, dass das gut ist. Aber ich weiss nicht: Ist das ein Test? Ich glaub', manchmal machen die auch Tests mit einem.» Gilles Baumann hat gehört, dass jemand in leitender Stellung bei einem Vortrag gesagt haben soll: Wenn man eine Zitrone auspresst, kann man ständig von neuem pressen. Es kommt immer noch ein Tropfen heraus. «Das hat einer gesagt. Und da frage ich mich, ob denn das, was ich gerade gesagt habe, das mit dem Experi-

ment, nicht zutrifft.» Der Vergleich sei gut. «Aber dass man das so pervers auf den Arbeitsbereich umdenkt?»

Obwohl er leidet, Versatzstücke der Erinnerung gelegentlich durcheinander geraten, Gedanken sich überschlagen oder ins Leere laufen, bewahrt Gilles Baumann einen klaren Kopf. Zuweilen hören wir den Analytiker, der abwägt und relativiert, der von Trends redet, «die sich abfärben», der einräumt, dass ihm die schlüssigen Beweise fehlen, und der dennoch die bis anhin gesichteten Zeichen deuten will. Was steckt hinter den Vorgängen, die ihn gegenwärtig so «verrückt» machen und «neben den Schuhen» sein lassen?

«Irgend so ein Idiot hat festgestellt: Je weniger Leute es hat, desto billiger wird das Ganze, desto höher ist der Gewinn, den ich am Ende vom Jahr proklamieren kann. Das ist möglicherweise ein Trend, den man als Firma gar nicht umgehen kann.» Er greift auf, was bei der Bekanntgabe der Fusion und des Verschwindens von 3300 Arbeitsstellen in der Region Basel offiziell kommuniziert wurde: Der kurzfristige Abbau diene dem langfristigen Erhalt von Arbeitsplätzen. «Man kann es ihnen in dem Sinne nicht einmal verübeln. Ja, man muss der Firma sogar dankbar sein, dass sie schaut, dass es sie in Zukunft überhaupt noch gibt, und dass man dort angestellt sein darf – für die, die es noch sein dürfen.»

«Ich kenne kein Land, das nicht wegrationalisiert, das nicht Stellen abbaut. Seien es jetzt die Banken, die «Roche», die machen das Gleiche durch. Aber wo führt das hin? Das wird ja nicht da steckenbleiben. Das geht ja sicher auch wieder weiter.» Mit den wirtschaftlichen Globalisierungs- und Konzentrationsprozessen, die er beobachtet, verbindet Gilles Baumann eine Schreckensvision: «Ich glaube schon, dass das der Aufbau ist. Meinem Gefühl nach ist das eine neue ... die auf folgendes hinausläuft: einen Block! Und das macht mir Angst. Da hast du als Kleiner nichts mehr zu melden.»

Und plötzlich füllt sich die Leerformel der Globalisierung mit Inhalten auf. Das diffuse Unbehagen, das Gefühl, dass man als Kleiner nichts mehr zu melden hat, konkretisiert sich. Globalisierung als Entmündigung erlangt eine unmittelbare und aktuelle Wirklichkeit, mit der sich Gilles Baumann tagtäglich konfrontiert sieht. Man könnte, was Globalisierung konkret bewirkt, die «Entprofessionalisi-

sierung des Laboranten-Berufs) oder – in seinen Worten – den «Einzug des Fließbandes ins Labor» nennen.

Er erzählt, weshalb sich seine Laborantentätigkeit im Verlauf der letzten Jahre tiefgreifend verändert hat. Als Akteure treten auf: die ISO-Norm 9001, GMP-Richtlinien («*Good Manufacturing practise*»), die FDA (*Food and Drug Administration*), die IKS (Interkantonale Kontrollstelle für Heilmittel) und eine Unmenge von SOPs: «Ich kann es im Moment gerade nicht sagen: «...-*Operation-Procedure*» ... jetzt weiss ich nicht mehr, wie es heisst. Was man genau machen muss, steht dort drin. Jetzt ist sogar eine SOP herausgekommen, wie man Geschirr waschen muss und das Labor putzen. – Katastrophe!»

