

Zeitschrift: Emanzipation : feministische Zeitschrift für kritische Frauen
Herausgeber: Emanzipation
Band: 7 (1981)
Heft: 8

Artikel: Bei der CIBA-GEIGY...
Autor: Faust, Erika
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-359569>

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: 14.01.2026

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

bei der CIBA~GEIGY...

Erika Faust arbeitet bei der Ciba-Geigy. Sie interessiert sich vor allem für Alterspolitik und Fragen um die AHV. 15 Jahre lang hat sie eine Sprechstunde für Altersfragen geführt und kennt sich von daher in Versicherungsfragen sehr gut aus. In der Ciba-Geigy hat sie für eine Erhöhung des Frauen-Rentenalters gekämpft und hat vor dem Gespräch mit uns mit dem Leiter der Pensionskasse Rücksprache genommen, so dass ihre Meinung in den meisten Punkten stellvertretend für die Argumentation der Firma stehen kann.

Emanzipation: Welche Möglichkeiten bestehen heute in der Ciba-Geigy, um für das Alter vorzusorgen?

Erika Faust: Einerseits die Pensionskasse (PK), andererseits die Sparversicherungskasse. Der Bestand der Frauen mit einer Rentenversicherung betrug am 1.1.81 3'298, sparversichert waren nur 372. Trotzdem sind die Frauen mit einer Sparversicherung für die Frage des Pensionsalters sehr wichtig. Pro Jahr gehen nämlich 26 Frauen in Pension, aber nur 0,8 Prozent dieser Frauen sind in der PK.

E.: Wie erklären sich diese widersprüchlichen Zahlen?

E.F.: Vor allem die jungen Frauen sind in der PK, solche, die gleich nach der Schule arbeiten gehen. Aber bei den jungen Frauen besteht eine sehr grosse Fluktuation: Sie wollen nicht 42 Jahre lang in der chemischen Industrie bleiben, sie wollen ins Ausland und sich beruflich weiterbilden oder wollen heiraten und Kinder haben. Diese Frauen bezahlen zwar ihre Beiträge in die PK, sind aber für die Pensionierung gar nicht relevant. Hingegen die älteren Frauen, also solche, die eine Familie hatten und nachher arbeiten gehen, bleiben alle bei der Firma bis zu ihrer Pensionierung.

E.: Und diese Frauen werden nicht mehr in die PK aufgenommen?

E.F.: Nein, Frauen ab 45 in der Regel nicht mehr.

E.: Was passiert aber heute mit den Frauen in der Ciba-Geigy, die mit 60 pensioniert werden und nicht pensionskassenberechtig sind?

E.F.: Die sind alle in der Sparversicherungskasse. Hier ist die Firma sehr grosszügig, so dass man, verglichen mit andern Firmen, relativ grosse Beträge bei der Pensionierung ausbezahlt bekommt. Aber heute heisst das konkret, dass ich mit 60 zum Beispiel 100'000 Franken ausbezahlt

bekomme — was an sich viel Geld ist — davon aber zwei Jahre lang leben muss. Ich kann das Geld also nicht gebrauchen, um beispielsweise eine Hypothek abzuzahlen oder um eine Rente zu kaufen. Ich bekomme zwischen 60 und 62 überhaupt nichts, keine Rente, keine AHV, nicht einmal die Zusatzrente.

E.: Von wem ging nun die Initiative aus für eine Erhöhung des Rentenalters?

E.F.: Die Versichertenvertreter im Stiftungsrat der PK, also die Betroffenen, stellten den Antrag auf Prüfung einer Pensionsaltererhöhung für Frauen. Dies wurde anschliessend im Stiftungsrat diskutiert. Vor allem zwei Argumente sprachen

Mitten im Sommer erschien die Meldung in der Zeitung: Die Ciba-Geigy erhöht das Rentenalter der Frauen von bisher 60 auf 62. Was sind die Gründe für diese Erhöhung? Von der "EMANZIPATION" sprachen Anita Fetz und Veronica Schaller mit Erika Faust als Vertreterin der Ciba-Geigy und mit Helen Gieske als Vertreterin der Gewerkschaft Textil-Chemie-Papier (GTCP).

eine kontinuierliche Absicherung haben müssen, also flüssender Übergang von Lohn zu AHV.

