

ZH_OBERGERICHT LA240029 vom 29. Juli 2025

ZH Obergericht, 2025-07-29, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_obergericht_LA240029

FR: ZH_OBERGERICHT LA240029 du 29 juillet 2025

IT: ZH_OBERGERICHT LA240029 del 29 luglio 2025

Erwägungen

E. 1

Die Klägerin und Berufungsbeklagte (nachfolgend Klägerin) ist Journalistin und Buchautorin. Die Beklagte und Berufungsklägerin (nachfolgend Beklagte) ist eine juristische Person mit Sitz in Zürich und Teil des börsenkotierten Medienunternehmens A.____ Group. Sie gibt den C.____ und zahlreiche weitere Bezahlmedien heraus, unter anderem "D.____".

E. 2

Die Klägerin war seit dem 1. Februar 2002 als Redaktorin bei der Beklagten für "D.____" des C.____s 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.

E. 3

Von Beginn des Arbeitsverhältnisses an arbeitete die Klägerin mit E.____ zusammen, der ein Jahr vor der Klägerin als Redaktor eingestellt worden war. Im Jahr 2007 wurde E.____ zum Chefredaktor befördert und war somit ab diesem Zeitpunkt der Vorgesetzte der Klägerin.

- 4 -

E. 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 A1.____-Redaktionen scharf kritisiert hatten, überreichte die Klägerin am 9. April 2021 F.____ (Co-Geschäftsführer der Beklagten) und G.____ (Mitarbeiterin HR) schriftlich festgehaltene Vorwürfe gegenüber ihrem Vorgesetzten E.____, die sich auf diverse Vorfälle zwischen ihr und E.____ im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit bezogen und mitunter auch sexistische Kommentare seitens E.____ betrafen (Urk. 5/13).

E. 5

Am 12. Mai 2022 reichte die Klägerin ein Schlichtungsgesuch beim Friedensrichteramt der Stadt Zürich, Kreise ... und ..., betreffend Persönlichkeitsverletzung, Verletzung des GlG 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 E.____ verkündet (Urk. 5/47). Die Klagebewilligung datiert vom 23. August 2022 (Urk. 3).

E. 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

E. 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 einen Teil der klägerischen Rechtsbegehren (Feststellungsbegehren Ziffer 1-3) nicht ein, hiess die Klage insofern gut, als sie die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung vom 27. September 2022 aufhob (Dispositiv-Ziff. 1 des Urteils) und wies die Klage im Übrigen ab (Urk. 101 S. 26 f.).

- 5 -

E. 8

Gegen den Entscheid erhoben beide Parteien rechtzeitig Berufung. Die Berufung der Beklagten wurde unter der rubrizierten Geschäfts-Nr. LA240029-O angelegt, jene der Klägerin unter der Geschäfts-Nr. LA240031-O. Mit ihrer Berufung beantragt die Beklagte die Aufhebung von Dispositiv-Ziff. 1 des angefochtenen Urteils und die Abweisung des Gesuchs der Klägerin um Wiedereinstellung, eventualiter die Rückweisung der Sache zur Neuurteilung an die Vorinstanz (vgl. Urk. 100 S. 3).

E. 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.).

E. 10

Die innert Frist (Urk. 111) erstattete Berufungsantwort datiert vom 8. Mai 2025 (Urk. 112). Sie wurde der Beklagten mit Verfügung vom 12. Mai 2025 mit Fristansetzung zur Ausübung ihres Replikrechts zugestellt (Urk. 115). Die Beklagte liess sich mit Eingabe vom 5. Juni 2025 rechtzeitig vernehmen (Urk. 117). Die Stellungnahme ging der Klägerin am 10. Juni 2025 zu (Urk. 118). Weitere Eingaben sind nicht erfolgt.

