

ZH_BEZIRKSGERICHT_ZUERICH AN220047-L vom 11. November 2024

Zh Bezirksgericht Zuerich, 2024-11-11, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_bezirksgericht_zuerich_AN220047-L

FR: ZH_BEZIRKSGERICHT_ZUERICH AN220047-L du 11 novembre 2024

IT: ZH_BEZIRKSGERICHT_ZUERICH AN220047-L del 11 novembre 2024

Erwägungen

E. 1

Die Parteien

E. 1.1

Standpunkt der Klägerin Neben der Forderung auf Feststellung der Persönlichkeitsverletzungen in Rechts- begehren Ziffern 1-3 fordert die Klägerin in Rechtsbegehren Ziffer 4 eine Genugtu- ungs- bzw. Entschädigungszahlung von Fr. 10'000.-, ebenfalls gestützt auf die Persönlichkeitsverletzungen. Die Klägerin macht im Wesentlichen geltend, dass sie seit 2007 von C._____ sys- tematisch sexuell belästigt, diskriminiert und als Frau sowie wegen ihrer deutschen Nationalität herabgesetzt worden sei. Die Klägerin gliedert die von ihr vorgebrach- ten Persönlichkeitsverletzungen dabei in sexistische Kommentare und Beleidigun- gen, Mobbing aufgrund der deutschen Nationalität der Klägerin und weitere Bei- spiele für Fehlverhalten.

- 23 - Mit seinem Fehlverhalten habe nicht nur C._____ selbst die Persönlichkeit der Klä- gerin verletzt, seine Fürsorgepflicht verletzt und die Klägerin im Sinne des GIG dis- kriminiert, sondern auch die Beklagte. Die Beklagte müsse sich die Persönlichkeits- und Fürsorgepflichtsverletzungen von C._____ anrechnen lassen, weil dieser auf- grund seiner Machtposition als materielles Organ der Beklagten zu qualifizieren sei. Damit sei C._____s Verhalten der Beklagten direkt zuzurechnen. Darüber hinaus müsse sich die Beklagte das Verhalten auch anrechnen lassen, da letzterer der Vorgesetzte der Klägerin gewesen sei und ein funktioneller Zusammenhang zwi- schen den Übergriffen und der Arbeit bestehe. Die Beklagte habe wider besseres Wissen während der ganzen Zeit abgestritten, etwas vom Fehlverhalten C._____s gewusst zu haben. Spätestens seit Mai 2014, allerspätestens seit Januar 2015 habe die Beklagte aber von dem Fehlverhalten gewusst und es geduldet. Das inakzeptable Verhalten von C._____ sei bei der Be- klagten wie auch bei den Kollegen der Klägerin und in der Medienbranche allge- mein bekannt gewesen. Als Reaktion auf den ...-Brief vom Frühjahr 2021 habe die Beklagte ihre Mitarbei- tenden ermuntert, Fehlverhalten zu melden, wobei sie zugesichert habe, dass sich aus einer Meldung keinerlei Nachteile ergeben würden. Im Vertrauen darauf habe die Klägerin die Beklagte anfangs April 2021 schriftlich und mündlich im Detail über das langjährige Fehlverhalten von C._____ informiert. Die Beklagte habe es dann aber verschleppt, die von der Klägerin erneut gemeldeten Vorfälle aufzuarbeiten. Entgegen den eigenen Ankündigungen seien die Erkenntnisse aus der Untersu- chung von J._____ nicht einmal jenen Mitarbeitenden zur Kenntnis gebracht wor- den, die an der Untersuchung mitgewirkten hatten. Später im Verfahren habe sich sodann gezeigt, dass Frau J1._____ in ihrem Bericht der Unternehmenskultur der Beklagten ein vernichtendes Zeugnis ausgestellt habe. Am 8.

September 2021 habe die Beklagte C._____ über die Vorwürfe der Klägerin informiert, woraufhin er sich habe krankschreiben lassen. Die Klägerin habe dann über Monate an einer zweiten Untersuchung durch M._____ mitwirken müssen, die erst im Mai 2022 abgeschlossen gewesen sei, also 14 Monate nach der Meldung der Klägerin. Über

- 24 - die Erkenntnisse aus dieser weiteren Untersuchung sei die Klägerin ebenfalls nicht informiert worden. Während dieser ganzen Zeit habe es die Beklagte unterlassen, die Klägerin, die sich mit ihrer Beschwerde im April 2021 exponiert habe, in irgendeiner Weise zu schützen. Weder habe die Beklagte C._____ wenigstens räumlich von der Klägerin getrennt, noch habe sie (die Beklagte) sichergestellt, dass die Klägerin C._____ nicht mehr ausgesetzt sein würde, auch nicht nach seiner Konfrontation mit ihren Vorwürfen. Im Gegenteil habe die Beklagte versucht, die Klägerin zunehmend zu isolieren und zu marginalisieren. Ferner sei angekündigt worden, dass die Klägerin von nun an den stellvertretenden Chefredaktor L._____ rapportieren solle, was angesichts des kleinen Redaktionsteams keine adäquate Schutzmassnahme darstelle. Es sei denn auch immer wieder zu Kontakten mit C._____, u.a. an physischen und virtuellen Redaktionssitzungen gekommen. Das Fehlverhalten von C._____ und die verschleppte Untersuchung der Beklagten habe sich schwerwiegend auf die Gesundheit der Klägerin ausgewirkt. Sie sei u.a. fast jährlich an Lungenentzündungen erkrankt, habe Schlafstörungen und allgemeine Stresssymptome entwickelt und habe schliesslich an Herzproblemen gelitten. Zudem sei sie (die Klägerin) seit 2011 in psychotherapeutischer Behandlung. Aufgrund der verschleppten Untersuchung sei die Klägerin gezwungen gewesen, am 12. Mai 2022 (mittels Einreichung des Schlichtungsgesuchs) den Rechtsweg zu beschreiten. Ein Anspruch auf Genugtuung bzw. Entschädigung würde sich sowohl gestützt auf das Gleichstellungsgesetz wie auch aus Obligationenrecht ergeben.

E. 1.2

Standpunkt der Beklagten Die Beklagte macht im Wesentlichen geltend, dass das Verhältnis zwischen der Klägerin und C._____ lange Zeit nicht nur von Teammitgliedern, sondern auch von C._____ selber als freundschaftlich bezeichnet worden sei. Weder von C._____ noch von der Klägerin seien Beschwerden erfolgt. Aufgrund von persönlichen