E.: Die Initiative ging also von den Betroffenen aus. War dies die private Meinung der Versichertenvertreter oder wurde vorher eine Umfrage gemacht?

E.F.: Es gab keine Umfrage, aber man sitzt natürlich zusammen, spricht miteinander. Wir sagten uns, es sei ungerecht, dass diejenigen nicht länger arbeiten können, die es nötig hätten. Statt dass Frauen in einer Notlage betteln gehen müssen, damit sie länger arbeiten können, sollte es umgekehrt sein, dass wir früher gehen dürfen, wenn wir wollen.

Die heutige Regelung der Ciba-Geigy:

Frauen werden mit 60 pensioniert, sie können sich ab 55 frühzeitig pensionieren lassen. Männer arbeiten bis zum 65. Altersjahr — also bis zu Beginn des AHV-Alters —, die Pensionierung ist aber schon ab 60 möglich. Sämtliche Frauen, die in der Firma arbeiten, sind entweder in der Pensionskasse (PK) oder in der Sparversicherungskasse. In die PK werden von Arbeitnehmerin und Firma Beiträge einbezahlt. Nach ihrer Pensionierung, also mit 60, erhält die Arbeitnehmerin auf Lebzeiten eine Pension. In der Zeit zwischen 60 und 62 erhalten Mitglieder der PK eine jährliche Zusatzrente von Fr. 7'800.—.

In die Sparversicherung bezahlt die Arbeitnehmerin Beiträge. Die Gesamtsumme (incl. Zinsen) wird ihr bei ihrer Pensionierung ausbezahlt.

Ohne Nachzahlung in die PK aufgenommen werden Frauen bis zum 25. Altersjahr, Männer bis zum 30. Frauen können in der Regel bis 45 noch Mitglied der PK werden. Wenn eine Frau bis zu Beginn des AHV-Alters arbeiten will, also bis 62, so muss sie bei der Firmenleitung ein Gesuch stellen, das je nach Wirtschaftslage und internen Kriterien genehmigt wird.

Die neue Regelung:

Frauen werden mit 62 pensioniert, eine frühzeitige Pensionierung ist ab 57 möglich. Der Eintritt in die PK ohne Nachzahlung erhöht sich auf 28 (nach Angaben von Hrn. von Ehrenberg, Leiter der PK).

Alle Frauen, die bis am 31.12.81 in der Ciba-Geigy arbeiten, müssen sich bis am 1.1.82 für die alte oder neue Regelung entschieden haben. Wobei bei der alten Regelung die Zusatzrente nicht mehr der Teuerung angepasst wird, sondern auf dem jetzigen Stand von Fr. 7'800.— pro Jahr eingefroren wird.

chen dafür: Man wollte einerseits eine Gleichberechtigung mit den Männern, die ja auch dann pensioniert werden, wenn die AHV-Beiträge einsetzen. Andererseits gibt es sehr viele Frauen wie ich, die zuhause ein Familienmitglied pflegen mussten, hohe Spitalkosten zu tragen hatten und deshalb einfach keinen Rappen sparen konnten. Auch geschiedene Frauen stehen oft schlecht da. All diese Frauen müssen ihr Leben lang von der AHV leben und von dem, was sie "gnadenhalber" von der Sparversicherung erhalten. Ich finde deshalb, dass alle diese Frauen im Alter

E.: Die neue Regelung ist ja weder in der Firma bei den Betroffenen noch bei der Gewerkschaft auf Begeisterung gestossen. Wie erklären Sie sich diesen Widerstand?

E.F.: Ganz viele Frauen aus der Firma mit denen ich gesprochen habe, waren nicht richtig informiert. Die Information erfolgte vielleicht zuwenig individuell. Vor allem jüngere Frauen zwischen 30 und 40 haben nicht realisiert, dass für sie alles beim Alten bleiben kann, wenn sie wollen. Sie meinten, sie seien nun gezwungen bis mindestens 57 zu arbeiten.