E. 11

Mit der Berufung können unrichtige Rechtsanwendung und unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Die Berufung ist zu begründen. Sie 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 Be-

- 6 - rufungsverfahren 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 Voraussetzungen notwendigenfalls zu beweisen. 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 (vgl. BGE 143 III 42 E. 4.1; BGer 5A_86/2016 vom 5. September 2016 E. 2.1). In diesem Rahmen ist nachstehend auf die Rügen der Beklagten und die Parteivorbringen einzugehen. II. Schutzfrist nach Art. 10 GIG 1. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber ist nach Art. 10 Abs. 1 GIG 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 oder den Arbeitnehmer folgt. Der Kündigungsschutz nach Art. 10 GIG ist zeitlich beschränkt: Er beginnt mit einer innerbetrieblichen Beschwerde und endet sechs Monate nach Abschluss des Schlichtungs- oder Gerichtsverfahrens beziehungsweise sechs Monate, nachdem der Arbeitgeber zur geltend gemachten Diskriminierung abschliessend Stellung genommen hat. Das kann ausdrücklich oder durch schlüssiges Verhalten (konkludent) geschehen; ausdrücklich durch schriftliche oder mündliche Beantwortung der Beschwerde in Form eines gutheissenden oder ablehnenden Bescheids, konkludent zum Beispiel durch stillschweigende Anpassung der Arbeitsbedingungen. Die Arbeitgeberin trifft eine Obliegenheit, der Arbeitnehmerin die Beendigung des Verfahrens mitzuteilen. Tut sie dies nicht, so geht dies zu ihren Lasten. Die Kündigung muss vor Ende der Kündigungsfrist beim Gericht angefochten werden (Abs. 3 Satz 1 GIG). Wenn nach dieser Zeit missbräuchlich gekündigt wird, sind die Artikel 336 ff. des Obligationenrechts anwendbar. In diesem Fall kann die missbräuchliche Kündigung nur zu einer Entschädigung führen (BBl 1993 I 1307, 1309; vgl. zum Ganzen: SHK GIG-Wetz-

- 7 - stein/Wolfensberger, Art. 10 N 49 ff.; Lempen/Salem, Le droit à la réintégration suite à un congé de rétorsion, ARV 2020 S. 103). 2. Die Vorinstanz war der Auffassung, die Kündigung vom 27. September 2022 sei innerhalb der Schutzfrist von Art. 10 Abs. 2 GIG erfolgt. Sie erwog, nach der innerbetrieblichen Beschwerde der Klägerin im Sinne von Art. 10 Abs. 1 GIG habe die Beklagte als Reaktion auf die erhobenen Vorwürfe im sogenannten Frauenbrief eine erste Untersuchung bei I._____ Consulting in Auftrag gegeben. Der Bericht von J._____ sei am 13. August 2021 vorgelegen. Im Rahmen dieser Untersuchung seien auch, zumindest teilweise, die Vorwürfe der Klägerin thematisiert worden. Am 15. Dezember 2021 seien der Klägerin die Ergebnisse der Untersuchung mitgeteilt worden. In der Folge habe sich die Beklagte entschieden, weitere und genauere Abklärungen zu tätigen und sie habe die zweite Untersuchung bei K._____ Rechtsanwälte AG (nachfolgend Untersuchung K._____) veranlasst, welche mit Bericht vom 12. Mai 2022 abgeschlossen worden sei. Diese zweite Untersuchung sei in einem sachlichen Zusammenhang mit der ersten Untersuchung gestanden und habe einzig dazu gedient, die Vorwürfe der Klägerin genauer zu untersuchen. Die Untersuchung der Vorwürfe der Klägerin sei nicht bereits am 15. Dezember 2021 abgeschlossen gewesen, sondern habe bis zum Abschluss der zweiten Untersuchung, mithin bis zum 12. Mai 2022, angedauert. Die Schutzfrist gemäss

Art. 10 Abs. 2 GIG, welche einen Kündigungsschutz bis sechs Monate nach Abschluss des innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens vorsehe, sei daher mindestens bis zum 12. November 2022 gelaufen. Die Kündigung vom 27. September 2022 sei damit innerhalb der Schutzfrist von Art. 10 Abs. 2 GIG erfolgt. Darüber hinaus habe die Klägerin am 12. Mai 2022 ein Schlichtungsgesuch beim Friedensrichteramt der Kreise ... + ... der Stadt Zürich eingereicht (Urk. 5/46). Das Schlichtungsgesuch sei zwar nicht der Schlichtungsstelle für Streitigkeiten aus dem Gleichstellungsgesuch gemäss Art. 200 ZPO und § 52 lit. b GOG eingereicht worden, jedoch habe die Klägerin unter anderem auch die Feststellung verlangt, dass sie im Sinne des Gleichstellungsgesetzes (GIG) diskriminiert worden sei. Unabhängig davon, wann das innerbetriebliche Beschwerdeverfahren tatsächlich abgeschlossen worden sei, habe auch die Einleitung des Schlichtungsverfahrens eine Schutzfrist gemäss Art. 10 Abs. 2 GIG ausgelöst. Die Kündi-