Globale Normierung und Standardisierung finden in Gilles Baumanns Berufsalltag ihren direkten Niederschlag. Die Arbeit hat nicht nur zugenommen – er schätzt, dass sie sich in etwa verdreifacht hat –, sie ist auch «eintöniger» geworden. «Unter diesen Umständen kann sich einer nie wirklich weiterentwickeln.» Früher, erzählt er, habe er noch Verantwortung übernehmen können. Er habe Verhandlungen geführt, mit Bestellungen zu tun gehabt, Berichte geschrieben. «Ich wüsste nicht, wann ich das letztmal einen Bericht geschrieben hätte. – Das ist einfach hart. Das ist – Fließbandarbeit. Ich finde das einfach nicht normal.» Früher habe man noch Eigeninitiative entwickeln können. «Da hätte ich gesagt: Ich geh' mal schnell in den Betrieb. Ich möchte schauen, wie das und das ist; den Zusammenhang machen zwischen der Arbeit, die man macht, und dem Betrieb; Korrelationen machen. – Das darf ich heute nicht mehr einfach so. Ich kann nicht den Betrieb anrufen: «Ich komme mal rüber, darf ich das und das anschauen?» Da muss ich meinen Chef fragen.»

«Ich darf zum Beispiel nicht etwas Geschriebenes durchstreichen. Ich muss schreiben: «Korrektur, meinen Namen, also mein Visum, «Schreibfehler» und das Datum.» Jede Arbeit müsse protokolliert und von einem zweiten kontrolliert werden, jede Rechnung, die nicht ein Computer gemacht habe, müsse nachgerechnet werden. «Das ist wahnsinnig.» Und wenn dann die FDA – «Das sind eben die, die sagen, wie man arbeiten muss» – komme, «die wollen alles sehen: wie man protokolliert, die gehen von der Produktion bis zur Ta-

blettierung, die gehen alles anschauen, das muss ja alles protokolliert werden, wie das gemacht wird, das kontrollieren die alles, rechnen das alles nach.» Vor einiger Zeit noch hätten die FDA-Leute einfach geschaut, ob die Rohdaten vorhanden seien. «Jetzt werden sie immer pingeliger.» – «Ein Computerausdruck. Oben steht die Seitennummer» – wenn die fehlt, müsse man sie nachdrucken. Man habe extra ein Gerätchen bekommen, mit dem man Seiten numerieren könne. In einem Heft werde dokumentiert, was das jetzt sei. «Es geht nichts unter! Es geht nichts unter!» – «Dann, wenn in einer Vorschrift steht: Man muss fünfzig Milligramm in fünfzig Milliliter lösen, darf man nicht zwanzig in zwanzig lösen. Das Verhältnis ist ja gleich. In der Vorschrift steht es so. Man muss es so machen. Die Einwaagen werden ausgedruckt, damit man sieht, dass fünfzig Milligramm eingewogen worden sind. Man kann dann nicht zwanzig nehmen, weil, ich muss ja den Ausdruck von zwanzig haben. – Das ist wahnsinnig!» Und sogar das Verpackungsmaterial müsse eine ISO-Norm haben. «Sonst können die so weit gehen, dass sie ein Produkt nicht importieren. Die USA sind ein grosser Markt.»

«Jeder hat ein Personaldatenblatt. Das muss *abgecheckt* werden. Jetzt verlangen sie von einem sogar ein *curriculum vitae*. Das muss man in diesen Ordner hineintun, den eine FDA anschauen darf, wenn es sein muss. Muss überall zugänglich sein, der Chef muss wissen, wo es ist und so weiter.»

«Ich bin jetzt eigentlich so weit gekommen, dass es mir stinkt, arbeiten zu gehen. Der Druck, den man einfach hat, und eine Arbeit, die einem nicht gefällt, die man jeden Tag ausüben muss. – Das ist also ein *Scheiss*.» Und Gilles Baumann erzählt, dass er von seinem Chef E-Mails bekomme, die auch schon sonntags abgeschickt wurden. «Mir gibt das kein gutes Gefühl», sagt er. Auch der Vorgesetzte ist unter Druck geraten.