Aber sie können ja die jetzige Regelung beibehalten, also mit 55 aufhören, wenn sie wollen.

E.: Dies gilt aber nur für diejenigen, die bis am 31.12.81 schon in der Firma sind?

E.F.: Richtig, die Neuen können frühestens mit 57 gehen.

Die Gewerkschaft, vor allem der Hausverband wehrte sich, weil er glaubte, er sei nicht früh genug in den Entscheidungsprozess miteinbezogen worden. Die GTCP will natürlich generell das Pensionsalter herabsetzen, aber ich glaube, dies ist bei der heutigen Wirtschaftslage nicht sehr realistisch. Dazu kommt, dass es sehr lange geht, bis eine wirkliche Verbesserung eintritt und deshalb sehe ich nicht ein, weshalb man auf eine kleine Veränderung verzichten soll bis eine grosse kommt.

E.: Wenn die Ciba-Geigy das Rentenalter der Frauen heraufsetzt, heisst das, dass die anderen Chemischen auch bald nachziehen werden. Ist dies nicht auch eine Weichenstellung für ein generell höheres Rentenalter der Frauen auch bei der AHV?

E.F.: Doch, im Prinzip schon. Aber auf der andern Seite ist die Chance für eine Rechtsgleichheit viel grösser, wenn alle – Frauen und Männer – bei Beginn des AHV-Alters pensioniert werden. Dann können wir von derselben Ausgangslage her diskutieren, wenn wir die Altersgrenze generell zurückschieben wollen und müssen nicht wieder in Männer und Frauen trennen. Ich bin eben generell gegen jede Differenzierung zwischen Männern und Frauen in Pensions- und AHV-Fragen.

E.: Gleichberechtigung war also ein wichtiges Argument bei der Diskussion um die Erhöhung des Pensionsalters. Aber wie sieht es denn sonst aus in Sachen Gleichberechtigung bei der Ciba-Geigy? Heisst hier Gleichberechtigung nicht, die Pflichten für die Frauen erhöhen?

E.F.: Sie können es auch umgekehrt sagen: die sozialen Leistungen für die Frauen verbessern. Das kommt auf den Blickwinkel an.

Die Frauen sind natürlich benachteiligt in der chemischen Industrie, wie auch in allen übrigen Industrien der Schweiz. In der Ciba-Geigy wurde aber wenigstens versucht, etwas zu verbessern. Vor einigen Jahren wurde eine detaillierte Umfrage unter den Frauen gemacht. Dabei stellte sich schon heraus, dass wir nicht zufrieden sein können. Die Frauen sind zufrieden mit dem Arbeitsklima, die meisten sind auch zufrieden mit der Entlohnung.

E.: Gibt es gleichen Lohn für gleiche Arbeit?

E.F.: Ja, weil die Funktion bezahlt wird und nicht Fr. Meier oder Hr. Huber. Unzufrieden sind die Frauen mit den Beförderungen. Die Chancen, im Betrieb vorwärts zu kommen, sind für uns sehr viel schlechter als für die Männer. Aber die Firma gibt sich jetzt grosse Mühe, und bei den letzten Beförderungen haben es doch auch ein paar Frauen geschafft. Die Tendenz, uns bessere Chancen zu geben, ist also vorhanden, aber es braucht wohl eine Generation Zeit, bis das Umdenken erfolgt.

E.: Frauen kommen also seltener in höhere Funktionen, beziehen dadurch kleinere Löhne, haben also im Durchschnitt eine bedeutend kleinere Pension als die Männer?

E.F.: Das ist leider so. Auch in der PK selbst sind die Frauen übrigens benachteiligt. Wenn eine Frau vor ihrer Pensionierung stirbt, haben lediglich ihre Kinder Anspruch auf eine Rente bis Ende ihrer Ausbildung, nicht aber ihr Mann. Wenn hingegen Herr Meier mit 60 eine 25-Jährige heiratet und ein Jahr später stirbt, bekommt diese Frau auf Lebzeiten eine Pension von der Firma. Der Witwer erhält nur eine einmalige Abfindung von mindestens einer und höchstens dreieinhalb Jahresrenten.