- 8 - gung vom 27. September 2022 sei während des laufenden Schlichtungs- bzw. Gerichtsverfahrens erfolgt. Vor diesem Hintergrund sei der Kausalzusammenhang zwischen der erhobenen Beschwerde und der Kündigung zu vermuten. Folglich sei die Beklagte insofern beweispflichtig, als sie darzutun habe, dass ein begründeter Anlass für die Kündigung und somit keine Rachekündigung vorgelegen habe (Urk. 101 E. VI.4.2.-4.6.). 3. Die Beklagte hält mit der Berufung daran fest, dass die Kündigung ausserhalb der Schutzfrist erfolgt sei. Sie rügt, die Vorinstanz habe übersehen, dass die Untersuchung I._____, für welche der Schlussbericht am 13. August 2021 vorgelegen habe, nicht die Vorwürfe der Klägerin betroffen und das Abschlussgespräch betreffend die interne Untersuchung mit der Klägerin am 15. Dezember 2021 stattgefunden habe, womit diese (die interne Untersuchung der Vorwürfe der Klägerin) beendet gewesen sei. Entsprechend habe die Schutzfrist ab diesem Zeitpunkt zu laufen begonnen und nicht erst ab dem Abschluss der zweiten, externen Untersuchung vom 12. Mai 2022. Die Vorinstanz habe den Sachverhalt falsch festgestellt, indem sie festgehalten habe, dass am 15. Dezember 2021 die Untersuchung I._____ abgeschlossen gewesen sei. Die Kündigung der Klägerin im September 2022 sei mehr als sechs Monate nach Abschluss der internen Untersuchung am 15. Dezember 2021 erfolgt. Die Vorinstanz habe die Untersuchung I._____ mit der eigenen, internen Untersuchung der Beklagten verwechselt und damit den Sachverhalt falsch festgestellt. Der Auftrag an Frau J._____ sei im Nachgang zum sogenannten Frauenbrief vom März 2021 ergangen. Der Schlussbericht von I._____ Consulting habe am 13. August 2021 vorgelegen. Er habe keine spezifischen Angaben zur Klägerin oder ihren Vorwürfen enthalten, sondern habe Meinungen und Erfahrungen der Meldenden, einschliesslich der Klägerin, zusammengefasst und habe Empfehlungen abgegeben. Die Ergebnisse des Berichts I._____ seien der Klägerin nicht am 15. Dezember 2021 mitgeteilt worden, sondern am 6. August 2021. Diese Unterscheidung sei von grosser Tragweite, was den Schutz von Art. 10 GIG betreffe. Die Untersuchung I._____ sei wie bereits dargelegt keine Untersuchung der Vorwürfe der Klägerin gewesen. Die darauffolgende, umfassendere Untersuchung K._____ sei freiwillig auf Anregung der Beklagten und gegen den Willen der Klägerin erfolgt. Entsprechend habe die Klä-

- 9 - gerin ab Februar 2022 die Mitwirkung an derselben verweigert. Es sei rechtsmissbräuchlich, wenn die Klägerin die Untersuchung K._____ abgelehnt habe, aber daraus im vorliegenden Verfahren für sich den Schutz von Art. 10 GIG ableiten wolle. Und selbst wenn die Klägerin diese zweite, externe Untersuchung nicht abgelehnt hätte, würde – so die Beklagte weiter – sie keine zweite Schutzfrist auslösen. Sie – die Beklagte – würde

