

DIE ANILINERINNEN

1865 bis heute

 **BASF**

We create chemistry

Blick zurück nach vorn

Mit 150 Jahren Unternehmensgeschichte im Rücken ist es Zeit, dass sich die Anilinerinnen und Aniliner neu verorten: Woher kommen wir Frauen in der BASF, wo stehen wir heute in der Zusammenarbeit von Männern und Frauen? Diese kurssorische Übersicht will Meilensteine des gemeinsam zurückgelegten Weges aufzeigen und gleichzeitig den Blick auf zukünftige Aufgaben öffnen.

Immer wieder haben die Frauen bei BASF scheinbar selbstverständliche Lebens- und Arbeitsumstände in Frage gestellt: Das kostet viel Kraft und erfordert Mut. Hätten Sie beispielsweise gewusst, dass es 40 Jahre – also mehr als eine Generation lang – gedauert hat, bis Frauen im Labor von BASF eingestellt wurden? Wohlgermerkt zum Saubermachen. Den gleichberechtigten Zugang verwehrt zu bekommen, bedeutet damals und heute, von Ressourcen und damit von Entwicklungsmöglichkeiten ausgeschlossen zu sein. Dass der Einzug der Frauen mit gemischten Gefühlen aufgenommen wurde, davon zeugt ein Zitat von Alwin Mittasch, dem Leiter des Hauptlabors. 1917 beklagt er, man werde „in Zukunft nicht umhin kommen, im Laboratorium auch Chemikerinnen anzustellen, da der Chemikermangel sich stark geltend macht.“

Wie reichhaltig und vielfältig die Entwicklungspfade gerade in der Geschichte von BASF waren, davon zeugen die faszinierenden Biografien der großen Männer unter den Erfindern und Forschern. Namen wie Heinrich Caro, Carl Bosch, Walter Reppe sind den Anilinern geläufig. Der BASF-Artikel auf Wikipedia ist in diesem Punkt aufschlussreich. Unter den 16 für die Unternehmensgeschichte wichtigen Persönlichkeiten wird genau eine Frau genannt: Gabriele Bopp, Anfang der 1980er Jahre

die erste Ingenieurin im Anlagenbau. Namenlos bleiben die Generationen von Frauen, die sich in den Kriegszeiten an die verwaisten Werkbänke gestellt haben. Auch deren Geschichte erzählt dieser Band.

Es gibt sie also doch, die weiblichen Biografien. Seit den Zeiten der Alchemie haben Frauen zur Chemieforschung beigetragen, nur jahrhundertlang für die Nachwelt weitgehend ungehört und ungesehen. Aufgrund der historischen Überlieferung, die das Wirken der Männer in den Vordergrund stellt, haben wir uns so an die bekannten Männer bei BASF gewöhnt¹, dass man nach den weiblichen Einträgen in den historischen Dokumenten erst einmal suchen muss.

Women in Business hat sich dieser Aufgabe zusammen mit Corporate History angenommen und hat Fundstücke darüber zusammengestellt, wo und in welchen Funktionen Frauen tätig waren. Dabei entfaltet sich schrittweise vor unseren Augen, wie sich weibliche Tätigkeit von Generation zu Generation entwickelt hat. So sind beispielsweise neue Berufsfelder für Frauen entstanden oder Frauen haben damit begonnen, nach und nach berufliche Domänen der Männer zu erobern.

Ein Blick zurück nach vorn: Es ist gut zu wissen, frei nach Newton, auf wessen Schultern wir stehen. Die Selbstverständlichkeit, mit der wir heute neue berufliche Entwürfe diskutieren, verdanken wir all jenen Frauen, die in der Vergangenheit etwas gewagt haben und sich durchsetzen konnten. Die folgenden Seiten sind so auch eine Ermunterung, immer wieder Neues zu wagen und Gewohntes in Frage zu stellen.

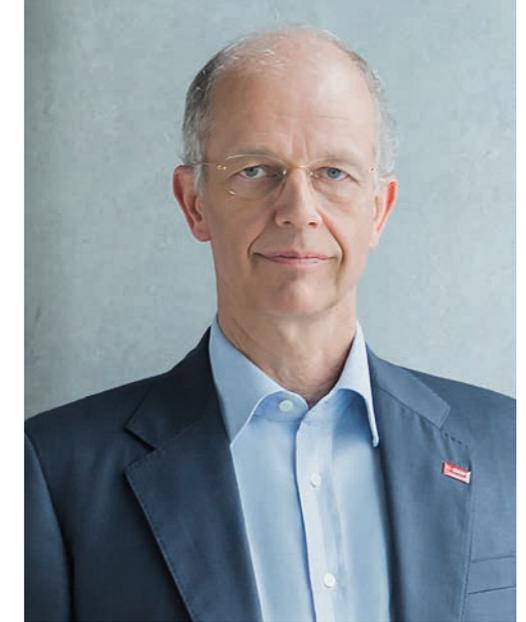
¹Und nicht nur in der BASF: unter den 152 Autoren, die in der Angewandten Chemie mehr als 35 Manuskripte publiziert haben (1946-2012), findet sich nur eine Frau: Alexandra Slawin (DOI: 10.1002/ange.201300056)



2

1 Kabelraum der Telefonzentrale, 1921

2 Der Vorstand der BASF SE, 2016



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Blick in einen Technikraum der Telefonzentrale der BASF vor 100 Jahren zeigt nur eine Frau inmitten von Kollegen. Auch auf den Vorstandsfotos aus dem Geschäftsbericht 2016 ist mit Margret Suckale nur eine Frau zu sehen.

Auf beiden Aufnahmen nur eine Frau – und doch liegen Welten dazwischen: Heute haben Frauen 19,8 % aller Führungspositionen inne. Im Vorstand beträgt der Anteil jedoch nur 12,5 %, auf der zweiten Ebene 12,9 %. Es bleibt also noch Luft nach oben. Bis 2021 soll der Anteil weiblicher Führungskräfte den Frauenanteil in der Belegschaft erreichen – 22 % bis 24 %. Das ist ein ambitioniertes Ziel, denn die Fluktuation im Führungsteam der BASF-Gruppe ist relativ gering.

Umso wichtiger ist die Förderung von Vielfalt weltweit, denn Vielfalt ist Teil der Unternehmenskultur der BASF als Treiber für Leistungsstärke und Innovationskraft unserer Teams. Mit der Globalisierung unserer Märkte gehen unterschiedliche Kundenbedürfnisse einher. Diese Vielfalt wollen wir in unserer Belegschaft widerspiegeln, um die Ansprüche unserer Kunden noch besser zu verstehen.

Kreativität, Motivation und Identifikation mit dem Unternehmen sind dafür wichtige Werte. Um sie zu fördern, brauchen wir die Zusammenarbeit von Männern und Frauen ebenso wie das Miteinander verschiedener Nationalitäten. Führungskräfte spielen dabei eine entscheidende Rolle, Vielfalt zu stärken und bestmöglich im Arbeitsalltag zu nutzen. Auch Netzwerke wie „Women in Business“ tragen dazu bei, Diversität selbstverständlich zu machen. Die „Anilinerinnen 1865 bis heute“ dokumentiert die Etappenziele auf dem Weg zu einem vielfältigen Team, das unsere Werte erfolgreich umsetzt.

Ihr

Kurt Bock

Vorstandsvorsitzender der BASF SE



1865-1913

**Frauen bei BASF -
anfangs eine Ausnahmerecheinung**

1914-1918

Arbeiterinnen in Männerdomänen -
kriegsbedingtes Intermezzo

Exkurs

Die ersten Akademikerinnen -
Hilfstätigkeiten statt eigener Forschung

1919-1938

Stenotypistin & Co. -
Büroarbeit als neues Beschäftigungsfeld

1939-1945

Anilinerrinnen zwischen NS-Frauenideal
und Kriegswirtschaft

1946-1968

Von den Trümmerfrauen
zur Emanzipation

1969-heute

Frauen in nahezu allen Berufsgruppen

Exkurs

Frauen in Führungspositionen bei BASF

1865-1913

Frauen bei BASF - anfangs eine Ausnahmeerscheinung

Rahmenbedingungen und Meilensteine

1865	Gründung der Badischen Anilin- & Soda-Fabrik und des „Allgemeinen Deutschen Frauenvereins“
1878	Einführung des Mutterschutzes für Arbeiterinnen (3 Wochen nach der Geburt)
1890	BASF stellt die ersten Krankenschwestern zur ärztlichen Versorgung der Mitarbeiter ein
1900	Erstmals können sich Frauen in Baden zum Studium an der Universität einschreiben
1905	Die ersten weiblichen Reinigungskräfte arbeiten in Laboren bei BASF
1908	Frauen dürfen Mitglieder einer politischen Partei oder eines Vereins werden
1903/1911	Marie Curie erhält jeweils den Nobelpreis für Physik und Chemie
1913	Dora Larass arbeitet als erste weibliche Angestellte in der Patentabteilung bei BASF

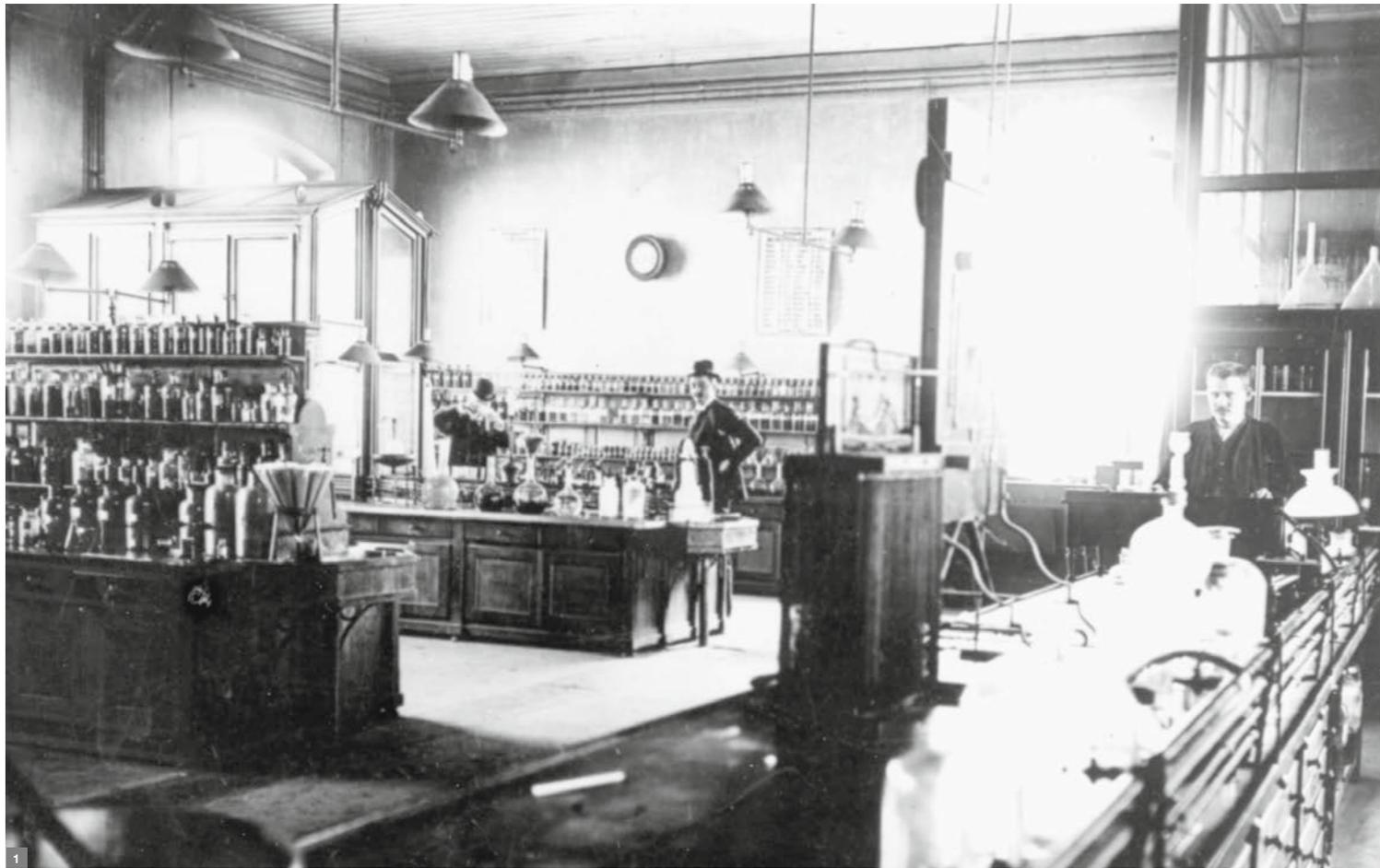
Gründungsjahre und betriebliche Sozialleistungen

Im selben Jahr, in dem Friedrich Engelhorn in Mannheim die Badische Anilin- & Soda-Fabrik gründet, beginnt die organisierte Frauenbewegung in Deutschland. Der 1865 in Leipzig gegründete „Allgemeine Deutsche Frauenverein“ (ADF) tritt für die rechtliche Gleichstellung von Mann und Frau ein sowie für den gleichberechtigten Zugang für Frauen zu Bildung und Erwerbstätigkeit. Bürgerliche Frauen dürfen zu diesem Zeitpunkt nur als Lehrerinnen arbeiten; nach Abschluss der Höheren Töchterschule. Die Anliegen der Fabrik- und Lohnarbeiterinnen sind andere: Sie fordern Verbesserungen der harten Arbeitsbedingungen und bessere Bezahlung. Bis sich erste Erfolge einstellen, gehen noch viele Jahre ins Land.

Mit dem 1869 auf den Markt gebrachten synthetischen Farbstoff Alizarin gelingt der jungen Badischen Anilin- & Soda-Fabrik ein erster großer Verkaufserfolg auf dem Weltmarkt. Weitere neue Farbstoffe folgen in den nächsten Jahren bis hin zum „König der Farbstoffe“: 1897 kommt „Indigo rein BASF“ auf den Markt. Mit diesen Erfolgen wächst das Unternehmen kontinuierlich: Waren 1870 noch 500 Arbeiter bei BASF tätig, sind es 1888 schon über 3.000. Die anfangs hohe Fluktuation in der Arbeiterschaft hatte in den 1880er Jahren bereits um die Hälfte abgenommen. Dies ist ein Verdienst der betrieblichen Sozialpolitik, die die Lebensbedingungen der Arbeiter und ihrer Familien verbessert. Deren Maßnahmen



Badeanstalt im Hemshof für Frauen und Kinder von BASF-Arbeitern, 1910



erstrecken sich vor allem auf die Bereiche Wohnen und Gesundheitsfürsorge. Wenn auch selbst nicht bei BASF beschäftigt, profitieren die Ehefrauen der Arbeiter ebenfalls von den betrieblichen Sozialmaßnahmen. Beispielsweise durch das extra für sie 1893 gebaute Frauen- und Kinderbad oder ab 1894 durch das „Wöchnerinnen-Asyl“. Dort werden sie nach der Geburt ihrer Kinder medizinisch versorgt.