- 25 - Schwierigkeiten zwischen einigen Redaktoren und C._____, verstärkt durch neuerliche Sparmassnahmen im Jahr 2014/2015 sei es zu einigen Kündigungen gekommen. C._____ sei dabei von einem Teil des Teams auch persönlich für Schwierigkeiten verantwortlich gemacht worden. Im November 2020, nur wenige Monate vor dem ...-Brief, habe die Klägerin erfolglos versucht, die Stelle von C._____ durch einen Vorstoss (inkl. Konzepteingabe) beim Verwaltungsratspräsidenten zu bekommen. Die Beschwerde der Klägerin sei nicht mit der Absicht der Feststellung oder Unterlassung von gleichstellungsrelevanter Diskriminierung erhoben worden, sondern mit der Absicht, C._____ aus seinem Job zu entfernen. Den strikten Beweis könne die Beklagte nicht erbringen, aber die Indizien, die dies nahelegten, seien erdrückend. Erst nachdem im März 2021, mithin vier Monate nach dem gescheiterten Versuch, C._____ abzusetzen, der ...-Brief vorgelegen habe, habe sich die Klägerin entschlossen, die schwerwiegenden Vorwürfe der sexuellen Belästigung gegenüber C._____ zu erheben. Am 9. April 2021 habe auf Wunsch der Klägerin ein Gespräch mit I._____, einem der damaligen Geschäftsführer der Beklagten, und mit K._____ vom HR stattgefunden. Die Klägerin habe dabei ein Dokument, in welchem sie einen Teil der in Frage stehenden Vorwürfe festgehalten habe, übergeben. Der Grossteil der in der Stellungnahme angegebenen angeblichen Vorfälle habe

aber einige Jahre zurück- gelegen. Im September 2021 habe die Klägerin eine um gewichtige Vorwürfe er- weiterte Version eingereicht. Schliesslich habe die Klägerin im Februar 2022 ihre Vorwürfe erneut modifiziert. Obwohl die vorgeworfenen Sachverhalte z.T. sehr lange zurückgelegen hätten, seien vor dem 9. April 2021 keine Meldungen an das HR-Team der Beklagten ver- zeichnet gewesen. Es werde daher bestritten, dass die Klägerin sich jemals vor April 2021 an sie (die Beklagte) gewandt habe, um die heute vorliegenden Vorwürfe zu erheben. Ganz im Gegenteil würden sich in den vorliegenden Mitarbeiterbeurteilungen keine Hinweise darauf finden lassen, dass die Klägerin die angeblichen Vorfälle ange-

- 26 - sprochen habe. Insgesamt sei erkennbar, dass die Klägerin durchaus Kritik ange- bracht habe, wenn sie sich an etwas gestört habe. Dennoch habe sie in all den Jahren mit keinem Wort angesprochen, dass C.____s Verhalten problematisch sei. Der Beklagten könne daher nicht vorgehalten werden, dass sie zum Schutz der Klägerin etwas hätte vorkehren müssen. In Bezug auf das Ergreifen möglicher Massnahmen, macht die Beklagte geltend, dass die Klägerin bereits im Gespräch vom 9. April 2021 ausgeschlossen habe, für ein (durch HR, Herrn I.____ oder eine externe Stelle moderiertes) Gespräch mit C.____ zur Verfügung zu stehen. Sie habe zudem nicht gewollt, dass man C.____ überhaupt mit den Vorwürfen konfrontiere. Sie habe um «absolute Ver- schwiegenheit» gebeten und habe auch nicht auf die interne Vertrauensperson zu- gehen wollen. Weiter seien seit 2019 die Büroräumlichkeiten der Redaktion aufge- löst gewesen und daher hätten die Klägerin wie auch C.____ im Home-Office ge- arbeitet. Das Risiko einer Begegnung sei daher sehr gering gewesen. Andere So- fortmassnahmen seien nicht in Frage gekommen, weil diese das Risiko eines Rück- schlusses auf Inhalt und Herkunft der Vorwürfe mit sich gebracht hätten. In Abspra- che und mit Einverständnis der Klägerin sei man übereingekommen, die Untersu- chung J1.____ abzuwarten. C.____ habe man erst am 8. September 2021 mit den Vorwürfen konfrontieren können, da bis dahin die Klägerin nicht mit einer In- formation einverstanden gewesen sei. Man habe C.____ nach der Konfrontation mit den Vorwürfen angewiesen, die Klägerin nicht zu kontaktieren. C.____ sei nach dem Gespräch vom 8. September 2021 schwer erkrankt und nicht mehr ar- beitsfähig gewesen. Am 29. Oktober 2021 habe man im Einverständnis mit der Klä- gerin vereinbart, dass sie nicht mehr mit C.____ sondern ausschliesslich mit des- sen Stellvertreter L.____ arbeiten solle. Die Beklagte habe die Klägerin am 6. August 2021 informiert, dass man die bei J.____ eingegangenen Schilderungen gesammelt habe und diese nun abklären und Massnahmen definieren werde. Die Beklagte habe daraufhin mit Bezug auf die Vorwürfe der Klägerin gegen C.____ mit Teammitgliedern der Klägerin Gespräche geführt, wobei die Beklagte unterschiedliche Rückmeldungen erhalten habe. Für die Beklagte sei damit spätestens im Dezember 2021 klar geworden, dass sich die

- 27 - Vorwürfe nicht so einfach bestätigen liessen. Damit sei die interne Untersuchung der Vorwürfe aus Sicht der Beklagten abgeschlossen gewesen, was sie der Kläge- rin am 15. Dezember 2021 mitgeteilt habe. Die Untersuchungsbeauftragten der Kanzlei M.____ AG seien zum Schluss ge- kommen, dass viele der Rügen der Klägerin weit in die Vergangenheit zurückkri- chen würden. Nur wenige würden aus der jüngeren Vergangenheit stammen, selbst diese seien aber bereits zwei bis drei Jahre alt. Die Vorwürfe seien meist unzu- reichend belegt gewesen. Auch die befragten Personen hätten die Vorwürfe mehr- heitlich nicht bestätigen können resp. hätten sie verneint. In der Untersuchung seien auch die im Rechtsbegehren Ziffer 2 behaupteten Vorfälle untersucht

wor- den. Da sie aber in der Mehrheit nicht glaubhaft gewesen seien und nicht hätten belegt werden können und zudem erstellt sei, dass die Klägerin diese nie gemeldet habe, sei der Beklagten auch nicht vorzuwerfen, sie hätte der Klägerin einen Schutz versagt. Die Beklagte habe somit die Vorfälle intern wie auch extern untersuchen lassen. Dass es bis zum Abschluss der internen Untersuchung spätestens bis Dezember 2021 gedauert habe, habe daran gelegen, dass C._____ bis September 2021 gar nicht zu den Vorwürfen habe befragt werden können. Von einer Verschleppung durch die Beklagte, wie es die Klägerin der Beklagten vorwerfe, könne keine Rede sein. Des Weiteren sei der Genugtuungsanspruch ohnehin verjährt. 2. Rechtliches

E. 1.3

Zwischenfazit Rechtsbegehren Ziffer 1 genügt den Bestimmtheitsanforderungen an ein Rechts- begehren nicht, weshalb auf dieses nicht einzutreten ist. 2. Feststellungsinteresse

E. 2

Prozessgegenstand Die Klägerin macht geltend, im Laufe des Anstellungsverhältnisses bei der Beklag- ten von ihrem Vorgesetzten C._____ während mehrerer Jahre systematisch sexuell belästigt, diskriminiert und gemobbt worden zu sein. In diesem Zusammenhang wirft sie der Beklagten eine massgebliche Mitverantwortung vor. Dadurch habe die Beklagte sie in ihrer Persönlichkeit verletzt, ihre Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin missachtet und sie im Sinne des Gleichstellungsgesetzes (GlG) diskriminiert. Die Klägerin verlangt zum einen die Feststellung dieser Rechtsverletzungen und eine Genugtuung für die erlittene immaterielle Unbill. Des Weiteren fordert sie die Auf- hebung der arbeitgeberseitigen Kündigung vom 27. September 2022, eventualiter eine Entschädigung in der Höhe von sechs Bruttomonatslöhnen.

