

# Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



---

Geschäfts-Nr.: LA240031-O/U

Mitwirkend: Oberrichter lic. iur. A. Huizinga, Vorsitzender, Oberrichterin  
lic. iur. R. Hürlimann und Ersatzoberrichterin lic. iur. V. Seiler  
sowie Gerichtsschreiberin MLaw N. Achermann

## Beschluss und Urteil vom 29. Juli 2025

in Sachen

**A.\_\_\_\_\_**,

Klägerin und Berufungsklägerin

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. X.\_\_\_\_\_,

gegen

**B.\_\_\_\_\_ AG**,

Beklagte und Berufungsbeklagte

vertreten durch Rechtsanwältin lic. iur. Y.\_\_\_\_\_,

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

**Berufung gegen einen Beschluss und ein Urteil des Arbeitsgerichtes Zürich,  
3. Abteilung, im vereinfachten Verfahren vom 11. November 2024  
(AN220047- L)**

**Rechtsbegehren:**

(Urk. 1 S. 2 f.)

- " 1. Es sei festzustellen, dass die Beklagte die Persönlichkeit der Klägerin widerrechtlich verletzt, ihre Fürsorgepflicht verletzt und die Klägerin im Sinne des GIG diskriminiert hat, indem C.\_\_\_\_\_, damaliger Chefredaktor von D.\_\_\_\_\_, die Klägerin seit dem Jahr 2007 systematisch sexuell belästigt, diskriminiert und gemobbt hat, insbesondere durch seine Äusserungen über das Geschlecht und die Nationalität der Klägerin.
2. Eventualiter sei festzustellen, dass die Beklagte die Persönlichkeit der Klägerin widerrechtlich verletzt, ihre Fürsorgepflicht verletzt und die Klägerin im Sinne des GIG diskriminiert hat, indem C.\_\_\_\_\_ die Klägerin seit dem Jahr 2007 sexuell belästigt, diskriminiert und gemobbt hat, mit
  - a. der Bezeichnung als "Pfarrersmätresse" (gegenüber der Klägerin) und der Bemerkung (gegenüber der Klägerin und Dritten), der Pfarrer des E.\_\_\_\_\_ schwärme für die journalistischen Leistungen der Klägerin nur deshalb, weil sie mit ihm Sex gehabt hätte;
  - b. der Bezeichnung als "Ungefickte" (gegenüber einer Dritten);
  - c. der Behauptung, die Klägerin habe künstliche Befruchtung in Anspruch nehmen müssen (gegenüber der Klägerin und Dritten);
  - d. der Bemerkung, dass ihr Mann "einen kleinen Schwanz habe" (gegenüber der Klägerin und Dritten);
  - e. der Behauptung, die Klägerin habe zu Beginn ihrer Redaktionszeit häufig die Männer gewechselt (gegenüber der Klägerin und Dritten);
  - f. der Bemerkung "Ich will deine Liebe nicht. Wenn ich Liebe will, geh ich zu einer Nutte" (gegenüber der Klägerin);
  - g. mehrfachen, ungefragten Berichten aus seinem Sexualleben (gegenüber der Klägerin und Dritten);
  - h. dem Anbringen von Hakenkreuzen auf journalistischen Texten der Klägerin, und der Bezeichnung von Ausdrücken, die die Klägerin gewählt hatte, als "faschistisch" oder "zu deutsch";
  - i. der Bemerkung "Ihr Deutschen hättet die doch eh alle gleich vergast" (gegenüber der Klägerin);
  - j. dem Versetzen des Arbeitsplatzes der Klägerin auf den Gang;
  - k. der Aussage, dass die Klägerin immer nur "totalen Bullshit" rede (gegenüber einem Dritten);

- l. der Bemerkung "Du wärst die Erste, der ich kündigen würde" sowie dem Verweis, dass sie sich auf die "Kündigung gefasst machen könne", wenn sie das Thema der Lohnungleichheit zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitenden bei seinem Vorgesetzten F.\_\_\_\_\_ deponiere (gegenüber der Klägerin in Jahresendgesprächen); und
    - m. der Bemerkung: "obwohl du eine Frau bist, hast du brilliert" (gegenüber der Klägerin);
3. Es sei festzustellen, dass die Beklagte die Persönlichkeit der Klägerin widerrechtlich verletzt und ihre Fürsorgepflicht verletzt hat, indem sie es unterlassen hat, seit der detaillierten Meldung der Vorfälle durch die Klägerin anfangs April 2021 angemessene Massnahmen zum Schutz der Persönlichkeit der Klägerin zu ergreifen, insbesondere die Vorfälle rasch abzuklären und die Klägerin in der Zwischenzeit vor weiteren Kontakten mit C.\_\_\_\_\_ zu bewahren.
4. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin CHF 10'000 zu bezahlen.
5.
  - a) [...]
  - b) [...]Unter Kosten- und Entschädigungsfolge (zzgl. MwSt.) zulasten der Beklagten."

**Anlässlich der Replik modifiziertes Rechtsbegehren:**

(act. 62 S. 2)

- " 1. Es sei festzustellen, dass die Beklagte die Persönlichkeit der Klägerin widerrechtlich verletzt, ihre Fürsorgepflicht verletzt und die Klägerin im Sinne des GIG diskriminiert hat, indem C.\_\_\_\_\_, damaliger Chefredaktor von D.\_\_\_\_\_, die Klägerin seit dem Jahr 2007 **(eventualiter seit Mai 2014, subeventualiter seit Januar 2015)** systematisch sexuell belästigt, diskriminiert und gemobbt hat, insbesondere durch seine Äusserungen über das Geschlecht und die Nationalität der Klägerin.
- 2.-5. [...]"

**Beschluss und Urteil Arbeitsgerichtes Zürich vom 11. November 2024:**

**Es wird beschlossen:**

1. Auf die klägerischen Rechtsbegehren Ziffer 1-3 wird nicht eingetreten.

2. Schriftliche Mitteilung, Regelung der Kosten- und Entschädigungsfolgen sowie Rechtsmittelbelehrung mit nachfolgendem Erkenntnis.

**Es wird erkannt:**

1. [...]
2. Im Übrigen wird die Klage, soweit darauf eingetreten wurde, abgewiesen.
3. Es werden keine Kosten erhoben.
4. Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.
5. [Mitteilungen]
6. [Rechtsmittel: Berufung, Frist 30 Tage]

**Berufungsanträge:**

der Klägerin (Urk. 100 S. 2 f.):

- " 1. Es sei der Beschluss, Dispositiv Ziff. 1 und das Urteil, Dispositiv Ziff. 2 und 4, des Arbeitsgerichts Zürich vom 11. November 2024 (Geschäfts-Nr. AN 220047-L) aufzuheben.
2. Es sei festzustellen, dass die Beklagte die Persönlichkeit der Klägerin widerrechtlich verletzt, ihre Fürsorgepflicht verletzt und die Klägerin im Sinne des GIG diskriminiert hat, indem C.\_\_\_\_\_, damaliger Chefredaktor von D.\_\_\_\_\_, die Klägerin seit dem Jahr 2007 (eventualiter seit Mai 2014, subeventualiter seit Januar 2015) systematisch sexuell belästigt, diskriminiert und gemobbt hat, insbesondere durch seine Äusserungen über das Geschlecht und die Nationalität der Klägerin.
3. Eventualiter sei festzustellen, dass die Beklagte die Persönlichkeit der Klägerin widerrechtlich verletzt, ihre Fürsorgepflicht verletzt und die Klägerin im Sinne des GIG diskriminiert hat, indem C.\_\_\_\_\_ die Klägerin seit dem Jahr 2007 sexuell belästigt, diskriminiert und gemobbt hat, mit
  - a. der Bezeichnung als "Pfarrersmätresse" (gegenüber der Klägerin) und der Bemerkung (gegenüber der Klägerin und Drit-

- ten), der Pfarrer des E.\_\_\_\_\_ schwärme für die journalistischen Leistungen der Klägerin nur deshalb, weil sie mit ihm Sex gehabt hätte;
- b. der Bezeichnung als "Ungefickte" (gegenüber einer Dritten);
  - c. der Behauptung, die Klägerin habe künstliche Befruchtung in Anspruch nehmen müssen (gegenüber der Klägerin und Dritten);
  - d. der Bemerkung, dass ihr Mann "einen kleinen Schwanz habe" (gegenüber der Klägerin und Dritten);
  - e. der Behauptung, die Klägerin habe zu Beginn ihrer Redaktionszeit häufig die Männer gewechselt (gegenüber der Klägerin und Dritten);
  - f. der Bemerkung "Ich will deine Liebe nicht. Wenn ich Liebe will, geh ich zu einer Nutte" (gegenüber der Klägerin);
  - g. mehrfachen, ungefragten Berichten aus seinem Sexualleben (gegenüber der Klägerin und Dritten);
  - h. dem Anbringen von Hakenkreuzen auf journalistischen Texten der Klägerin, und der Bezeichnung von Ausdrücken, die die Klägerin gewählt hatte, als "faschistisch" oder "zu deutsch";
  - i. der Bemerkung "Ihr Deutschen hättet die doch eh alle gleich vergast" (gegenüber der Klägerin);
  - j. dem Versetzen des Arbeitsplatzes der Klägerin auf den Gang;
  - k. der Aussage, dass die Klägerin immer nur "totalen Bullshit" rede (gegenüber einem Dritten);
  - l. der Bemerkung "Du wärst die Erste, der ich kündigen würde" sowie dem Verweis, dass sie sich auf die "Kündigung gefasst machen könne", wenn sie das Thema der Lohnungleichheit zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitenden bei seinem Vorgesetzten F.\_\_\_\_\_ deponiere (gegenüber der Klägerin in Jahresendgesprächen); und
  - m. der Bemerkung: "obwohl du eine Frau bist, hast du brilliert" (gegenüber der Klägerin);
4. Es sei festzustellen, dass die Beklagte die Persönlichkeit der Klägerin widerrechtlich verletzt und ihre Fürsorgepflicht verletzt hat, indem sie es unterlassen hat, seit der detaillierten Meldung der Vorfälle durch die Klägerin anfangs April 2021 angemessene Massnahmen zum Schutz der Persönlichkeit der Klägerin zu ergreifen, insbesondere die Vorfälle rasch abzuklären und die Klägerin in der Zwischenzeit vor weiteren Kontakten mit C.\_\_\_\_\_ zu bewahren.
5. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin CHF 10'000 zu bezahlen.

6. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MwSt.), auch für das erstinstanzliche Verfahren, zulasten der Beklagten und Berufungsbeklagten."

der Beklagten (Urk. 117 S. 3):

- " 1. Die Berufung der Berufungsklägerin sei vollumfänglich abzuweisen.
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MwSt.) zu Lasten der Berufungsklägerin."

### **Erwägungen:**

#### **I. Sachverhaltsüberblick / Verfahrensgang / Prozessuales**

1. Die Klägerin und Berufungsklägerin (nachfolgend Klägerin) ist Journalistin und ...[Beruf]. Die Beklagte und Berufungsklägerin (nachfolgend Beklagte) ist eine juristische Person mit Sitz in Zürich und Teil des börsenkotierten Medienunternehmens G.\_\_\_\_\_. Sie gibt den H.\_\_\_\_\_ und zahlreiche weitere Bezahlmedien heraus, unter anderem "D.\_\_\_\_\_".
2. Die Klägerin war seit dem 1. Februar 2002 als Redaktorin bei der Beklagten für "D.\_\_\_\_\_" des H.\_\_\_\_\_ angestellt, zu Beginn mit einem Pensum von 80%; seit dem Jahr 2007 mit einem Pensum von 60%. Zuletzt verdiente sie monatlich Fr. 6'585.80 brutto bzw. Fr. 5'622.15 netto.
3. Von Beginn des Arbeitsverhältnisses an arbeitete die Klägerin mit C.\_\_\_\_\_ zusammen, der ein Jahr vor der Klägerin als Redaktor eingestellt worden war. Im Jahr 2007 wurde C.\_\_\_\_\_ zum Chefredaktor befördert und war ab diesem Zeitpunkt Vorgesetzter der Klägerin.
4. Nachdem im März 2021 eine Gruppe von Frauen, darunter die Klägerin, in einem sogenannten "Frauenbrief" an die Geschäftsleitung und die Chefredaktionen der Beklagten die Situation der Frauen auf den B.\_\_\_\_\_-Redaktionen scharf kritisiert hatten, überreichte die Klägerin am 9. April 2021 I.\_\_\_\_\_ (Co-Geschäftsfüh-

rer der Beklagten) und J.\_\_\_\_\_ (Mitarbeiterin HR) schriftlich festgehaltene Vorwürfe gegenüber ihrem Vorgesetzten C.\_\_\_\_\_, die sich auf diverse Vorfälle zwischen ihr und C.\_\_\_\_\_ im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit bezogen und mitunter auch sexistische Kommentare seitens C.\_\_\_\_\_ betrafen (Urk. 5/13).