Ob die Zukunft besser werde? «Hoffen tut man; glauben tue ich nicht daran.»

Interview: Caroline Bühler und Peter Schallberger



## Restrukturierungen in der Chemie- und Pharmabranche

Bei der Fusion von Ciba und Sandoz im März 1996 handelte es sich – zum damaligen Zeitpunkt – um den grössten Firmenzusammenschluss der Industriegeschichte. Sie stellte einen vorläufigen Höhepunkt der Konzentrations- und Restrukturierungsprozesse dar, die in der Chemie- und Pharmabranche Ende der achtziger Jahre einsetzten. Für diese Entwicklung lassen sich unter anderen die folgenden Gründe angeben:

Gemäss einer Studie von Andersen Consulting (vgl. *Cash*, 24. Oktober 1997, und NZZ, 10. Dezember 1997) haben die *Forschungs- und Entwicklungskosten* in der Pharmabranche in den letzten zehn Jahren von jährlich 11 Milliarden auf 36 Milliarden Dollar zugenommen. (Novartis investierte 1997 rund 3,7 Milliarden Schweizer Franken, also 11,8 % des Konzernumsatzes in diese Bereiche.) Während indes 1987 noch insgesamt 61 neue Wirkstoffe entwickelt werden konnten, waren es 1996 nur noch deren 36. Im Industriedurchschnitt fallen für die Lancierung eines neuen Produkts – Fehlschläge und Nicht-Treffer miteinberechnet – Forschungs- und Entwicklungskosten von rund 500 Millionen Dollar an. 1976 lag diese Zahl noch bei 54 Millionen Dollar. Nach Modellberechnungen von Roche kann es heute bis zu 16 Jahre dauern, bis ein neues Produkt seine Entwicklungskosten wieder eingefahren hat. Obwohl das medizinische Bedürfnis nach wie vor immens ist – von 30 000 bekannten Krankheiten können erst rund 10 000 behandelt werden –, ist die Entwicklung neuer Wirkstoffe zeit- und kostenintensiver geworden.

Durch die *Kostenexplosion im Gesundheitswesen* und den daraus resultierenden Druck auf die Medikamentenpreise sind die Margen der im Pharmasektor tätigen Firmen kleiner, die Konkurrenz zwischen den einzelnen Anbietern härter geworden. Fusionen und Kooperationen ermöglichen nebst der Schaffung von Kostensynergien in der Forschung auch den Aufbau effizienterer Absatzorganisationen auf den *globaler werdenden Märkten*.

Novartis ist der zweitgrösste Pharmazeutika-Hersteller (Betriebsumsatzanteil 60 %) der Welt. Bei den Generika – Imitaten von Medikamenten, deren Patentschutz abgelau- fen ist – ist Novartis weltweiter Marktleader. Auch mit der Konzern-Division «Agribusi- ness» (Umsatzanteil 27 %) steht Novartis – als grösster Produzent von Pflanzenschutz- mitteln, als zweitgrösster Saatgutproduzent und als drittgrösster Anbieter im Bereich von *animal health*-Erzeugnissen – an der absoluten Weltspitze. Die Konzerndivision «Ernährung» (Umsatzanteil 13 %) ist unter anderem der grösste Hersteller von Babynahrung in den USA (*Gerber*) sowie der weltweit grösste Hersteller von Knäckebrot (*Wasa*).