- 5 - Die Beklagte bestreitet die Vorwürfe der Klägerin und macht insbesondere geltend, die von der Klägerin erhobenen Vorwürfe sexueller Belästigung und sexistischer Diskriminierung seien in den daraufhin veranlassten internen und externen Unter- suchungen nicht bestätigt worden. Sodann habe die Klägerin während des gesam- ten Anstellungsverhältnisses bis zum ...-Brief im Frühjahr 2021 nie irgendwelche Beschwerden über C._____ erhoben. Die Kündigung der Klägerin sei sodann aus- serhalb der Schutzfrist gemäss Art. 10 GlG erfolgt und habe einen begründeten Anlass gehabt.

E. 2.1

Die Entschädigungsfolgen richten sich nach dem Obsiegen und Unterliegen der Parteien (Art. 106 ZPO).

E. 2.2

Betreffend Rechtsbegehren Ziff. 1-4 unterliegt die Klägerin vollumfänglich, wobei Rechtsbegehren Ziff. 1-3 thematisch eine Einheit, beinhaltend Haupt- und Eventualbegehren, bilden und nicht vermögensrechtlicher Natur sind. Rechtsbe- gehren Ziff. 4 hat einen Streitwert von Fr. 10'000.-. Weiterhin unterlag die Kläge- rin gemäss Beschluss vom 19. Mai 2023 mit ihrem Antrag auf vorsorgliche Mass- nahmen. Demgegenüber obsiegt die Klägerin hinsichtlich ihres Rechtsbegehrens Ziff. 5a, wobei der Streitwert – infolge der erfolgreichen Anfechtung der im Jahr 2022 aus- gesprochenen Kündigung – diverse Monatslöhne beinhaltet. Hinsichtlich Komplexität und Beurteilungsaufwand sind ferner die Rechtsbegehren Ziff. 1-4 dem Rechtsbegehren Ziff. 5a in etwa gleichzustellen.

- 41 - Aufgrund dieses Prozessausgangs ist insgesamt von einem je hälftigen Obsiegen bzw. je hälftigen Unterliegen der Parteien auszugehen. Die Parteientschädigungen sind demzufolge wettzuschlagen. Es wird beschlossen:

E. 2.3

Der Entschädigungsanspruch aus Art. 5 Abs. 3 GIG richtet sich gegen die arbeitgebende Person und findet in den Fällen Anwendung, in denen die Arbeitgebende den Entlastungsbeweis nicht zu erbringen vermag, dass sie alle Massnahmen getroffen hat, welche zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der

- 29 - Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihr billigerweise zugemutet werden können. Die Entschädigung gemäss Art. 5 Abs. 3 GIG stellt gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung eine Kombination von Schadenersatz und Strafe dar. Zweck der Straf- und Präventionsfunktion ist es, Diskriminierungen vorzubeugen (SGB GIG-UEBERSCHLAG, Art. 5 GIG, N 52 ff.).

E. 2.4

Darüber hinaus behält auch das Gleichstellungsgesetz in Art. 5 Abs. 5 den Anspruch auf Genugtuung vor. Diskriminierungen im Sinne des GIG stellen immer auch Verletzungen des Persönlichkeitsrechts nach Art. 28 ff. ZGB und Art. 328 OR dar. Sie sind als solche widerrechtlich im Sinne des Art. 41 OR und berechtigen somit zu Genugtuung, wenn die entsprechenden speziellen Voraussetzungen erfüllt sind (SGB GIG-UEBERSCHLAG, Art. 5 GIG, N 60). 3. Würdigung

E. 2.5

Der dem vorliegenden Fall zugrunde liegende behauptete Lebenssachverhalt besteht kurz zusammengefasst darin, dass die Klägerin unter anderem aufgrund ihrer Eigenschaften als Frau und als Deutsche von ihrem Vorgesetzten jahrelang sexuell belästigt, diskriminiert und gemobbt worden sei. Als sie sich aufgrunddessen bei der Beklagten beschwert habe, sei sie nicht geschützt und ihr

- 10 - schliesslich gekündigt worden. Die Klägerin fordert hauptsächlich die Feststellung der Verletzung ihrer Persönlichkeit durch die Beklagte (Rechtsbegehren Ziffer 1 bis 3), eine Genugtuung (Rechtsbegehren Ziffer 4) sowie die Aufhebung der Kündigung (Rechtsbegehren Ziffer 5).

E. 2.6

In Rechtsbegehren Ziffer 1 und 2 verlangt die Klägerin gestützt auf Art. 28 ZGB, Art. 4 f. GIG und Art. 328 OR die Feststellung, dass sie sexuell belästigt, diskriminiert und gemobbt wurde, insbesondere durch Äusserungen über ihr Geschlecht und ihre Nationalität (vgl. Rechtsbegehren Ziffer 1); eventualiter unter Auflistung konkreter Vorfälle (vgl. Rechtsbegehren Ziffer 2). Die Klägerin begründet dies mittels Verweis auf "ein Bündel von Indizien", welches sie in (1) sexistische Kommentare und Beleidigungen, (2) Mobbing aufgrund der deutschen Nationalität der Klägerin und (3) weitere Beispiele für Fehlverhalten gliedert. Unter sexuelle Belästigung fallen unter anderem die Würde angreifende sexualisierte Kommentare oder Witze sowie obszönes Reden oder intime Fragen (vgl. HIRZEL/MÖSSINGER, in: Facincani/Hirzel/Sutter/Wetzstein [Hrsg.], Stämpflis Handkommentar zum Gleichstellungsgesetz, Bern 2022, Art. 4, Rz. 12 und 14 [fortan zit. als SHK GIG-AUTOR]). Unter die ebenfalls von Art. 4 GIG umfasste sexistische Diskriminierung fallen sodann die Würde beeinträchtigende sexistische

Sprüche sowie anzügliche Bemerkungen oder Witze (vgl. SHK GIG-HIRZEL/MÖSSINGER, Art. 4, Rz. 32). Folgende Ausdrücke und Aussagen können den Kontext ausser Acht gelassen als Verhalten mit sexuellem Bezug bzw. als sexistische Sprüche oder anzügliche Bemerkungen/Witze angesehen werden: ■ Pfarrersmätresse (Rechtsbegehren 2 a.) ■ der Pfarrer schwärme von der Klägerin nur weil sie mit ihm Sex gehabt hätte (Rechtsbegehren 2 a.) ■ die Ungefickte (Rechtsbegehren 2 b.) ■ die Klägerin habe künstliche Befruchtung in Anspruch nehmen müssen (Rechtsbegehren 2 c.) ■ der Mann der Klägerin habe einen kleinen Schwanz (Rechtsbegehren 2 d.)

