

**Zeitschrift:** Die Staatsbürgerin : Zeitschrift für politische Frauenbestrebungen  
**Herausgeber:** Verein Aktiver Staatsbürgerinnen  
**Band:** 41 (1985)  
**Heft:** 4

**Artikel:** Schwangere sind zu entlassen  
**Autor:** [s.n.]  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-845124>

### **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:** 18.02.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://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 entlohnt 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 Baby-

kleidli, 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, andererseits 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. Andererseits 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 ihrer 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 zierte, 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.