



Zürich, 22. November 2024

Medienmitteilung des Bezirksgerichts Zürich

Urteil vom 11. November 2024 (Geschäfts-Nr. AN220047-L)

Kündigung aufgehoben, aber keine Genugtuung für Redaktorin

Eine Redaktorin des "Magazins" warf ihrem Vorgesetzten diverse Persönlichkeitsverletzungen ihr gegenüber vor. Nachdem sie damit im April 2021 an ihre Arbeitgeberin gelangt war, kündigte diese im September 2022 das Arbeitsverhältnis zu ihr. Das Arbeitsgericht Zürich hebt die Kündigung auf, heisst aber weder das Begehren um Feststellung von Rechtsverletzungen noch das Genugtuungsbegehren gut.

Die Klägerin war seit 2002 bei der Beklagten als Redaktorin des "Magazins" angestellt. Im Frühjahr 2021 schloss sich die Klägerin zunächst dem sogenannten "Frauenbrief" an die Geschäftsleitung und Chefredaktionen der Beklagten an und reichte danach eine innerbetriebliche Beschwerde ein, in welcher sie Vorwürfe gegenüber ihrem damaligen Vorgesetzten erhob. Im September 2022 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis. Dagegen wehrt sich die Klägerin vor Arbeitsgericht. Sie macht geltend, während mehreren Jahren von ihrem Vorgesetzten systematisch sexuell belästigt, diskriminiert und gemobbt worden zu sein, und wirft der Beklagten eine massgebliche Mitverantwortung vor. Neben der Aufhebung der Kündigung verlangt sie die Feststellung der behaupteten Persönlichkeitsverletzungen, der entsprechenden arbeitsrechtlichen Fürsorgepflichtverletzung und der Diskriminierung im Sinne des Gleichstellungsgesetzes. Weiter fordert sie die Bezahlung einer Genugtuung.

Auf das Begehren, die behaupteten Rechtsverletzungen seien festzustellen, tritt das Gericht mangels Darlegung eines Feststellungsinteresses seitens der Klägerin nicht ein. Es hält unter anderem fest, dass eine Feststellungsklage nicht zulässig ist, wenn stattdessen eine Leistungsklage möglich ist. Dass dies vorliegend zutrifft, zeigt die Klägerin mit ihrem Begehren um Genugtuung – welches sie als Folge der behaupteten Rechtsverletzungen stellt – gleich selbst auf.

Mit Bezug auf die beantragte Genugtuung kommt das Gericht zum Schluss, dass der Vorgesetzte der Klägerin keine Organstellung bei der Beklagten innehatte, so dass all-fällige durch ihn begangene Persönlichkeitsverletzungen nicht der Beklagten zuzurechnen wären.

Ausserdem gab es gemäss Gericht keinen Anlass für die Beklagte, ein systematisches (und bislang nicht bekanntes) Mobbing der Klägerin durch deren Vorgesetzten auch nur zu vermuten, geschweige denn, Massnahmen zum Schutze der Klägerin vor ihm zu ergreifen. Damit fehlt es an den Grundlagen für eine Genugtuung, weshalb das entsprechende Begehren abgewiesen wird.

Hingegen hebt das Arbeitsgericht in Anwendung von Art. 10 des Gleichstellungsgesetzes die Kündigung auf, weil sie innert der Schutzdauer, die das Gleichstellungsgesetz beim Erheben einer innerbetrieblichen Beschwerde vorsieht, ausgesprochen wurde. Der Beklagten ist es in diesem Zusammenhang nicht gelungen, rechtsgenügend darzutun, dass zum Zeitpunkt der Kündigung ein sachlicher Kündigungsgrund vorlag. Auch missbräuchliche Motive der Klägerin wurden nicht rechtsgenügend dargetan.

Das Urteil ist nicht rechtskräftig. Es kann beim Obergericht des Kantons Zürich angefochten werden.

Kontakt: Patrick Strub, RA lic. iur., Medienbeauftragter
Telefon: 058 111 66 30, E-Mail: medien.zuerich@gerichte-zh.ch

Hinweis: Die Medienmitteilung dient zur Information der Öffentlichkeit und der Medien. Die verwendeten Formulierungen können vom Wortlaut des Urteils abweichen; für die Rechtsprechung ist einzig das schriftliche Urteil massgebend.