5. Am 12. Mai 2022 reichte die Klägerin ein Schlichtungsgesuch beim Friedensrichteramt der Stadt Zürich, Kreise ... + ..., betreffend Persönlichkeitsverletzung, Verletzung des GIG und Verletzung der Fürsorgepflicht ein, woraufhin am 29. Juni 2022 eine Schlichtungsverhandlung stattfand. Einen Tag zuvor, am 28. Juni 2022, hatte die Beklagte die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit C.\_\_\_\_\_ verkündet (Urk. 5/47). Die Klagebewilligung datiert vom 23. August 2022 (Urk. 3).

6. Mit Schreiben vom 27. September 2022 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin unter Einhaltung der Kündigungsfrist von drei Monaten auf den 31. Dezember 2022 (Urk. 5/49). Nachdem die Klägerin mit Schreiben vom 7. Oktober 2022 um schriftliche Begründung der Kündigung ersucht und dagegen Einsprache erhoben hatte (Urk. 5/50), begründete die Beklagte die Kündigung am 31. Oktober 2022 schriftlich (Urk. 5/51).

7. Mit Eingabe vom 22. November 2022 (Datum Poststempel) erhob die Klägerin die vorliegende Klage (Urk. 1). Für den Verfahrensgang vor Vorinstanz kann auf die Ausführungen im angefochtenen Entscheid verwiesen werden (Urk. 101 S. 6 ff.). Mit Beschluss und Urteil vom 11. November 2024 trat die Vorinstanz auf die klägerischen Rechtsbegehren Ziffer 1 bis 3 nicht ein, hiess die Klage insofern gut, als sie die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung vom 27. September 2022 aufhob und wies die Klage im Übrigen ab (Urk. 101 S. 26 f.).

8. Gegen das vorinstanzliche Urteil erhoben beide Parteien rechtzeitig Berufung. Die Berufung der Klägerin wurde unter der rubrizierten Geschäfts-Nr. LA240031 angelegt, jene der Beklagten unter der Geschäfts-Nr. LA240029. Mit ihrer Berufung verlangt die Klägerin die Aufhebung von Beschluss, Dispositiv Ziff. 1 und Urteil, Dispositiv Ziff. 2 und 4, der Vorinstanz, die Gutheissung ihrer Feststellungsbegehren Ziff. 1-3 und ihres Leistungsbegehrens Ziff. 4 und eventualiter die Rückweisung der Sache zur Neuurteilung an die Vorinstanz (vgl. Urk. 100 Rz. 4).

9. Die vorinstanzlichen Akten wurden beigezogen (Urk. 1-50). Nach Rücksprache mit den Parteivertretern wurden die Parteien auf den 25. März 2025 zu einer Instruktionsverhandlung vorgeladen, die dabei geführten Vergleichsgespräche blieben jedoch ergebnislos (Urk. 106; Urk. 109; Prot. II S. 3 f.).

10. Am 2. April 2025 reichte die Beklagte eine Noveneingabe ein (Urk. 117), zu der die Klägerin nach entsprechender Verfügung vom 11. April 2025 (Urk. 113) mit Eingabe vom 8. Mai 2025 Stellung nahm (Urk. 116).

11. Die Berufungsantwort datiert vom 8. Mai 2025 (Urk. 117). Sie wurde der Klägerin mit Verfügung vom 12. Mai 2025 unter Fristansetzung zur Ausübung ihres Replikrechts zugestellt (Urk. 118). Die Klägerin liess sich mit Eingabe vom 26. Mai 2025 rechtzeitig zur Berufungsantwort vernehmen (act. 119). Diese Stellungnahme ging der Beklagten am 10. Juni 2025 zu (Urk. 120). Weitere Eingaben sind nicht erfolgt.

12. Mit der Berufung können unrichtige Rechtsanwendung und unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Die Berufung muss – im Gegensatz zur Klageschrift – nicht nur eine tatsächliche, sondern auch eine rechtliche Begründung enthalten (Art. 311 ZPO; vgl. ZK ZPO-Reetz/Theiler, Art. 311 N 36). Es ist darzulegen, weshalb der erstinstanzliche Entscheid in den angefochtenen Punkten fehlerhaft sein soll. Dazu sind in der Berufungsschrift die zur Begründung der Berufungsanträge wesentlichen Argumente vorzutragen. Dies setzt voraus, dass – unter Vorbehalt des Novenrechts – mittels klarer Verweisungen auf die Ausführungen vor Vorinstanz aufgezeigt wird, wo die massgebenden Behauptungen, Erklärungen, Bestreitungen und Einreden erhoben wurden, und die Aktenstücke bezeichnet werden, auf denen die Kritik beruht (vgl. BGE 138 III 374 E. 4.3.1; BGer 4A\_580/2015 vom 11. April 2016 E. 2.2; BGer 4A\_382/2015 vom 4. Januar 2016 E. 11.3.1; BGer 4A\_263/2015 vom 29. September 2015 E. 5.2.2). Gemäss Art. 317 Abs. 1 ZPO können im Berufungsverfahren neue Tatsachen und Beweismittel (Noven) nur noch berücksichtigt werden, wenn sie kumulativ ohne Verzug vorgebracht werden (lit. a) und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (lit. b). Dabei hat, wer sich auf (unechte) Noven beruft, deren Zulässigkeit darzutun und ihre Voraus-

setzungen notwendigenfalls zu beweisen (BGE 143 III 42 E. 4.1; BGer 5A\_86/2016 vom 5. September 2016 E. 2.1, je m.H.). Werden Tatsachenbehauptungen oder Beweisanträge im Berufungsverfahren bloss erneuert, ist unter Hinweis auf konkrete Aktenstellen aufzuzeigen, dass und wo sie bereits vor Vorinstanz eingebracht wurden; andernfalls gelten sie als neu. In diesem Rahmen ist nachstehend auf die Rügen der Klägerin und die Parteivorbringen einzugehen. Die Klägerin trägt mit der Berufung neben echten (Urk. 100 Rz. 7, 40 lit. d, 44; Urk. 103/2 und 103/8-12) auch unechte Noven vor (Urk. 100 Rz. 6, 43; Urk. 103/3-7). Die Zulässigkeit der unechten Noven wird im Rahmen des Feststellungsinteresses (vgl. nachstehende E. III.5.1.) geprüft.

## **II. Rechtsbegehren Ziff. 1 / Bestimmtheit**

1. Die Vorinstanz befand, das Rechtsbegehren Ziff. 1 der Klägerin genüge den Bestimmtheitsanforderungen an ein Rechtsbegehren nicht, da es zu weit gefasst sei und eine hinreichende Bestimmtheit sich auch nicht aus den Ausführungen der Klägerin zum entsprechenden Feststellungsbegehren ergebe, da sich die Klägerin diesbezüglich mit einem Verweis auf eine unbestimmte Anzahl Randziffern begnüge. Rechtsbegehren Ziff. 2 genüge (knapp) den Bestimmtheitsanforderungen, da aus der Begründung der angeführten Vorfälle teils klarere, teils vagere Jahresangaben hervorgingen (Urk. 101 E. IV.1.2 und 1.3.).
2. Die Klägerin rügt dies in der Berufung als rechtlich falsch. Sie habe dargelegt, dass das behauptete systematische, über Jahre dauernde Fehlverhalten nicht an einzelnen Verfehlungen festgemacht werden müsse; die einzelnen Vorfälle könnten (auch) gesamthaft – als "Bündel von Indizien" – betrachtet werden, aus dem der allgemeine Schluss gezogen werden müsse. Dieser materiell-rechtlichen Überlegung habe das Prozessrecht auch in Bezug auf die Bestimmtheit von Rechtsbegehren zu dienen (Urk. 100 Rz. 11 ff.).
3. Die Beklagte weist dagegen darauf hin, ein Feststellungsbegehren müsse so bestimmt sein, dass daraus hervorgehe, aus welchem Recht oder Rechtsverhältnis sich der Anspruch ableite. Die Klägerin habe zwar einzelne Beispiele angeführt, an keiner Stelle jedoch das Rechtsverhältnis bzw. zumindest zeitlich einen

genauen Lebenssachverhalt behauptet. Der Hinweis "seit 2007" genüge den Bestimmtheitsanforderungen nicht (Urk. 117 Rz. 12 ff.).

4. Die Vorinstanz hat an sich korrekt darauf hingewiesen, dass unbestimmte Rechtsbegehren nach dem Grundsatz von Treu und Glauben und dem Verbot des überspitzten Formalismus im Lichte der Klagebegründung auszulegen und allenfalls umzuformulieren bzw. zu präzisieren sind (vgl. Urk. 101 E. IV.1.1; BGER 5A\_929/2015 vom 17. Juni 2016 E. 3.2; ; BGE 137 III 617 E. 6.2, S. 622; SK ZPO-Sutter-Somm/Seiler, Art. 58, N 10; SK ZPO-Leuenberger, Art. 221 N 38).

5. Mit ihrem ersten Feststellungsbegehren verlangt die Klägerin die Feststellung einer Diskriminierung und Persönlichkeitsverletzung, indem C.\_\_\_\_\_ sie seit dem Jahr 2007 systematisch sexuell belästigt, diskriminiert und gemobbt habe, insbesondere durch seine Äusserungen über ihr Geschlecht und ihre Nationalität. Tatsächlich erscheint das erste Rechtsbegehren im Lichte ihrer ausführlichen Klagebegründung insofern als genügend bestimmt, als sich die Klägerin mit diesem Rechtsbegehren auf die beiden Merkmale des Geschlechts und der Nationalität stützt, die in ihren Rechtsschriften anhand einzelner Vorfälle näher erläutert werden, als einzelne Indizien für ihren Schluss der systematischen Diskriminierung (vgl. Urk. 1 Rz. 113; act. 62 Rz. 130). Entsprechend hat die Vorinstanz auch Rechtsbegehren Ziff. 2 zu Recht als genügend bestimmt erachtet, zumal die einzelnen behaupteten Vorfälle in den Rechtsschriften der Klägerin detailliert beschrieben und in zeitlicher Hinsicht näher bestimmt, mithin substantiiert werden (vgl. Urk. 1 Rz. 31 ff.; Urk. 62 Rz. 83 ff.). Die genügende Bestimmtheit gilt entsprechend für Rechtsbegehren Ziff. 1. Die darin enthaltenen Angaben "seit 2007" und "eventualiter seit Mai 2014, subeventualiter seit Januar 2015" erscheinen vor dem Hintergrund der einzelnen Vorfälle der Klageschrift und Replik als genügend bestimmt. Entgegen der Auffassung der Beklagten geht aus den Feststellungsbegehren der Klägerin Ziff. 1 bis 2 hervor, aus welchen Rechtsverhältnissen sie ihre Feststellungsansprüche ableitet, nämlich aus den in der Klageschrift und der Replik beschriebenen Äusserungen und Verhaltensweisen von C.\_\_\_\_\_ im Rahmen des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin.

6. Rechtsbegehren Ziff. 1 ist entgegen der Auffassung der Vorinstanz (Urk. 101 E. IV.1.2.) nach dem Grundsatz von Treu und Glauben und dem Verbot des überspitzten Formalismus als genügend bestimmt anzusehen.