damit schlechter gestellt als diejenige Arbeitgebende, die es bei der "abschliessenden Feststellung" vom 15. Dezember 2021 belassen hätte. Ebenso wenig werde eine Schutzfrist ausgelöst durch das erst im Mai 2022 eingeleitete Schlichtungsverfahren, das exakt dieselben Vorwürfe zum Thema gehabt habe wie die Beschwerde im April 2021. Die gegenteilige Auffassung der Vorinstanz verletze Art. 10 Abs. 2 GIG. Würde durch das laufend erneute Geltendmachen gleicher Vorwürfe immer wieder eine neue Schutzfrist eröffnet, hätten es Arbeitnehmende in der Hand, die Schutzfrist beliebig zu verlängern (Urk. 100 Rz. 79 ff.). 4. Wo die Beklagte vor Vorinstanz vorgetragen habe, am 15. Dezember 2021 mit der Klägerin ein Abschlussgespräch geführt und zu den Vorwürfen der Klägerin abschliessend Stellung genommen zu haben, geht aus der Berufung nicht hervor (vgl. Urk. 100 Rz. 86). Der Beklagten ist es daher bereits aus prozessualen Gründen verwehrt, sich auf diese neue Tatsachenbehauptung zu berufen. Doch auch soweit es bei ihrer "abschliessenden" Stellungnahme um eine (rechtliche) Schlussfolgerung aus den eingereichten E-Mail-Nachrichten von G._____ vom 1. November 2021 (Urk. 20/7) und vom 15. Dezember 2021 (Urk. 20/8) geht (vgl. Urk. 117 Rz. 6), kann der Beklagten in diesem Argument nicht gefolgt werden, wie nachstehend gezeigt wird. 5. Im E-Mail-Verkehr vom 30. Oktober 2021/1. November 2021 zwischen der Klägerin, G._____ (HR der Beklagten) und L._____ wird die schwierige Situation zwischen der Klägerin und E._____ beschrieben, und es werden "nächste Schritte" definiert (Urk. 20/7). In der E-Mail vom 15. Dezember 2021 von G._____ an F._____ (mit cc an L._____) mit einer Gesprächsnotiz über das Gespräch zwischen der Klägerin, L._____ und G._____ vom selben Tag wird erwähnt, sie hätten soeben das Gespräch mit der Klägerin geführt. Sie hätten ihr erklärt, dass sie

- 10 - seit dem letzten Gespräch, wie mit ihr abgesprochen, mit verschiedenen Zeugen und Zeuginnen gesprochen hätten. Nach Abschluss der Gespräche sei nun in den letzten Tagen entschieden worden, dass eine Drittinstantz den Fall gegenprüfen werde. Dies unter anderem aus dem Grund, um mögliche Befangenheiten, die sich bei einer internen Aufklärung ergeben können, ausschliessen zu können (Urk. 20/8). In der E-Mail ist nicht von einem Abschlussgespräch die Rede, sondern davon, dass der Klägerin kommuniziert worden sei, man werde nach dem Abschluss der eigenen Abklärungen noch eine Untersuchung extern in Auftrag geben, um "den Fall noch gegenprüfen" lassen (vgl. Urk. 117 Rz. 10). Die Beklagte kann gestützt darauf nicht von einer abschliessenden Stellungnahme ihrerseits ausgehen, denn sie musste bzw. wollte ja die Ergebnisse der Untersuchung K._____ in eine Entscheidung miteinbeziehen und tat dies dann auch. Das Gespräch mit der Klägerin vom 15. Dezember 2021 mit der Aussicht auf die (Gegen-)Prüfung ihrer Vorwürfe löste nicht das Ende der Schutzfrist nach Art. 10 GIG aus. 6. Die Unterscheidung der Beklagten zwischen ihrer internen, eigenen Untersuchung der Vorwürfe der Klägerin und der extern in Auftrag gegebenen Untersuchung K._____ mag für ihre Entscheidungsprozesse relevant gewesen sein, ist aus rechtlicher Sicht und für die Schutzfrist nach Art. 10 GIG aber unbedeutend. Auch extern vergebene Untersuchungen sind "interne Untersuchungen" (vgl. Rosenthal, Praxishandbuch für interne Untersuchungen und E-Discovery, S. 13: "Als „interne Untersuchung“ wird – im Gegensatz zu einer behördlichen Untersuchung – eine systematische, vertiefte Ermittlung und Beurteilung eines Fehlverhaltens bezeichnet, die durch das betroffene Unternehmen selbst durchgeführt wird. Mit der Untersuchung werden in der Regel interne Mitarbeiter beauftragt, in heikleren oder grösseren Fällen, oder wenn das Management selbst beteiligt sein kann, werden jedoch Externe betraut, die nicht in die Vorfälle involviert waren oder sind, wie auf interne Untersuchungen spezialisierte