- 11 - ■ die Klägerin habe zu Beginn ihrer Redaktionszeit häufig die Männer gewechselt (Rechtsbegehren 2 e.) ■ "Ich will deine Liebe nicht. Wenn ich Liebe will, geh ich zu einer Nutte" (Rechtsbegehren 2 f.) ■ mehrfache, ungefragte Berichte von C._____ aus seinem Sexualleben (Rechtsbegehren 2 g.) ■ "obwohl du eine Frau bist, hast du brilliert" (Rechtsbegehren 2 m.) ■ "Du wärest die Erste, der ich kündigen würde" sowie 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 (Rechtsbegehren 2 l.) Bezüglich des Anbringens von Hakenkreuzen auf journalistischen Texten der Klägerin, der Bezeichnung von klägerischen Ausdrücken als "faschistisch" oder "zu deutsch" (Rechtsbegehren Ziffer 2 h.) und der Aussage "Ihr Deutschen hättet die doch eh alle gleich vergast" (Rechtsbegehren Ziffer 2 i.) ist demgegenüber kein Bezug zum Geschlecht ersichtlich ■ ein solcher wird von der Klägerin sodann auch gar nicht behauptet bzw. begründet, subsumiert die Klägerin jene Vorfälle doch selbst unter "Mobbing" und äussert sich nicht dazu, inwiefern es hierbei um die Geschlechtszugehörigkeit gehen soll. Es handelt sich dabei somit auch der Klägerin zufolge nicht um eine Frage der Geschlechterdiskriminierung und somit nicht um GIG-relevante Sachverhalte. Auch bezüglich des Versetzens des klägerischen Arbeitsplatzes auf den Gang (Rechtsbegehren Ziffer 2 j.) und der Aussage, dass die Klägerin immer nur totalen Bullshit rede (Rechtsbegehren Ziffer 2 k.), ist weder ein Bezug zum Geschlecht ersichtlich noch wird ein solcher von der Klägerin behauptet, weshalb es sich auch hier nicht um eine Frage der Geschlechterdiskriminierung und somit nicht um GIG-relevante Sachverhalte handelt.

- 12 - Bei den Rechtsbegehren gemäss Ziffer 3-5 handelt es sich demgegenüber um Begehren mit Bezug zum Gleichstellungsgesetz (vgl. Art. 5 Abs. 3 GIG und Art. 10 GIG).

E. 2.7

Da sich eine Mehrheit der klägerischen Ansprüche dem Anwendungsbereich des GIG zuordnen lässt, kommt vorliegend das vereinfachte Verfahren für sämtliche Ansprüche zur Anwendung.

E. 2.8

Die Beklagte ist der Ansicht, dass die vorliegende Klage im ordentlichen Verfahren behandelt worden und der Aktenschluss mit Erstattung der Duplik eingetreten sei. Die Klägerin habe in ihrer Klageschrift selber ausführen lassen, dass sie es dem Gericht überlasse, ob es das vereinfachte oder ordentliche Verfahren einschlagen wolle bzw. Einzelrichter- oder Kollegialbesetzung vorgesehen werde. Die Parteien hätten dann als erste Verfügung vom Gericht eine Frist zur Klageantwort nach Art. 222 ZPO erhalten. Dies sei ein Beschluss des Kollegialgerichtes gewesen. Sodann sei auch bei der Vorladung zur Instruktionsverhandlung auf Art. 226 ZPO hingewiesen worden. Einen Hinweis, dass der

Einzelrichter, der sonst für das vereinfachte Verfahren zuständig wäre, im Sinne von § 25 GOG eine Delegation an das Kollegialgericht gemacht hätte, finde sich nicht in den Akten.

E. 2.9

Gemäss § 20 lit. a GOG i.V.m. § 15 Abs. 1 GOG entscheidet das Arbeitsgericht grundsätzlich in Kollegialbesetzung. Vorbehalten sind die dem Einzelgericht zugewiesenen Geschäfte. Geschäfte, die die Präsidentin oder der Präsident des Arbeitsgerichts als Einzelgericht entscheidet, sind gemäss § 25 GOG diejenigen, welche einen Streitwert von Fr. 30'000.– nicht überschreiten. Damit orientiert sich § 25 GOG, anders als § 24 GOG, welcher dem Einzelgericht generell Streitigkeiten im vereinfachten Verfahren zuweist, grundsätzlich nicht an der Verfahrensart, sondern primär am Streitwert. Da bei Streitigkeiten mit einem Streitwert von über Fr. 30'000.– in der Regel das ordentliche Verfahren zur Anwendung kommt, werden üblicherweise auch am Arbeitsgericht vereinfachte Verfahren vom Einzelgericht geführt und das Kollegialgericht ist für Streitigkeiten im ordentlichen Verfahren zuständig. Bei Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz gilt aber ohne Rücksicht auf den Streitwert das vereinfachte Verfahren (Art. 243 Abs. 2 lit. a ZPO). Daher kann bei solchen Streitigkeiten, wenn deren Streitwert Fr. 30'000.– überschreitet, – trotz

- 13 - Geltung des vereinfachten Verfahrens – das Kollegialgericht der zuständige Spruchkörper sein. Um einen solchen Fall handelt es sich vorliegend.

E. 2.10

Betreffend die Fristansetzung zur Klageantwort i.S.v. Art. 222 ZPO und die Vorladung zu einer Instruktionsverhandlung i.S.v. Art. 226 ZPO ist darauf hinzuweisen, dass die Bestimmungen des ordentlichen Verfahrens sinngemäss auch für sämtliche anderen Verfahren gelten, soweit das Gesetz nichts anderes bestimmt (Art. 219 ZPO). Betreffend das vereinfachte Verfahren sieht das Gesetz zwar grundsätzlich vor, dass nach Eingang einer begründeten Klage der beklagten Partei zunächst Frist zur schriftlichen Stellungnahme zur Klage anzusetzen und hernach zu einer Hauptverhandlung vorzuladen wäre (Art. 245 ZPO). Das Gericht kann aber, wenn es die Verhältnisse erfordern, einen Schriftenwechsel anordnen und Instruktionsverhandlungen durchführen (Art. 246 Abs. 2 ZPO). Da die Klageschrift der Klägerin umfangreich und die sich stellenden Tat- und Rechtsfragen komplex waren, hat das Gericht eine Klageantwort im Sinne von Art. 222 ZPO, und nicht bloss eine Stellungnahme im Sinne von Art. 245 Abs. 2 ZPO, eingeholt und hernach zu einer Instruktionsverhandlung im Sinne von Art. 226 ZPO vorgeladen. Aus diesem Vorgehen lässt sich nach dem Gesagten nicht schliessen, dass die Streitigkeit im ordentlichen Verfahren behandelt worden wäre. Dass entgegen den Erwägungen in der Präsidialverfügung vom 4. Dezember 2023 der Aktenschluss mit Erstattung der Duplik somit noch nicht eingetreten ist, wurde den Parteien sodann mit der Vorladung zur Hauptverhandlung vom 3. Juni 2024 mitgeteilt.

E. 2.11

Es ist somit festzuhalten, dass für die vorliegende Streitigkeit das vereinfachte Verfahren zur Anwendung gelangt und das Kollegialgericht zuständig ist.