Töchter aus Arbeiterfamilien können Haus- und Gartenarbeit, Handarbeit und das Führen eines Haushaltsbuches in der 1894 eingerichteten Haushaltsschule erlernen. Ab 1909 ermöglicht die Heinrich von Brunck-Stiftung Frauen und Kindern von Werksangehörigen einen Aufenthalt in Kurorten und Heilanstalten. 1914 erwirbt die BASF für diesen Zweck gar ein eigenes Erholungsheim in St. Johann.

Die ersten Frauen bei BASF

Als Arbeitskräfte im Unternehmen betreten Frauen erstmals im Jahr 1905 die Bühne. Die ersten weiblichen Arbeitskräfte spülen Gläser und verrichten Reinigungstätigkeiten im Labor. Im Jahr 1913 übernimmt die aus Großbritannien stammende Dora Larass erstmals ein Arbeitsgebiet aus Männerhand: Sie arbeitet als Stenotypistin in der Patentabteilung.

1 Herren in Anzug und Hut, aber weit und breit keine Frau – Alizarinlabor, um 1900

2 Zwei Mütter und ihre Neugeborenen im „Wöchnerinnen-Asyl“, 1918

DAS SCHWESTERNHAUS

Das Schwesternhaus wird 1890 in der „Kurzen Strasse“, nahe des heutigen Tor 1, errichtet. Es beherbergt eine Wohnung für drei Pflegeschwestern, eine Ambulanz mit Wartezimmer und ein sogenanntes „Ordinationszimmer“ (Sprechzimmer). Die hier tätigen Schwestern werden zunächst vom Bayerischen, später vom Badischen Frauenverein vermittelt. Ihr Gehalt beziehen sie allerdings von BASF. Der Badische Frauenverein fördert die Berufstätigkeit von Frauen und die Etablierung des Berufs der Krankenschwester. Die Zahl der Schwestern nimmt stetig zu; 1923 sind es bereits neun. Fachlich sind die Schwestern dem Werksarzt unterstellt, auf dessen Anweisung sie Pflegemaßnahmen durchführen. Neben den normalen Sprechzeiten gibt es zwei Mal in der Woche eine Frauensprechstunde mit einem Gynäkologen. Jeder Arbeiter, der seit mindestens zwei Jahren bei BASF beschäftigt ist, erhält für sich und seine Familienangehörigen einen Berechtigungsausweis für die Inanspruchnahme der Ambulanz. Im Schwesternhaus befindet sich auch die werkeigene Milchküche. Hier bekommen junge Mütter besonders behandelte Milch für die Säuglingsnahrung.

EIN NEUES ZUHAUSE - AUCH FÜR ARBEITER-FRAUEN

Durch das rasante Wachstum von BASF wird Ludwigshafen zu einer der am schnellsten wachsenden Städte im Deutschen Reich. Das Wohnungsangebot in der Stadt kann bei diesem Tempo nicht mithalten – Wohnungsnot wird zu einem der drängendsten sozialen Probleme. Als Reaktion darauf beginnt die Badische Anilin- & Soda-Fabrik 1872 mit dem Bau der ersten 400 Werkswohnungen im Hemshof. Es entstehen freistehende Koloniehäuser mit Garten. Die Häuser für Arbeiter sind anderthalb Stockwerke hoch. Jede

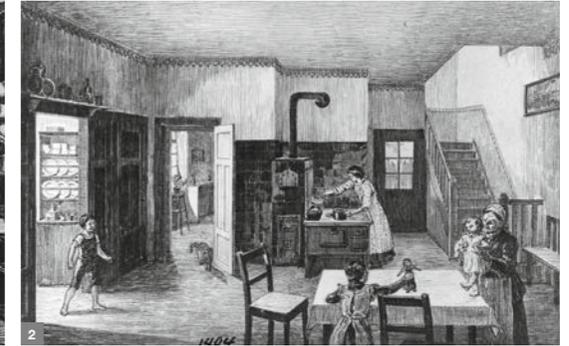
Wohneinheit besteht aus zwei Zimmern, einer Kammer, einer Küche, zwei Kellerräumen und einem Gartenanteil. Die 120 Quadratmeter Grün werden für Gemüse und die Haltung von Kleintieren für den Eigenbedarf genutzt. Gemessen an der damaligen Wohnungsmisere stellen diese Arbeiterwohnungen einen wesentlichen Fortschritt für die Aniliner und ihre Familien dar. Die Häuser für Aufseher und Meister, sowie für die „Beamten“ (leitende Angestellte) sind größer und bieten mehr Komfort. Von allen Wohnungen aus ist es nur ein kurzer Weg ins Werk. Dies bedeutet auch für die Ehefrauen der Arbeiter, die ihren Männern das Mittagessen ins Werk bringen, eine Erleichterung. Weitere Werkssiedlungen folgen. Ab 1899 beginnen die Bauarbeiten für eine große Wohnsiedlung auf dem Limburgerhof. Bis zum Ausbruch des Ersten Weltkriegs errichtet BASF 950 Wohnungen für ihre Arbeiter und Angestellten.

1 Milchküche im Schwesternhaus, Zeichnung von Otto Bollhagen, 1914

2 Blick in eine Arbeiterwohnung in der Hemshofsiedlung, Zeichnung von Otto Bollhagen, um 1913

3 Schwesternhaus, 1920

4 Frauenambulanz im Schwesternhaus, 1917



„Weibliche Arbeitskräfte gab es (...) noch wenige; die erste Stenotypistin, eine in der Patentabteilung tätige Engländerin, wurde noch wie ein Wunder angestaunt, war doch der Anblick eines weiblichen Wesens innerhalb der Mauern der Badischen etwas völlig Ungewohntes.“

Zitat zur Arbeitskräftesituation in der BASF um 1913 (Dr. Walter Vogtländer-Tetzner, in seiner BASF-Chronik aus den 1940er Jahren, S. 491)



1865-1913
Frauen bei BASF -
anfangs eine Ausnahmerecheinung

1914-1918

**Arbeiterinnen in Männerdomänen -
kriegsbedingtes Intermezzo**

Exkurs
Die ersten Akademikerinnen -
Hilfstätigkeiten statt eigener Forschung

1919-1938
Stenotypistin & Co. -
Büroarbeit als neues Beschäftigungsfeld

1939-1945
Anilinrinnen zwischen NS-Frauenideal
und Kriegswirtschaft

1946-1968
Von den Trümmerfrauen
zur Emanzipation

1969-heute
Frauen in nahezu allen Berufsgruppen

Exkurs
Frauen in Führungspositionen bei BASF

1914-1918

Arbeiterinnen in Männerdomänen - kriegsbedingtes Intermezzo

Rahmenbedingungen und Meilensteine

1914	Beginn des Ersten Weltkriegs
1914	Die meisten deutschen Frauenvereine schließen sich im Nationalen Frauendienst (NFD) zusammen, der sich in der Wohnungs-, Kranken- und Kinderfürsorge engagiert
1915	Erster Internationaler Frauenfriedenskongress in Den Haag mit 1.000 Teilnehmerinnen aus 12 Ländern
1916	BASF ersucht erstmals um die Erlaubnis weibliche Arbeiter einzustellen
1918	Frauen erhalten das aktive und passive Wahlrecht. Die Verfassung der Weimarer Republik (1919) stellt fest: „Männer und Frauen haben grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten.“
1918	Bei Kriegsende sind knapp 3 Prozent der Gesamtbelegschaft bei BASF Frauen

Kriegswirtschaft braucht Chemieprodukte

Die Badische Anilin- & Soda-Fabrik floriert und erschließt sich durch die großtechnische Umsetzung des Haber-Bosch-Verfahrens zur Ammoniaksynthese ein weiteres vielversprechendes Arbeitsgebiet. Plötzlich muss sich das Unternehmen einer ganz neuen Herausforderung stellen. Im Sommer 1914 beginnt der Erste Weltkrieg. Viele Produkte der BASF erfahren im Rahmen der staatlich gelenkten Kriegswirtschaft neue Verwendungszwecke: Im 1913 in Betrieb genommenen Oppauer Werk wird Ammoniak in Salpetersäure umgewandelt und anstatt für die Herstellung von Düngemitteln nun an die Sprengstoffindustrie geliefert. Die Zwischenprodukte Chlor und Phosgen – sonst für die Herstellung von Farbstoffen oder Arzneimitteln verwendet

– dienen nun den Militärs auf beiden Seiten der Front als Kampfgase. Die Bedeutung der chemischen Industrie im Deutschen Reich nimmt zu: Der zunehmende Rohstoffmangel fördert Innovationen, die zu einer rasanten Steigerung der Produktion führen.

Arbeitermangel: BASF greift auf Frauen zurück

Viele Arbeiter werden zum Kriegsdienst einberufen. So sieht sich die Direktion der Badischen Anilin- & Soda-Fabrik bis zum Frühjahr 1916 mit einem Mangel von ca. 200 ungelerten Arbeitern konfrontiert. Obwohl beispielsweise neue Arbeitskräfte durch Kriegsgefangene hinzukommen.



Frauen arbeiten in der 1917 eingerichteten Mineralwasserfabrik. Werksangehörige können das Mineralwasser in 0,33 l-Flaschen zu einem Preis von 5 Pfennig kaufen.



Erstmals in seiner Geschichte stellt das Unternehmen ein Gesuch an die Bezirksregierung, 250 weibliche Arbeitskräfte über 18 Jahren einstellen zu dürfen. Im November 1917 sind unter den 12.880 in den Werken Ludwigshafen und Oppau beschäftigten Arbeitern 1.525 Frauen. Leider gibt es keine verlässlichen Angaben darüber, wie viele Frauen insgesamt während des Ersten Weltkriegs in unterschiedlichen Arbeitsbereichen im Unternehmen tätig sind. Sie arbeiten in den

Werksküchen, in Büros, Magazinen, Laboren, Werkstätten und in der Produktion, erledigen Botengänge, bringen Kaffee in blechernen Kannen aus der Kaffeeküche in die Betriebe und schieben bei Transportaufträgen die Eisenbahnwaggons. 1917 werden auch in der Einkaufsabteilung die ersten Frauen beschäftigt: sie erledigen Registratur-Arbeiten und Arbeiten an der Schreibmaschine.



Frauen füllen Lücken – nur vorübergehend

Nicht nur bei der Badischen Anilin- & Soda-Fabrik, sondern im gesamten Deutschen Reich füllen die Frauen Lücken im öffentlichen und wirtschaftlichen Leben aus, die durch die kriegsverpflichteten Männer entstanden waren. Sie arbeiten in den Fabriken, tragen die Post aus, fahren Lastwagen und Straßenbahnen, bringen die Ernten ein. Ihr Einsatz und ihre Leistungen werden als Unterstützung der Kriegsanstren-

gungen der Männer an der Front betrachtet – und damit als ein vorübergehender Ausnahmezustand. Nach dem Ende

¹ Bleilöterei, 1917. Dieses Foto war im selben Jahr in der Werkzeugzeitung abgebildet, in einem Artikel über das damals noch relativ junge Verfahren des Schweißens mit Gas: „Wie unser Bild zeigt, können, was man sich früher nie vorgestellt hätte, in der Rohrschweißabteilung unserer Kesselschmiede sogar Frauen und Mädchen Verwendung finden.“

² Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Telefonbüro, 1916

des Krieges werden die Frauen vor allem aus den besser bezahlten „männlichen“ Arbeitsbereichen wieder hinausgedrängt. Nach heutigen Forschungserkenntnissen hat die Frauenarbeit während des Ersten Weltkriegs einen geringeren Beitrag zur Emanzipation geleistet als bisher angenommen. Sie verfestigte im Gegenteil mit ihrer Betrachtung der Frauenarbeit als kriegsbedingtem Ausnahmezustand die bisherigen Geschlechterverhältnisse. Auch bei BASF ist das Bewusstsein der kriegsbedingten Ausnahmesituation deutlich dokumentiert. Die Engere Kommission des Aufsichtsrats konstatiert im Oktober 1916: „Wir waren gezwungen, weibliche Arbeitskräfte einzustellen, obgleich die Erfahrungen mit denselben in den Fabrikationen weniger günstig sind.“ Diese Feststellung trifft vor allem auf den Fraueneinsatz in der chemischen Produktion mit ihrer unter damaligen Bedingungen sehr schweren körperlichen Arbeit zu.

DER DÖRRBETRIEB

Im Krieg sind die Lebensmittel knapp. Deshalb richtet BASF 1917 einen Dörrbetrieb ein. Er findet seine Heimat in einem neu gebauten, aber noch nicht in Betrieb genommenen Gebäude. Maschinen waschen, schälen und zerkleinern Gemüse und Obst, anschließend wird das Gemüse in drei großen Trockenwannen getrocknet. Diese haben einen feindurchlöcherten Siebboden, durch den Feuchtigkeit ablaufen kann. Das Trocknen mit Hilfe von heißer Luft dauert ungefähr 10 Stunden. Aus 800 Kilogramm frischen Möhren erhält man ca. 100 kg Trockenware. Durch den Entzug des Wassers wird Obst und Gemüse für längere Zeit haltbar gemacht. 50 Frauen arbeiten im Dörrbetrieb, der auf den überlieferten Fotos den Eindruck vermittelt, fest in weiblicher Hand gewesen zu sein.