Bereits im ersten Geschäftsjahr nach der Fusion konnten bei Novartis Kostensyn- ergien von rund 0,9 Milliarden Schweizer Franken realisiert werden. Der Konzern- umsatz stieg um 19 % auf 31,18 Milliarden, der Reingewinn gar um 43 % auf 5,221 Milliarden Schweizer Franken. Von den bis Ende 1999 weltweit vorgesehenen 12 000 wurden bis Ende 1997 bereits 9100 Stellen abgebaut, etwa 2000 davon in der Schweiz. Der Personalabbau in Basel konnte dank einer grossen Zahl vorzeitiger Pensionierungen weitgehend «sozialverträglich» ausgestaltet werden. Bis Ende 1997 wurden nur gerade 60 Kündigungen ausgesprochen. (vgl. *Tages-Anzeiger*, 7. März 1998 / *Der Bund*, 18. März 1998 / NZZ, 18. März 1998) Ende 1997 beschäftigte Nov- artis weltweit noch 87 200 Personen.

Für das Jahr 1998 rechnet die Novartis-Führung mit einem wiederum zweistelligen Gewinnzuwachs. Ihr Zukunftsoptimismus gründet unter anderem auf der Erwartung zusätzlicher Kostensynergien. Momentan sind bei Novartis 65 Entwicklungsprojekte laufend – 39 Arzneien befinden sich in der klinischen Prüfung –, womit der Konzern international eine Führungsposition einnimmt. Der Umsatzanteil von Arzneien, deren Patentschutz bis ins Jahr 2001 abgelaufen sein wird, liegt bei nur 7 %. Beim weltweit grössten Pharmaunternehmen Glaxo Wellcome liegt diese Zahl bei 43 %. (*Cash*, 24. Oktober 1997)

Die Chemiebranche ist mit ihren knapp 70 000 Beschäftigten einer der wichtigsten industriellen Arbeitgeber der Schweiz. Sie umfasst neben den bekannten Basler Multis unter anderem 330 kleinere und mittlere Unternehmen, die auf die Herstellung hoch spezialisierter Produkte ausgerichtet sind. Die Zahl der von der Branche kommerziell verwerteten Stoffe wird auf über 30 000 geschätzt. Wegen der Rohstoffarmut der Schweiz und dem relativ kleinen Heimmarkt weist die Branche traditionellerweise eine starke globale Vernetzung auf. Die Exportquote lag 1997 bei über 85 %; die überdurchschnittliche Expansion der Basler Chemiekonzerne in den letzten 20 Jahren erfolgte vorwiegend im Ausland.

Aus dem im Mai 1998 vorgelegten Bericht «Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (GSU)» der Werkärztlichen Dienste (WAD) von Novartis geht hervor, dass sich bei den in Basel beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seit kurzem gehäuft körperliche und psychische Auswirkungen von Stress bemerkbar machen (vgl. *Der Bund*, 26. Mai 1998). Die Ursachen seien indes weder branchenspezifisch noch fusionsbedingt. Sie lägen vielmehr in generellen Veränderungen in der Arbeitswelt, so etwa im gesteigerten Arbeitstempo. Mit einer Rückkehr zu Gemütlichkeit und Wohlstand der achtziger Jahre sei nicht zu rechnen. Ausserdem hält der Bericht fest, dass die unfall- und krankheitsbedingten Ausfälle im Jahre 1997 weiter zurückgegangen sind. Begründet wird diese Entwicklung unter anderem mit der verstärkten Arbeit in Teams sowie mit der gestiegenen Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes.

#### *Quellen/Literatur*

- Busset, Thomas/Rosenbusch, Andrea/Simon, Christian (Hrsg.): Chemie in der Schweiz. Geschichte der Forschung und der Industrie in der Schweiz, Basel 1997.
- Novartis: Novartis in brief 1997, Basel 1998.
- Straumann, Tobias: Die Schöpfung im Reagenzglas. Eine Geschichte der Basler Chemie 1850-1920, Basel 1995.
- SGCI (Schweizerische Gesellschaft für chemische Industrie): Schweizerische Chemische Industrie. Zahlen und Fakten, Zürich 1997.
- SGCI (Schweizerische Gesellschaft für chemische Industrie): Chemische Industrie, Rückblick und Ausblick von Dr. Rudolf Ulrich, Direktor der SGCI, Zürich 1997.
- UBS (Schweizerische Bankgesellschaft): Branchenspiegel der Schweizer Wirtschaft. Ausgabe 1997, Zürich 1998.