Rechtsanwälte."). 7. Der von der Beklagten angeführten Gesprächsnotiz über das Gespräch zwischen der Klägerin, L._____ und G._____ vom 15. Dezember 2021 ist (wie die Beklagte hervorhebt; Urk. 100 Rz. 72) weiter zu entnehmen, dass die Klägerin auf die Mitteilung die Beklagten, sie habe nach Abschluss der Gespräche entschie-

- 11 - den, dass eine Drittinstantz den Fall noch gegenprüfen werde, sehr aufgebracht reagiert und sich darauf berufen, dass man ihr einen Fallabschluss bis Ende Jahr in Aussicht gestellt habe. Sie habe zum Ausdruck gebracht, dass sie das Vorgehen so interpretiere, dass man ihr nicht glaube. Sie verstehe, dass es eine rechtliche Seite gebe, die die Verhältnismässigkeit der Sanktionen definiere (Urk. 20/8). In dieser Gesprächsnotiz kommt eine Ambivalenz der Klägerin hinsichtlich der weiteren, internen Untersuchung zum Ausdruck – nämlich einerseits Unmut über die Verlängerung der Untersuchung und andererseits Verständnis betreffend die rechtliche Seite. Die Klägerin liess durch ihren früheren Rechtsanwalt Y2._____ am 20. Dezember 2021 sodann mitteilen, dass die Untersuchung K._____ begrüsst werde (Urk. 27/1 Rz. 163, 165) und sie hielt im Rahmen ihrer beiden Befragungen seitens Rechtsanwalt M._____ und Rechtsanwältin N._____ am 9. und

E. 16

Im Resultat und in Einklang mit der Vorinstanz vermögen die von der Beklagten angeführten Umstände und Indizien keinen begründeten Anlass für die Kündigung vom 27. September 2022 und keinen offenbaren Rechtsmissbrauch hin-

- 28 - sichtlich der Diskriminierungsbeschwerde und Klage aufzuzeigen, weder für sich allein noch in ihrer Gesamtheit. Die Beklagte sprach die Kündigung gegenüber der Klägerin aus, obschon ihr – im Gegensatz zu E._____ – in beruflicher Hinsicht nichts vorzuwerfen war. Die Kündigung der Klägerin vom 27. September 2022 betraf nicht ihre Arbeits-, Sorgfalts- und Treuepflicht und wies somit keinen direkten Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis auf. Der Schluss, die Beklagte habe die streitige Kündigung primär und unmittelbar wegen der aus ihrer Sicht (nach der Untersuchung K._____) unbegründet erscheinenden Diskriminierungsbeschwerde ausgesprochen bzw. weil die Klägerin "nach angeblich über 20 Jahren" schwere Vorwürfe gegen E._____ erhoben hatte (vgl. Urk. 117 Rz. 27), wird damit unausweichlich. Es liegt eine Rachekündigung im Sinne von Art. 10 Abs. 1 GlG vor. IV. U._____ -Artikel 1. Am tt.mm.2023 erschien im deutschen Nachrichtenmagazin "U._____" ein Gastbeitrag der Klägerin mit dem Titel "... " über die seitens der Klägerin gegenüber E._____ erhobenen Diskriminierungs-, Belästigungs- und Mobbingvorwürfe und über Versäumnisse bzw. Fürsorgepflichtverletzungen der Beklagten gegenüber der Klägerin vor und im Rahmen der internen Untersuchung der Vorwürfe (Urk. 20/15). 2. Die Beklagte führte vor Vorinstanz den U._____ -Artikel der Klägerin in seiner Gesamtheit und einzelne Ausführungen darin für eine rechtsmissbräuchliche Absicht der Klägerin und gegen ihren Anspruch auf Wiedereinstellung ins Feld. Unter dem Titel "keine Weiterbeschäftigung nach U._____ -Artikel" machte die Beklagte im Kern geltend, der Umstand, dass die Beklagte E._____ nicht öffentlich diffamiert habe, gebe der Klägerin nicht das Recht auf öffentliche Blossstellung von E._____, ihrer ehemaligen Kollegen und ihrer ehemaligen Arbeitgeberin als Dulderin oder gar Ermöglicherin eines mit Harvey Weinsteins sexuellen Straftaten vergleichenden Arbeitsumfelds. Der U._____ -Artikel sei zwar für die im September 2022 ausgesprochene Kündigung irrelevant, nicht aber, wenn es um den Nachweis der Absicht der Klägerin gehe, welche sie mit ihrer Meldung nach dem