### **III. Rechtsbegehren Ziff. 1 und 2 / Feststellungsinteresse**

1. Die klagende Partei kann dem Gericht beantragen, die Widerrechtlichkeit einer Verletzung ihrer Persönlichkeit (Art. 28 Abs. 2 ZGB) bzw. eine Diskriminierung festzustellen, wenn diese sich weiterhin störend auswirkt (Art. 28a Abs. 1 Ziff. 3 ZGB; Art. 5 Abs. 1 lit. c GIG). Besteht ein durch eine Verletzung in den persönlichen Verhältnissen hervorgerufener Störungszustand, nimmt das Begehren um Feststellung einer widerrechtlichen Persönlichkeitsverletzung eine dem Verletzten dienende Beseitigungsfunktion wahr. In Fällen von Persönlichkeitsverletzungen durch Äusserungen in der Presse oder anderen Massenmedien ist der Störungszustand im Fortbestand der verletzenden Äusserung auf einem Äusserungsträger zu erblicken, der geeignet ist, die Verletzung fortwährend kundzutun und hierdurch Persönlichkeitsgüter des Verletzten unablässig oder erneut zu beeinträchtigen. Die Feststellungsklage setzt somit voraus, dass der Kläger ein schutzwürdiges Interesse an der Beseitigung eines fortbestehenden Störungszustandes geltend machen kann. Dieses Rechtsschutzinteresse mag entfallen, wenn sich die Verhältnisse derart geändert haben, dass die persönlichkeitsverletzende Äusserung jede Aktualität eingebüsst oder eine beim Durchschnittsleser hervorgerufene Vorstellung jede Bedeutung verloren hat, weshalb auszuschliessen ist, die Äusserung werde von Neuem öffentlich verbreitet werden. Die gleichen Grundsätze gelten sinngemäss für Fälle selbst einmaliger Persönlichkeitsverletzungen unter vier Augen oder in einem beschränkten Kreis von Personen. Die in der Vergangenheit geschehene (abgeschlossene) Verletzungshandlung kann eine Ungewissheit über ihre Rechtmässigkeit hervorrufen und dadurch das Verhältnis zwischen den Beteiligten belasten. An der Beseitigung dieser ungewissen Rechtslage durch gerichtliche Feststellung der Widerrechtlichkeit besteht dann ein schutzwürdiges Interesse, wenn die betroffene Person zwar nicht unmittelbar befürchten muss, aber doch davon ausgehen darf, dass sich dieselbe Frage nach der Rechtmässigkeit einer zurückliegenden Persönlichkeitsverletzung in Zukunft erneut oder in ähnli-

cher Weise stellen wird (vgl. BGer 5A\_546/2019 vom 1. Februar 2020 E. 2.4; BGer 5A\_286/2012 vom 29. Oktober 2012 E. 2; BGer 5A\_365/2017 vom 13. April 2018 E. 4; BGE 127 III 481 E. 1c/aa und bb, S. 484 f.; BGE 101 II 177 E. 4c; BSK ZGB I-Meili, Art. 28a N 8). Bei objektiv schweren Eingriffen in die Persönlichkeit kann das Gericht auf diesen Nachweis verzichten, weil eine hinreichend schwere Persönlichkeitsverletzung nach der allgemeinen Lebenserfahrung im Sinne einer Vermutung geeignet ist, eine fortwährende Störungswirkung zu begründen (vgl. BGE 122 III 449 E. 2b, S. 453 f.; BGE 123 III 385 E. 4a, S. 387 f.).

2. Grundsätzlich müssen die Prozessvoraussetzungen erst im Urteilszeitpunkt vorliegen. Das gilt insbesondere für das Rechtsschutzinteresse (Art. 59 Abs. 2 lit. a ZPO). Ein zu Beginn des Verfahrens allenfalls fehlendes oder unklares Rechtsschutzinteresse kann nachträglich hinzutreten oder geklärt werden (vgl. BGE 140 III 159 E. 4.2.4, S. 165). Dies ist insbesondere in denjenigen Fällen massgebend, in denen das Rechtsschutzinteresse kontrovers diskutiert wird und die klagende Partei ihre Interessenlage während dem Prozess näher ausführen oder begründen muss; demgegenüber kann auch während des Verfahrens auf Nichteintreten beschlossen werden, wenn das schutzwürdige Interesse nach Rechtshängigkeit der Klage entfällt (vgl. BSK ZPO-Gehri, Art. 60 N 7 ff.). Die für die Prüfung der Prozessvoraussetzungen anwendbare, eingeschränkte oder "partielle" Untersuchungsmaxime zeichnet sich dadurch aus, dass sie sich für beide Prozessparteien nicht gleichmässig, sondern asymmetrisch auswirkt, indem für die Klägerseite weiter die gewöhnliche Verhandlungsmaxime (beziehungsweise das gewöhnliche Verfahrensrecht einschliesslich des darin vorgesehenen Novenrechts) gilt, während der Beklagtenseite die Bestreitungslast abgenommen wird (vgl. BGer 4A\_229/2017 vom 7. Dezember 2017 E. 3.4).

3. Die Vorinstanz sprach der Klägerin das Feststellungsinteresse an den Rechtsbegehren Ziff. 1 bis 3 aus zwei Gründen ab. Einerseits hielt sie fest, die Klägerin vermöge insgesamt nicht darzulegen, inwiefern sich die fraglichen Verletzungen weiterhin störend auswirkten. Andererseits fehle es diesen Rechtsbegehren auch mit Blick auf die Subsidiarität der Feststellungsklage im Verhältnis zur Leistungsklage am erforderlichen Feststellungsinteresse, habe die Klägerin doch in ihrem

Rechtsbegehren Ziff. 4 für die fraglichen Vorfälle und die behaupteten Verfehlungen der Beklagten betreffend die Ergreifung von Schutzmassnahmen ja ebenfalls eine Genugtuung bzw. Entschädigung gefordert, womit sie verdeutliche, dass eine Leistungsklage vorliegend möglich sei (Urk. 101 E. IV.2.2.).

4. Die Klägerin rügt diese Rechtsauffassung der Vorinstanz als ebenfalls falsch. Die Vorinstanz verkenne laut der Klägerin die Besonderheiten der Feststellungsklage bei Persönlichkeitsverletzungen. Bei Feststellungsklagen aufgrund von Persönlichkeitsverletzungen gelte nach einhelliger Lehre und Rechtsprechung gerade nicht, dass ein Feststellungsinteresse entfalle, weil ein Anspruch auf Entschädigung oder Genugtuung erhoben werden könne. Gleiches gelte für die Klage auf Feststellung von Diskriminierung wie Mobbing und sexuelle Belästigung gestützt auf Art. 5 Abs. 1 lit. c GIG. Das fehlende Subsidiaritätserfordernis liege darin begründet, dass es bei der persönlichkeitsrechtlichen Feststellungsklage um eine Beseitigungsklage (Beseitigung des fortdauernden Zustands) im Kleid der Feststellungsklage gehe (Urk. 100 Rz. 18 ff.). Bei ihrem Feststellungsinteresse aufgrund fortdauernder Störung gehe es darum, dass die Beklagte als Arbeitgeberin der Klägerin Arbeitskolleginnen und -kollegen, Bekannte und Freunde sowie die Öffentlichkeit einen nachteiligen Eindruck von ihr hätten, weil nicht geklärt sei, ob die Klägerin zu Recht Vorwürfe gegen C.\_\_\_\_\_ wegen dessen Fehlverhaltens sowie gegen die Arbeitgeberin aufgrund der Verletzung ihrer Fürsorgepflicht erhoben habe. Die Klägerin müsse nicht hinnehmen, dass aufgrund der Ungewissheit über die Richtigkeit der Vorwürfe ein nachteiliges Bild von ihr bestehe (Urk. 100 Rz. 39). Zudem würde eine das Verhältnis der Parteien belastende Ungewissheit verbleiben, und es könne aufgrund der Umstände nicht ausgeschlossen werden, dass sich die Persönlichkeitsverletzungen, auch durch weitere Fürsorgepflichtverletzungen der Arbeitgeberin, in Zukunft wiederholten. Vorliegend bestehe ein Interesse an einer Feststellung aufgrund der nachteiligen Wahrnehmung der Klägerin durch andere, aber auch weil das Verhältnis der Beteiligten wegen der Ungewissheit über die (Un-)Rechtmässigkeit der Verletzung nach wie vor belastet und eine zukünftige Verletzung nicht auszuschliessen sei. Abhängigkeitsverhältnisse und Machtmissbrauch drohten bei der Beklagten nach wie vor. Die Verhältnisse stellten sich trotz Entlassung von C.\_\_\_\_\_ nicht derart verändert dar, dass die

vergangene Verletzung jegliche Aktualität und Bedeutung eingebüsst hätte. Die Beklagte habe sich damit begnügt, C. \_\_\_\_\_ zu entlassen, statt ihre toxische Betriebskultur zu ändern (Urk. 100 Rz. 30, 38, 48 ff.).

5. Die Beklagte führt dagegen ins Feld, die Klägerin habe den andauernden Störungszustand nicht dargelegt, sondern lediglich damit begründet, dass die Beklagte die Vorwürfe öffentlich abstreite und herunterspiele. Den Umstand, dass sich die Beklagte in den Medien zu den Vorwürfen habe äussern müssen, habe allerdings ausschliesslich die Klägerin zu verantworten, da sie es gewesen sei, die die Vorwürfe mit einem medialen Rachefeldzug im K. \_\_\_\_\_ in die Öffentlichkeit getragen habe, was bewirkt habe, dass die Beklagte und nicht die Klägerin in ein negatives Licht gerückt worden sei. Ein einziger Artikel in der L. \_\_\_\_\_ lasse die Klägerin in einem schlechten Licht dastehen, was sich nicht auf Aussagen der Beklagten, sondern auf den K. \_\_\_\_\_-Artikel der Klägerin selber stütze. Das Feststellungsinteresse damit zu begründen, dass die Beklagte die Vorwürfe in dieser Situation öffentlich abstreite, sei ein Lehrbuchfall eines widersprüchlichen Verhaltens, was gegen Treu und Glauben verstosse und daher die Verwirkung des Rechtsanspruchs der Feststellungsklage zur Folge habe. Es sei sodann nicht ersichtlich, dass sich die Rechtmässigkeit der eingeklagten Äusserungen von C. \_\_\_\_\_ in Zukunft erneut oder in ähnlicher Weise stelle, da die Klägerin mit C. \_\_\_\_\_ in keinerlei Rechtsbeziehung mehr stehe. Die Behauptung der Klägerin, dass sie "durch andere" nachteilig wahrgenommen werde, sei unzutreffend, zumal dies nicht wegen der eingeklagten Sachverhalte der Fall wäre. Das Feststellungsinteresse müsse ausserdem im Urteilszeitpunkt vorliegen, weshalb die Berichterstattung nach Vorliegen des Urteils nicht massgebend sein könne (Urk. 117 Rz. 16 ff.).

5.1. Zum Beleg, dass der Fall in der Öffentlichkeit grosses Interesse ausgelöst habe und die Klägerin darin negativ als "machtgeile Intrigantin" und "Ammenmärchen-" bzw. "Schwindeleien-"Erzählerin eingestuft werde, bringt die Klägerin verschiedene Medienberichte aus dem Jahr 2023 und die Klageschrift der Beklagten gegen sie und den K. \_\_\_\_\_ vom tt.mm.2023 als unechte Noven vor (Urk. 100 Rz. 6, 43; Urk. 103/2-7). Die Klägerin macht in prozessualer Hinsicht geltend, erst der

vorinstanzliche Entscheid habe zur Einreichung der betreffenden Berichte aus dem Jahr 2023 Anlass gegeben (act. 100 Rz. 6). Dem kann nicht gefolgt werden. Nicht erst das Urteil der Vorinstanz musste die Klägerin zur Darlegung der für die Begründung ihres Feststellungsinteresses notwendigen Tatsachen veranlassen, sondern bereits die Ausführungen der Beklagten vor Vorinstanz zu einem fehlenden Feststellungsinteresse. Die Klägerin wäre gehalten gewesen, die ihr bekannten Tatsachen bereits im erstinstanzlichen Verfahren vorzutragen. Im Berufungsverfahren ist es der Klägerin verwehrt, sich zum Feststellungsinteresse auf neue Tatsachen und Beweismittel (unechte Noven) zu berufen, die ihr bereits vor dem erstinstanzlichen Urteil vorlagen bzw. ihr bei Anwendung der zumutbaren Sorgfalt hätten bekannt sein müssen. Die von der Klägerin zitierten Medienberichte aus dem Jahr 2023 (Urk. 103/3-7) sind daher aus prozessualen Gründen unbeachtlich. Die Beklagte führt hinsichtlich der unechten Noven damit zu Recht an, dass die Klägerin diese hätte früher vorbringen können und müssen (act. 117 Rz. 10, 53).