EINRICHTUNGEN ZUR LINDERUNG DER KRIEGSNOT

Die Familien der BASF-Arbeiter profitieren von den Erzeugnissen des Dörrbetriebs und anderen Einrichtungen gegen die Kriegsnot. Eine Schuhbesserungswerkstätte und eine Schuhsohlerei werden im Sommer 1918 eingerichtet. Dazu kommt noch eine Kleiderausgabe im „Vereinshaus“ (heute: Feierabendhaus) und die kostenlose Ausgabe von Fleischwaren und anderen Lebensmitteln an bedürftige Mitarbeiterfamilien. Das Vereinsbüro des 1911 gegründeten Arbeitervereins der BASF kümmert sich darüber hinaus um die Ausgabe von Kohlen zum Heizen sowie um das Schicksal im Krieg verwundeter oder vermisster Aniliner. Ehefrauen und Töchter von „Beamten“ und Meistern helfen ehrenamtlich in den Kriegsazaretten auf dem Werksgelände. Eines davon ist beispielsweise im Vorgängerbau von F 103 untergebracht.



1 Schuhnäherin, um 1918

2 Frau in der Gasmaschinen-Zentrale im Werk Oppau, 1917

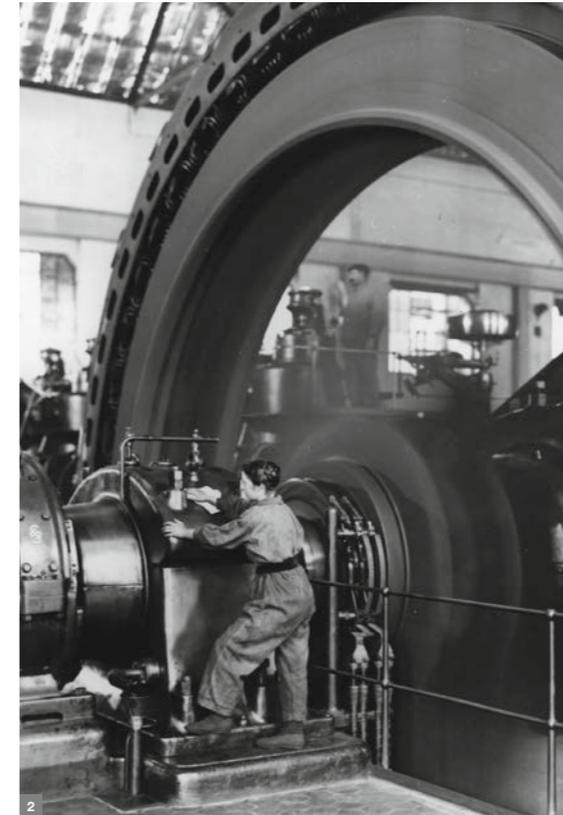
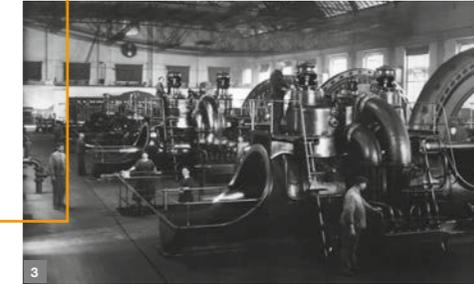
3 Gasgeneratoren in der elektrischen Zentrale, 1915

4 Der Erste Weltkrieg verändert das Erscheinungsbild von BASF in doppelter Weise: nicht nur sind Frauen in Arbeitskleidung allenthalben auf dem Werksgelände anzutreffen, sondern auch Luftangriffe hinterlassen ihre Spuren, wie hier als Bombenkrater, 1918.

5 Blick in das Kriegsazarett II im Gebäude Lu 204, heute F 103, 1914

„Wenn uns vor dem Kriege in den Straßen der Anilin-Fabrik ein weibliches Wesen begegnet wäre, so hätte dies damals allenthalben Aufsehen erregt. Gegenwärtig sind wir jedoch an die Anwesenheit der vielen arbeitenden Frauen und Mädchen in unserem Werke so gewöhnt, dass uns selbst die in Männerkleidern tätige Arbeiterin nicht mehr auffällt. Da jedoch die Frauenarbeit in der chemischen Industrie, wenigstens in dem im Kriege erreichten großen Umfange, voraussichtlich eine nur vorübergehende Erscheinung sein wird, werden unsere Nachkommen uns sicherlich dankbar sein.“

Zitat aus der Werkzeugzeitung der Badischen Anilin- & Soda-Fabrik, Nr. 10, Oktober 1918, S. 89: „Die Frau im Kriegsdienst der Anilin-Fabrik“





1865-1913

Frauen bei BASF -
anfangs eine Ausnahmerecheinung

1914-1918

Arbeiterinnen in Männerdomänen -
kriegsbedingtes Intermezzo

Exkurs

**Die ersten Akademikerinnen -
Hilfstätigkeiten statt eigener Forschung**

1919-1938

Stenotypistin & Co. -
Büroarbeit als neues Beschäftigungsfeld

1939-1945

Anilinierinnen zwischen NS-Frauenideal
und Kriegswirtschaft

1946-1968

Von den Trümmerfrauen
zur Emanzipation

1969-heute

Frauen in nahezu allen Berufsgruppen

Exkurs

Frauen in Führungspositionen bei BASF

Exkurs

Die ersten Akademikerinnen - Hilfstätigkeiten statt eigener Forschung

Die ersten Chemikerinnen bei BASF

Mit dem stetigen Wachstum der chemischen Industrie in Deutschland entsteht ein fortwährender Bedarf an Chemikern, die in den Laboren der großen Unternehmen nach immer neuen Innovationen forschen. Allein in den zehn Jahren zwischen 1880 und 1890 steigt der Chemiker-Bestand bei BASF, Bayer und Hoechst um 200 Prozent. Nicht nur Arbeiter, sondern auch Akademiker werden im Ersten Weltkrieg zum Militärdienst eingezogen. Das verschärft die Situation auf dem Arbeitsmarkt noch zusätzlich. So schreibt Dr. Alwin Mittasch, Leiter des Ammoniaklabors, an das für die Einstellungen von Chemikern zuständige Hauptlabor im Oktober 1917: „Nach Rücksprache mit Herrn Direktor Dr. Bosch ist zu bemerken, dass wir in Zukunft nicht umhin können werden, im Laboratorium auch Chemikerinnen anzustellen, da der Chemikermangel sich stark geltend macht.“

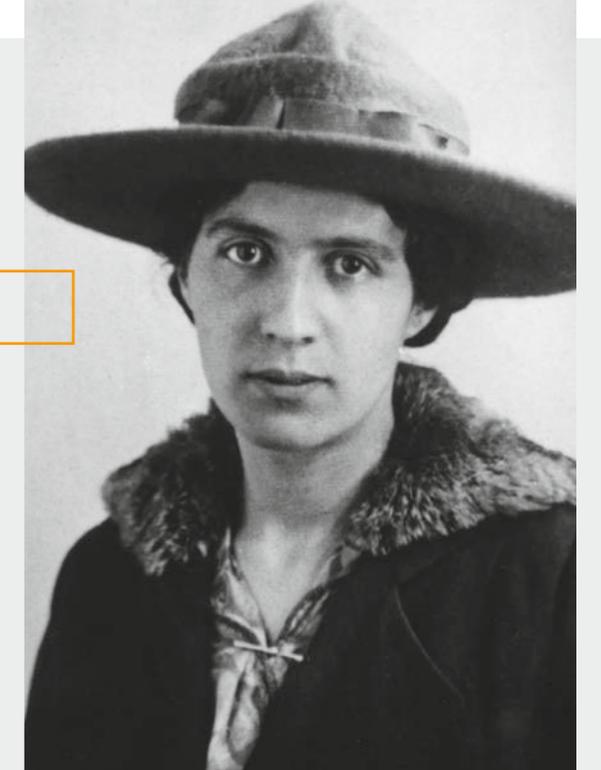
Chemikermangel ebnet Frauen den Weg

Seit zwischen 1900 und 1909 Frauen an den deutschen Hochschulen zum Studium zugelassen sind, gibt es durchaus auch schon einige wenige Absolventinnen im Fach Chemie. Eine von ihnen ist Dr. Lili Wachenheim, die 1917 an der Universität Heidelberg promoviert und im Anschluss daran ein Jahr als Assistentin von Dr. Max Bodenstein, dem Direktor des elektrochemischen Instituts an der Technischen

Universität Hannover tätig ist. Zum 2. Januar 1918 wird Lili Wachenheim als erste Chemikerin bei BASF eingestellt. Sie arbeitet unter der Leitung von Dr. Alwin Mittasch im Ammoniaklabor. Ihr erster Forschungsbericht „Über die Einwirkung von Stickstoffdioxid auf Wasser und Salpetersäure in verschiedener Konzentration“, ist unter dem Datum 11. März 1918 in einer Liste mit Berichten aus dem Ammoniaklabor festgehalten. Noch zwei weitere Berichte finden sich von „Fr. Dr. Wachenheim“ für das Jahr 1918. Nach einem Jahr verlässt Lili Wachenheim BASF wieder. Der Grund für ihren Austritt ist vermutlich eine Heirat – damals ist es gesellschaftlicher Konsens, dass eine Frau ihre Berufstätigkeit für Mann und Familie aufgibt, selbst wenn sie sechs Jahre lang studiert und promoviert hatte. Die Einstellung der zweiten Chemikerin bei BASF erfolgt zum 15. November 1918 mit Dr. Martha Bretschneider, und am 1. April 1920 tritt Dr. Wilma Schneehagen ins Unternehmen ein. Sie ist die erste Chemikerin mit längerer Verweildauer im Unternehmen, denn sie verlässt BASF erst im Jahr 1939 – nach 19 Jahren.

Die meisten der 30 Akademikerinnen, die zwischen 1918 und 1928 eingestellt werden (darunter 27 Chemikerinnen, eine Botanikerin und zwei Physikerinnen) verlassen die BASF nach einer Verweildauer von einem bis neun Jahren.

Dr. Lili Wachenheim, um 1918

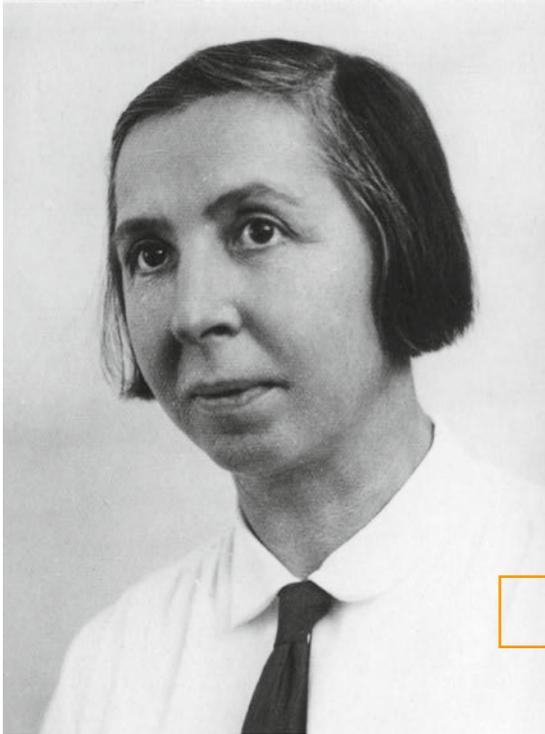


Den Chemikerinnen stehen bei BASF in dieser Zeit nur drei Aufgabenfelder offen: die Arbeit in einem Literaturbüro, Literaturarbeiten für einzelne Arbeitsgruppen oder als Ausnahme von der Regel die experimentelle Forschung im Ammoniaklabor. In Laboren, die eng mit der Produktion verzahnt sind, oder bei Forschungsarbeiten in den Betrieben werden Frauen

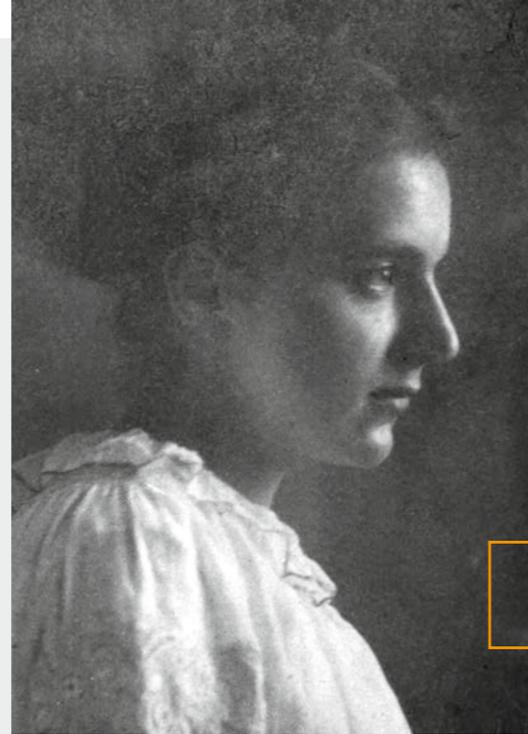
hingegen nicht eingesetzt. Man sieht sie als hierfür nicht geeignet an. Bis eine Chemikerin ein eigenes Forschungsgebiet erhält, dauert es noch eine ganze Weile.