- 29 - sogenannten Frauenbrief verfolgt habe: Sie habe den Weg über ein grösseres Sprachrohr gewählt, um genügend Druck aufzubauen, um ihr Ziel zu erreichen (Urk. 67 Rz. 298 ff.). Mit der Berufung rügt die Beklagte, die Vorinstanz habe mit keinem Wort das Verhalten der Klägerin nach der Kündigung durch die öffentliche Diffamierung der Beklagten im U.____-Artikel berücksichtigt und zu Unrecht keine Interessenabwägung vorgenommen. Dass die Klägerin die Vorwürfe während des laufenden Gerichtsverfahrens im U.____ wiederholt und ergänzt habe, zeige, dass sie die Beklagte hinsichtlich des Verfahrens unter Druck setzen wollen. Zum einen belege das Vorgehen der Klägerin mit ihrem U.____-Artikel, dass sie gar keine Wiedereinstellung mehr gewollt habe. Zum anderen habe die Klägerin damit das Vertrauen in eine weitere, undenkbar gewordene Zusammenarbeit verunmöglicht, was ein begründeter Anlass für eine Kündigung sei. Die Berücksichtigung des Verhaltens der Klägerin nach der Entlassung sei auch deshalb zwingend, weil bei Gutheissung einer Wiedereinstellung eine Aufhebung der Kündigung ex tunc erfolge. Eine rückwirkende oder bedingt für den Fall der Wiedereinstellung ausgesprochene Kündigung sei jedoch nicht möglich. Da die Klägerin provisorisch nicht wieder eingestellt worden sei, habe die Beklagte auch keine Kündigung in dieser Zeit aussprechen können, obwohl sie immer geltend gemacht habe, dass der U.____-Artikel ein Grund für eine Kündigung der Klägerin sei, sollte sie wiedereingestellt werden (vgl. Urk. 100 Rz. 7, 96 ff., 106 f., 109 f.; Urk. 67 Rz. 160, 298 ff.; Urk. 117 Rz. 43 ff.). 3. Die Klägerin verweist in der Berufungsantwort, wie bereits vor Vorinstanz, im Wesentlichen darauf, dass für die Begründung der Kündigung deren Zeitpunkt relevant sei, und die Beklagte aus dem danach publizierten U.____-Artikel keine Kündigungsgründe ableiten könne. Eine Interessenabwägung sei im Endentscheid, anders als für die provisorische Wiedereinstellung, weder notwendig noch angezeigt. Die Klägerin bekräftigt, dass sie nach wie vor die Wiedereinstellung wünsche, sie habe der Beklagten erneut mit Schreiben vom 2. Dezember 2024 ihre Arbeitskraft angeboten (Urk. 114/1). Im Weiteren verweist sie auf die Voraussetzungen für externes Whistleblowing, die sie mit Blick auf die Umstände, wie es zum U.____-Artikel gekommen sei, als erfüllt ansieht und stellt sich auf den Standpunkt, dass die (Un-)Denkbarkeit der Weiterarbeit aus Sicht der Arbeitgeber-

