Schwangere sind zu entlassen

Autor(en): **[s.n.]**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Die Staatsbürgerin : Zeitschrift für politische Frauenbestrebungen**

Band (Jahr): **41 (1985)**

Heft 4

PDF erstellt am: **17.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-845124

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

grossen Teil auch für Frauen in Führungspositionen oder an der Spitze von Verbänden oder eigenen Unternehmen. Das 1. Davoser Management-Symposium für Frauen hat es sich nicht zuletzt zum Ziel gesetzt, entweder die Zeit mit den ihr Vorausgeeilten zu synchronisieren oder die Unterkünfte etwas weniger unbequem zu gestalten.

Dr. Monique R. Siegel

Auskunft und Anmeldung:
MRS Institut für Frauenbildung
und Frauenförderung,
Witikonerstrasse 105, 8032 Zürich,
Tel. 01/53 77 79

Schwangere sind zu entlassen

"Dank Mothercare sind andere Umstände alles andere als umständlich." So beginnt ein Werbeschreiben der Firma Mothercare, die auf den Verkauf von Umstandsmode und Babyartikeln spezialisiert ist. Mit schwangeren Frauen im eigenen Personal jedoch bekundet das Unternehmen Mühe.

Werdende Mütter kosten den Arbeitgeber Geld: Sie dürfen nach der Niederkunft acht Wochen zu Hause bleiben und müssen trotzdem - wie im Falle von Krankheit - weiter entlöhnt werden. Dieser im Vergleich zu anderen Ländern äusserst bescheidene helvetische "Mutterschaftsurlaub" geht dem Mothercare-Management offenbar bereits zu weit, wie die Angestellte Yvonne Wegmüller (Name geändert) erfahren musste. Die junge Frau verkaufte seit über drei Jahren in einer Zürcher Filiale Babykleidli, Umstandsmode und Spielsachen, als sie selbst schwanger wurde. Die Geburt sollte Anfang Mai 1985 stattfinden.

Schlaumeierei, die den gesetzlichen Vorschriften zuwiderläuft

Die Nachricht von dem bevorstehenden freudigen Ereignis scheint die Vorgesetzten der jungen Frau in ein arges Dilemma gestürzt zu haben. Einerseits wollten sie offenbar die (laut Arbeitszeugnis) einsatzfreudige und hilfsbereite Mitarbeiterin nicht verlieren, anderseits waren sie nicht bereit, das Mutterschaftsgeld zu bezahlen. Jedenfalls schickten sie der werdenden Mutter rechtzeitig vor Beginn des Kündigungsschutzes den blauen Brief ins Haus, versicherten ihr aber gleichzeitig, dass sie trotzdem bis zur Geburt wie gewohnt weiterarbeiten könne.

Auch nach der Niederkunft sei eine Zusammenarbeit erwünscht, liess die Chefin durchblicken, zum Beispiel samstags oder während des Abendverkaufs. "Sie kam mich sogar im Spital besuchen und fragte, wann ich denn wieder kommen würde", erinnert sich Yvonne Wegmüller.

Die junge Frau gebar am 1. Mai einen gesunden Jungen. Aus finanziellen Gründen war sie froh, dass sie ihre Stelle hatte behalten können. Anderseits war ihr die Sache mit der Kündigung nicht ganz geheuer, und sie wandte sich an den "Beobachter" mit der Frage, ob sie nicht doch ein Mutterschaftsgeld zugut hätte.

Die Antwort: ein klares Ja. Das Vorgehen der Mothercare erweist sich nämlich bei näherem Hinsehen als Schlaumeierei, die den gesetzlichen Vorschriften zuwiderläuft. Ein Arbeitsvertrag bedarf keiner bestimmten Form. Er kommt zustande, wenn eine Person im Dienste einer anderen Arbeitsleistungen gegen Bezahlung erbringt.

So bestand auch Yvonne Wegmüllers Vertrag trotz Kündigung weiter, da sie bis zur Geburt der gewohnten Arbeit nachging und vorgesehen war, dass sie auch nach der Niederkunft in den Diensten der Firma tätig sein sollte. Sogenannte "inoffizielle" oder "vertragslose" Arbeitsverhältnisse, die zu nichts verpflichten, gibt es nicht.

Dies musste auch Mothercare einsehen, als sich ein vom "Beobachter" beauftragter Anwalt mit ihr in Verbindung setzte. Nach mehrmaligem Briefwechsel bezahlte die Firma iher Angestellten schliesslich den Lohn während der Arbeitsunfähigkeit.

Problemlösung à la Mothercare: Kündigung im fünften Monat

Mothercare verlor keine Zeit, um das leidige Problem für die Zukunft zu lösen. An alle Filialleiterinnen ging ein Rundschreiben der Geschäftsleitung mit folgendem Wortlaut:

"Wie Ihnen bereits mitgeteilt, bitten wir Sie, bei jeder Anstellung von neuem Personal auf eine Kündigung bei Schwangerschaft im fünften Monat aufmerksam zu machen. Aus rechtlichen Gründen können wir diese Klausel leider nicht in den Vertrag aufnehmen. Wenn die Kündigungszeit abgelaufen ist, ist die Angestellte zu entlassen und darf nicht mehr weiter beschäftigt werden..."

Auf dem Briefkopf, welcher das Memorandum ziert, steht der Werbeslogan der Firma Mothercare: "Alles für die werdende Mutter...!"

♀

Der obige Artikel erschien im "Beobachter" vom 15.10.1985. Der Fall ist ein Beispiel für die Skrupellosigkeit gewisser Arbeitgeber, und er ist ein Beispiel, dass Frauen die ihnen gesetzlich zustehenden Rechte (es sind wenig genug!) unter allen Umständen wahrnehmen müssen. Es gibt ja heute eine ganze Reihe von Rechtsberatungsstellen (gratis), die uns helfen, solchen und anderen Einschüchterungsversuchen zu widerstehen.