E. 2.12

In den Angelegenheiten gemäss Art. 243 Abs. 2 ZPO, wozu Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz gehören, stellt das Gericht den Sachverhalt von Amtes wegen fest

(Art. 247 Abs. 2 lit. a ZPO). Daher können Noven auch bis zur Urteilsberatung vorgebracht werden (Art. 229 Abs. 3 ZPO). Ob dies für sämtliche Ansprüche der Klage oder nur für diejenigen Ansprüche, die sich aus dem Gleichstellungsgesetz ergeben, gilt, kann vorliegend offen gelassen werden, da nach der Duplik keine entscheiderelevanten Noven mehr vorgebracht wurden, wie nachfolgend zu zeigen sein wird.

- 14 -

E. 2.13

Dies entbindet die Parteien, insbesondere bei anwaltlicher Vertretung, in dessen nicht von der Mitwirkung, wonach sie die rechtserheblichen Tatsachen zu behaupten bzw. zu substantiieren haben. Das Gericht muss lediglich in unterstützendem Mass bei der Feststellung des Sachverhaltes eingreifen bzw. auf dessen Vervollständigung hinwirken (STEIGER-SACKMANN, in: Kaufmann/Steiger-Sackmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Schrifreihe Schweizerischer Gewerkschaftsbund, 3. Auflage, Basel 2022, Art. 6 GIG N 57 mit Verweisen [fortan zit. als SGB GIG-AUTOR]; MAZAN, in: Spühler/Tenchio/Infanger [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung, Basler Kommentar, 3. Auflage, 2017, Art. 247 ZPO N 9 ff. [fortan zit. als BSK ZPO-AUTOR]; BGE 130 III 102 E. 2.2. m.w.H.). 3. Klageänderungen

E. 3

Unbestrittener Rahmensachverhalt Die Klägerin arbeitete seit dem 1. Februar 2002 als Redaktorin bei der Beklagten für "D._____" des G.____s. Dort arbeitete sie mit C._____ zusammen, der ein Jahr zuvor eingetreten war. Im Jahr 2007 wurde C._____ zum Chefredaktor befördert und war somit ab diesem Zeitpunkt der Vorgesetzte der Klägerin. Im März 2021 wandte sich eine Gruppe von Frauen aus den B'._____-Redaktionen in einem sogenannten "...-Brief" – in welchem sie die Situation der Frauen auf den B'._____-Redaktionen scharf kritisierten – an die Geschäftsleitung und die Chefredaktionen der Beklagten. Unter den Unterzeichnerinnen befand sich auch die Klägerin. Am 9. April 2021 erhob die Klägerin gegenüber der Beklagten sodann direkte Vorwürfe gegen C._____. Die Vorwürfe bezogen sich auf diverse Vorfälle, die sich zwischen ihr und C._____ im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit abgespielt haben sollen. Am 20. Mai 2021 hielt die Beklagte unter Leitung von I._____ ein virtuelles Meeting mit den Unterzeichnerinnen des ...-Briefs ab. Dabei kündigte die Beklagte die Durchführung einer Untersuchung an. Mit der Untersuchung wurde J._____ von J1._____ Consulting beauftragt. Der Schlussbericht von J1._____ Consulting (nachfolgend: Schlussbericht J1._____) lag der Beklagten am 13. August 2021 vor. Am 8. September 2021 wurde C._____ von der Beklagten mit den Vorwürfen der Klägerin konfrontiert. Nach diesem Gespräch erkrankte C._____ und war ab diesem Zeitpunkt nicht mehr arbeitsfähig. Am 29. Oktober 2021 fand ein Gespräch zwischen F._____ (Chefredaktor B'._____-Redaktion), K._____ (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

- 6 - mit dessen Stellvertreter L._____ arbeiten solle. Am 15. Dezember 2021 fand ein weiteres Gespräch zwischen F._____, K._____ und der Klägerin statt, anlässlich dessen der Klägerin mitgeteilt wurde, dass eine weitere, externe Untersuchung durchgeführt würde, um die bisherigen Abklärungen gegen zu prüfen. Mit dieser Untersuchung wurde die Kanzlei M._____ AG betraut. Am 9. und am 16. Februar 2022 wurde die Klägerin im Rahmen der

Untersuchung ausführlich befragt. Ab dem

E. 3.1

Nach Art. 10 Abs. 1 GIG ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin anfechtbar, wenn sie ohne begründeten Anlass auf eine innerbetriebliche Beschwerde über eine Diskriminierung oder auf die Anrufung der Schlichtungsstelle oder des Gerichts durch die Arbeitnehmerin erfolgt. Da Art. 10 GIG die Arbeitnehmerin vor einer Rache Kündigung schützen will, setzt die Anwendbarkeit von Art. 10 GIG einen Kausalzusammenhang zwischen der beanstandeten Diskriminierung und der Kündigung voraus. Dieser ist zu vermuten, wenn die Kündigung auf eine innerbetriebliche Beschwerde, auf die Anrufung der Schlichtungsstelle oder des Gerichts folgt sowie innerhalb von sechs Monaten über den Abschluss eines entsprechenden Verfahrens hinaus. Die Schutzfrist gemäss Art. 10 Abs. 2 GIG beginnt daher an dem Tag, an welchem die Arbeitnehmerin sich innerbetrieblich über eine mögliche Diskriminierung beschwert, und endet sechs Monate nach dem Abschluss des Schlichtungs- oder Gerichtsverfahrens bzw. sechs Monate, nachdem der Arbeitgeber zur geltend gemachten Diskriminierung abschliessend Stellung genommen hat (vgl. BBI 1993 1309). Damit das Ende der Schutzfrist für die Arbeitnehmerin ersichtlich ist, trifft die Arbeitgeberin eine Obliegenheit, dieser die Beendigung des Verfahrens mitzuteilen. Tut sie dies nicht, so geht dies zu ihren Lasten und die Schutzfrist beginnt [nach herrschender Lehre] gar nicht zu laufen (SHK GIG-WETZSTEIN/WOLFENSBERGER, Art. 10 Abs. 2 GIG, N 52).

E. 3.2

Der Kündigungsschutz nach Art. 10 GIG setzt zunächst voraus, dass sich eine Arbeitnehmerin innerbetrieblich über eine Diskriminierung i.S.v. Art. 3 oder 4 GIG beschwert bzw. wegen einer Diskriminierung die Schlichtungsstelle oder das Gericht angerufen hat, um entsprechende Ansprüche geltend zu machen (SGB GIG-UEBERSCHLAG, Art. 10 GIG, Rz. 8). Die materielle Begründetheit einer entsprechenden Beschwerde oder Klage spielt für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzes grundsätzlich keine Rolle. Allerdings setzt auch der Kündigungsschutz nach Art. 10 GIG ein Handeln nach Treu und Glauben voraus, bei offensichtlichem Rechtsmissbrauch ist der Kündigungsschutz nicht mehr gewährleistet. Der gute Glaube wird gemäss Art. 3 Abs. 1 ZGB vermutet, es liegt deshalb an der Arbeitgeberschaft, den Rechtsmissbrauch nachzuweisen (SGB GIG-UEBERSCHLAG, Art. 10

- 36 - GIG, Rz. 11 f.). Rechtsmissbräuchlich ist die Rechtsausübung, die ohne schützenswertes Interesse erfolgt. Zudem liegt auch Rechtsmissbrauch vor, wenn ein Rechtsinstitut zweckwidrig zur Verwirklichung von Interessen verwendet wird, die nicht in dessen Schutzbereich fallen (BGE 137 III 625 E. 4.3; BGE 135 III 162 E. 3.3.1; BGE 132 I 249 E. 5).