5.2. Die Klägerin äusserte sich im erstinstanzlichen Verfahren zu ihrem Feststellungsinteresse und der fortdauernden Störung zunächst in der Klageschrift und, nachdem die Beklagte ein solches bestritten hatte, in der Replik. Sie räumte dabei ein, dass ihr keine weiteren Persönlichkeitsverletzungen nach C.\_\_\_\_s Entlassung mehr drohten. Allerdings wirkten sich die Persönlichkeitsverletzungen und Diskriminierungen weiterhin störend aus, insbesondere weil die Beklagte abstreite, dass sich die von ihr gemeldeten Übergriffe tatsächlich zugetragen hätten oder das Ganze als "Disput" zwischen der Klägerin und C.\_\_\_\_ herunterspiele, um von ihrer eigenen Verantwortung abzulenken. Das Fehlverhalten müsse deshalb gerichtlich festgestellt werden. Die Störung könne nicht anderweitig beseitigt werden (Urk. 1 Rz. 114). Die Beklagte hatte das Feststellungsinteresse bzw. Fortbestehen eines Störungszustands bereits in der Klageantwort mit Hinweis auf das Ausscheiden von C.\_\_\_\_ bestritten. Dass sich eine angebliche Persönlichkeitsverletzung fortsetzen würde, weil man sie bestreite, sei nicht zutreffend. Den Vorwurf einer Persönlichkeitsverletzung zurückzuweisen sei nicht persönlichkeitsverletzend, sondern das legitime Recht jeder Partei (act. 12 Rz. 236 f.). Darauf replizierte die Klägerin, ihr Feststellungsinteresse habe sich akzentuiert, weil die Be-

klagte die Vorwürfe auch in den Medien abstreite (Urk. 62 Rz. 259). Die Beklagte bestritt das Rechtsschutzinteresse der Klägerin an ihren Feststellungsbegehren ebenfalls in der Duplik. Soweit die Beklagte sich öffentlich gegen die Vorwürfe zur Wehr haben setzen müssen, was ohnehin keine Persönlichkeitsverletzung sei, habe sie lediglich auf die von der Klägerin und ohne Not aufgrund ihres K. \_\_\_\_\_ - Artikels ins Rollen gebrachte Berichterstattung reagiert (Urk. 67 Rz. 272, 382).

6. Die Klägerin räumte ein, dass ihr nach der Entlassung von C. \_\_\_\_\_ keine weiteren Persönlichkeitsverletzungen bei der Beklagten mehr drohten (Urk. 1 Rz. 114). Wenn sie in der Berufung demgegenüber neu ausführt, dass eine zukünftige Verletzung nicht auszuschliessen sei und Abhängigkeitsverhältnisse und Machtmissbrauch bei der Beklagten nach wie vor drohten, ist das eine unzulässige neue Behauptung. Die blosser Bestreitung der behaupteten Persönlichkeitsverletzungen durch die Beklagte stellt – darin ist dieser grundsätzlich zu folgen –, selbst wenn sie öffentlich erfolgt, für sich genommen keine Persönlichkeitsverletzung der Klägerin dar.

7. Die Beklagte argumentierte vor Vorinstanz gegen ein bestehendes Feststellungsinteresse mit dem Grundsatz der Subsidiarität der Feststellungsklage und berief sich dazu auf ein Urteil des Verwaltungsgerichts Zürich, das sich mit einer Lohndifferenzleistungsklage und einem Feststellungsbegehren auf ebendieser Lohndiskriminierung befasst (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts Zürich PB.2006.00021 vom 8. November 2006, E. 2.1). Dieser Argumentation schloss sich die Vorinstanz an. Die Fallkonstellation hier ist freilich anders: Die Klägerin hat mit ihrem vierten Rechtsbegehren zwar eine Genugtuung für die geltend gemachten Persönlichkeitsverletzungen verlangt. Anders als eine Lohndifferenz kann eine finanzielle Entschädigung Persönlichkeitsverletzungen jedoch nicht in gleicher Weise abgelden und beseitigen. Das Feststellungsbegehren selber hat bei Persönlichkeitsverletzungen eine Beseitigungsfunktion (vgl. BGE 127 III 481 E. 1). Das Feststellungsinteresse entfällt daher nicht aufgrund des Leistungsbegehrens der Klägerin.

8. Das klägerische Rechtsbegehren Ziffer 5a um Aufhebung der Kündigung führt bei dessen Gutheissung dazu, dass die Parteien weiterhin eine Arbeitsbeziehung

führen. Die Vorinstanz hat dieses Rechtsbegehren der Klägerin gutgeheissen und die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung vom 27. September 2022 mit Dispositiv-Ziffer 1 ihres Urteils aufgehoben. Das ist Gegenstand des parallel geführten Berufungsverfahrens Geschäfts-Nr. LA240029. Bleibt es dabei, hat die Klägerin insofern ein aktuelles Feststellungsinteresse, als die Unsicherheit über die Wahrheit und Rechtmässigkeit der im Streit liegenden Persönlichkeitsverletzungen das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien belasten wird. Dass C. \_\_\_\_\_ nicht mehr bei der Beklagten angestellt ist, ändert daran nichts, da die Klägerin und die übrigen Mitarbeiter der Beklagten die Vorwürfe nicht einfach vergessen. Eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung zwischen den Parteien ist ohne Klärung der Rechtmässigkeit der behaupteten Persönlichkeitsverletzungen nicht möglich, was einleuchten dürfte, sich sinngemäss aber auch aus der eigenen Argumentation der Beklagten ergibt, wonach das Vertrauensverhältnis (unter anderem) durch die behauptete Widerlegung der Vorwürfe in der von M. \_\_\_\_\_ AG geführten Untersuchung (nachfolgend Untersuchung M. \_\_\_\_\_) zerstört worden sei (vgl. Urk. 5/51; Urk. 67 Rz. 133). Im Rahmen der Fortführung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin wird die Frage nach der Wahrheit und Widerrechtlichkeit der behaupteten Persönlichkeitsverletzungen die Vertrauensbildung beeinflussen und sich unter anderem bei der Mitarbeiterbeurteilung der Klägerin erneut stellen.

9. Doch auch wenn es nicht zu einer Fortführung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien kommt, stellt sich die Frage, ob angesichts der intensiven öffentlichen Diskussion nach dem K. \_\_\_\_\_-Artikel der Klägerin (Urk. 20/1) von einer nach wie vor ungewissen Rechtslage und einem fortbestehenden Störungszustand ausgegangen werden muss:

9.1. Die Beklagte wirft der Klägerin vor, die öffentliche Diskussion mit ihrem K. \_\_\_\_\_-Artikel selbst gesucht und so verursacht zu haben (vgl. Urk. 12 Rz. 12 ff.; Urk. 67 Rz. 160, 272 f.). Das ist teilweise richtig. Die Klägerin hat sich mit dem K. \_\_\_\_\_-Artikel in der Öffentlichkeit Gehör als Diskriminierungs-, Belästigungs- und Mobbingopfer verschafft. Die Beklagte reagierte allerdings auf den K. \_\_\_\_\_-Artikel der Klägerin, indem sie über die Bestreitung der Vorwürfe hinausging: Sie veröffentlichte die wesentlichen Schlussfolgerungen aus dem Untersuchungsbe-

richt M.\_\_\_\_\_. Demnach seien die Tatbestände von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung im Wesentlichen zu verneinen, obschon die Beklagte die verbleibenden Vorwürfe (Hakenkreuzredigaturen, herablassende, sexualisierte und fäkalisierte Sprache) als schwerwiegend anerkenne. Die Klägerin habe seit längerem gegen ihren Vorgesetzten agiert, sich im Team und zulasten von anderen Mitarbeitenden viel erlauben können und habe auch berechtigte Kritik nicht akzeptiert (Urk. 64/1). Laut einem nachfolgenden Artikel der N.\_\_\_\_ vom tt.mm.2023 habe C.\_\_\_\_ in einer Stellungnahme geschrieben, die Klägerin habe "nachgewiesene Lügen" über ihn verbreitet, um ihm und seiner Familie maximal zu schaden (Urk. 64/3). Damit stellt sich öffentlich die Frage, ob die Klägerin bewusst unbegründete Vorwürfe erhoben haben könnte, um ihren Vorgesetzten loszuwerden. Bereits diese Frage rückt die Klägerin in ein negatives Licht, sie erscheint als potentielle Lügnerin und Intrigantin. Die Beklagte hebt in der Berufung erneut hervor, dass die mediale Resonanz auf den K.\_\_\_\_-Artikel der Klägerin überwiegend zu ihren Lasten und zu Gunsten der Klägerin ausgefallen sei (vgl. Urk. 117 Rz. 58 ff.; Urk. 12 Rz. 13). Ob dem so ist, kann dahingestellt bleiben. Unbestritten ist, dass die Medien die Sache intensiv erst ab dem von der Klägerin publizierten K.\_\_\_\_-Artikel vom tt.mm.2023 aufnahmen. Während die Beklagte sich deshalb in einem "Shit-Storm" wähnte und die Klägerin als mutige Frau dargestellt sah (Urk. 12 Rz. 9 ff.), sieht sich in der darauf folgenden Berichterstattung umgekehrt die Klägerin in ein negatives Licht gerückt. Nur: Wer eher negativ und wer positiv dargestellt wird, dürfte sowohl von Zeit und Zeit, als auch von Medium zu Medium verschieden sein (vgl. dazu den von der Beklagten eingereichten ... in Urk. 20/1). Dass sich mit und nach dem K.\_\_\_\_-Artikel (auch) ein negatives öffentliches Bild über die Beklagte ergab, ändert nichts daran, dass der durch die behaupteten Persönlichkeitsverletzungen ausgelöste Störungszustand angesichts der öffentlich thematisierten Zweifel an der Wahrheit bzw. Begründetheit der klägerischen Darstellung fortbesteht. Man mag der Klägerin vorhalten, dass sie öffentliche Zweifel an ihrer Darstellung bereits mit ihrem K.\_\_\_\_-Artikel, indem sie sich als Opfer von Machtmissbrauch innerhalb der beklaglichen Unternehmung positionierte, hätte voraussehen können. Das mediale Fragezeichen wurde gleichwohl unmittelbar durch die Stellungnahme der Beklagten angeheizt bzw. in-

tensiviert. Dass die Klägerin den Störungszustand, dessen Beseitigung sie mit der Feststellungsklage verlangt, mit dem K. \_\_\_\_\_-Artikel selber bewusst und gewollt herbeiführte und so widersprüchlich und rechtsmissbräuchlich handelte, trifft insofern nicht zu, als sie die mediale Reaktion darauf in dieser Intensität weder voraussehen, noch verhindern konnte. Hinzu kommt, dass sich die Beklagte bereits vor dem K. \_\_\_\_\_-Artikel öffentlich zum Thema äusserte, zum einen in einem öffentlichen Artikel im H. \_\_\_\_\_ vom tt.mm.2021 mit dem Titel "... " mit dem Hinweis auf die Beschreibung von sexistischen Erlebnissen im Frauenbrief und dem Versprechen, die im Brief geschilderten Missstände würden intern untersucht, um den Verfehlungen auf den Grund zu gehen (vgl. Urk. 5/25) und andererseits am tt.mm.2022 zum Abgang von C. \_\_\_\_\_, ohne die Vorwürfe und die Ergebnisse der internen Untersuchung zu erwähnen (Urk. 5/47; vgl. Urk. 119 Rz. 2). Das Interesse der Öffentlichkeit an den Einzelheiten von sexistischen Kommentaren auf den Redaktionen der Beklagten dürfte damit bereits vor dem K. \_\_\_\_\_-Artikel durch die Äusserungen der Beklagten geweckt worden sein (vgl. bspw. Urk. 5/22). Es bleibt dabei: Für die Klägerin besteht ein Störungszustand, an dessen Beseitigung durch gerichtliche Feststellung der geltend gemachten Persönlichkeitsverletzungen sie ein schutzwürdiges Interesse hat, zumindest dann, wenn im Stadium der Prüfung der Prozessvoraussetzungen der von ihr behauptete Sachverhalt zu Grunde gelegt wird.

9.2. Die Klägerin trägt in der Berufung für ihr Feststellungsinteresse echte Noven vor (act. 100 Rz. 44 f. mit Verweis auf act. 103/8-12). Damit begründet die Klägerin ihr Feststellungsinteresse neu mit einem erst nach dem angefochtenen Urteil (behauptetermassen) in den Medien entstandenen negativen Bild von ihr in dieser Sache. Diese Vorbringen sind zulässig, kann doch eine Prozessvoraussetzung auch erst im Laufe des Verfahrens eintreten. In der O. \_\_\_\_\_ vom tt.mm.2024 wird über den erstinstanzlichen Prozessausgang berichtet und davon ausgehend die Risiken der Wiederstellung für die Arbeitgeberseite beleuchtet. Es wird darin festgehalten, dass Gericht habe nicht prüfen müssen, ob die Vorwürfe der Klägerin zutreffend seien (Urk. 103/8). Dasselbe ergibt sich aus dem "P. \_\_\_\_\_" (Urk. 103/9) und dem Artikel auf Q. \_\_\_\_\_ .com. Dort steht fälschlicherweise, das Gericht habe das Begehren auf Feststellung von Rechtsverletzungen abgewiesen

(Urk. 103/10). Die L. \_\_\_\_\_ scheint sich in einem Artikel vom tt.mm.2024 daran zu stören, dass der Vorwurf einer "vermeintlichen Diskriminierung" Frauen vor der Kündigung schütze und unbesehen der Stichhaltigkeit des Vorwurfs zu "jahrlangen Verfahren und einem beträchtlichen finanziellen und moralischen Schaden" führen könne (Urk. 103/11). Die Medien nahmen das Urteil der Vorinstanz mithin in Teilen zum Anlass, die Begründetheit der klägerischen Vorwürfe in Frage zu stellen. In den Leserkommentaren geht es um "Metoo leute", Frauen im Allgemeinen, Feminismus usw., aber auch um die Klägerin persönlich (Urk. 103/12). Es richtet sich gegen die Klägerin als Person, wenn in einem Kommentar gesagt wird "Ich denke, dass das Verhalten dieser Frau den Frauen schadet. Sie hat nicht die richtigen Methoden angewendet, um respektiert zu werden." (Urk. 100 Rz. 46). Daraus ergibt sich ein negatives Bild der Klägerin. Mithin begründen ebenfalls die vorgetragene echten Noven ein Feststellungsinteresse der Klägerin.