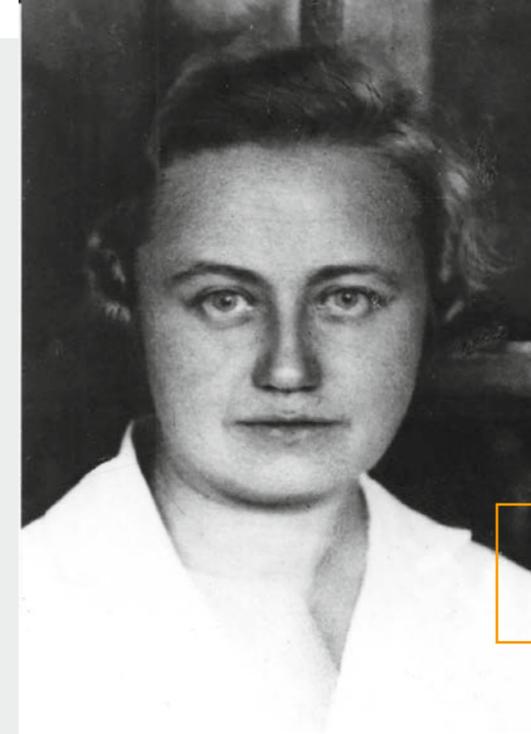
Dr. Martha Bretschneider, um 1919/1920



Dr. Wilma Schneehagen, undatiert



Dr. Marianne Cauer, 1922 als Chemikerin im Ammoniaklabor tätig, undatiert



Dr. Marta Grote, die erste Physikerin bei der BASF, tätig ab 1920 in der Stickstoffabteilung, undatiert



Dr. Irmgard Hogrefe, Chemikerin in der Patentabteilung ab 1921, undatiert



Dr. Lene Müller, die erste Botanikerin bei der BASF, tätig im Ammoniaklabor seit 1928, undatiert



Dr. Agnes Lindner, tätig im Ammoniaklabor seit 1920, undatiert

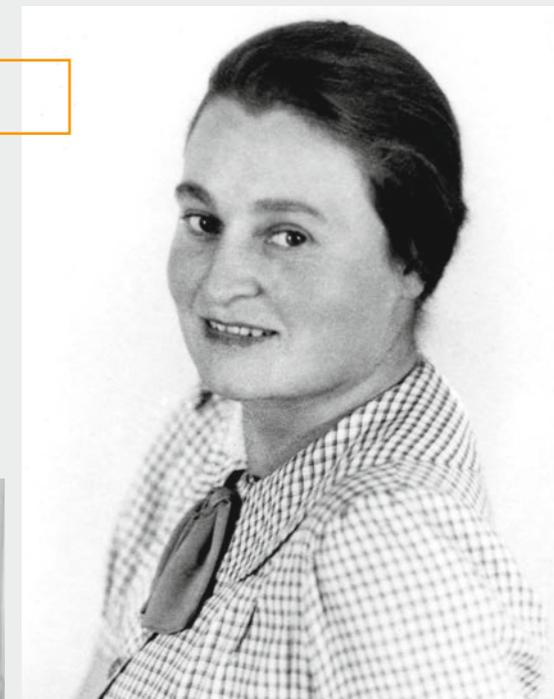
DIE LITERATURBÜROS

Im 19. Jahrhundert ist die Forschungslandschaft in der Badischen Anilin- & Soda-Fabrik noch so weit überschaubar, dass die Forscher ihre Themen und Ergebnisse im persönlichen Kontakt untereinander austauschen können. Bis zum Ende des Ersten Weltkriegs wird es immer schwieriger, einen umfassenden Überblick über alle Themen zu behalten, an denen die verschiedenen Abteilungen forschen. 1920 wird daher im Hauptlabor ein sogenanntes Literaturbüro ins Leben gerufen, das das in Laborjournalen und Berichten gesammelte Wissen sichten, ordnen und durch eine sinnvolle Registrierung zugänglich machen soll. Außerdem wird eine Stelle geschaffen, die über alle im Unternehmen hergestellten Produkte Auskunft geben kann. Diese Stelle wird im September 1920 mit der Chemikerin Dr. Marie Meyer besetzt. Im selben Jahr wird auch im Ammoniaklabor ein Literaturbüro eingerichtet. Dr. Wilma Schneehagen soll mit einem Teil ihrer Arbeitszeit den Laborleiter Dr. Alwin Mittasch durch die Registrierung der von ihm gesammelten Patentliteratur unterstützen. 1921 erhält die Patentabteilung ebenfalls ein Literaturbüro. Dessen Aufgabe besteht nicht nur in der Bearbeitung der Patentkarteien, -register und -Nachrichtenblätter, sondern auch in der Prüfung von Übersetzungen. 1928 wird beispielsweise die Chemikerin Dr. Hildegard Danilof eingestellt, die Übersetzungen aus dem Französischen auf ihre Richtigkeit prüft. Die „Literaturchemikerinnen“ sichten und kategorisieren die Fachliteratur fachlich – und hierfür ist in jedem Fall eine wissenschaftliche Ausbildung notwendig. Nicht so für die tagtäglichen Schreibarbeiten, für die nicht-akademische Schreibkräfte eingesetzt werden. Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung gibt es aus den Literaturbüros kaum.

DR. EMMA WOLFFHARDT - DIE ERSTE CHEMIKERIN MIT EIGENEM FORSCHUNGSGEBIET

Die Chemikerin Emma Wolffhardt beginnt ihre Tätigkeit bei BASF 1925. Zunächst ist sie im Literaturbüro des Hauptlabors beschäftigt. Dort ist sie alles andere als glücklich. In einem Interview erzählt sie später, sie habe jeden Abend „geheult, weil ich nicht in der Forschung arbeiten durfte.“ Als einige Monate später Laborleiter Dr. Alwin Mittasch einen Assistenten sucht, bewirbt sie sich; ihr Chef ist überhaupt nicht begeistert und rechnet ihr keinerlei Chancen aus. Trotzdem erhält Emma Wolffhardt die Stelle. Sie unterstützt Mittasch bei seinen wissenschaftlichen Arbeiten. Doch erst ab 1940 erhält sie ein eigenes Forschungsgebiet: sie beschäftigt sich mit verschiedenen Möglichkeiten zur Herstellung von Flugzeugbenzin. 1950 ist Emma Wolffhardt die erste Akademikerin in der Unternehmensgeschichte, die ihr 25-jähriges Dienstjubiläum feiern kann. Auf das Glückwunsch-Schreiben der Firmenleitung antwortet sie: „Es wäre mir ein Anliegen, wenn es mir und anderen Kolleginnen noch gelänge, die Ludwigshafener Leitung zu überzeugen, dass Nachwuchs an Chemikerinnen eine wertvolle Ergänzung für unser Werk werden kann.“ Zehn Jahre später tritt Emma Wolffhardt in den Ruhestand und stirbt 1997 mit 98 Jahren in Heidelberg.

Dr. Emma Wolffhardt, um 1940



Dr. Emma Wolffhardt mit Chemikerkollegen im Ammoniaklabor, 1951



Chemiker im Hauptlabor mit Dr. Marie Meyer (links) und Dr. Emma Wolffhardt, 1925





○ 1865-1913

Frauen bei BASF -
anfangs eine Ausnahmerecheinung

○ 1914-1918

Arbeiterinnen in Männerdomänen -
kriegsbedingtes Intermezzo

○ Exkurs

Die ersten Akademikerinnen -
Hilftätigkeiten statt eigener Forschung

○ 1919-1938

**Stenotypistin & Co. -
Büroarbeit als neues Beschäftigungsfeld**

○ 1939-1945

Anilinierinnen zwischen NS-Frauenideal
und Kriegswirtschaft

○ 1946-1968

Von den Trümmerfrauen
zur Emanzipation

○ 1969-heute

Frauen in nahezu allen Berufsgruppen

○ Exkurs

Frauen in Führungspositionen bei BASF

1919-1938

Stenotypistin & Co. - Büroarbeiten als neues Beschäftigungsfeld

Rahmenbedingungen und Meilensteine

1919	Im Januar nehmen fast 90 Prozent aller Frauen ihr Wahlrecht in Anspruch und wählen 41 Frauen in die verfassungsgebende Versammlung
1919	Die SPD-Politikerin Marie Juchacz hält als erste Frau eine Rede im Parlament
1922	Frauen sind offiziell als Richterinnen und Rechtsanwältinnen zugelassen
1924	Einführung von Mindestlöhnen und Sozialversicherung für Heimarbeiterinnen
1925	Fast 1,5 Millionen Frauen sind berufstätig (1907 waren es erst 500.000)
1927	Erweiterung des Mutterschutzes
1931/2	Einrichtung des Freiwilligen Arbeitsdiensts (FAD), auch für junge Frauen
1933	Der Bund Deutscher Frauenvereine (BDF) löst sich auf Druck der NSDAP selbst auf

BASF kämpft sich wirtschaftlich zurück

Nach dem Ende des Ersten Weltkriegs ist die führende Position der deutschen Farbenfabriken auf dem Weltmarkt zerstört. Tochter- und Beteiligungsgesellschaften im Ausland werden beschlagnahmt sowie im Ausland angemeldete Patente konfisziert. Die Badische Anilin- & Soda-Fabrik wird für mehrere Monate von französischen Truppen besetzt und erleidet 1921 mit der verheerenden Explosion eines Düngemittelsilos einen schweren Schlag. Zwei Jahre später grassiert die Inflation in Deutschland. Um der schwierigen wirtschaftlichen Lage mit vereinten Kräften zu begegnen, intensivieren die chemischen Unternehmen BASF, Bayer und Hoechst ihre Zusammenarbeit und schließen sich mit

weiteren Unternehmen 1925 zur Interessengemeinschaft Farbenindustrie Aktiengesellschaft (I.G. Farben) zusammen. Die Werke Ludwigshafen, Oppau und Merseburg bilden ab sofort die Betriebsgemeinschaft Oberrhein. Neue Syntheseprodukte entstehen auf Basis neuer Technologien, wie beispielsweise Hochdruckverfahren zur Gewinnung von Benzin aus Kohle oder zur Herstellung von synthetischem Kautschuk (Buna).



Mitarbeiterinnen der Telefonzentrale, 1921

Frauen bekommen mehr Rechte

In der Weimarer Republik kommt es schrittweise zu einer Verbesserung der rechtlichen Situation der Frauen – sicher auch aufgrund der Tatsache, dass zahlreiche Frauen im Reichstag vertreten sind. Es gibt aber noch keine uneingeschränkte rechtliche Gleichstellung von Männern und Frauen. Bessere Bildungschancen führen andererseits zu verbesserten Qualifikationen von Frauen für den Arbeitsmarkt. Die Zahl der weiblichen Angestellten steigt an: waren es 1907 eine halbe Million Frauen gewesen, sind um 1925 schon fast 1,5 Millionen Frauen berufstätig. Die meisten Frauen sind jedoch in einfachen Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Nur eine verschwindend geringe Minderheit arbeitet in qualifizierten Stellen mit akademischer Ausbildung. Auch wenn die „neue Frau“ mit Bubikopf und kurzem Rock in den Medien ein beliebter Darstellungsgegenstand ist, so bleibt die Familie Hauptaufgabe der Frau. Die instabile Wirtschaftslage der Zwischenkriegszeit trägt dazu bei, dass trotz beachtlicher Fortschritte in den kurzen „Goldenen Zwanzigern“ die Emanzipation der Frauen nicht dauerhaft bleibt.

Ein neues Frauenbild ab 1933

Die Weltwirtschaftskrise 1929-1932 trifft auch die Betriebsgemeinschaft Oberrhein mit voller Wucht: 1931 arbeiten nur noch halb so viele Menschen dort wie noch 1927. Den 1933 an die Macht gekommenen Nationalsozialisten steht die I.G. Farben zunächst skeptisch gegenüber, doch in den folgenden Jahren intensiviert sich die Zusammenarbeit immer mehr: Das Unternehmen benötigt die staatlichen Subventionen, um die Folgen der Weltwirtschaftskrise zu bewältigen und die hohen Investitionskosten für seine Hydrierprojekte zu stemmen. Die NSDAP möchte Deutschland unabhängiger

von Importen aus dem Ausland machen. Beim Ausbruch des Zweiten Weltkriegs 1939 ist I.G. Farben der größte Chemiekonzern weltweit.

Mit der Machtübernahme durch die NSDAP im Jahr 1933 werden Frauen aus akademischen Berufen verdrängt. Sie dürfen sich nur noch eingeschränkt an Universitäten immatrikulieren und sind für offizielle Ämter nicht mehr vorgesehen. Stattdessen werden vermehrt Anreize geschaffen, damit Frauen als Hausfrau und Mutter zu Hause bleiben. Dies spiegelt sich in der Werkzeugzeitung der I.G. Farben aus dieser Zeit wieder: Eine eigene Rubrik für die „Hausfrau und Mutter“ wird eingerichtet, die nützliche Tipps rund um die Themen Haushaltsführung und Kindererziehung gibt.

FRAUEN EROBERN DEN KAUFMÄNNISCHEN BEREICH

Im Gegensatz zum gesamtgesellschaftlichen Trend bleibt der Anteil der Akademikerinnen in der Betriebsgemeinschaft Oberrhein in der Zwischenkriegszeit relativ konstant, nämlich knapp unter zwei Prozent. Der überwiegende Teil der Akademikerinnen bleibt mit fest umrissenen literarisch-chemischen Aufgaben betraut. Kaum eine schafft den Sprung in die Forschung. Mehr Bewegung gibt es an anderer Stelle:

1 Kabelraum der Telefonzentrale, 1921

2 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in einem I.G. Farben-Verkaufsbüro in Russland, 1927

3 Mitarbeiter und Mitarbeiterin im Vereinsbüro, 1924

4 Mütterberatungsstelle im Schwesternhaus, 1938





In den 1920er Jahren arbeiten Frauen als Telefonistinnen, als Stenotypistinnen und verrichten Schreibarbeiten in den Büros. Schreibarbeiten – bis in den Ersten Weltkrieg hinein eine Männerdomäne – werden zunehmend zu einem Frauenberuf. Besonders im kaufmännischen Bereich werden immer mehr Frauen eingestellt. Hans-Karl Lobenwein schreibt in

den 1960er Jahren in seinem Manuskript „Die BASF und ihre Mitarbeiter“: „In den 1930er Jahren kommt es zu einem Wandel im kaufmännischen Bereich; immer mehr Frauen betätigen sich im Einkauf, Verkauf, Rechnungswesen und anderen Verwaltungsabteilungen in der mehr ausführenden als dispositiven Ebene; dieser Sektor wird ausschließlich zu



einer Domäne der Frauenarbeit.“ 1931 gibt es im I.G. Werk Ludwigshafen 1.469 kaufmännische Angestellte, davon 195 Frauen, 1939 sind es 1.817 Angestellte, davon 323 Frauen und 1940 arbeiten 2.108 Personen in der Kaufmännischen Abteilung, davon 508 Frauen. Insgesamt sind aber von den 18.710 in den Werken Ludwigshafen und Oppau

beschäftigten Arbeitern nur 117 weiblich. Der überwiegende Teil dieser Arbeiterinnen ist in der Tagschicht, nur ein verschwindend geringer Teil in der Wechselschicht tätig.