E. 3.3

Der Kündigungsschutz nach Art. 10 GIG greift dann nicht, wenn ein begründeter Anlass für die Kündigung vorliegt. Der Begriff des begründeten Anlasses ist nach der herrschenden Lehre im Sinne von Art. 336 Abs. 2 lit. b OR zu interpretieren. Als begründeter Anlass ist mithin jeder Grund zu verstehen, der bei vernünftiger Betrachtungsweise die Kündigung rechtfertigt, selbst wenn er nicht schwerwiegend genug ist, um eine fristlose Entlassung zu rechtfertigen. Um im Sinne von Art. 10 GIG begründet zu sein, muss der Anlass mit anderen Worten eine gewisse, nicht mehr als geringfügig zu bezeichnende Intensität

aufweisen, welche die Entlassung als gerechtfertigt erscheinen lässt (SGB GIG-UEBERSCHLAG, Art. 10 GIG, Rz. 15; KLETT, in: Schwander/Schaffhauser [Hrsg.], Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau, St. Gallen 1996, S. 172; BGE 130 III 353 E. 2.2.1; a.M. VON KAENEL, Begriff und Voraussetzungen der Kündigungsanfechtung nach Art. 10 GIG, in: ArbR 2008, S. 63). Dabei ist der begründete Anlass nicht nur auf Gründe beschränkt, welche die gekündigte Person selber zu vertreten hat (SGB GIG-UEBERSCHLAG, Art. 10 GIG, Rz. 15). Die Beweislast, dass ein begründeter Anlass für die Kündigung besteht, trifft – im Hauptverfahren – die Beklagte als Arbeitgeberin. Dabei hat sie nicht nur zu beweisen, dass sie begründeten Anlass zur Kündigung hatte, sondern auch, dass sie tatsächlich aus diesem Anlass kündigte (SGB GIG-UEBERSCHLAG, Art. 10 GIG, Rz. 17).

E. 3.4

Damit der Kündigungsschutz gemäss Art. 10 GIG geltend gemacht werden kann, muss die Kündigung vor dem Ende der Kündigungsfrist beim Gericht angefochten werden (Art. 10 Abs. 3 GIG). 4. Würdigung 4.1. Betreffend die formellen Voraussetzungen zur Geltendmachung des Kündigungsschutzes von Art. 10 GIG ist festzuhalten, dass die Beklagte der Klägerin mit

- 37 - Schreiben vom 27. September 2022 per 31. Dezember 2022 kündigte. Die Klägerin erhob gegen die Kündigung mit Schreiben vom 7. Oktober 2022 Einsprache im Sinne von Art. 336b Abs. 1 OR und focht hernach die Kündigung im Rahmen der vorliegenden Klage vom 22. November 2022 noch innerhalb der Kündigungsfrist an (vgl. Art. 10 Abs. 3 GIG). Die formellen Voraussetzungen zur Geltendmachung des Kündigungsschutzes gemäss Art. 10 GIG sind somit erfüllt. 4.2. Umstritten ist zunächst, ob die Kündigung innerhalb der Schutzfrist von Art. 10 Abs. 2 GIG erfolgt ist. 4.3. Die Klägerin hat zunächst den allgemein bekannten ...-Brief vom 5. März 2021, der sich an die Redaktionen von B¹._____ richtete, mitunterzeichnet. In der Folge überreichte die Klägerin am 9. April 2021 I._____ (Co-Geschäftsführer der Beklagten) und K._____ (Mitarbeiterin HR) schriftlich festgehaltene Vorwürfe gegenüber ihrem Vorgesetzten C._____. Die Vorwürfe bezogen sich auf diverse Vorfälle, die sich zwischen ihr und C._____ im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit abgespielt haben sollen, und betrafen mitunter auch sexistische Kommentare seitens C._____. Damit liegt eine innerbetriebliche Beschwerde der Klägerin im Sinne von Art. 10 Abs. 1 GIG vor. 4.4. Die Beklagte gab in der Folge eine erste Untersuchung bei J1._____ Consulting, als Reaktion auf die erhobenen Vorwürfe im ...-Brief, in Auftrag. Deren Bericht lag am 13. August 2021 vor. Im Rahmen dieser Untersuchung wurden auch, zumindest teilweise, die Vorwürfe der Klägerin thematisiert. Am 15. Dezember 2021 wurden der Klägerin die Ergebnisse der Untersuchung mitgeteilt. In der Folge entschied sich die Beklagte, weitere und genauere Abklärungen zu tätigen und veranlasste die zweite Untersuchung von M._____, welche mit Bericht vom 12. Mai 2022 abgeschlossen wurde. Diese zweite Untersuchung stand in einem sachlichen Zusammenhang mit der ersten Untersuchung und diente einzig dazu, die Vorwürfe der Klägerin genauer zu untersuchen. Die Untersuchungsbeauftragten der zweiten Untersuchung prüften jeden Vorwurf der Klägerin und befragten dazu die Klägerin, C._____ sowie diverse Zeugen. Die Untersuchung der Vorwürfe der Klägerin war entsprechend nicht bereits am 15. Dezember 2021 abgeschlossen, sondern dauerte bis zum Abschluss der zweiten Untersuchung, mithin bis zum 12. Mai 2022,

- 38 - an. Die Schutzfrist gemäss Art. 10 Abs. 2 GIG, welche einen Kündigungsschutz bis sechs Monate nach Abschluss des innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens vor- sieht, lief daher mindestens bis zum 12. November 2022. Die Kündigung vom 27. September 2022 erfolgte damit innerhalb der Schutzfrist von Art. 10 Abs. 2 GIG. 4.5. Darüber hinaus hatte die Klägerin am 12. Mai 2022 ein Schlichtungsgesuch beim Friedensrichteramt der Kreise ... + ... der Stadt Zürich eingereicht. Das Schlichtungsgesuch wurde zwar nicht der Schlichtungsstelle für Streitigkeiten aus dem Gleichstellungsgesuch gemäss Art. 200 ZPO und § 52 lit. b GOG eingereicht, jedoch verlangte die Klägerin unter anderem auch die Feststellung, dass sie im Sinne des Gleichstellungsgesetzes (GIG) diskriminiert worden sei. Unabhängig da- von, wann das innerbetriebliche Beschwerdeverfahren tatsächlich abgeschlossen wurde, löste auch die Einleitung des Schlichtungsverfahrens eine Schutzfrist ge- mäss Art. 10 Abs. 2 GIG aus. Die Kündigung vom 27. September 2022 erfolgte während des laufenden Schlichtungs- bzw. Gerichtsverfahrens. 4.6. Vor diesem Hintergrund ist der Kausalzusammenhang zwischen der erho- benen Beschwerde und der Kündigung zu vermuten. Folglich ist die Beklagte da- hingehend beweispflichtig, als sie darzutun hat, dass ein begründeter Anlass für die Kündigung und somit keine Rache Kündigung vorlag. 4.7. Die Beklagte begründet ihre Kündigung mit der aufgrund der Vorwürfe der Klägerin geschaffenen Unruhen im Team des D.____s. Die Mitarbeiter hätten sich in einem Loyalitätskonflikt befunden, das Team sei spürbar belastet gewesen. Das Risiko, dass sich die Situation negativ auf die Teamleistungen und damit den Erfolg des Produktes, auswirken würde, habe die Beklagte nicht auf sich nehmen wollen. Da die Klägerin ausserdem bereits vor Abschluss der Untersuchung klargemacht habe, dass eine weitere Zusammenarbeit mit ihrem Vorgesetzten nicht mehr in Frage käme, sei das Vertrauen in eine gute weitere Zusammenarbeit mit der Klä- gerin zudem erheblich beeinträchtigt gewesen. Insgesamt sei es damit äusserst schwierig geworden, eine reibungslose weitere Zusammenarbeit im kleinen Team sicherzustellen.