10. Im Ergebnis ist das Feststellungsinteresse der Klägerin aus drei voneinander unabhängigen Gründen (Vertrauensbildung nach Wiedereinstellung, öffentliche Thematisierung der Vorwürfe seit dem K. \_\_\_\_\_-Artikel, negatives Bild der Klägerin in den Medien seit dem angefochtenen Urteil) gegeben und die Berufung in dem Punkt begründet. Auf die Feststellungsbegehren Ziff. 1 bis 3 der Klägerin ist einzutreten.

#### **IV. Rückweisung hinsichtlich Rechtsbegehren Ziff. 1 und 2 / Beweismittel**

1. Hat das erstinstanzliche Gericht einen Nichteintretensentscheid gefällt, kann die Berufung meist nur auf die Aufhebung dieses Entscheids und die Rückweisung der Sache an die Vorinstanz gerichtet sein, wie es die Klägerin eventualiter verlangt (Urk. 100 Rz. 4). Rechtsbegehren in der Sache setzen in der Regel voraus, dass die Vorinstanz die Sache beurteilt und ein Sachurteil gefällt hat; solche Rechtsbegehren sind unzulässig, wenn es sich beim angefochtenen Entscheid um ein Prozessurteil handelt, in welchem das Gericht einen Nichteintretensentscheid fällte, weil die Prozessvoraussetzungen aus seiner Sicht nicht erfüllt waren (vgl. BGer 4A\_207/2019 vom 17. August 2020 E. 3.2. und E. 3.3., nicht veröffentlicht in BGE 146 III 413). So ist es hier. Eine Rückweisung ist überdies geboten,

wenn ein wesentlicher Teil der Klage nicht beurteilt wurde, oder der Sachverhalt in wesentlichen Teilen zu vervollständigen ist (Art. 318 Abs. 1 lit. c Ziff. 2 ZPO). Auch das ist hier der Fall. Es ist grundsätzlich nicht Aufgabe der Berufungsinstanz, den Sachverhalt anstelle der ersten Instanz zu erstellen (ZK ZPO-Reetz/Hilber, Art. 318 N 35). Ebenfalls erscheint es vorliegend unter dem Gesichtspunkt des drohenden Instanzenverlusts angebracht, die Sache zur Durchführung eines Beweisverfahrens und zu neuem Entscheid hinsichtlich der Rechtsbegehren Ziff. 1 und 2 an die Vorinstanz zurückzuweisen. Dem von der Klägerin eventualiter erhobenen Antrag auf Rückweisung ist hinsichtlich der Rechtsbegehren Ziff. 1 und 2 stattzugeben. Diese Feststellungsbegehren sind von der Vorinstanz auch hinsichtlich des Sachverhalts zu beurteilen.

2. Mit Blick auf das anstehende Beweisverfahren und aufgrund der Ausführungen der Parteien im Berufungsverfahren drängen sich nachfolgend einige Bemerkungen zu den offerierten Beweismitteln auf.

2.1. Mit der Noveneingabe im Berufungsverfahren vom 2. April 2025 brachte die Beklagte unter Verweis auf E-Mails des Ehemanns der Klägerin R.\_\_\_\_\_ an S.\_\_\_\_\_ vom 24. März 2025 (Urk. 112/1-2) vor, der Ehemann der Klägerin zeige damit, dass er die Aussagen der Zeugin S.\_\_\_\_\_ im vorliegenden Verfahren generell entwerten wolle, was im Ergebnis bedeute, dass die Klägerin bzw. ihr Ehemann potentielle Zeugen mit Drohungen einschüchterten (Urk. 111). Die Klägerin stellte die Relevanz der Noveneingabe für das vorliegende Berufungsverfahren in Frage und erklärte dazu, sie sei nicht für das Verhalten Dritter verantwortlich, auch nicht, wenn es ihr Ehemann sei. Wenn überhaupt, gehe es um Fragen der Beweiswürdigung im Nachgang zu Zeugeneinvernahmen von Frau S.\_\_\_\_\_ und/oder R.\_\_\_\_\_ (Urk. 116). S.\_\_\_\_\_ wurde nicht als Zeugin angerufen, die Beklagte reichte ausschliesslich das Transkript der Befragung von S.\_\_\_\_\_ vom 28. Februar 2022 im Rahmen der internen Untersuchung als Urkunde ein (Urk. 68; Urk. 69/5). Auf die Würdigung des Transkripts als Urkunde haben die E-Mails von R.\_\_\_\_\_ keinen Einfluss. R.\_\_\_\_\_ wurde einzig von der Klägerin für verschiedene Tatsachenbehauptungen als Zeuge angeführt (Urk. 1 Rz. 50, 52; Urk. 62 Rz. 89, 100, 159, 209). Die von der Beklagten behauptete Einschüchte-

rung anderer Zeugen durch E-Mail-Drohungen von R.\_\_\_\_\_ schliesst dessen Glaubwürdigkeit als Zeuge nicht von vornherein aus und wird im Übrigen von der Vorinstanz zu würdigen sein.

2.2. Die Beklagte stellte sich vor Vorinstanz auf den Standpunkt und hält in der Berufungsantwort daran fest, dass der von ihr eingereichte Untersuchungsbericht M.\_\_\_\_\_ vom 12. Mai 2022 (Urk. 27/1; vgl. Urk. 14/5) samt den dazugehörigen Befragungsprotokollen die Vorwürfe der Klägerin widerlege, so dass eine Beweisabnahme hinsichtlich der Beweismittel der Klägerin (Parteibefragung und Zeugenbefragungen) von vornherein unterbleiben könne. Die vorliegenden Akten erlaubten es, die Streitsache zu beurteilen. Aufgrund der eingereichten eidesstattliche Erklärungen der Zeugen der Klägerin seien ihre Aussagen ohnehin zum Beweis nicht mehr geeignet, und die Glaubwürdigkeit der von der Klägerin offerierten Zeugen sei aufgrund ihres anhaltenden Grolls gegenüber C.\_\_\_\_\_ nicht gegeben (vgl. Urk. 117 Rz. 76 ff., 165, 170; Urk. 67 Rz. 96 ff.).

2.3. Die beweisbelastete Partei hat Anspruch darauf, zum Beweis der streitigen, rechtserheblichen Tatsachen zugelassen zu werden (Art. 8 ZGB; Art. 152 Abs. 1 ZPO). Eine Person, welche sich bereits schriftlich zum Beweisthema geäußert hat, ist als Zeugin nicht per se disqualifiziert. Bei der Beweiswürdigung kommt es vorwiegend auf den inneren Gehalt der Aussagen an, verbunden mit der Art und Weise, wie die Angaben erfolgen. Es darf nicht einfach auf die Persönlichkeit oder allgemeine Glaubwürdigkeit von Zeugen abgestellt werden. Darüber hinaus ist es auch nicht zulässig, einer Person generell die Tauglichkeit als Zeugin abzuspochen, weil sie vorgängig ihre Aussagen schriftlich festgehalten hat (vgl. OGer ZH LB210055 vom 17. Mai 2022, E. IV.4.4; Fink, Private Zeugenbefragung im Zivilprozess, Diss., Zürich 2015, Rz 344 und Rz 406 ff.; BK ZPO-Brönnimann, Art. 152 N 19; Leu, DIKE-Komm-ZPO, Art. 152 N 32). Von vornherein unglaubwürdig erscheinen die von der Klägerin offerierten Zeugen und Zeuginnen weder aufgrund des Umstands, dass sie die Beklagte im Streit verlassen haben noch durch eine vorgängige schriftliche (eidesstattliche) Erklärung. Es kommt auf die Glaubhaftigkeit ihrer Aussagen als Zeugen an.

2.4. Privatgutachten sind gemäss revidiertem Recht seit dem 1. Januar 2025 Urkunden i.S.v. Art. 177 ZPO. Entsprechend gelten sie in Verfahren, die vor dem Inkrafttreten der Revision eingeleitet wurden und danach fortgesetzt werden, entgegen der früheren Rechtsprechung ex lege neu als Beweismittel (vgl. Grunho Pereira/Heinzmann/Bastons Bulletti, Art. 407f nZPO: Eine sonderbare Übergangsbestimmung für die ZPO-Revision, 2024-N 13; ZPO Online Kommentar; Rz. 44). Mit dem Inkrafttreten der Revision verwandelt sich ein nach altem Recht bzw. der früheren Rechtsprechung als Parteibehauptung vorgelegtes Privatgutachten ex lege in ein Beweismittel (vgl. BGer 4A\_207/2024 vom 5. Februar 2025 E. 5.2.3. und dazu Droese, Das Mysterium der Silvesternacht und seine Folgen, SZZZP 2025 Nr. 3007). Die Beklagte hat den Untersuchungsbericht M.\_\_\_\_\_ samt der dazugehörigen Befragungsprotokolle (Transkripte) explizit als Beweismittel eingereicht (vgl. Urk. 13; Urk. 68). Die Würdigung des Untersuchungsberichts M.\_\_\_\_\_ im Beweisverfahren als Urkunde – und nicht als Gutachten – bringt es mit sich, dass es nicht um Schlüsse von Experten geht, sondern um die Wiedergabe (Verschriftlichung) von Aussagen potentieller Zeugen. Die Würdigung von Aussagen ist dem Gericht vorbehalten. Die im Untersuchungsbericht M.\_\_\_\_\_ enthaltenen Feststellungen und Beurteilungen der untersuchenden Rechtsanwälte (vgl. Urk. 27/1; Urk. 14/24) dürfen der gerichtlichen Aussagewürdigung nicht vorgreifen, diese weder vorwegnehmen noch ersetzen.

2.5. Hinsichtlich der von der Beklagten als Urkunden angeführten Befragungsprotokolle (Transkripte) der Untersuchung M.\_\_\_\_\_ (vgl. Urk. 13; Urk. 68) ist zu berücksichtigen, dass die Befragten in der internen Untersuchung nicht als Zeugen unter Wahrheitspflicht aussagten. Die Klägerin hatte in der internen Untersuchung ferner keine Möglichkeit, die Aussagen mit Ergänzungsfragen auf die Probe und in Frage zu stellen. Zwar besteht ungeachtet der fehlenden Hinweise auf Zeugnisverweigerungsrechte und fehlender Teilnahme der Klägerin kein Beweisverwertungsverbot in Bezug auf die Transkripte als Urkunden, zumal es sich hier nicht um eine Strafsache handelt. Das Bundesgericht wies im Zusammenhang mit internen Untersuchungen im Arbeitsrecht darauf hin, dass die strafprozessualen Garantien keine direkte Wirkung auf interne Untersuchungen eines Arbeitgebers haben. Laut Bundesgericht haben die Grundrechte im Allgemeinen, abgesehen

von wenigen Ausnahmen, keine direkte Drittwirkung unter Privatpersonen (vgl. BGer 4A\_368/2023 vom 19. Januar 2024 E. 4.1.; Geiser; Übersicht über die arbeitsrechtliche Rechtsprechung des Bundesgerichts von Juli 2023 bis Juni 2024, AJP 2024, S. 1241 ff., S. 1246; Rudolph, Interne Untersuchungen: Spannungsfelder aus arbeitsrechtlicher Sicht, SJZ 2018, S. 385 ff., S. 388 f.). Die Würdigung der Transkripte als (Gegen-)Beweismittel bedingt indessen, dass die von der Klägerin offerierten Hauptbeweise (insbesondere die Parteibefragung der Klägerin und Zeugenbeweise) abgenommen werden. Denn einerseits kann ohne Hauptbeweis nicht beurteilt werden, ob und, falls ja, inwiefern dieser durch das Gegenbeweismittel erschüttert wird und andererseits liegt sonst zwangsläufig ein unvollständiges Bild vor. Dies gilt umso mehr, als ein Teil der von der Klägerin angeführten Zeugen (vgl. Urk. 62, Beweismittelverzeichnis) im Rahmen der internen Untersuchung gar nicht befragt wurde. Der Standpunkt der Beklagten, dass die vorliegenden Akten es erlaubten, die Streitsache zu beurteilen (Urk. 117 Rz. 76), erscheint daher fraglich. Auf die Abnahme der offerierten Parteibefragung und Zeugenbeweise wird wohl nicht in antizipierter Beweiswürdigung verzichtet werden können, weder aufgrund der teilweise vorliegenden schriftlichen (eidesstattlichen) Zeugenerklärungen noch aufgrund des Untersuchungsberichts M. \_\_\_\_\_ und der dazugehörigen Transkripte.