1 Medizinische Laborassistentin im Labor der Alten Ambulanz, um 1940

2 Blick in ein kaufmännisches Büro um 1931



1865-1913

Frauen bei BASF -
anfangs eine Ausnahmerecheinung

1914-1918

Arbeiterinnen in Männerdomänen -
kriegsbedingtes Intermezzo

Exkurs

Die ersten Akademikerinnen -
Hilftätigkeiten statt eigener Forschung

1919-1938

Stenotypistin & Co. -
Büroarbeit als neues Beschäftigungsfeld

1939-1945

**Anilinerinnen zwischen NS-Frauenideal
und Kriegswirtschaft**

1946-1968

Von den Trümmerfrauen
zur Emanzipation

1969-heute

Frauen in nahezu allen Berufsgruppen

Exkurs

Frauen in Führungspositionen bei BASF

1939-1945

Anilinerinnen zwischen NS-Frauenideal und Kriegswirtschaft

Rahmenbedingungen und Meilensteine

1939	Beginn des Zweiten Weltkriegs
1940	Im Juni beginnen die ersten Luftangriffe auf die Werke Ludwigshafen und Oppau
1941	Neben dienstverpflichteten Frauen arbeiten erstmals Zwangsarbeiterinnen in den Werken Ludwigshafen und Oppau
1941	Durch den Bau der Buna III-Anlage wachsen die bislang getrennten Werke Ludwigshafen und Oppau räumlich zusammen
1943	Dr. Friedel Vogel wird als erste Werksärztin eingestellt
1945	Starke Zerstörungen im Werk am Ende des Zweiten Weltkriegs

Kriegswirtschaft:

Die Produktion muss aufrechterhalten werden

Der Beginn des Zweiten Weltkriegs im September 1939 erzwingt die Umstellung aller deutschen Unternehmen auf Kriegswirtschaft. In dieses Autarkie- und Zwangssystem ist auch die I.G. Farben mit ihren synthetischen Produkten eingebunden: Stickstoff, synthetischer Kautschuk (Buna) und Benzin aus Kohle. Da die Werke Ludwigshafen und Oppau bei Forschung und Produktion kriegswichtiger Produkte eine große Rolle spielen, werden sie während des Krieges weiter ausgebaut. Umgekehrt heißt das, dass die Produktion in jedem Fall aufrechterhalten werden muss. Schon in der zweiten Jahreshälfte 1939 fehlen durch die Verpflichtung zum Militärdienst ca. 4.000 Arbeiter. Mitte 1940 werden die

ersten Kriegsgefangenen in den Werken Ludwigshafen und Oppau eingesetzt. Gemeinsam mit zunächst freiwilligen ausländischen Arbeitern, später mit Zwangsarbeitern und immer mehr dienstverpflichteten Frauen.

Die NS-Frau erfüllt ihre Pflicht als Mutter

Die ideale Frau nach der nationalsozialistischen Ideologie zeichnet sich durch arische Abstammung aus. Und durch Charaktereigenschaften wie Pflichterfüllung, Treue, Opferbereitschaft und Selbstlosigkeit. Zum Wohle der „Volksgemeinschaft“ soll sie vor allem ihre Pflicht als Mutter erfüllen.



Frau steuert eine Großkraftmaschine, um 1940

Mit dem Beginn der Kriegsvorbereitungen wird dieses Bild aber gelockert und rasch von der Realität eingeholt. Nach dem Ausbruch des Zweiten Weltkriegs werden Frauen sogar wieder verstärkt für Tätigkeiten außerhalb der Familie (Arbeit in der Produktion) bis hin zu direkt kriegsunterstützenden Aufgaben (z.B. als Flak- oder Wehrmachtshelferin) angeworben. Auch in den I.G. Werken Ludwigshafen und Oppau arbeiten während der Kriegszeit zunehmend Frauen. Die Werkzeitung würdigt ihren Einsatz als „Arbeitskamerad Frau“ und „Fräulein Installateur“: „Die Frauen, erst misstrauisch beäugt, haben sich durchgesetzt. Sie stehen mit ihren blauen Arbeitsanzügen unverdrossen am Arbeitsplatz als sei dies ihr eigentliches Reich“, berichtet die I.G. Farben-Werkzeitung „Von Werk zu Werk“ 1943. Beschäftigt sind überwiegend junge Frauen von 16 bis 25 Jahren. 61,3 Prozent der Frauen sind mit produktiven Arbeiten betraut, wobei 18,3 Prozent Maschinenarbeit im Betrieb verrichten, 15 Prozent Handarbeiten im Betrieb und 28 Prozent Laborarbeiten. Die Übrigen erledigen Hilfsarbeiten, die zu zehn Prozent aus Botengängen, zu 20,5 Prozent aus Reinigungsarbeiten und zu 8,1 Prozent aus Büroarbeiten bestehen. Mitten im Krieg, nämlich 1943, tritt Dr. Friedel Vogel, die erste Werksärztin, ihren Dienst an.

Ab Mitte 1944 fliegen die Alliierten verstärkt Luftangriffe auf die Werke Oppau und Ludwigshafen. Die Treibstoffversorgung des Dritten Reiches soll unterbunden werden. Bis Ende 1944/Anfang 1945 kommt die Produktion nahezu zum Stillstand. Bei Kriegsende sind von 1.470 Fabrikgebäuden 33 Prozent vollständig zerstört, 61 Prozent mehr oder weniger stark beschädigt und nur 6 Prozent unversehrt.

Anteil der Frauen an der Arbeiterschaft der Werke Ludwigshafen und Oppau 1939-1945

1938:	Arbeiter	18.593	▶	davon	117	Frauen
1939:	Arbeiter	17.922	▶	davon	1.143	Frauen
1940:	Arbeiter	19.664	▶	davon	2.596	Frauen
1941:	Arbeiter	21.179	▶	davon	2.878	Frauen
1942:	Arbeiter	22.751	▶	davon	5.137	Frauen
1943:	Arbeiter	20.961	▶	davon	7.404	Frauen
1944:	Arbeiter	19.084	▶	davon	6.361	Frauen
1945:	Arbeiter	12.044	▶	davon	942	Frauen

ZWANGSARBEITERINNEN

Kamen zivile ausländische Arbeitskräfte anfangs noch auf freiwilliger Basis in die I.G. Werke Ludwigshafen und Oppau, so wird im weiteren Verlauf des Zweiten Weltkriegs vermehrt in den von der Wehrmacht besetzten Gebieten zwangsrekrutiert. Nach 1941 betrifft dies insbesondere Arbeitskräfte aus Polen und der Sowjetunion („Ostarbeiter“). Ihren absoluten und relativen Höhepunkt erreicht die Zwangsarbeit in den Werken Ludwigshafen und Oppau im April 1943:

- 1 Zwangsarbeiterinnen, um 1943
- 2 Hochdruckhydrierversuche im Labor, 1943
- 3 Ausgabestelle für Werksausweise, 1940
- 4 Handwerkliche Schulung für Frauen, 1940
- 5 Auszubildende im Labor, 1942
- 6 Chemieunterricht im Ausbildungslabor, 1942. Im Rahmen einer systematischen Ausbildung von Nachwuchskräften beginnt im Zweiten Weltkrieg die Ausbildung zur Chemie-Fachwerkerin. 1944 absolvieren bereits 135 junge Frauen diese Ausbildung.



„In einem (...) Betrieb standen zusammen mit männlichen Arbeitskameraden Frauen an Zentrifugen und Abfülleinrichtungen. Als wir die Männer fragten, wie sie mit der Arbeit ihrer Kolleginnen zufrieden seien, da meinte einer lakonisch: „Ach, die sind in Ordnung.“ In diesen knappen Worten lag mehr Anerkennung, als eine längere Rede hätte ausrücken können.“

Zitat aus der I.G. Werkzeitung, Nr. 10, 1939, S. 211, „Arbeitskamerad Frau“



13.727 Zwangsarbeiter stellen mehr als ein Drittel der Belegschaft. Die Mehrzahl von ihnen stammt aus Polen und der Sowjetunion, aus Italien, Frankreich und Spanien. Aber auch aus Belgien und den Niederlanden, aus Kroatien und der Slowakei. Nicht nur Männer werden zur Arbeit gezwungen, sondern auch Frauen. Anfangs sind es noch unter 100

Frauen, doch steigt ihre Zahl bis Mitte 1944 auf mehr als 2.000 an. Alle ausländischen Arbeitskräfte werden zwar nach deutschem Tarif bezahlt, aber durch ihre Einstufung als „Hilfswerker“ erhalten sie einen bescheidenen Lohn. Davon werden die Kosten für Unterkunft und Verpflegung sowie die sogenannte „Ostarbeiterabgabe“ an das Reich abgezogen.



Es bleibt kaum etwas übrig. Bis 1944 werden insgesamt sieben Barackenlager für die Unterbringung der Zwangsarbeiter errichtet. Nähere Kontakte mit der deutschen Belegschaft sind nicht erwünscht. In den ungeschützten Lagern mit ihren Holzbaracken sind die Zwangsarbeiter und Zwangsarbeiterinnen den Bombenangriffen besonders ausgesetzt.

Entsprechend hoch sind ihre Opferzahlen.

1 Technisches Zeichnungsbüro, 1941

2 Lochkartensaal im Hollerithbüro, 1942



Bedienungsstand in der Acrylesterfabrik, 1941



Frauen montieren ein Getriebe, nachdem dieses überholt wurde, um 1940



○ 1865-1913

Frauen bei BASF -
anfangs eine Ausnahmerecheinung

○ 1914-1918

Arbeiterinnen in Männerdomänen -
kriegsbedingtes Intermezzo

○ Exkurs

Die ersten Akademikerinnen -
Hilfstätigkeiten statt eigener Forschung

○ 1919-1938

Stenotypistin & Co. -
Büroarbeit als neues Beschäftigungsfeld

○ 1939-1945

Anilinerrinnen zwischen NS-Frauenideal
und Kriegswirtschaft

○ 1946-1968

**Von den Trümmerfrauen
zur Emanzipation**

○ 1969-heute

Frauen in nahezu allen Berufsgruppen

○ Exkurs

Frauen in Führungspositionen bei BASF

1946-1968

Von den Trümmerfrauen zur Emanzipation

Rahmenbedingungen und Meilensteine

- 1949 Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern wird im Grundgesetz verankert
- 1952 **Neugründung der BASF als Aktiengesellschaft am 30. Januar mit der ersten Frau im Aufsichtsrat: „Frau Geheimrat Carl Bosch, Heidelberg“**
- 1952 Das Mutterschutzgesetz verbessert die Rechtsstellung von Schwangeren und Müttern am Arbeitsplatz
- 1958 Das Gleichberechtigungsgesetz annulliert das Recht des Ehemanns, das Arbeitsverhältnis seiner Frau jederzeit fristlos ohne Angabe von Gründen zu kündigen. Die Frau benötigt aber weiterhin die Erlaubnis ihres Gatten zur Aufnahme einer Erwerbsarbeit (bis 1977). Frauen dürfen nun den Führerschein ohne Erlaubnis des Vaters oder Ehemanns erwerben
- 1961 Erste deutsche Bundesministerin Dr. Elisabeth Schwarzhaupt (CDU) im Ressort Gesundheitswesen
- 1964 **Frau Dipl.-Volkwirtin Rita Hoffmann wird zur Prokuristin ernannt (Verkauf S)**
- 1968 Beginn der neuen Frauenbewegung im Zuge der Studentenbewegung

BASF in Trümmern: Wiederaufbau und Aufschwung

Nach Ende des Zweiten Weltkriegs liegt das Werksgelände in Trümmern, der I.G. Farben-Konzern befindet sich in Auflösung und die Geschäfte der ehemaligen Betriebsgemeinschaft Oberrhein werden faktisch durch einen Sequesterverwalter der französischen Besatzungsmacht geleitet. Langsam kommt der Wiederaufbau voran. Seit 1948 darf die deutsche Werksleitung wieder mehr und mehr die Geschicke des Unternehmens selbst bestimmen. Am 30. Januar 1952 wird die BASF AG als eigenständiges Unternehmen neu gegründet. In den 1950er und 1960er Jahren erschließt

sich BASF neue Geschäftsfelder und wird beispielsweise einer der führenden Hersteller für Kunststoffe weltweit. Der Verkaufsschlager Styropor kommt 1951 auf den Markt. Mit seiner Hilfe erobert die BASF neue Märkte auch im Ausland und gründet mit ausländischen Partnern erfolgreiche Tochtergesellschaften.

Die Arbeitskraft der Frauen ist während des Zweiten Weltkrieges aufgrund der Abwesenheit der Männer unabdingbar gewesen. Sie bleibt in den unmittelbaren Nachkriegsjahren



Mit dem Aufkommen der maschinellen Datenverarbeitung erschließt sich ein neues Arbeitsgebiet für Frauen: Mitarbeiterinnen im Rechnungswesen, 1954 (Foto Laux)

zunächst weiter von Bedeutung. Als „Trümmerfrauen“ prägen Frauen das Bild des deutschen Wiederaufbaus. Mit der Normalisierung der gesellschaftlichen Verhältnisse und dem Beginn der Wirtschaftswunderjahre in Deutschland ändert sich die Rolle der Frauen wieder. Sobald es sich eine Familie leisten kann, von nur einem Einkommen zu leben, übernimmt die Frau wieder die traditionelle Rolle der Hausfrau und Mutter. Im Vergleich zu 1944 geht die Anzahl der weiblichen Arbeitskräfte bei BASF in den 1950er Jahren stark zurück.

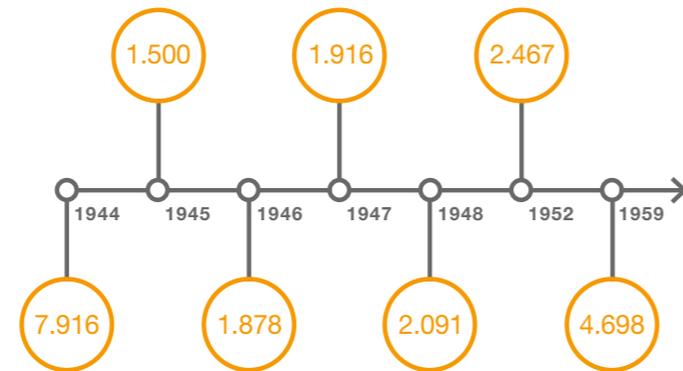
Das traditionelle Frauenbild kehrt zurück

Die Gesellschaft idealisiert die Rolle der Hausfrau und Mutter. Dies findet auch in der Produktwerbung der BASF dieser Zeit ihren Ausdruck. Gleichzeitig verschlechtern Vorurteile in den Unternehmen die berufliche Situation der Frauen. Hierbei bildet BASF keine Ausnahme. Der Einsatz von Frauen wird in vielen Bereichen als schwierig angesehen, da sie nach gängigen Vorurteilen weder die notwendige Vorbildung besäßen, noch fähig seien, in Schichten zu arbeiten. Die meisten Mitarbeiterinnen arbeiten deshalb auch bei BASF in Berufen, die als „typisch weiblich“ etabliert sind: als Spülfrauen, Putzfrauen, Bürohelferinnen, Küchenhilfen, Saaltöchter, Büroangestellte, kaufmännische Angestellte, Laborantinnen oder Stenotypistinnen. Auch die Zahl der Chemikerinnen bleibt weiterhin auf einem relativ niedrigen Niveau. Anfang 1970 arbeiten 25 Chemikerinnen bei der BASF AG, von denen gut die Hälfte in der Patentabteilung tätig ist.