- 39 - Die von der Beklagten behaupteten Unruhen im Team wurden an keiner Stelle sub- stantiiert. Eine pauschale Erklärung, dass es zu Loyalitätskonflikten und Unruhen im Team gekommen sei, genügt hierzu nicht. Darüber hinaus wäre es Aufgabe der Arbeitgeberin gewesen, allfälligen Unruhen im Team entgegenzuwirken bzw. diese zu befrieden, insbesondere angesichts einer laufenden Untersuchung, deren Er- gebnis noch nicht vorlag. Dass die Klägerin ferner offenlegte, dass eine weitere Zusammenarbeit mit ihrem Vorgesetzten für sie nicht mehr in Frage komme, stellt eine konsequente und logische Folge auf die von ihr vorgebrachten Verfehlungen C.____s dar und vermag damit keinen legitimen Grund zur Kündigung zu begrün- den. 4.8. Nach dem Gesagten gelingt es der Beklagten nicht, substantiiert darzutun oder gar zu belegen, dass zum Zeitpunkt der Kündigung der Klägerin durch die Beklagte, am 27. September 2022, ein sachlicher Kündigungsgrund vorlag. 4.9. Es bleibt zu beurteilen, ob die Klägerin die Klage missbräuchlich erhoben hat. Die Beklagte macht hierzu geltend, dass sowohl die interne Beschwerde der Klägerin vom 9. April 2021 als auch die Einleitung des vorliegenden Verfahrens mittels Schlichtungsgesuch vom 12. Mai 2022 missbräuchlich und nicht in guten Treuen erfolgt sei, weshalb sich die Klägerin nicht auf den Kündigungsschutz ge- mäss Art. 10 GIG berufen könne. Die Klägerin habe als einziges Ziel gehabt, dass C.____ gekündigt werde, da sie seinen Posten habe übernehmen wollen. 4.10. Es ist - wie dies auch schon im Beschluss vom 19. Mai 2023 betr. provisori- sche Wiedereinstellung festgehalten wurde - richtig, dass die Behauptung der Be- klagten, die Klägerin habe einst Interesse an der Stelle ihres Vorgesetzten bekun- det, belegt ist. Zutreffend ist auch, dass sich die

Vorwürfe der Klägerin gegenüber C._____ grösstenteils auf Vorfälle beziehen, die im Zeitpunkt der Beschwerde bereits mehrere Jahre zurücklagen. Allerdings kann allein daraus noch nicht geschlossen werden, dass die gesamte vorliegende Klage aus rechtsmissbräuchlichen Motiven erhoben wurde. Festzuhalten ist zudem, dass verschiedene Vorwürfe, so das Anbringen von Hakenkreuzen auf einem Text der Klägerin, von C._____ selbst bestätigt wurden und somit erhärtet sind. Auch die Beklagte selbst gab im Rahmen einer Medienmitteilung vom tt.mm.2023 ferner an, C._____ wegen - 40 - seines Fehlverhaltens entlassen zu haben. Es ist festzuhalten, dass rechtsmissbräuchliche Motive nicht in rechtsgenügender Art und Weise dargetan oder bewiesen wurden. 5. Fazit zum Begehren auf Wiedereinstellung (Rechtsbegehren Ziffer 5a) Nach dem Gesagten ist die Kündigung der Beklagten vom 27. September 2022 in Gutheissung des Rechtsbegehrens der Klägerin gemäss Ziffer 5a aufzuheben. Da die Klägerin mit ihrem Hauptbegehren auf Aufhebung der Kündigung (Ziffer 5a) durchdringt, muss das eventualiter erhobene Begehren auf Bezahlung einer Entschädigung (Ziffer 5b) nicht behandelt werden. VII. Kosten- und Entschädigungsfolgen 1. Vorliegend sind keine Gerichtskosten zu erheben, da sich die Rechtsbegehren vorwiegend auf das Gleichstellungsgesetz stützen (Art. 114 lit. a ZPO).

E. 3.5

Ein Wissen der Beklagten um allfällige Missstände im Umgang mit der Klägerin ist damit bis zum Zeitpunkt der Beschwerde der Klägerin vom 9. April 2021 nicht erwiesen.

E. 3.6

Aber auch nach der Beschwerde der Klägerin vom 9. April 2021 ist keine Pflichtverletzung der Beklagten ersichtlich: Zunächst wollte die Klägerin offenbar selbst nicht, dass C._____ über die Vorwürfe informiert wird, weshalb die Beklagte gegenüber C._____ keine Massnahmen ergreifen konnte, hätten solche doch bedingt, dass dieser mit den Vorwürfen hätte konfrontiert werden müssen. Nachdem die Beklagte C._____ am 8. September 2021 informierte, handelte sie sodann umgehend, indem sie C._____ anwies, die Klägerin nicht mehr zu kontaktieren und der Klägerin unbestrittenermassen am 29. Oktober 2021 einen neuen Vorgesetzten zuordnete. C._____ war zudem unbestrittenermassen nach der Konfrontation mit den Vorwürfen krankgeschrieben, womit ein Zusammentreffen der Klägerin mit C._____ ausgeschlossen war. Des Weiteren ergriff die Beklagte aufgrund der erhobenen Vorwürfe dahingehend Massnahmen, als dass sie unbestrittenermassen zwei Untersuchungen durchführen liess, wobei die Klägerin, C._____ sowie etliche weitere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen befragt wurden. Die Beklagte reagierte sodann auf das Untersuchungsergebnis, indem sie sich von C._____ trennte. Was die Beklagte darüber hinaus hätte für Schutzmassnahmen ergreifen sollen, wird von der Klägerin nicht konkret dargelegt und ist entsprechend nicht substantiiert.