#### **V. Rechtsbegehren Ziff. 3 und 4**

1. Mit Rechtsbegehren Ziff. 3 und 4 ersuchte die Klägerin um Feststellung einer Persönlichkeits- und Fürsorgepflichtverletzung der Beklagten im Rahmen der internen Untersuchung und sie beantragte den Betrag von CHF 10'000.– als Entschädigung/Genugtuung einerseits für die geltend gemachten Persönlichkeitsverletzungen, Diskriminierungen und sexuellen Belästigungen seitens von C. \_\_\_\_\_ und andererseits für die geltend gemachten Versäumnisse der Beklagten, dies gestützt auf Art. 5 Abs. 3 und 5 GIG und Art. 28a Abs. 3 ZGB in Verbindung mit Art. 328 OR und Art. 47/49 OR (Urk. 1 Rz. 115 f.; Urk. 62 Rz. 141 ff.; Urk. 100 Rz. 82).

2. Die Vorinstanz prüfte den Entschädigungsanspruch ausschliesslich nach Art. 328 i.V.m. Art. 49 OR und nicht nach Art. 5 Abs. 3 GIG. Dies mit der Begründung, dass gemäss Darstellung der Klägerin die Persönlichkeitsverletzung, auf welche sie ihren Anspruch stütze, erst aus der Gesamtheit dieser vorgeworfenen Handlungen bzw. erst aus der Kombination und Systematik dieser Einzelvorfälle, resultiert habe (Urk. 101 E. V.3.1). Zur streitigen Organeigenschaft von C.\_\_\_\_\_ hielt die Vorinstanz fest, er habe keine strategischen Entscheidbefugnisse gehabt, sondern sei einzig mit der Leitung einer Redaktion betraut gewesen. Er sei weder durch Gesetz noch durch Statuten oder aufgrund einer faktischen Organisation an der Willensbildung des Unternehmens beteiligt gewesen. Damit habe er bei der Beklagten weder formell noch faktisch Organstellung gehabt. Entsprechend seien seine Handlungen nicht der Beklagten direkt zuzurechnen (Urk. 101 V.3.1 und V.3.2.). Die Vorinstanz prüfte davon ausgehend, ob die Beklagte von den Vorwürfen der Klägerin gewusst habe oder hätte wissen müssen und falls ja, in welcher Form sie darauf reagiert habe. Soweit die Klägerin dazu substantiierte Vorwürfe vorgetragen habe, erachtete die Vorinstanz diese als nicht stichhaltig. Weder in Bezug auf den Zeitraum vor der Beschwerde der Klägerin vom 9. April 2021 noch danach müsse sich die Beklagte ein Nicht-Eingreifen mit Bezug auf die Verletzung der Persönlichkeit der Klägerin vorwerfen lassen. Der Klägerin gelinge es auch nicht, rechtgenügend darzutun, dass die Beklagte keine oder nur ungenügende Schutzmassnahmen ergriffen habe (Urk. 101 E. V.3.3.-3.8.).

3. Die Klägerin rügt diese Erwägungen als tatsächlich und rechtlich falsch. Sie hält unter Verweis auf ihre Ausführungen vor Vorinstanz (Urk. 1 Rz. 26, 109; Urk. 62 Rz. 131) daran fest, dass C.\_\_\_\_\_ materielles Organ der Beklagten gewesen sei. Sein Verhalten wäre aber selbst bei Verneinen einer Organstellung der Beklagten zuzurechnen, und zwar unabhängig davon, ob sie davon gewusst habe. Denn als Vorgesetzter der Klägerin sei C.\_\_\_\_\_ Hilfsperson der Beklagten gewesen und zwischen seinen Übergriffen und seiner Arbeit habe ein funktioneller Zusammenhang bestanden (Urk. 100 Rz. 87 ff.; Urk. 1 Rz. 109; Urk. 62 Rz. 131). Die Klägerin hält dafür, die Vorinstanz hätte ihren Genugtuungsanspruch auch nach Art. 5 Abs. 3 GIG prüfen müssen, was sie bereits vor Vorinstanz geltend gemacht habe. Laut der Klägerin habe die Beklagte nicht alle Massnahmen

getroffen, um sexuelle Belästigungen gegenüber der Klägerin zu verhindern (Urk. 100 Rz. 91 ff., 108; Urk. 62 Rz. 33 ff., 92 f.; Urk. 1 Rz. 43 ff., 62 f.).

4. Die Beklagte bestreitet im vorliegenden Verfahren wie bereits vor Vorinstanz die Organeigenschaft von C.\_\_\_\_\_. Er sei weder ein formelles noch ein faktisches Organ der Beklagten und für die Beklagte nicht einmal zeichnungsberechtigt gewesen. Sie habe erst ab April 2021 von den Vorwürfen gewusst und habe erst ab dann aktiv werden können, was sie auch getan habe (Urk. 12 Rz. 232 f.). Mit der Berufungsantwort moniert die Beklagte, die Klägerin habe keine Organfunktion substantiiert und einen funktionellen Zusammenhang zwischen der Aufgabe von C.\_\_\_\_\_ und den vorgeworfenen Äusserungen nicht dargelegt und nicht belegt (Urk. 117 Rz. 161 f.).

5. Die Arbeitgeberin haftet für belästigendes Verhalten einer Führungsperson gestützt auf Art. 55 ZGB, wenn diese Organstellung hat, sowie gestützt auf Art. 101 OR im Rahmen der Hilfspersonenhaftung (vgl. SHK GIG-Hirzel/Mössinger, Art. 4 N 39; Wyler, ARV 2011, S. 259). Die Arbeitgeberin hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit der Arbeitnehmerin zu schützen und zu achten (Art. 328 Abs. 1 OR). Eine Arbeitnehmerin, die von ihrer Arbeitgeberin oder deren Hilfspersonen (Art. 101 Abs. 1 OR) in einer gegen Art. 328 OR verstossenden Weise in ihrer Persönlichkeit verletzt wurde, kann unter den Voraussetzungen von Art. 49 Abs. 1 OR eine Entschädigung für immaterielle Schäden beanspruchen. Der Arbeitgeberin ist das Verhalten derjenigen Arbeitnehmer, denen sie Führungsaufgaben gegenüber ihrem Personal überträgt, zuzurechnen (Art. 101 Abs. 1 OR). Die Arbeitgeberin haftet somit auch auf vertraglicher Ebene in Anwendung von Art. 328 Abs. 1 OR für die Verletzung des Persönlichkeitsrechts ihrer Arbeitnehmerin durch deren Vorgesetzten – ihrer Führungsperson –, unabhängig davon, ob man sich auf die deliktische oder die vertragliche Haftung stützt (vgl. auch Art. 99 Abs. 3 OR; vgl. BGE 137 III 303 E. 2.2.2, S. 310; BGer 4A\_680/2012 vom 7. März 2013 E. 5.2; BGer 4A\_51/2024 vom 10. Dezember 2024 E. 5.3.1.). Vorgesetzte ohne Organstellung sind als Hilfspersonen zu qualifizieren (vgl. SHK GIG-Sutter, Art. 5 N 57, 64; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-7843/2016 vom 3. De-

zember 2018, E. 7.1.2; BGer 4A\_473/2013 vom 2. Dezember 2013 E. 3.3; Ueber-schlag, Gleichstellungsgesetz, Art. 5 N 52).

6. Tatsächlich hat die Klägerin in der Klageschrift ausgeführt, das Fehlverhalten lasse sich nicht *nur* an den einzelnen Verfehlungen von C.\_\_\_\_\_ festmachen (Urk. 1 Rz. 116). In der Replik brachte sie vor, bei den meisten Vorfällen dürfte klar sein, dass sie auch für sich genommen als Persönlichkeitsverletzung, Fürsorgepflichtverletzung sowie als sexuelle Belästigung i.S. des GIG zu qualifizieren seien (vgl. Urk. 62 Rz. 132). Das Gericht wendet das Recht von Amtes wegen an. Die Vorinstanz hätte den von der Klägerin erhobenen Genugtuungsanspruch angesichts der behaupteten Diskriminierungen durch sexuelle Belästigung auch gestützt auf Art. 5 Abs. 3 GIG beurteilen müssen. Wenn es einer Arbeitgeberin nicht gelingt zu beweisen, dass sie die notwendigen Massnahmen getroffen hat, um sexuelle Belästigung zu verhindern oder zu beenden, kann sie zur Zahlung einer Entschädigung auf der Grundlage von Art. 5 Abs. 3 GIG verurteilt werden. Was einen Genugtuungsanspruch aus dem Gleichstellungsgesetz angeht (Art. 5 Abs. 3 GIG), wird die Arbeitgeberin, die selbst bzw. durch ihre Hilfspersonen diskriminiert, nicht zum Entlastungsbeweis zugelassen. Dasselbe gilt, wenn die Belästigung von einer Hilfsperson (vgl. Art. 101 OR) der arbeitgebenden Person ausgeht, denn deren Handlungen werden der arbeitgebenden Person als die ihrigen angerechnet.

7. Es blieb vor Vorinstanz unbestritten, dass sämtliche streitgegenständlichen Äusserungen von C.\_\_\_\_\_ in Ausübung seiner Vorgesetztenfunktion erfolgten (Urk. 1 Rz. 109; Urk. 62 Rz. 131; Urk. 12 Rz. 232 f.; Urk. 67 Rz. 270 ff.). Dass C.\_\_\_\_\_ und die Klägerin zueinander ausschliesslich in einer Arbeitsbeziehung standen, wird durch die Bemerkung der Beklagten gestützt, das Verhältnis zwischen den beiden sei von Teammitgliedern und C.\_\_\_\_\_ selbst als freundschaftliches bezeichnet worden, wobei das freundschaftliche Verhältnis in der neuen Konstellation mit C.\_\_\_\_\_ als Vorgesetzten der Klägerin langsam abgekühlt sei (Urk. 12 Rz. 9 f.). Wenn die Beklagte in der Berufungsantwort einen funktionellen Zusammenhang zwischen den Äusserungen von C.\_\_\_\_\_ und seiner Arbeitstätigkeit in Abrede stellt, ist dies neu und unzulässig. Begründet wird es von ihr ohne-

hin nicht. Kontakte zwischen der Klägerin und C.\_\_\_\_\_ ausserhalb des Arbeitsumfelds sind nicht dargetan.

8. Die Beklagte haftet nach dem Gesagten für das Verhalten von C.\_\_\_\_\_ in Ausübung seiner Vorgesetztenfunktion als Hilfsperson und seine Handlungen sind ihr zuzurechnen. Auf eine Organstellung von C.\_\_\_\_\_ kommt es nicht an. Zunächst ist die Frage zu entscheiden, ob und falls ja, inwiefern die Vorwürfe der Klägerin gegenüber C.\_\_\_\_\_ zutreffen sowie, ob und inwiefern er damit die Persönlichkeit der Klägerin verletzte, sie mobbte und diskriminierte. Bejahendenfalls ist das Verhalten der Beklagten zuzurechnen und der Klägerin ist entsprechend unter den Voraussetzungen von Art. 49 Abs. 1 OR eine Genugtuung zuzusprechen. Ebenfalls für den Entscheid über die geltend gemachte Entschädigung der Klägerin sind die geltend gemachten sexuellen Belästigungen, Diskriminierungs- und Mobbingvorwürfe zentral. Hinsichtlich der Abweisung des Rechtsbegehrens Ziff. 4 der Klägerin ist das Urteil der Vorinstanz daher ebenfalls aufzuheben und das Verfahren ist in diesem Punkt an die Vorinstanz zur Ergänzung des Verfahrens und zu neuem Entscheid zurückzuweisen.