Die Bildungschancen für Mädchen haben sich nach dem Zweiten Weltkrieg zwar deutlich verbessert, so dass immer

mehr Frauen ein Studium aufnehmen. Trotzdem verdienen sie meist weniger als Männer und sind ihnen rechtlich nicht gleichgestellt. Der Zugang zu Führungspositionen bleibt Frauen in der Regel verwehrt, da sie nach wie vor die Hauptlast des Haushalts und der Kinderbetreuung zu tragen haben. Die seit Mitte der 1960er Jahre aktive Studentenbewegung macht sich zwar für eine tiefgreifende Veränderung der Gesellschaft stark, rüttelt aber nicht an den tradierten Geschlechterrollen. Aus Protest gegen diesen Umstand gründen sich an vielen deutschen Universitäten Frauengruppen. Von ihnen nimmt die neue Frauenbewegung 1968 ihren Ausgang.

Weibliche Arbeitskräfte bei BASF in den 1940er und 1950er Jahren:



- 1 Mitarbeiterinnen in der Fernsprechzentrale, 1962
- 2 Mitarbeiterinnen in der Fernsprechzentrale, 1962
- 3 Indanthren-Werbung, Anfang 1960er Jahre
- 4 Die erste weibliche Prokuristin Rita Hoffmann, 1965
- 5 Bedienungspersonal im Gesellschaftshaus, 1955



„Ich werde noch so lange im Büro arbeiten, bis wir unsere künftige Wohnung eingerichtet haben. Dann wird geheiratet, und ich möchte mich nur noch um Stefan und den Haushalt kümmern...“

Ich weiß genau, was ich will!

Ich werde noch so lange im Büro arbeiten, bis wir unsere künftige Wohnung eingerichtet haben. Dann wird geheiratet, und ich möchte mich nur noch um Stefan und den Haushalt kümmern. Jetzt fehlt mir für Stefan leider noch die Zeit. Meine Wünsche muß ich bis ins kleinste hinein genau durchdenken. Ich kaufe mir also dieses Gewürz nur schillfärbige Textilien, ganz genau, ich so sehr im Kleinen, aber Einheitsmaßstab. Das INDANTHREN-Bleikart zeigt mir den Weg. Deshalb gehe ich nach Stefan, der steht um seine Oberkante und andere gute Wünsche. Ich kenne den Weg. INDANTHREN = auch: Die das Zeichnen = kein Verwaschen, kein Verbleichen! Selbstverständlich wird diese ein langjährige bewährte Aufgabe als unverwundbar zuverlässig vorbereitet werden...





1 Mitarbeiterinnen bei der Kugelschreiberherstellung, 1959

2 Mitarbeiterinnen in der Wäscherei, 1954



2

LOHNUNGERECHTIGKEIT: UNGLEICHE BEZAHLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

Bereits in den 1950er Jahren ist Lohngerechtigkeit zwischen den Geschlechtern ein Thema, das auch BASF beschäftigt. Mitte der 1950er Jahre sind Frauen vor allem in den niedrigen Lohnstufen eingeordnet. In der höchsten Stufe machen Frauen lediglich 0,5 Prozent aus. 1956 erlässt das Bundesarbeitsgericht in Kassel ein grundsätzliches Urteil darüber, dass Frauen bei gleicher Tätigkeit derselbe Lohn zusteht wie Männern. Im selben Jahr verhandelt der Betriebsrat der BASF darüber mit der Werksleitung und erwirkt eine Lösung, „die die volle Zufriedenheit der weiblichen Aniliner gefunden“ habe. Durch die tariflichen Lohngruppen und Job Grades für außertarifliche Mitarbeiter werden Frauen und Männer heute bei BASF gleich bezahlt. Insgesamt ist die Geschlechter-Einkommenslücke in Deutschland noch immer Realität: Noch 2015 konstatierte die Wochenzeitschrift DIE ZEIT, ein Mann verdiene 22 Prozent mehr als eine Frau auf derselben Position.

Lohngruppe	Frauenanteil
Lohngruppe I	26,7 % (603)
Lohngruppe II	12,7 % (784)
Lohngruppe III	4,1 % (197)
Lohngruppe IV	0,5 % (41)



EIN NEUES THEMA: EHEPAARE BEI BASF

In den 1950er und 60er Jahren ist die Tätigkeit von Frauen bei BASF oft auf einen kurzen Zeitraum beschränkt. Austrittsgründe sind in der Regel Heirat oder Kinder. In den Personalstatistiken der 1950er Jahre taucht der Punkt „Familiäre Gründe/Heirat“ häufig auf. Es ist üblich, dass eine verheiratete Frau und im Besonderen eine Mutter nicht arbeitet, sondern sich um Haushalt und Familie kümmert. Dass Ehepaare gleichzeitig bei BASF tätig sind, kommt immer wieder vor. Die Werksleitung legt jedoch Wert darauf, dass Ehepaare nicht im gleichen Betrieb und im Allgemeinen auch nicht in der gleichen Abteilung beschäftigt sind, um zu verhindern, dass private Konflikte die Arbeit belasten. Dass diese Praxis nicht immer eingehalten wird bzw. eingehalten werden kann, zeigt ein Rundschreiben der Personalabteilung aus dem Jahr 1956, in dem daran erinnert und eine Überprüfung angekündigt wird. Das Ergebnis der Prüfung ergibt, dass 423 Ehepaare bei BASF beschäftigt sind, wovon 106 in einer Abteilung und 25 im selben Betrieb arbeiten. Die Abteilungen versuchen die Paare zu trennen oder bekräftigen, dass die Zusammenarbeit nicht eng sei. In einigen Fällen löst sich das Problem aber auch dadurch, dass die Ehefrauen den Arbeitsplatz zu Gunsten der Familie aufgeben.

Tab. Frauenanteil in den jeweiligen Lohngruppen bei BASF, 1955

- 1 Lohntüte 1963 (Objektsammlung Corporate History)
- 2 Mitarbeiterin an der Mangel, 1953
- 3 Mitarbeiterinnen bei der Werkpost, 1965
- 4 Mitarbeiterinnen in der Schneiderei, 1954
- 5 Leichtgewicht Styropor, 1950er Jahre
- 6 Mitarbeiterinnen befüllen Gefäße für Versuchspflanzen im Limburgerhof, 1960



„Der Einsatz von Frauen begegnet bei uns weithin Schwierigkeiten technischer und organisatorischer Art, insbesondere was einerseits die –technisch – Vorbildung und Arbeitsfähigkeit, andererseits den – organisatorisch – Einsatz, insbesondere die Schichtfähigkeit, anbelangt.“

Zitat aus einem Rundschreiben zur Personallage 1955



○ 1865-1913

Frauen bei BASF -
anfangs eine Ausnahmerecheinung

○ 1914-1918

Arbeiterinnen in Männerdomänen -
kriegsbedingtes Intermezzo

○ Exkurs

Die ersten Akademikerinnen -
Hilfstätigkeiten statt eigener Forschung

○ 1919-1938

Stenotypistin & Co. -
Büroarbeit als neues Beschäftigungsfeld

○ 1939-1945

Anilinerinnen zwischen NS-Frauenideal
und Kriegswirtschaft

○ 1946-1968

Von den Trümmerfrauen
zur Emanzipation

○ **1969-heute**

Frauen in nahezu allen Berufsgruppen

○ Exkurs

Frauen in Führungspositionen bei BASF

1969-heute

Frauen in nahezu allen Berufsgruppen

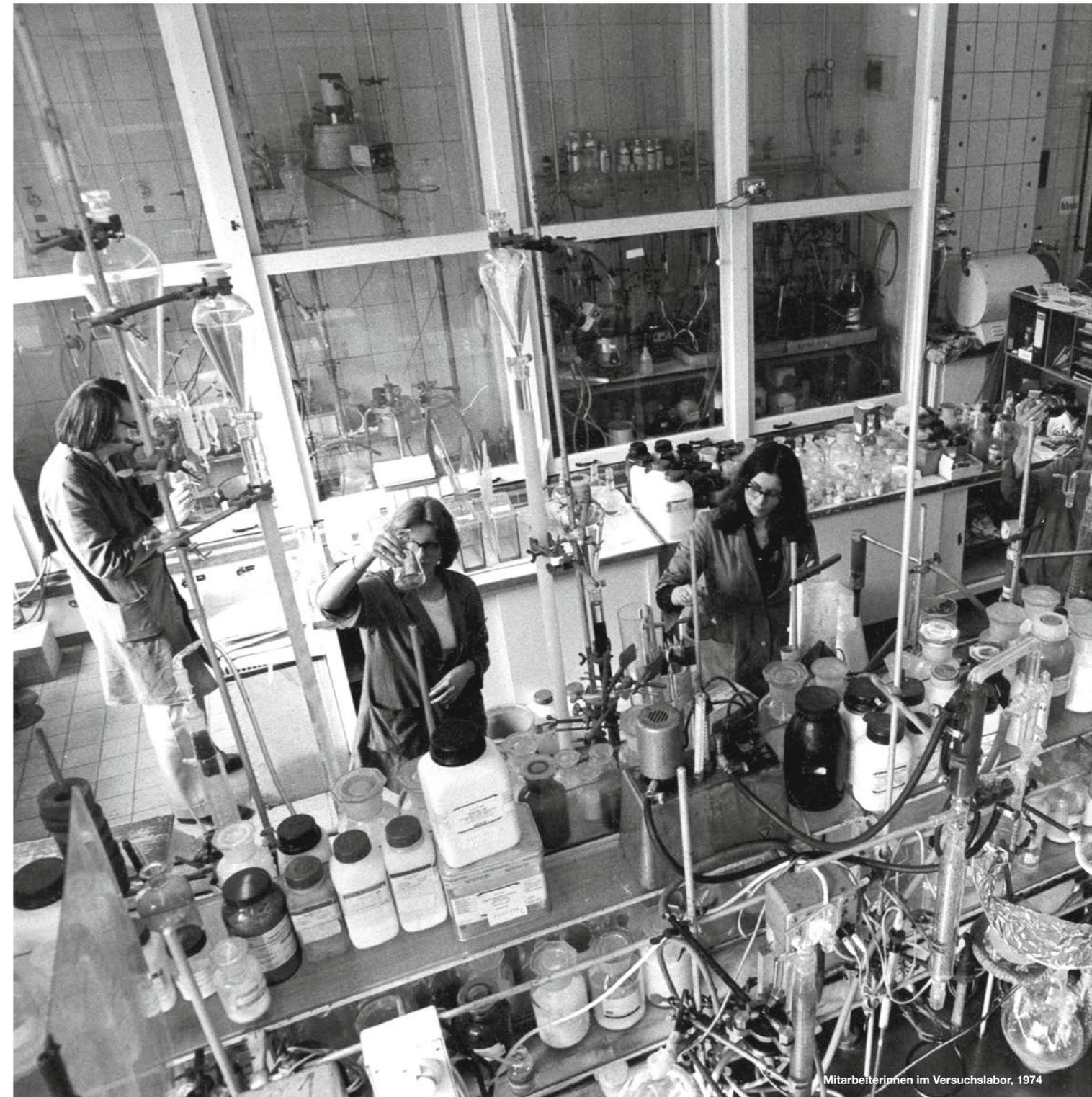
Rahmenbedingungen und Meilensteine

1977	Frauen dürfen ohne Erlaubnis des Mannes eine Erwerbstätigkeit aufnehmen
1978	Gründung des BASF-Frauenchors
1986	Einführung des BASF-Programms „Eltern und Kind“
1992	Das Bundesverfassungsgericht hebt das Verbot der Nachtarbeit für Frauen auf
1995	Das zweite Gleichberechtigungsgesetz beinhaltet ein Frauenfördergesetz, eine Verschärfung des gesetzlichen Verbots der Benachteiligung, Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
1995	Einrichtung einer Ansprechstelle bei BASF zum Schutz vor sexueller Belästigung
2001	Reform des Erziehungsgesetzes: Väter und Mütter können gleichzeitig Erziehungsurlaub nehmen
2008	Start des globalen Projekts Diversity + Inclusion
2010	Gründung der Women in Business (WIB)
2011	Margret Suckale wird die erste Frau im Vorstand von BASF
2011	BASF eröffnet erstes Mitarbeiterzentrum für Work-Life-Management („LuMit“)

BASF wird international und nachhaltig

Durch die Ausdehnung ihrer Arbeitsgebiete und den Erwerb wichtiger Tochter- und Beteiligungsgesellschaften vergrößert die BASF-Gruppe ihr Tätigkeitsfeld und rundet ihr Produktportfolio weiter ab. Der ausgedehnten internationalen Betätigung trägt die BASF durch Straffung ihrer Auslandsorganisation Rechnung: Vertriebs- und Produktionsgesellschaften werden zu leistungsfähigen Gesamtgesellschaften zusammengeschlossen. Bei allen ihren Auslandsaktivitäten verfolgt BASF die Devise: global denken, lokal handeln.

Noch vor der Jahrtausendwende verpflichtet sich BASF verstärkt dem globalen Leitbild der nachhaltigen und zukunftssträchtigen Entwicklung und dem Prinzip des verantwortlichen Handelns. Durch ihr breites Portfolio, die Präsenz auf allen Weltmärkten, die stete Innovationskraft der Forschung sowie dank einer soliden Finanzlage kann die BASF die zahlreichen wirtschaftlichen Schwankungen - ausgelöst durch die Ölkrise Mitte der 1970er Jahre, aber auch durch die Finanzmarktkrise im Jahr 2008 – meistern.