- 32 -

E. 3.7

Von der Klägerin moniert wird indessen, dass die Untersuchung länger als 14 Tage – wie dies gemäss internem Reglement der Beklagten vorgeschrieben wäre – gedauert hat. Auch hieraus lässt sich indessen in casu keine Pflichtverletzung der Beklagten ableiten. Dies angesichts des Umstandes, dass die Beschwerde eine Vielzahl von Vorwürfen enthielt, welche z.T. auch durchaus lange zurücklagen und die aufgrund ihrer Schwere einer

eingehenden Abklärung bedurften. Da die Ergebnisse der ersten Untersuchung nicht eindeutig waren, war die Beklagte sodann gehalten, diese in einer zweiten Untersuchung überprüfen zu lassen. Auch darin ist keine Pflichtverletzung ersichtlich; für eine seriöse Abhandlung aller im Raum stehender Vorwürfe war dieser Schritt angebracht und ist als adäquat zu beurteilen. Anhaltspunkte, dass die Durchführung der Untersuchungen von Seiten der Beklagten erschwert, behindert, verschleppt oder in die Länge gezogen worden wären, wurden weder dargetan noch sind solche ersichtlich.

E. 3.8

Nach dem Gesagten gelingt es der Klägerin in casu einerseits nicht, rechtsgenügend darzutun, dass allfällige Persönlichkeitsverletzungen C.____s der Beklagten direkt zuzurechnen wären. Im Weiteren gelingt es ihr nicht, rechtgenügend darzutun, dass die Beklagte keine oder nur ungenügende Schutzmassnahmen ergriffen hätte.

E. 3.9

Bei diesem Ergebnis muss die von der Beklagten erhobene Einrede der Verjährung des Genugtuungsanspruchs nicht geprüft werden. 4. Fazit zum Genugtuungs- bzw. Entschädigungsbegehren (Rechtsbegehren Ziffer 4) Das Rechtsbegehren ist zufolge der vorstehenden Erwägungen abzuweisen. VI. Begehren um Wiedereinstellung (Rechtsbegehren Ziffer 5a) 1. Vorbemerkung Vorab ist zu bemerken, dass die Klägerin bereits als vorsorgliche Massnahme die provisorische Wiedereinstellung verlangte. Mit Beschluss vom 19. Mai 2023 wurde

- 33 - das Begehren um provisorische Wiedereinstellung der Klägerin abgewiesen. Zusammengefasst konnte keine eindeutige Hauptsachenprognose gestellt werden, weshalb eine Interessenabwägung vorgenommen wurde, die zu Ungunsten der Klägerin ausfiel (Erw. 5.1 ff.). Die entsprechenden rechtlichen und tatsächlichen Ausführungen zum Kündigungsschutz sind im vorliegenden Entscheid erneut wiederzugeben, soweit sie nach wie vor zutreffend sind. 2. Parteistandpunkte

E. 8

März 2022 war die Klägerin arbeitsunfähig. Die Untersuchung M.____ wurde mit Bericht vom 12. Mai 2022 abgeschlossen. 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 tt.mm.2022, verkündete die Beklagte die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit C.____. Nach Ablauf einer von den Parteien vereinbarten Bedenkfrist wurde die Klagebewilligung, datierend vom 23. August 2022, ausgestellt. Mit Schreiben vom 27. September 2022 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin auf den 31. Dezember 2022. II. Prozessgeschichte Mit Eingabe vom 22. November 2022 (Datum Poststempel) reichte die Klägerin in- nert der dreimonatigen Frist gemäss Art. 209 Abs. 3 ZPO die vorliegende Klage beim hiesigen Gericht ein. Im Rahmen dieser Klage stellte sie ein Begehren um Anordnung vorsorglicher Massnahmen und diverse prozessuale Anträge. Mit Beschluss vom 9. Dezember 2022 wurde der Klägerin Frist zur Bezifferung des Streitwerts und der Beklagten Frist zur Einreichung der Klageantwort und von Stellungnahmen zu den prozessualen Anträgen der Klägerin sowie zum Gesuch um Erlass vorsorglicher Massnahmen angesetzt. Mit Eingabe vom 16. Dezember 2022 äusserte sich die Klägerin zum Streitwert. Am 13. Februar 2023 reichte die Beklagte die Klageantwort, eine

Stellungnahme betreffend die prozessualen Anträge der Klägerin und eine Stellungnahme zum Gesuch um vorsorgliche Massnahmen ein. In der Folge wurde aufgrund des übereinstimmenden Wunsches der Parteien zu einer Instruktions-/Vergleichsverhandlung auf den 11. Mai 2023 vorgeladen. Mit

- 7 - Schreiben vom 28. April 2023 ersuchte die Klägerin um Ladungsabnahme und Weiterführung des Verfahrens. Mit Präsidialverfügung vom 5. Mai 2023 wurde den Parteien die Ladung für die Instruktions-/Vergleichsverhandlung abgenommen und ein zweiter Schriftenwechsel angeordnet. Mit Beschluss vom 19. Mai 2023 wurde das Begehren der Klägerin um provisorische Wiedereinstellung abgewiesen. Mit Beschluss vom 12. Juni 2023 wurde der Beklagten Frist angesetzt, um den Schlussbericht J1._____ zu edieren und zugleich wurden Schutzmassnahmen betreffend diesen Bericht angeordnet. Sodann wurde der Klägerin die Frist zur Erstattung der Replik bis zum Eingang der einzureichenden Unterlagen abgenommen. Mit Eingabe vom 16. Juni 2023 kam die Beklagte der Editionsaufrorderung nach und reichte den Schlussbericht J1._____ ein. Mit Vorladung vom 6. Juni 2023 waren die Parteien in der Zwischenzeit erneut zu einer Instruktions-/Vergleichsverhandlung auf den 20. Juni 2023 vorgeladen worden. Mit Schreiben vom 19. Juni 2023 (vorab per E-Mail) ersuchte die Klägerin abermals um Ladungsabnahme. Mit Präsidialverfügung vom 19. Juni 2023 wurde den Parteien die Ladung abgenommen, der Klägerin den Schlussbericht J1._____ unter Anordnung entsprechender Schutzmassnahmen zugestellt und unter erneuter Fristansetzung zur Replik wiederum ein zweiter Schriftwechsel angeordnet. In der Folge erstatteten die Parteien Replik bzw. Duplik jeweils fristgerecht. Mit Präsidialverfügung vom 4. Dezember 2023 wurde die Duplik der Klägerin zugestellt und den Parteien Frist angesetzt, um dem Gericht bekannt zu geben, ob sie auf die Durchführung der mündlichen Hauptverhandlung verzichten. Mit Eingabe vom 18. Dezember 2023 reichte die Klägerin eine Stellungnahme zu Dupliknoten bzw. eine Noveneingabe ein. Mit Eingabe vom 25. Januar 2024 reichte die Beklagte eine Stellungnahme zu dieser Eingabe ein. Da die Klägerin nicht auf die Durchführung der Hauptverhandlung verzichtet hatte, wurden die Parteien am 23. Februar 2024 zur Hauptverhandlung auf den 3. Juni 2024 vorgeladen. Anlässlich der Hauptverhandlung vom 3. Juni 2024 erstatteten die Parteien ihre mündlichen Parteivorträge gemäss Art. 228 ZPO und übten ihr Replikrecht aus. Das Verfahren erweist sich als spruchreif (Art. 236 Abs. 1 ZPO).

- 8 - III. Prozessuales 1. Örtliche und sachliche Zuständigkeit

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.