9. Gelingt der Klägerin der Beweis über das behauptete Fehlverhalten von C.\_\_\_\_\_, ist dieses der Beklagten zurechenbar, und es kann offen bleiben, ob die Organe der Beklagten davon wussten oder hätten wissen müssen. Nicht offen bleiben kann hingegen die Frage, ob die Beklagte im Rahmen der Untersuchung der Vorwürfe ab dem 9. April 2021 ihre Fürsorgepflicht verletzt hat, wie die Klägerin vorbringt und mit ihrem Rechtsbegehren Ziff. 3 festgestellt haben will. Ebenfalls mit Bezug auf das Rechtsbegehren Ziff. 3 verneinte die Vorinstanz vorderhand (zu Unrecht) ein Feststellungsinteresse und trat darauf nicht ein. Die Natur eines Entscheids bestimmt sich allerdings nicht nach seiner Bezeichnung, sondern nach seinem Inhalt. Um den genauen Sinn und die Tragweite des Dispositivs zu bestimmen, müssen die Entscheidungsgründe geprüft werden (vgl. BGer 4A\_207/2019 vom 17. August 2020 E. 3.3.; BGE 142 III 210 E. 2.2 S. 213; 136 III 345 E. 2.1 S. 348; 116 II 738 E. 2a S. 744). Wie die Klägerin festhält (Urk. 100 Rz. 59) beurteilte die Vorinstanz den streitigen Sachverhalt von Rechtsbegehren Ziff. 3 umfassend bzw. vollumfänglich im Rahmen von Rechtsbegehren Ziff. 4 und

wies mit Dispositiv-Ziff. 2 des angefochtenen Urteils dem Inhalt nach auch das Rechtsbegehren Ziff. 3 ab (Urk. 101 E. V.3.2 ff.). Nachfolgend ist daher in Bezug auf das Feststellungsbegehren Ziff. 3 auf die inhaltlichen Rügen der Klägerin einzugehen, und es kann ein Sachentscheid ergehen.

10. Die Klägerin beanstandet in der Berufung ebenfalls die Erwägung der Vorinstanz, mit Bezug auf die Untersuchung der Vorwürfe sei der Beklagten nichts vorzuwerfen, und hält an ihren gegenteiligen, ausführlichen Vorbringen im Wesentlichen fest. So habe die Vorinstanz die unzutreffende und bestrittene Darstellung der Beklagten übernommen, dass die Klägerin offenbar selbst nicht gewollt habe, dass C.\_\_\_\_\_ über die Vorwürfe informiert werde, und unterstelle, C.\_\_\_\_\_ habe aus diesem Grund erst im September 2021 befragt werden können. Die Klägerin habe demgegenüber behauptet, dass ihr im April 2021 von I.\_\_\_\_\_ und J.\_\_\_\_\_ erklärt worden sei, die Untersuchung werde drei bis vier Wochen dauern. Damit sei die Klägerin einverstanden gewesen. Sie habe explizit der Darstellung der Beklagten widersprochen, sie sei einverstanden gewesen, dass C.\_\_\_\_\_ erst sechs Monate nach Erstattung ihrer Meldung mit den Vorwürfen konfrontiert werde, und habe ausgeführt, dass sie sich wegen der Untätigkeit und Intransparenz immer mehr Sorgen gemacht habe, C.\_\_\_\_\_ könne offiziell oder inoffiziell von den Vorwürfen erfahren haben, was sie sehr belastet habe (Urk. 100 Rz. 61; Urk. 62 Rz. 178 f., 242 f., 248). Die Vorinstanz halte in E. I.3 und V.3.6. ferner aktenwidrig fest, dass C.\_\_\_\_\_ nach der Konfrontation mit den Vorwürfen krankgeschrieben gewesen sei, wodurch das Zusammentreffen der Klägerin mit ihm ausgeschlossen gewesen sei. Die Klägerin habe ausgeführt und belegt, dass C.\_\_\_\_\_ anfangs Oktober 2021 auf die Redaktion zurückgekehrt sei und es immer wieder zu virtuellen und physischen Begegnungen gekommen sei, was die Beklagte nur teilweise bestritten habe. Diese Begegnungen hätten die Klägerin sehr belastet. Fälschlicherweise halte die Vorinstanz weiter fest, die Klägerin habe nicht substantiiert, was für zusätzliche Schutzmassnahmen die Klägerin hätte ergreifen müssen. Die Klägerin habe beanstandet, dass sie dadurch hätte geschützt werden sollen, dass die Untersuchung rasch durchgeführt und abgeschlossen werde, nämlich innert drei bis vier Wochen. Wenn die Beklagte die Abklärung über 14 Monate verschleppt habe, dann habe sie es allein dadurch unterlassen, die Klä-

gerin angemessen zu schützen. Wie die Beklagte sicherstelle, dass C.\_\_\_\_\_ nicht mit der Klägerin zusammentreffe, sei ihr als Arbeitgeberin überlassen gewesen. Die Klägerin habe dazu ausgeführt, die Beklagte habe C.\_\_\_\_\_ nicht einmal räumlich von der Klägerin getrennt. Zudem habe sie ausgeführt, das Rapportieren der Klägerin an den stellvertretenden Chefredaktor T.\_\_\_\_\_ anstelle von C.\_\_\_\_\_ sei angesichts des kleinen Redaktionsteams keine geeignete Schutzmassnahme vor Begegnungen mit C.\_\_\_\_\_ gewesen, dies umso mehr, als der Klägerin diese untaugliche Massnahme erst am 10. November 2021 kommuniziert worden sei. Weiter habe die Klägerin beanstandet, dass die Beklagte C.\_\_\_\_\_ keine Schweigepflicht auferlegt habe, so dass er intern Unterstützer habe anwerben können (vgl. Urk. 100 Rz. 60 ff.; Urk. 62 Rz. 7; Urk. 87 Rz. 38 lit. b; Urk. 72 Rz. 46, 48).

11. Die Vorinstanz fasste die Ereignisse nach dem Frauenbrief vom 5. März 2021 (Urk. 5/21) und der Meldung der Klägerin vom 9. April 2021 (Urk. 5/13; Urk. 5/27) zutreffend wie folgt zusammen (Urk. 101 E. I.3.):

"Am 20. Mai 2021 hielt die Beklagte unter Leitung von I.\_\_\_\_\_ ein virtuelles Meeting mit den Unterzeichnerinnen des Frauenbriefs ab. Dabei kündigte die Beklagte die Durchführung einer Untersuchung an (act. 1 Rz. 73). Mit der Untersuchung wurde U.\_\_\_\_\_ von V.\_\_\_\_\_ beauftragt. Der Schlussbericht von V.\_\_\_\_\_ lag der Beklagten am 13. August 2021 vor (act. 12 Rz. 71). Am 8. September 2021 wurde C.\_\_\_\_\_ von der Beklagten mit den Vorwürfen der Klägerin konfrontiert (act. 1 Rz. 81; act. 12 Rz. 65). Am 29. Oktober 2021 fand ein Gespräch zwischen F.\_\_\_\_\_ (Chefredaktor B.\_\_\_\_\_ -Redaktion), J.\_\_\_\_\_ (Mitarbeiterin HR) und der Klägerin statt. An diesem Gespräch wurde vereinbart, dass die Klägerin bis zum Abschluss der Untersuchung nicht mehr mit C.\_\_\_\_\_, sondern ausschliesslich mit dessen Stellvertreter T.\_\_\_\_\_ arbeiten solle (act. 1 Rz. 86; act. 12 Rz. 67). Am 15. Dezember 2021 fand ein weiteres Gespräch zwischen F.\_\_\_\_\_, J.\_\_\_\_\_ und der Klägerin statt, anlässlich dessen der Klägerin mitgeteilt wurde, dass eine weitere, externe Untersuchung durchgeführt würde, um die bisherigen Abklärungen gegen zu prüfen (act. 1 Rz. 87; act. 12 Rz. 76). Die Beklagte gab anschliessend die Untersuchung zu den Vorwürfen der Klägerin an M.\_\_\_\_\_ in Auftrag (act. 1 Rz. 88). Am 9. und am 16. Februar 2022 wurde die Klägerin im Rahmen der Untersuchung ausführlich befragt (act. 1 Rz. 89). Die Untersuchung M.\_\_\_\_\_ wurde mit Bericht vom 12. Mai 2022 abgeschlossen (act. 12 Rz. 88). Am 12. Mai 2022 reichte die Klägerin ein Schlichtungsgesuch beim Friedensrichteramt der Stadt Zürich, Kreise ... und ..., betreffend Persönlichkeitsverletzung, Verletzung des GIG und Verletzung der Fürsorgepflicht ein, woraufhin am 29. Juni 2022 eine Schlichtungsverhandlung stattfand. Einen Tag zuvor, am 28. Juni 2022,

verkündete die Beklagte die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit C.\_\_\_\_\_ (act. 1 Rz. 97; act. 5/47). Mit Schreiben vom 27. September 2022 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin auf den 31. Dezember 2022 (act. 1 Rz. 102; act. 12 Rz. 244, 247; act. 18 Rz. 73 ff.)."

12. Für interne Untersuchungen gibt es keine gesetzlichen Vorgaben. Gewisse Standards sind aber auszumachen: Eine objektive und ergebnisoffene Abklärung steht im Vordergrund. Stehen sexuelle Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung als Vorwürfe im Raum, muss geklärt werden, was effektiv geschah – dabei müssen die Persönlichkeitsrechte aller Involvierten gewahrt werden. Es darf insbesondere keine Vorverurteilung geben. Ein Fehler wäre es von Seiten der Arbeitgeberin auch, die beschuldigte Person sofort zu konfrontieren, weil so Beweismittel vernichtet oder Absprachen getroffen werden könnten. Dass man Betroffene räumlich und virtuell trennt, wird ebenso gefordert. In den meisten Fällen hat das Unternehmen am Anfang allerdings bloss vage Hinweise. Experten empfehlen, in dieser Situation die vorhandenen Informationen in einer beschränkten Voruntersuchung zu plausibilisieren (vgl. Fritsche, Interne Untersuchungen in der Schweiz, Ein Handbuch für Unternehmen mit besonderem Fokus auf Finanzinstitute, Zürich/St. Gallen 2021, S. 78 f.). Während der Dauer der internen Untersuchung werden in der Regel noch keine arbeitsrechtlichen Massnahmen ergriffen, um die Kooperation der Mitarbeiter nicht zu gefährden. Nur nötigenfalls erfolgt eine Freisetzung der betroffenen Mitarbeiter für die Dauer der Untersuchung (vgl. Götz Staehelin, unternehmensinterne Untersuchungen, Zürich 2019, S. 21). Und nur im Extremfall kann es vor dem Abschluss der Untersuchung zu einer Verdachtskündigung kommen (vgl. Fritsche, a.a.O., S. 200; Rosenthal et. al., Praxishandbuch für interne Untersuchungen und eDiscovery, Mai 2021, S. 32). Bei weniger schwerwiegenden Vorwürfen wie zum Beispiel bei sexuellen Belästigungen, Mobbing und Diskriminierungshandlungen, erscheint eine Vertraulichkeitsanordnung gegenüber dem Beschuldigten (Schweigepflicht), sowie an die beschuldigende Person, Dritte nicht zu kontaktieren, richtig (vgl. Rosenthal et. al., a.a.O., S. 133).

13. Die Klägerin behauptet methodische Mängel der internen Untersuchung der Beklagten (fehlende Dokumentenrecherche; Befragung ausschliesslich aktueller Mitarbeiter) und rügt, die Vorinstanz sei darauf nicht eingegangen (Urk. 100

Rz. 70c). Was sie daraus für sich ableiten will, bleibt allerdings unklar. Das behauptete Motiv, sich mit der Untersuchung bloss "reinzuwaschen", könnte aus allfälligen methodischen Mängeln nicht abgeleitet werden. Ebenfalls die von Seiten der Beklagten erbetenen Hinweise über Gründe für eine allfällig fehlende Bestätigung der Vorwürfe (vgl. Urk. 62 Rz. 62; Urk. 27/1 Rz. 704 ff.) indizieren kein solches Motiv. Dass die Frage nach solchen Gründen die Untersuchung M.\_\_\_\_\_ zu Lasten der Klägerin beeinflusst hat, ist nicht ersichtlich. Erstellt ist mit der von der Beklagten (Urk. 117 Rz. 144) angeführten Gesprächsnotiz vom 8. September 2021 (vgl. Urk. 20/3) entgegen der klägerischen Behauptung, die Beklagte habe C.\_\_\_\_\_ keine Schweigepflicht auferlegt, dass die Beklagte dessen Äusserungsrechte einschränkte.