Mitarbeiterinnen im Versuchslabor, 1974

Frauenbewegung erringt mehr Rechte für weibliche Angestellte

Ende der 1960er Jahre kommt es zu großen gesellschaftlichen Umbrüchen. Auch Frauen beteiligen sich an der 1968er Bewegung, müssen aber bald feststellen, dass ihre Wünsche nach Veränderung in den patriarchalischen Strukturen nicht gehört werden. Einen Eklat findet die innere Auseinandersetzung der Bewegung im Tomatenwurf auf dem SDS-Delegiertenkongress 1968 als Zeichen des weiblichen Protestes gegen die Ignoranz der Genossen gegenüber Frauenthemen. In Folge davon gründen sich vermehrt Frauengruppen, die in teilweise spektakulären Aktionen auf Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern aufmerksam machen. Der Kampf der Neuen Frauenbewegung trägt Früchte: Im beruflichen Leben bekommen Frauen ab den 1970er Jahren mehr Rechte und Eigenständigkeit. Die Ausweitung der Teilzeitarbeit ermöglicht Frauen Flexibilität, wodurch sie Beruf und Familie besser verbinden können.

Siegeszug der Teilzeitarbeit

In den 1960er Jahren taucht bei BASF erstmals der Begriff der „Halbtagsarbeit“ auf, die Frauen zumeist in den Schreibbüros leisten. Diese Form der Arbeit wird aber zunächst als zeitlich befristeter Kompromiss gesehen. Erst in den 1970er Jahren ändert sich diese Haltung. Die BASF beteiligt sich 1979 an einem Modellversuch des Landes Rheinland-Pfalz zur Bereitstellung von Teilzeitarbeitsplätzen. In diesem Rahmen wird die Zeit der bereits vorhandenen 630 Teilzeiterkräfte um weitere 20 erhöht. Darüber hinaus setzt sich das Unternehmen zum Ziel, Vorurteile gegenüber dieser Beschäftigungsform abzubauen. 1999 wird die Möglichkeit der Teilzeitarbeit bekräftigt und ein „Recht auf Teilzeit“ einge-

führt: In ausgewählten Einheiten können die Mitarbeiter ihre Arbeitszeit auf 85 Prozent ihrer vollen Arbeitszeit reduzieren.

Ein weiterer wichtiger Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Einführung des Programms „Eltern und Kind“ zum 1. November 1986. Dieses ermöglicht es Mitarbeiterinnen, nach der Geburt eines Kindes für einen längeren Zeitraum mit der Arbeit auszusetzen und danach wieder ins Berufsleben einzusteigen. Auch die Option auf Teilzeitschäftigung wird darin nochmals festgehalten. Parallel dazu wird das Betreuungsprogramm für die Kinder von Mitarbeitern schrittweise ausgebaut.

Frauen in technischen Berufen und Führungspositionen

Durch die Abschaffung des gesetzlichen Nachtarbeitsverbots 1992 öffnen sich für Frauen mit der Möglichkeit zur Schichtarbeit viele technische Berufe, die bis dahin als Männerdomäne gegolten hatten. Im beginnenden 21. Jahrhundert übernehmen Frauen vermehrt hohe Führungspositionen als Abteilungs-, Betriebs- und Bereichsleiterinnen. Der Anteil an hochqualifizierten Frauen in Führungspositionen und Schlüsselfunktionen der BASF steigt weiter. Ende 2016 sind bei BASF weltweit 13,3 % aller Führungskräfte mit disziplinarischer Verantwortung Frauen. Tendenz steigend!

1 Dr. Carl Wurster, Vorstandsvorsitzender der BASF AG 1952-1965, mit seiner Sekretärin Dr. Gertrud Melan, 1970

2 Qualitätskontrolle einer Nylolithdruckplatte, Werk Willstätt, 1988

3 Chemielaborantin Melanie Bauer untersucht Proben im Kompetenzzentrum Analytik, 2016

4 Schreibmaschinenkurs, 1975



FRAUEN AUF SCHICHT

Mit der Aufhebung des gesetzlichen Verbots der Nachtarbeit 1992 können Frauen in damit verbundene Berufsfelder vordringen. Wie ihre männlichen Kollegen erreichen sie durch Schichtzulagen ein besseres Gehalt. Im Februar 1992 wird ein erstes Pilotprojekt „Frauen auf Schicht“ begonnen. 20 Frauen arbeiten hier in Schichten, nachdem sie nach ihrer Ausbildung nicht in ihren erlernten Berufen weiterbeschäftigt werden können. Einsatzgebiete sind beispielsweise beim Werkschutz oder als Chemiefacharbeiterinnen. Bis heute sind vergleichsweise wenige Frauen im Schichtdienst tätig, in Wechselschicht sind es 2016 gerade mal 2,5 Prozent.

DIE ERSTEN...

Seit den 1980er Jahren dringen Frauen nach und nach in Bereiche vor, in denen ihr Einsatz nur wenige Jahre zuvor noch nicht denkbar gewesen wäre: beim Werkschutz, als Chemikantin, Lokführerin oder bei der Werkfeuerwehr.

Werkschützerinnen

Die ersten Werkschützerinnen treten ihren Dienst 1986 an. Antje Bajon-Jacob und Stefanie Strickler arbeiten ab dem 1. Dezember 1986 in den beiden Empfangsstellen in D 100 und E 100. An den Werkstoren sieht man Werkschützerinnen erst seit 1993, nachdem ein Jahr zuvor das Nachtarbeitsverbot für Frauen aufgehoben wurde.

Chemikantinnen

Seit 1995 können Frauen den Beruf des Chemikanten erlernen. Makda Tekeste ist eine der ersten. „Als ich in die Berufsschule kam und das einzige Mädchen in der Klasse war, war das für die anderen Azubis schon etwas ungewohnt.

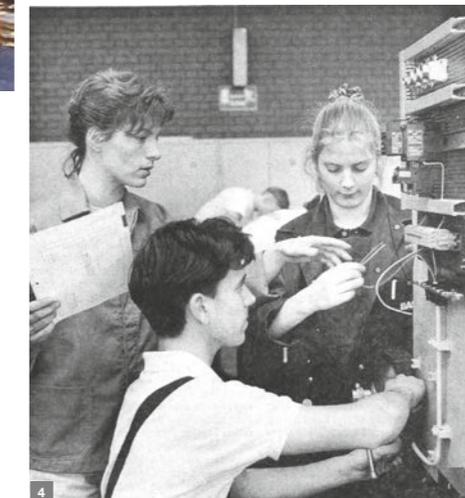
Das habe ich gespürt.“ Um als Frau in einem vorher reinen Männerbetrieb arbeiten zu können, müssen Damentoiletten installiert werden. Zudem müssen Frauen über fruchtschädigende Chemikalien aufgeklärt werden. Bis 2001 sind erst elf Frauen als Chemikantinnen im Unternehmen tätig.

Lokführerin

Erst im Jahr 2008 vershlägt es die erste Frau in den Bahnbetrieb. Madeleine Giebmanns arbeitet als erste Frau unter den 70 Funklokrangierführern.

Ausbilderin in Elektroberufen

Im Beruf des Kommunikationselektronikers, Mess- und Regelmechanikers sowie Energieanlagenelektronikers sind Frauen kaum zu sehen. 1989 ist Marina Polte als erste Ausbilderin in diesem Bereich tätig.



1 Werkschützerinnen Antje Bajon-Jacob und Stefanie Strickler, Artikel in der BASF Information, 1987

2 Chemikantin Makda Tekeste, 1998

3 Erste Lokführerin Madeleine Giebmanns, Artikel in der BASF Information, 2008

4 Ausbilderin Marina Polte mit angehenden Kommunikationselektronikern, Artikel in der BASF Information, 1990

Feuerwehrfrau

89 Jahre lang gab es bei der Werksfeuerwehr der BASF Coatings keine Frauen. Dies ändert sich im Jahr 2008, als Mareike Strickmann eingestellt wird. Als erste hauptamtliche Feuerwehrfrau der BASF-Gruppe kämpft sie mit Vorurteilen, weiß jedoch wie man diesen am besten begegnet.

Ihr Vorgesetzter war zunächst skeptisch: „Eine Feuerwehrfrau einzustellen, das war schon eine Art revolutionäre Idee.“ Rückblickend sehen es alle als Bereicherung an.

Betriebsleiterin

Es dauert bis zur Jahrtausendwende, bis eine Frau die alleinige Verantwortung für einen Produktionsbetrieb übernimmt. Dr. Ursula Siebenhaar ist 2001 Betriebsleiterin der Budimat-Fabrik – zu dieser Zeit die einzige Frau auf einer solchen Position.

Bereichsleiterin

Ab 1. November 2007 hat die BASF erstmals in ihrer Geschichte eine Bereichsleiterin: Dr. Beate Ehle übernimmt als Nachfolgerin von Dr. Walter Gramlich die Leitung des Unternehmensbereichs Zwischenprodukte (CZ).

Weibliche Mitglieder im Aufsichtsrat der BASF

Bis heute waren insgesamt sieben Frauen Mitglieder im Aufsichtsrat der BASF, sowie eine Frau im Vorstand (eine weitere wird im Lauf des Jahres 2017 folgen). Die erste Frau im Aufsichtsrat der BASF ist Else Bosch, die 1952 mit der Neugründung der BASF diese Position übernimmt. Bis 1958 bleibt sie im Aufsichtsrat. Danach dauert es bis 1993, bis mit Ellen Schneider wieder eine Frau in den Aufsichtsrat berufen wird. Seit dieser Zeit ist stets mindestens eine Frau Mitglied des Aufsichtsrats der BASF.

GIRLS' DAY

Seit 2001 gibt es den bundesweiten Aktionstag „Girls' Day“. Dieser ist ein Berufsorientierungsprojekt für Schülerinnen, bei dem sowohl Unternehmen als auch Betriebe und Hochschulen in Deutschland Mädchen Ausbildungsberufe und Studiengänge in den Bereichen IT, Handwerk, Naturwissenschaften und Technik näherbringen. Ab dem Jahr 2002 beteiligt sich BASF daran, um junge Frauen für eine Ausbildung beispielsweise als Anlagen- und Industriemechanikerin, Mechatronikerin oder Elektronikerin für Automatisierungstechnik zu begeistern. Viele Teilnehmerinnen bewerben sich später um ein Praktikum oder einen Ausbildungsplatz bei BASF. 2014 sind 7 % aller Lehrlinge in technischen Berufen weiblich und genauso hoch ist auch der Frauenanteil unter den BASF-Mitarbeitern in ebendiesen Berufen.

- 1 Tineke Libbrecht, stellvertretende Leiterin der Acrylesterfabrik II, Artikel in der BASF Information, 1993
- 2 Dr. Beate Ehle
- 3 Else Bosch, 1930
- 4 Auszubildende Gärtnerin, 1977
- 5 Aufsichtsrat der BASF 2014: Vordere Reihe von links nach rechts: Denise Schellemans, Anke Schäferkordt, Dr. Jürgen Hambrecht, Dame Alison Carnwath DBE. Dahinter von links: Michael Diekmann, Wolfgang Daniel, Franz Fehrenbach, Professor Dr. Francois Diederich, Robert Oswald, Ralf-Gert Bastian, Francesco Grioli, Michael Vassiliadis
- 6 Auszubildende mathematisch-technische Assistentin, 1972
- 7 Mit diesem Motiv bewirbt BASF 2014/15 technische Berufe für Mädchen



„Auf den weiblichen Hormonhaushalt eingehend stellte Dr. Lore Vetter fest: „Es gilt als erwiesen, daß die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit der Frau vor und während der Menstruation deutlich herabgesetzt ist (zum Teil bis 25%). Eine gesteigerte Unfallhäufigkeit kurz vor und während der Menstruation wurde beobachtet.““

Lange halten sich Vorurteile über die verminderte körperliche Leistungsfähigkeit von Frauen: Zitat aus der BASF Information aus dem Jahr 1979



1865-1913

Frauen bei BASF -
anfangs eine Ausnahmerecheinung

1914-1918

Arbeiterinnen in Männerdomänen -
kriegsbedingtes Intermezzo

Exkurs

Die ersten Akademikerinnen -
Hilftätigkeiten statt eigener Forschung

1919-1938

Stenotypistin & Co. -
Büroarbeit als neues Beschäftigungsfeld

1939-1945

Anilinerrinnen zwischen NS-Frauenideal
und Kriegswirtschaft

1946-1968

Von den Trümmerfrauen
zur Emanzipation

1969-heute

Frauen in nahezu allen Berufsgruppen

Exkurs

Frauen in Führungspositionen bei BASF

Portrait

Leben und arbeiten in Balance

Margret Suckale als Impulsgeberin

Im Mai 2011 genehmigte der BASF-Vorstand das LuMit, das Zentrum für Work-Life-Management, und erhöhte die Anzahl von 200 geplanten Kinderkrippenplätzen auf 250. Das war zugleich der Startschuss für Margret Suckales Wirken als Arbeitsdirektorin und Standortleiterin für das Werk Ludwigshafen – seit Mai 2011 ist sie Mitglied des Vorstands der BASF SE.

In Zeiten unterschiedlichster Herausforderungen, beispielsweise dem demographischen Wandel oder Industrie 4.0, ist es Margret Suckale wichtig, Veränderungen in der Arbeitswelt positiv zu gestalten. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist für sie ein wesentlicher Bestandteil moderner und erfolgreicher Personalpolitik.

Das LuMit verbindet Beruf und Familie, Gesundheitsmanagement und Sozialberatung und bietet vielfältige und lebensphasenorientierte Angebote unter einem Dach an. LuKids – die Kinderkrippen, LuCare – die Sozialberatung und LuFit – das Sport- und Gesundheitsangebot. Mit diesem

Angebot für die Mitarbeiter zum Work-Life-Management positioniert sich BASF an der Spitze der Dax-Unternehmen.

Moderne Personalarbeit steht für Margret Suckale auch in anderen Bereichen im Zentrum ihres Handelns: Themen wie die Best Team-Strategie, Diversity & Inclusion oder die Wissensfabrik wurden von ihr maßgeblich vorangetrieben und geprägt.

Als Leiterin des Standorts Ludwigshafen liegt ihr die Zukunftsfähigkeit des Werks am Herzen: So investierte BASF in ihrer Zeit als Vorstandsmitglied mehr als 6 Milliarden Euro in Modernisierungsprojekte – in Form neuer Anlagen oder Produktions- und Bürogebäude. Daneben treibt sie mit großem Engagement die Themen Instandhaltung, Umweltschutz, Sicherheit und Energiepolitik voran.