- 30 - rin keine Rolle spiele, denn ansonsten wäre es der Arbeitgeberin sehr einfach möglich, den Anspruch auf Wiedereinstellung nach Belieben auszuhebeln. Selbst wenn das Verhalten der Klägerin nach der Kündigung berücksichtigt werden müsste, sei es nicht zu beanstanden. Der vorliegende Fall habe in der Öffentlichkeit für grosses Aufsehen gesorgt und das öffentliche Interesse an den Vorkommnissen sei gewichtiger als dasjenige der Beklagten an der Geheimhaltung. Die Klägerin habe wahrheitsgetreu berichtet und E.____ nicht mit Harvey Weinstein verglichen. Ebenso wenig sei das Vertrauensverhältnis zur Beklagten durch den U.____-Artikel zerstört worden (vgl. Urk. 112 Rz. 81 ff.; Urk. 62 Rz. 154 ff.). 4. Die Arbeitnehmerin hat die berechtigten Interessen der Arbeitgeberin in guten Treuen zu wahren (Art. 321a Abs. 1 in fine OR). Wie weit die arbeitsrechtliche Treuepflicht geht, hängt von der Art der Arbeitgeberin und der Stellung innerhalb von dieser ab. Sie ist bei einer leitenden Angestellten, die die Arbeitgeberin auch nach aussen vertritt, erhöht (vgl. BVGer, A-5236/2022 vom 21. August 2023, E. 6.2.). Das Recht der Arbeitnehmenden auf freie Meinungsäusserung kann durch die Treuepflicht eingeschränkt sein (vgl. BGE 130 III 699 E. 4.2; BGer 4C.91/2000 vom 23. November 2001 E. 3a.; BGer 4C.91/2000 vom 23. November 2001 E. 3a; Camastral, Grundrechte im Arbeitsverhältnis, Diss. Zürich 1995, S. 89/90; CHK OR-Emmel, Art. 336 N 4). Der öffentlichen Kritik sind erheblich en-

Grenzen gesetzt als jener in privaten Kreisen. Soweit die öffentliche Kritik der Arbeitgeberin überhaupt zulässig ist, muss sie jedenfalls sachlich und unpol- emisch, d.h. ohne Übertreibung, Ironie und Sarkasmus, formuliert werden (vgl. OGer ZH LA150002-O/U vom 27. März 2015, E. A.2.2.). Ehrverletzungen sowie grobe Verstösse gegen Anstand und Höflichkeit verstossen gegen die Treue- pflicht. Mitteilungen an die Öffentlichkeit, die den Ruf des Unternehmens gefähr- den, sind grundsätzlich auch dann zu unterlassen, wenn sie nachweislich wahr sind (vgl. BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 321a N 5). Vorbehalten bleibt ein be- rechtigtes Whistleblowing. Die Information der Öffentlichkeit über (vermeintliche) Missstände in einem Unternehmen wird als externes Whistleblowing bezeichnet. Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ist externes Whistleblowing grund- sätzlich erst zulässig, wenn der Missstand vorgängig der Arbeitgeberin gemeldet wurde, die Arbeitgeberin gegen den Missstand keine angemessenen Massnah-

- 31 - men innert angemessener Frist ergriffen hat und der Schritt an die Öffentlichkeit angesichts der Umstände gerechtfertigt ist. Erst als ultima ratio darf sich ein An- gestellter oder eine Angestellte an die Öffentlichkeit wenden. Das öffentliche Inter- esse an Aufdeckung muss grösser sein als das Interesse der Arbeitgeberin an Geheimhaltung (sog. Kaskadenprinzip; vgl. BGE 127 III 310, S. 316 E. 5a; Rieder, Der Umgang mit Whistleblowing aus arbeitsrechtlicher Sicht, in: Jusletter vom 22. Dezember 2014, S. 20 ff.; Geiser, Kündigungsschutz im Arbeitsrecht, in: Jusletter vom 10. Februar 2025, S. 21). 5. Die Klägerin übersieht bei ihrer Argumentation, dass die Beklagte den U._____-Artikel nicht als nachgeschobenen Grund für die Kündigung vom 27. September 2022, sondern als Umstand gegen einen allfälligen Anspruch der Klä- gerin auf Wiedereinstellung anführt. Das klägerische Argument hinsichtlich einer ansonsten durch die Arbeitgeberin leicht möglichen Aushebelung des Anspruchs auf Wiedereinstellung zielt an der vorliegend relevanten Frage vorbei, geht es doch hier um ein bewusstes und vom eigenen Willen der Klägerin getragenes Verhalten ihrerseits als Arbeitnehmerin, den Gang an die Öffentlichkeit mit ihren Vorwürfen. Wie gezeigt hat die Klägerin angesichts des Vorliegens der Vorausset- zungen von Art. 10 GIG grundsätzlich einen Anspruch auf Wiedereinstellung. Die Durchsetzung dieses Anspruchs im Rahmen der Kündigungsanfechtung steht freilich unter dem Vorbehalt des Rechtsmissbrauchs (vgl. vorstehende E. III.3.). 6. Im Falle der Gutheissung von Rechtsbegehren Ziff. 5a der Klägerin fiele die an- gefochtene Kündigung ex tunc, d.h. mit Wirkung von damals an, dahin, so dass sie nie Wirkungen hätte entfalten können (vgl. SHK GIG-Wetzstein/Wolfensber- ger, Art. 10 N 62). Da keine provisorische Wiedereinstellung der Klägerin während der Dauer des Verfahrens angeordnet wurde, wäre die Beklagte, gemäss den Re- geln des Annahmeverzuges nach Art. 324 OR verpflichtet, der Klägerin den Lohn für die Dauer des Anfechtungsverfahrens zu entrichten. Die Klägerin hatte mit der Klage die provisorische Wiedereinstellung beantragt und die Vorinstanz hatte über ihr Gesuch am 4. Februar 2023 noch nicht entschieden gehabt, so dass sich die Klägerin in diesem Zeitpunkt in einem Schwebezustand zwischen Kündigung und allfälliger Wiedereinstellung befand. Ihr Rechtsbegehren um Wiedereinstel-