E.: Müsstest dann also nicht zuerst den Frauen beim Lohn, bei den Beförderungen und in der PK die gleichen Rechte zugestanden werden, bevor mit den gleichen Pflichten begonnen wird?

E.F.: Eine völlige Gleichberechtigung der Frauen – das wäre natürlich wunderbar. Aber Sie dürfen nicht vergessen, dass viele Frauen sich heute noch sagen: Ich muss für meine Weiterbildung nichts machen, ich heirate ja doch. Dies limitiert natürlich die Leistungsfähigkeit dieser Frauen. Dann müssen auch diejenigen Frauen in Betracht gezogen werden, die sich etliche Jahre der Familie widmeten und nicht arbeiten gegangen sind. Die haben dann natürlich auch eine Lücke und werden die Karriereleiter nicht so weit hinaufsteigen.

E.: Es gibt also zweifellos Frauen, die darauf angewiesen sind, bis zu Beginn des AHV-Alters zu arbeiten. Aber wäre nicht eine flexiblere Lösung denkbar gewesen, ohne gleich das Rentenalter generell heraufzusetzen?

E.F.: Ich habe mir das auch überlegt. Aber wenn wir eine flexiblere, eine individuelle Lösung gewählt hätten, beispiels-

weise eine Übergangsrente für die wenigen Härtefälle, dann wären gewisse Frauen gar nicht mehr eingestellt worden. Dann hätten Frauen, die mit 40 bis 45 wieder arbeiten wollen, die ja vorher auch eine gesellschaftliche Aufgabe erfüllten, gar keine Chance mehr, eine Stelle zu finden. Wenn nämlich die Firma für eine Frau etwas drauflegen muss, wenn sie ein unbequemer, ausserordentlicher Fall ist, dann wird sie einfach nicht eingestellt.

E.: Aber auch die Heraufsetzung des Rentenalters ist ja wohl nicht bloss eine Grosszügigkeit der Firma. Im Gegenteil, die Firma spart mit der neuen Regelung sehr viel Geld.

E.F.: Dies stimmt natürlich. Aber eine Neuerung in der PK war ja auch nötig, weil ihre Finanzlage durch die Inflation sehr schlecht geworden ist. Die neue Regelung ist also in dem Sinn im Interesse der Firma, als die Auszahlungen der PK auch in Zukunft gewährleistet sind, aber damit ist sie auch im Interesse der versicherten Frauen.

E.: Wie steht es jetzt mit der Wahl, die die bisherigen Frauen haben, wenn die Zusatzrente nicht mehr der Teuerung angepasst, also eingefroren wird?

E.F.: Das hat doch gar keinen Einfluss auf die Entscheidung, denn Frauen, die in der Pensionskasse sind, also sehr lange in der Firma gearbeitet haben, bekommen eine sehr hohe Pension. Auch so stehen diese Frauen viel besser da, als die, die heute ausschliesslich auf die Sparversicherung angewiesen sind. Mit einer blossen Pension kann man doch heute schon knapp leben. Und wenn sie heute mit 30 wissen, dass sie in 30 Jahren für zwei Jahre einen finanziellen Engpass haben, können sie ja auch 30 Jahre lang etwas auf die Seite legen. Wenn man bedenkt, dass heute zwölfmal mehr Frauen pensioniert werden, die nur eine Sparversicherung haben, scheint mir die eingefrorene Zusatzrente kein schwerwiegendes Problem.

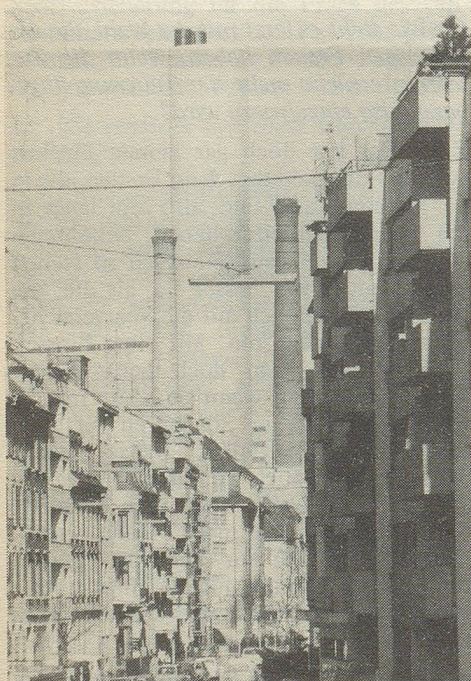
E.: Bis zum 31.12.81 müssen sich alle Frauen für die alte oder neue Regelung entschieden haben. Welche Grundlagen für eine Entscheidung werden ihnen bis dahin geboten?