Margret Suckale sucht immer wieder den direkten Kontakt mit den Mitarbeitern, denn das persönliche Gespräch ist durch nichts zu ersetzen. Sie möchte die ganze Vielfalt der Beleg-

*Geb. 1956 in Hamburg
Juristin
Verheiratet
Mobil Oil / BP
Vorstand Deutsche Bahn
Vorstand BASF*

schaft, die unterschiedlichen Tätigkeitsfelder, aber auch die Herausforderungen im Blick behalten. Sie startete die Initiative „Einfach Einfacher“, um Mitarbeiter darin zu bestärken, im beruflichen und im privaten Bereich die Komplexität immer wieder in Frage zu stellen. Nahbarkeit und Offenheit zeigt sie etwa durch regelmäßige Standort- und Betriebsbesuche, Vertrauensleute-Frühstücke und anderen Gesprächsrunden mit Mitarbeitern. In dem von ihr eingeführten Gesprächsformat „Auf einen Kaffee mit ...“, dokumentiert die BASF information monatlich ein Gespräch zwischen einem Mitarbeiter und Margret Suckale. Die Themen sind vielfältig: Aufgaben eines Construction Managers am Beispiel der neuen Acetylenanlage oder die einer Wechselschichtmitarbeiterin in der Deka-Fabrik sowie die Herausforderung der Arbeitnehmervertreter. Auch innovative Zukunftsthemen wie der 3D-Druck oder die vorausschauende Wartung im „Reliability Center“ gehören dazu. Durch dieses Format zeigt Margret Suckale auf unkomplizierte und persönliche Weise, was alles von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Standort Ludwigshafen geleistet wird.



Margret Suckale

Interview

Margret Suckale im Interview

Frau Suckale, Sie haben unterschiedliche Herausforderungen bei BASF erlebt und mitgestaltet. Ein Thema unter vielen ist Industrie 4.0. Sie schreiben im Vorwort zum Buch Chemie Digital: „In 30 Jahren geht der Blick möglicherweise mit einem Augenzwinkern zurück auf die Anfänge der Digitalisierung.“ Was bedeutet das für BASF und wie wirkt sich diese Entwicklung auf die Rolle der Frauen, ihre Stellung und Akzeptanz in der Industrie, in 30 Jahren aus?

Margret Suckale: Mit Hilfe moderner Technologien können wir flexibler arbeiten und sind weniger zeit- und ortsgebunden. Dadurch wird es auch leichter, Familie, Privatleben und Beruf zu verbinden. Berufsfelder werden sich teilweise stark verändern. Nur mit gut ausgebildeten Fach- und Führungskräften in den technischen und naturwissenschaftlichen Berufen werden wir die Chancen der Digitalisierung vollständig nutzen können. Leider werden die sogenannten MINT-Fächer, also Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik zu wenig von Frauen besetzt, obwohl wir im Rahmen der Wissensfabrik und vieler anderer Aktivitäten immer wieder für diese Fächer werben. Bei der BASF geht es übrigens hier in eine sehr gute Richtung, denn wir haben immer mehr Mitarbeiterinnen in klassischen Männerdomänen wie zum Beispiel Engineering, Informatik und Produktion.

Zu dieser Diversität in Führungspositionen gehört auch die Diversität bei den Lebensmodellen. Was tut BASF für ihre Mitarbeiter bei diesem Thema?

Margret Suckale: Als die BASF das Thema Diversity & Inclusion vor vielen Jahren zur Chefsache gemacht hat, haben wir den Begriff sehr bewusst weit ausgelegt. Nicht nur Nationalität, Gender und verschiedene Altersgruppen gehören dazu, sondern auch unterschiedliche Hintergründe, Ausbildungen und Denkweisen. Wir sind bei der BASF davon überzeugt, dass unsere Vielfalt zu innovativeren Lösungen führt, die wiederum zum Erfolg unserer Kunden beitragen. Und das ist unser Ziel. In unserer modernen Welt sind aber auch die Lebensumstände unserer Mitarbeiter viel unterschiedlicher als noch vor 20 Jahren: Patchworkfamilien, alleinerziehende Väter und Mütter, Fernbeziehungen, vollberufstätige Elternpaare, Mehrgenerationenfamilien gehören heute genauso zum privaten Leben wie Vollzeit, Teilzeit, Sabbaticals, Jobrotation und Auslandseinsätze im beruflichen Bereich. Auch unsere Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben müssen daher sehr vielseitig sein, denn eine Lösung passt nicht auf alle Lebensmodelle. Andererseits möchten wir unsere Mitarbeiter auch ermutigen, selbstbewusst zu ihrem jeweiligen Lebensmodell zu stehen. Leider machen es gesellschaftliche Bewertungen dem Einzelnen

manchmal schwer, sein berufliches und privates Modell zu verwirklichen. Die vollberufstätige Mutter wird genauso kritisch kommentiert wie der Vater, der sich entschließt, für eine Zeit lang ausschließlich die Familie zu managen. Jeder von uns unterliegt hier der Gefahr des sogenannten „unconscious bias“, also des unterbewussten Vorurteils. Über genau dieses Thema haben wir im Rahmen des D&I Forums „Lebensmodelle – Erfolgsmodelle“ mit externen Referenten und 400 Ludwigshafener Führungskräften diskutiert. Die Resonanz war sehr positiv.

Was ist Ihrer Meinung nach wichtig, damit sich BASF erfolgreich weiterentwickeln kann?

Margret Suckale: BASF hat sich in der Vergangenheit nicht von kurzfristigen Trends und Moden beeinflussen lassen. Wir haben uns 2011 eine neue gut durchdachte Strategie gegeben, an der wir uns kontinuierlich weiterentwickeln. Wir könnten aber noch mehr Mut zeigen, neue Dinge auszuprobieren, sollten unsere Themen vereinfachen und stärker emotionalisieren und vor allem mit konstruktivem Optimismus in die Zukunft schauen.

Wenn ich mir allein die vielen guten Produkte und Anwendungen ansehe, die wir im Rahmen der Nachhaltigkeit unseren Kunden anbieten können, dann sollten wir mit



diesen konkreten Beispielen viel mehr an die Öffentlichkeit gehen.

Wie sehen Sie die Rolle von „Employee Resource Groups“ wie Männer für Teilzeit, „Women in Business“ oder „LGBT“ (Lesbian, Gay, Bisexual und Transgender) heute und in 30 Jahren?

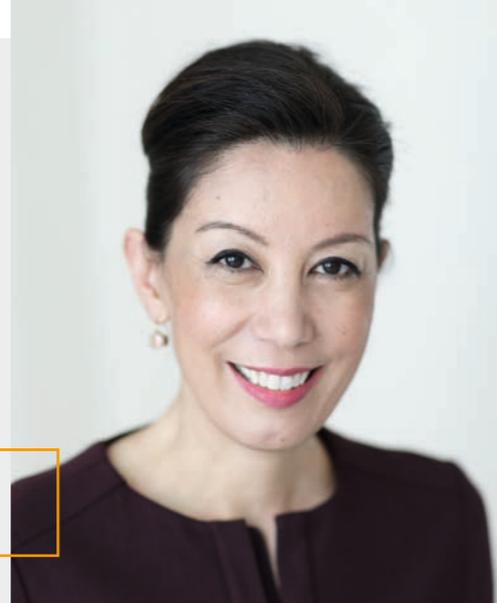
Margret Suckale: Wenn ich meine acht Jahre bei BASF Revue passieren lasse, dann hat sich auch bei diesen Interessensgruppen sehr viel Positives entwickelt. Die Women in Business sind sehr aktiv, haben tolle Ideen und bieten interessante Gesprächsforen, von denen viele Frauen, aber auch Männer profitieren. Andere Gruppen haben sich von diesem guten Beispiel inspirieren lassen und sind noch selbstbewusster mit ihren Themen umgegangen. Mir haben die Diskussionen mit allen Mitarbeitergruppen immer wieder neue Denkanstöße gegeben. Wie gesagt, die Lebensmodelle sind sehr unterschiedlich. Es gibt kein „richtig oder falsch“, es sollte nur ein „ich stehe hinter meinem Modell und respektiere andere genauso“ geben.

Interview

Saori Dubourg,
Vorstandsmitglied

(ab 01.05.2017)

„Es ist wichtig, die Menschen bei Veränderungen mitzunehmen“



Welche wichtigen Perspektiven haben Sie durch Ihre bisherige Laufbahn gewonnen?

Saori Dubourg: Insbesondere die Auslandsaufenthalte in den USA, Südamerika und Asien haben mir tiefe Einblicke in die Globalisierung und die sich daraus für BASF ergebenden Anforderungen gewährt. Es stellt sich die Frage: „Wie sieht die ‚moderne Anilin‘ im globalen Kontext aus?“ Welche Implikationen ergeben sich daraus für Innovation, Kundennähe oder Wissenstransfer im digitalen Zeitalter? Und auch Führung bekommt einen neuen Blickwinkel, was heißt „Führen“ im globalen Kontext, wieviel kulturelle Adaption ist notwendig und wie findet Motivation in unterschiedlichen Ländern statt? Wie variabel muss die Führungskraft von morgen in Ihren Führungsstilen wirklich sein?

Welche Erfahrungen haben Sie als Bereichsleiterin geprägt?

Saori Dubourg: Die schwierigste Frage war, wie man mit multiplen Problemfeldern gleichzeitig umgeht, ohne Struktur und Ruhe zu verlieren. In kürzester Zeit mussten wir an den Wissensstand der Industrien aufschließen und schlagkräftige

Strategien umsetzen. Am wichtigsten war es, die Menschen bei dem Veränderungsprozess mitzunehmen. Das Erklären des ‚Warums‘ war die Voraussetzung, um die Bereitschaft in der Mannschaft zur Veränderung überhaupt erst zu entfachen.

Wie sehen Sie das Thema „Frau im Unternehmen“?

Saori Dubourg: Ich freue mich, dass BASF deutliche Fortschritte macht. Und ich wünsche mir, dass unsere Kinder ähnlich wie in der Schule auch künftig im Unternehmen beide Geschlechter und unterschiedliche Nationalitäten vorfinden. Denn für mich ist das Ausdruck von einem natürlichen Zusammenleben und damit Symbol von Familie. Wie in einer Familie gibt es oft starke Individuen mit unterschiedlichen Ansichten und Charakteren. Dennoch: Nirgendwo sonst lernt man besser Konflikte zu lösen und die Perspektiven anderer zu verstehen und zu akzeptieren. Letztlich ist es wie ein Mikrokosmos unserer Gesellschaft und diese besteht am Ende ja auch aus unseren Kunden.

Portrait

Melanie Maas-Brunner,
EN Bereichsleiterin

(ab 01.04.2017)



Melanie Maas-Brunner ist Chemikerin. Sie beginnt 1997 bei BASF. Von Anfang an tritt sie im Ammonlabor im Rahmen ihrer Projekte mit vielen Unternehmensbereichen in Kontakt. Nach drei Jahren folgt eine kurze Zwischenstation in der Produktion. Anschließend arbeitet sie für zwei Jahre als Assistentin für Jürgen Hambrecht. Dort erhält sie gute Einblicke in die Strategiearbeit auf Konzernebene. Ihr nächster Karriereschritt ist die erste Level-4-Führungsaufgabe bei ED. Herausforderung ist die globale Verantwortung mit organisatorischer Verankerung in einer regionalen Einheit. In dieser Situation ist eine transparente und offene Kommunikation besonders wichtig.

Während der Zeit bei ED wird ihr Sohn geboren. Nach einem zügigen Wiedereinstieg in Teilzeit folgt ein Jahr später die Versetzung nach Asien mit Mann und Kind. In Hong Kong wird sie dann auf Ebene 3 befördert. Mit dem Wechsel zurück nach Europa zu KT steht sie vor ihrer bislang größten Herausforderung, KTE und KUE zur neuen Abteilung PME zu verschmelzen.

Als Resümee ihrer Ausführungen sagt Maas-Brunner, ihre Karriere sei nicht geplant gewesen, sondern die wachsenden Aufgaben seien ihr zugetraut worden. Sie habe immer Chefs gehabt, die sie nicht vereinnahmt, sondern ihr den Rücken gestärkt hätten. Wichtig sei ihr dabei, dass sie die Konsequenzen ihrer Entscheidungen selbst erleben kann. Deshalb hält sie es für sinnvoll, dass man lange genug auf einer Stelle bleibt. Neben einer offenen und direkten Kommunikation ist ihr eine konstruktive und lösungsorientierte Zusammenarbeit in ihrem Team sehr wichtig.



Zerkleinern von Gemüse als Vorbereitung für das Trocknen im Dörrbetrieb, 1917



Magnetbandprüfung, 1946

BILDVERZEICHNIS:

Cover:	Mitarbeiterinnen im Biologischen Labor, 1936	Seite 32-33:	Mitarbeiterinnen der Telegraphenzentrale, 1921
Seite 02-03:	Arbeiterin in der Kohlenförderanlage im Werk Oppau, 1917	Seite 40-41:	Labor für Hochdruckhydrierversuche, 1943
Seite 08-09:	Frauenambulanz im Schwesternhaus, 1917	Seite 50-51:	Mitarbeiterinnen im Lochkartensaal des Rechenzentrums, 1946
Seite 16-17:	Vorbereitung von Gemüse zur weiteren Verarbeitung im Dörrbetrieb, 1917	Seite 60-61:	Mitarbeiterinnen der BASF Bioresearch Corporation (BBC) in Worcester, 1996
Seite 24-25:	Dr. Martha Bretschneider im Ammoniaklabor, um 1918	Seite 70-71:	Composing: Melanie Maas-Brunner, Saori Dubourg, Margret Suckale

IMPRESSUM:

Eine Broschüre von Women in Business (WIB) in Zusammenarbeit mit Corporate History (COM/BV)

Vorstand:

Monika Bechtel (Sprecherin), Valerie Andre, Shantala Bauer, Nathalie Bouillo, Anja Feldmann, Brigitte Dittrich-Krämer, Kay Hatfield, Liliana Parra, Katrin Zeitz

Verantwortlich:

Shantala Bauer (WIB), Isabella Blank (COM/BV)

Layout: Servicecenter Medien und Kommunikation

Fotos: Corporate History (COM/BV), außer S. 70-77: BASF SE

Mit freundlicher Unterstützung von Diversity & Inclusion und Ressort II

Herausgeber:

BASF SE

67056 Ludwigshafen

Veröffentlichung: Februar 2017