14. Richtigerweise hielt die Vorinstanz fest, dass die Klägerin eine Konfrontation von C.\_\_\_\_\_ zunächst selber nicht gewollt habe. Die E-Mail der Klägerin vom 16. August 2021 an J.\_\_\_\_\_ zeigt, dass sie sich Sorgen machte, dass C.\_\_\_\_\_ in der Zwischenzeit offiziell mit den Vorwürfen konfrontiert worden sei oder inoffiziell davon erfahren habe, bevor sie dafür ihre Zustimmung gegeben habe (Urk. 5/32). Mit anderen Worten: Bis zu dieser E-Mail hatte die Klägerin offensichtlich ihre Zustimmung nicht erteilt, womit noch keine Konfrontation von C.\_\_\_\_\_ angezeigt war. Das wird dadurch noch untermauert, dass sich die Klägerin Sorgen machte, C.\_\_\_\_\_ könne offiziell oder (bei Untätigkeit der Beklagten) inoffiziell von den Vorwürfen erfahren haben (vgl. Urk. 100 Rz. 61), denn ohne Information über die Vorwürfe konnte selbstredend keine Konfrontation stattfinden. Wenn die Klägerin einwendet, sie sei überhaupt nicht in einer Position gewesen, der Beklagten zu erlauben, wann und wie sie C.\_\_\_\_\_ informiere, sondern die Beklagte habe die Untersuchung durchgeführt und hätte für einen korrekten Ablauf sorgen sollen (vgl. Prot. I S. 22 f.), übersieht sie, dass auf die Wünsche und Bedürfnisse der Klägerin Rücksicht zu nehmen war. Zwar kann eine interne Untersuchung der Vorwürfe unter Umständen ohne eine Anhörung des beschuldigten Mitarbeiters initiiert werden (vgl. Götz Staehelin, a.a.O., S. 47, wonach spätestens vor dem Aussprechen von internen Sanktionen eine Anhörung des Mitarbeiters stattzufinden hat). Bei Vorwürfen, wie sie hier in Frage stehen, erscheint jedoch eine Stellungnahme des Beschuldigten vor der Befragung weiterer Mitarbeiter tunlich, um den Untersu-

chungsumfang überhaupt adäquat abstecken zu können. Die Vorinstanz berücksichtigte ebenfalls zu Recht die Vielzahl von Vorwürfen, welche teilweise lange zurücklagen und die aufgrund ihrer Schwere einer eingehenden Abklärung bedurften. Mit der Vorinstanz ist daher das Vorgehen der Beklagten, die Vorwürfe nach internen Gesprächen mit ihrer HR-Abteilung und dem Bericht von V. \_\_\_\_\_ (Urk. 17/1) bzw. der Empfehlung, die Beschwerde der Klägerin genau zu prüfen (Urk. 55b) noch weiter durch eine Rechtsanwaltskanzlei abklären zu lassen, nicht zu beanstanden. Die Vorinstanz (Urk. 101 E. V.3.6.-3.7.) erwägt richtig, dass der Schritt – die interne Untersuchung M. \_\_\_\_\_ – für eine seriöse Abhandlung aller im Raum stehender Vorwürfe angebracht und adäquat war.

15. Eine angemessene Planung und Vorbereitung sowie Durchführung der internen Untersuchung war angesichts der zahlreichen und lange zurückliegenden Vorwürfe nicht in wenigen Monaten zu bewerkstelligen. Ein Jahr ist dafür realistisch. Das Reglement der Beklagten betreffend Umgang mit sexueller Belästigung und Mobbing, wo erwähnt wird, dass die internen Abklärungen "nach Möglichkeit" innert 14 Tagen abgeschlossen werden (vgl. Urk. 5/11 Ziff. 7.2), kann nicht als Massstab genommen werden. Wie die Klägerin bemerkt (vgl. Urk. 100 Rz. 77), hatte die Beklagte in einer eigenen Stellungnahme zum K. \_\_\_\_\_-Artikel im H. \_\_\_\_\_ vom tt.mm.2023 (geschrieben in "wir"-Form) zwar eingeräumt, dass die Aufklärung in diesem Fall (mit einer Zeit von rund 14 Monaten) insgesamt zu lange gedauert habe (Urk. 64/1). Dieses Zugeständnis als "zu lange" sollte allerdings wohl bloss die Erwartungen der Öffentlichkeit erfüllen und ist nicht als Eingeständnis einer Pflichtverletzung zu werten. Die Zeitspanne nach der Konfrontation von C. \_\_\_\_\_ am 8. September 2021 bis zur Vergabe des Auftrags an M. \_\_\_\_\_ am 17. Januar 2022 erscheint als eine lange, aber mit Blick auf die erforderlichen Voreinschätzungen und Entscheidungsprozesse noch vertretbare Zeit (vgl. auch das Gespräch mit der Klägerin vom 15. Dezember 2021; Urk. 14/30; Urk. 5/39). Die benötigte Zeit von der Erteilung des Auftrages bis zum Vorliegen des Untersuchungsberichts vom 13. Mai 2022 war der Sache angemessen und erscheint angesichts des Auftragsumfangs speditiv. Ein beförderlicher Abschluss der internen Untersuchung wäre bei früherer Auftragserteilung an M. \_\_\_\_\_ wohl innert eines Jahres, d.h. bis Anfangs April 2022, möglich gewesen. Ein Verschlep-

pen der Untersuchung und eine Fürsorgepflichtverletzung der Beklagten ist in der unwesentlichen Zeitüberschreitung hingegen nicht zu erblicken. Die Beklagte hat auf das Untersuchungsergebnis sodann adäquat reagiert, indem sie sich bald nach Vorliegen des Untersuchungsberichts M.\_\_\_\_\_, nämlich Ende Juni 2022, von C.\_\_\_\_\_ trennte. Insoweit ist der Vorinstanz zu folgen.

16. C.\_\_\_\_\_ war zwar nach der Konfrontation mit den Vorwürfen zunächst krankgeschrieben (vgl. Urk. 12 Rz. 66 ff.; Urk. 1 Rz. 86), jedoch nicht dauerhaft: Die Klägerin vermochte sich nach dem genannten Zeitpunkt an eine physische Sitzung am 10. November 2021 zu erinnern. Zudem habe sie an wöchentlichen virtuellen Sitzungen mit C.\_\_\_\_\_ teilnehmen müssen (Urk. 100 Rz. 64; Urk. 1 Rz. 80). Die Beklagte bestritt die physische Sitzung nicht, machte hingegen geltend, ein Fernhalten von C.\_\_\_\_\_ vom Arbeitsort wäre angesichts der geringen Schwere und des lang zurückliegenden zeitlichen Bezugs der Vorwürfe unverhältnismässig gewesen (Urk. 67 Rz. 322 f.). Eine Verdachtskündigung oder nur schon Freistellung von C.\_\_\_\_\_ von der Sitzungsleitung vor Abschluss der internen Untersuchung hätte eine unzulässige Vorverurteilung bedeutet und wäre angesichts der ausschliesslich verbale Entgleisungen betreffenden Vorwürfe in der Tat unverhältnismässig gewesen. Die Mitarbeiter arbeiteten während der Covid-19-Pandemie weitgehend im Home Office (vgl. Urk. 90 Rz. 9; Prot. I S. 23). Der letzte geltend gemachte Übergriff lag im April 2021 mehr als ein Jahr zurück. Seit jener Meldung scheint es keine Vorfälle mehr gegeben zu haben. Die Anordnung der Beklagten vom 29. Oktober 2021, die Klägerin dem damaligen stellvertretenden Chef-Redaktor T.\_\_\_\_\_ (Urk. 5/47) zu unterstellen, erscheint als geeignet, um sie während der internen Untersuchung davor zu bewahren, Weisungen von C.\_\_\_\_\_ entgegenzunehmen und mit ihm direkt kommunizieren zu müssen. Wenn die Klägerin in der blossen Begegnung mit C.\_\_\_\_\_ am Arbeitsplatz und an Sitzungen eine widerrechtliche Persönlichkeitsverletzung bzw. eine Verletzung der Fürsorgepflicht der Beklagten durch Unterlassen erblicken will, kann ihr nicht gefolgt werden. Dies umso weniger, als die Klägerin nach dem letzten von ihr angeführten Vorfall im Jahr 2019 (vgl. Urk. 1 Rz. 48) über ein Jahr mit ihrer Meldung bis April 2021 zugewartet und damit noch über ein Jahr mit C.\_\_\_\_\_ weiter zusammen gearbeitet hatte. Im Ergebnis hat die Beklagte im Rahmen der internen Untersu-

chung weder ihre Fürsorgepflicht gegenüber der Klägerin noch die Persönlichkeit der Klägerin (widerrechtlich) verletzt. Rechtsbegehren Ziff. 3 ist damit abzuweisen.

17. Die mit Rechtsbegehren Ziff. 4 geltend gemachte Entschädigung bzw. Genugtuung wird die Vorinstanz ausschliesslich nach Massgabe des Beweisergebnisses hinsichtlich der Vorwürfe gegenüber C.\_\_\_\_\_ zu bemessen haben.

## **VI. Ergebnis / Kosten / Entschädigung**

1. Das Verfahren ist in wesentlichen Teilen nicht spruchreif. Es bedarf eines Beweisverfahrens zu den von der Klägerin geltend gemachten Persönlichkeitsverletzungen, Diskriminierungen und sexuellen Belästigungen (Rechtsbegehren Ziff. 1 und 2). Dazu und zum Entscheid über die geltend gemachte Entschädigung/Genugtuung (Rechtsbegehren Ziff. 4) ist das Verfahren in teilweiser Gutheissung der Berufung der Klägerin an die Vorinstanz zurückzuweisen. Im Übrigen ist die Berufung der Klägerin abzuweisen und ihr Rechtsbegehren Ziff. 3 ist abzuweisen.

2. Für das erst- und zweitinstanzliche Verfahren sind keine Kosten zu erheben (Art. 114 lit. a ZPO).

3. Der Entscheid über eine Parteientschädigung ist vom definitiven Ausgang des erstinstanzlichen Verfahrens abhängig und mithin dem neuen Entscheid der Vorinstanz in der Sache zu überlassen (vgl. Art. 104 Abs. 4 ZPO). Dannzumal ist auch über eine Parteientschädigung für das vorliegende Berufungsverfahren zu befinden.

### **Es wird beschlossen:**

1. In teilweiser Gutheissung der Berufung wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Zürich, 3. Abteilung, vom 11. November 2024 aufgehoben.
2. Hinsichtlich der Rechtsbegehren Ziff. 1 und 2 der Klägerin wird das Verfahren zur Ergänzung und zu neuem Entscheid im Sinne der Erwägungen an die Vorinstanz zurückgewiesen.

3. Dispositiv Ziff. 2 und 4 des Urteils des Arbeitsgerichts Zürich, 3. Abteilung, vom 11. November 2024 werden aufgehoben und das Verfahren hinsichtlich des Rechtsbegehrens Ziff. 4 der Klägerin zur Ergänzung und zu neuem Entscheid im Sinne der Erwägungen an die Vorinstanz zurückgewiesen.
4. Schriftliche Mitteilung, Regelung der Kosten- und Entschädigungsfolgen sowie Rechtsmittelbelehrung mit nachfolgendem Erkenntnis.

**Es wird erkannt:**

1. Im Übrigen wird die Berufung abgewiesen, und das Rechtsbegehren Ziff. 3 der Klägerin wird abgewiesen.
2. Für das erst- und zweitinstanzliche Verfahren werden keine Kosten erhoben.
3. Die Regelung der Parteientschädigung einschliesslich derjenigen für das vorliegende Berufungsverfahren wird dem neuen Entscheid der Vorinstanz vorbehalten.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien sowie an die Vorinstanz, je gegen Empfangsschein.

Nach unbenutztem Ablauf der Rechtsmittelfrist gehen die erstinstanzlichen Akten an die Vorinstanz zurück.

5. Eine **Beschwerde** gegen diesen Entscheid an das Bundesgericht ist innert **30 Tagen** von der Zustellung an beim Schweizerischen Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, einzureichen. Zulässigkeit und Form einer solchen Beschwerde richten sich nach Art. 72 ff. (Beschwerde in Zivilsachen) oder Art. 113 ff. (subsidiäre Verfassungsbeschwerde) in Verbindung mit Art. 42 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG).

Dies ist hinsichtlich des Beschlusses ein Zwischenentscheid im Sinne von Art. 93 BGG und im Übrigen ein Teilentscheid im Sinne von Art. 91 BGG.

Es handelt sich um eine arbeitsrechtliche Angelegenheit (Gleichstellungsgesetz). Der Streitwert von Rechtsbegehren Ziff. 4 beträgt Fr. 10'000.-; die übrigen Rechtsbegehren sind nicht vermögensrechtlicher Natur.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.

Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG.  
Zürich, 29. Juli 2025

Obergericht des Kantons Zürich  
I. Zivilkammer

Der Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

lic. iur. A. Huizinga

MLaw N. Achermann

versandt am:  
ip