E.F.: In allen Abteilungen finden Veranstaltungen statt, wo Fragen gestellt werden können. Nachher bekommt jede Frau eine persönliche Kalkulation zugeschickt, also die zahlenmässigen Unterschiede zwischen der alten und der neuen Regelung aufgelistet. Aufgrund dieser Angaben muss sie sich dann entscheiden.

Helen Gieske arbeitet in der Ciba-Geigy. Sie ist Mitglied der Gewerkschaft Textil-Chemie-Papier und vertritt diese in der Firma.

Emanzipation: Was ändert sich mit der neuen Regelung und welche Frauen sind davon vor allem betroffen?

Helen Gieske: Das Pensionsalter der Frauen wird um zwei Jahre heraufgesetzt, ebenso das der Frühpensionierung (von 55 auf 57). Die Frauen bezahlen also zwei Jahre länger Beiträge in die Pensionskasse. Die Zusatzrente zwischen Pensionsalter und AHV-Alter von 7800.— pro Jahr wird eingefroren, also nicht mehr der Teuerung angepasst. Sie ist bei unserer Teuerungsrate in ein paar Jahren nichts mehr wert. Das Pensionsalter der Männer bleibt bei 65. Die Altersgrenze, ab der man sich in die Pensionskasse einkaufen muss, liegt für Frauen bei 26, für Männern bei 32 Jahren. Sie soll auch mit der neuen Regelung nicht heraufgesetzt werden! Ab 45



werden die Frauen nicht mehr in die Pensionskasse aufgenommen, sondern automatisch in der Sparkapitalversicherung altersversichert. Dies betrifft aber heute nur ca. 10% der bei der Ciba-Geigy angestellten Arbeitnehmerinnen. 90% sind Mitglied der Pensionskasse.

E.: Woher kommt denn die Forderung nach einer Erhöhung des Pensionsalters für Frauen?

H.G.: Der ursprüngliche Antrag einer Frau des Hausverbandes hat eine Erhöhung auf freiwilliger Basis verlangt, d.h. dass Frauen bis 62 arbeiten dürfen, nicht müssen! Heute ist es so, dass Frauen zwar Anträge auf Verlängerung des Arbeitsverhältnisses stellen können, diese aber bis vor ca. zwei Jahren praktisch immer abgelehnt wurden, weil die Firma die alten Frauen loswerden wollte. Heute, wo Personalstopp herrscht, werden die Frauen oft von der Firma selbst gefragt, ob sie nicht länger arbeiten wollen.

Auf freiwilliger Basis wäre die ganze Herausforderung sinnvoll und human. Aber die Firma lehnt das ab, weil die Freiwilligkeit so einseitig wäre. Der jetzige Vorschlag hat nichts mehr mit dem ursprünglichen zu tun. Ab 1.1.82 soll das Pensionsalter obligatorisch auf 62 heraufgesetzt werden für alle neu ein tretenden Mitarbeiterinnen. Frauen, die heute schon angestellt sind, haben das sogenannte Optionsrecht, d.h. sie können zwischen der alten und der neuen Regelung wählen. Sie müssen sich allerdings schon bis Ende 81 definitiv entscheiden, ob sie später einmal mit 60 oder 62 in Pension gehen wollen. Wer weiss schon, was in 10, 20 oder 30 Jahren sein wird? Doch real haben sie gar keine Wahl, da die Übergangsrente ja nicht mehr der Teuerung angepasst wird.

E.: Wie argumentiert die Firma für die Erhöhung und was gewinnt sie dabei?

