

Zeitschrift: Emanzipation : feministische Zeitschrift für kritische Frauen
Herausgeber: Emanzipation
Band: 5 (1979)
Heft: 3

Artikel: Frauen am Fliessband - Männer im Vorstand
Autor: Stingelin, Christine
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-359018>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 23.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Frauen am Fliessband - Männer im Vorstand

Die Basler Chemiekonzerne diskriminieren die Frauen. Wir wissen, dass alle Betriebe Frauen vor allem als billige Arbeitskräfte brauchten, die nichts zu sagen haben und eintönige Arbeit leisten. Die Frauenkommission und die Betriebsgruppe der Progressiven Organisationen Basel (POB) haben die Stellung der Frau in den drei grossen Basler Chemischen Sandoz, Roche und Ciba-Geigy genauer unter die Lupe genommen.

Etwa ein Viertel der Beschäftigten bei der Basler Chemie sind Frauen. Sie arbeiten als Angestellte oder als Arbeiterin, verdienen beinahe ein Drittel weniger als die männlichen Kollegen, und ihre Chefs sind Männer.

DER CHEF IST EIN MANN

In den oberen Etagen ist der Anteil der Frauen lächerlich gering. Man muss bis auf die fünfte Stufe der Hierarchie hinuntersteigen, bis man überhaupt die erste Frau findet, und sie ist dann in ihrem Betrieb jeweils die einzige, die es soweit gebracht hat. Die zwei Vizedirektorinnen je bei Roche und Sandoz sind wohl kaum mehr als Alibifrauen. Aber auch in den weniger hohen Kaderstellen sind die Frauen nicht wesentlich besser vertreten, von 3172 Unterschriftsberechtigten in allen drei Betrieben sind lediglich 88 Frauen, das sind ganze 2,7 %. Wir kennen das Argument, das immer noch gegen solche geschlechtsspezifische Diskriminierung ins Feld geführt wird: „Frauen haben eben weniger Führungsqualitäten, ihre natürliche Bestimmung ist eher die dienende Funktion.“ Viele Frauen akzeptieren dieses, von Männern geprägte weibliche Rollenbild völlig widerstandslos. Aber wie sollten sie auch anders, werden sie doch von klein auf darauf vorbereitet, dem Manne zu dienen.

Und falls eine Frau doch noch auf die Idee kommt, es im Beruf zu etwas zu bringen,

wird sie mit dem Argument abgespielen: „..., dann bekommen Sie ein Kind, hören auf zu arbeiten, da lohnt es sich doch gar nicht, Sie einzuarbeiten.“

WENIGER ARBEITSPLÄTZE FÜR FRAUEN

Von der Personalabbaupolitik, die sich in den letzten Jahren auch in der Chemie breit gemacht hat, sind die Frauen in besonderem Masse betroffen. In drei Jahren ist die Zahl der weiblichen Beschäftigten in der Ciba-Geigy von 3149 auf 2619 zurückgegangen. Im gleichen Zeitraum sank die Zahl der beschäftigten Männer von 9747 auf 8919. Das heisst, bei den Frauen wurden nahezu 17 % abgebaut, bei den Männern lediglich 8,5 %.

ausschliesslich von Frauen verrichtet wurden.

KEINE HILFE ZU ERWARTEN

Die Betriebe selbst haben natürlich keinerlei Interesse daran, diese Situation zu verändern. Was sie brauchen sind billige und willige Arbeitskräfte, die im Bedarfsfall ohne Probleme wieder nach Hause geschickt werden können.

Auch vom Staat dürfen wir keine Verbesserung erwarten, die Privatwirtschaft ist in der Schweiz eine heilige Kuh, und der Staat kann und will vor allem nicht eingreifen. Die Ablehnung der Gleichheitsinitiative hat wohl deutlich genug gezeigt, dass der Bundesrat nicht einmal bereit ist, gesetzliche Grundlagen für eine Gleichberechtigung zu schaffen. Da gibt's nur eins, helfen wir uns selbst.

Christine Stingelin



Freigewordene Arbeitsplätze werden, wenn immer möglich, mit Männern besetzt. „Wenn eine Frau arbeitslos ist, ist das nicht so schlimm“, heisst es, „sie hat ja einen Mann, der für sie sorgt.“ Viele Frauen versuchen deshalb gar nicht erst, eine Stelle zu finden. Bedingt durch die Rezession können nun auch Männer zu den gleichen miesen Bedingungen eingestellt werden wie die Frauen. So stellt man männliche Arbeitslose und Teilzeitarbeiter für Arbeiten an, die bisher

Frauen eignen sich nicht für Chefposten, dafür umso besser für monotone Arbeiten.

Die Frau eignet sich im allgemeinen besser als der Mann für die mit vielen Rationalisierungsmassnahmen verbundenen Tätigkeiten, die ohne grosse Anforderungen an Leistungsfähigkeit und Exaktheit in Fliessbandarbeit erfolgen. Voraussetzung ist jedoch, dass sich die zu leistende Arbeit in ihrem Bewegungsablauf automatisiert, also von der Aufmerksamkeit und den Werkvorgängen abstrahieren lässt. Vermag doch die Frau – phantasiebegabter als der Mann auch die einformigen Arbeiten dadurch zu leisten, dass sie sich persönlich vom Arbeitsvorgang löst und dessen Monotonie durch ein Ausspinnen von Wunschträumen und deren Gedanken kompensiert.

Dr. Buchup: in Automatik, Risiko & Chance

Unterschriftsberechtigte

Cigy - Roche - Sandoz

		männl.	weibl.	%
1. Stufe	Verwaltungsrat	28	0	0
2. Stufe	(Generaldirektor und Stellvertretender Generaldirektor) (Direktionskomitee und Stellvertreter)			
3. Stufe	Konzernleitung	28	0	0
4. Stufe	Direktoren und Abteilungsdirektoren	83	0	0
5. Stufe	Stellvertretende Direktoren	143	0	0
6. Stufe	Vizedirektoren und wissenschaftliche Experten	493	2	0,4
7. Stufe	Prokuristen	1'211	12	0,98
	Handlungsbefolmächtigte	1'286	74	5,4
		3'172	88	2,7