H.G.: Zuerst wurde vordergründig mit der Gleichberechtigung argumentiert. Doch dieses Argument ist heute bereits fallengelassen worden, da es allzu fadenscheinig ist. Heute wird vor allem mit der statistisch höheren Lebenserwartung der Frauen und mit arbeitsmarkttechnischen Gründen argumentiert. Vor drei, vier Jahren hat man die Frauen nicht mehr gebraucht (Rezession) und war froh, sie schon mit 60 loszuwerden. Heute herrscht Personalstopp in der Firma. Frauen, die aufhören, dürfen z.T. nicht mehr ersetzt werden. Nun sind alle Chefs daran interessiert, die Frauen länger zu behalten. Und es gibt bereits eine Prognose, dass man die Frauen Ende der 80er Jahre wieder als Reservearmee braucht. Zudem wird massiv gespart durch das Einfrieren der Zusatzrente, und indem die Frauen zwei Jahre länger arbeiten, muss ihnen zwei Jahre weniger Pension ausbezahlt werden. Die Firma spart so an jeder Frau ca. 50'000 Franken! Es handelt sich also eindeutig um einen Sozialabbau – wieder einmal auf Kosten der Frauen. Auch das Argument mit der höheren Lebenserwartung hinkt, wenn man bedenkt, dass Witwen der männlichen Angestellten aus der Pensionskasse eine Witwenrente aus-

bezahlt wird, die Witwen der weiblichen Angestellten umgekehrt keinen Anspruch auf eine Witwenrente haben.

E.: Wie reagiert nun die Gewerkschaft auf die Pensionsaltererhöhung? Wie lauten ihre Forderungen?

H.G.: Das ganze Projekt soll mindestens bis zur 10. AHV-Revision zurückgestellt werden. Die Zusatzrente darf nicht eingefroren werden, sondern muss mindestens der Minimal-AHV-Rente angepasst werden. Zudem soll das Optionsrecht bis 55 hinausgeschoben werden, d.h. dass eine Frau erst mit 55 entscheiden muss, ob sie mit 60 oder 62 pensioniert werden will.

E.: Wie wurden die Frauen über die neue Regelung informiert?

H.G.: In diesem Fall hat die Firma eine äusserst schlechte Informationspolitik betrieben. Zuerst wurde die Presse informiert und nicht die internen Arbeitnehmerorganisationen. Die Frauen konnten es also in der Zeitung lesen. Auch heute noch wird von der Firma weder intern noch in der Presse genau informiert. Es ist kaum bekannt, dass sich die Frauen heute und jetzt entscheiden müssten, wann sie pensioniert werden wollen und vor allem, dass die Zusatzrente eingefroren wird. Das wurde in allen Erklärungen der Firma einfach verschwiegen. Wenn diese Rente heute Fr. 650.— im Monat beträgt, so wird sie in 40 Jahren bei einer minimalen Teuerung von 5 Prozent noch Fr. 85.— wert sein. Wer hat da noch die Wahl?

E.: Wie ist die Stimmung in der Belegschaft, speziell unter den Frauen?

H.G.: Nach einem anfänglichen Informationswirrwarr zeichnet sich heute eine allgemeine Stimmung gegen die Erhöhung ab. An allen Orientierungsversammlungen und auch in der Delegiertenversammlung überwiegen die kritischen Stimmen. Normalerweise sind die Hausverbände und die Gewerkschaft eher gegensätzlicher Meinung. Doch diesmal hat die Spalttaktik der Firma zwischen Hausverbänden und Gewerkschaft nicht funktioniert. Es gibt keine interne Organisation, die sich für eine Herausforderung ausspricht. Dies ist die erste Frage, in der die verschiedenen Organisationen einer Meinung sind, was für eine breite Opposition gegen die Erhöhung spricht. Es sind auch viele Männer dagegen, weil sie in der Erhöhung des Frauenalters auch eine Tendenz sehen, das Alter der Männer zu erhöhen. In einer Woche werden wir sehen, ob man sich getraut, die Herausforderung gegen den Widerstand vieler Frauen und Männer durchzusetzen.