- 32 - lung muss nach Treu und Glauben zur Anwendung der arbeitnehmerrechtlichen Treuepflicht führen. Die Klägerin bezeichnet die Beklagte denn auch als ihre aktu- elle Arbeitgeberin (vgl. Geschäfts-Nr. LA240031, Urk. 100 Rz. 39; anders die Be- klagte, vgl. Urk. 67 Rz. 299). Als Arbeitnehmerin der Beklagten hatte die Klägerin im Zeitpunkt des

U._____-Artikels eine Treuepflicht ihr gegenüber, und es ist zu fragen, ob die Klägerin diese damit verletzte und falls ja, ob und allenfalls welche Konsequenzen dies für ihren Anspruch auf Wiedereinstellung hat. 7. Medienangestellte dürfen ihre Arbeitgeber medial nicht freier kritisieren als andere Angestellte. Eine Verletzung der arbeitsrechtlichen Treuepflicht liegt nicht bei jeder öffentlichen Kritik eines Medienunternehmens vor, aber dann, wenn diese die nötige Sachlichkeit vermissen lässt. So ist es hier. Der U._____-Artikel (Urk. 20/15) schießt über das Ziel hinaus. Er speist seine Erzählfkraft aus der Me too-Bewegung infolge der Weinstein-Verbrechen und schlägt daraus Kapital für die Situation der Klägerin. Dass die Klägerin, wie sie in der Berufungsantwort betont (Urk. 112 Rz. 91), E._____ nicht direkt mit Harvey Weinstein verglich, sondern beim Betrachten eines Films über Weinstein Parallelen zu ihrer Situation erkannte, ändert daran nichts. Der über die "Erinnerung" der Klägerin gezogene Vergleich von Aussagen der beklagischen Rechtsanwältin mit der Berichterstattung über die Opfer der Weinstein-Verbrechen und der mit dem Artikel unter dem Titel "... " nahegelegte Vergleich zwischen der Situation der Klägerin und den Opfern von Weinstein ist inadäquat und wirkt polemisch. Unsachlich sind weiter die Aussagen, die Beklagte habe die Klägerin mit der Untersuchung K._____ "in die Knie zwingen" wollen oder die Beklagte habe die Aufklärung der Vorwürfe nicht mit einem ernsthaften Aufklärungsinteresse betrieben (die Klägerin habe "gute Miene zum bösen Spiel" gemacht). Für die unbelegte Behauptung im U._____-Artikel, die Beklagte habe die Vorgänge gar nie ernsthaft prüfen und gar keine Massnahmen ergreifen wollen, bestand kein objektiver Anlass und keine Rechtfertigung. Damit warf die Klägerin der Beklagten öffentlich ein rechtswidriges, fürsorgepflichtverletzendes Verhalten vor, ohne dass dies für ihre Zwecke nötig gewesen wäre. In diesen Punkten überschreitet der U._____-Artikel die Grenzen der Sachlichkeit und des Respekts gegenüber der Beklagten, was durch die Meinungsäusserungsfreiheit der Klägerin nicht gedeckt war. Es werden polemische

- 33 - und fast schon reisserische Aussagen getätigt, deren sachliche Notwendigkeit sich nicht erschliesst. Als Arbeitgeberin in der Öffentlichkeit muss sich die Beklagte von ihrer Arbeitnehmerin, auch wenn sie nicht als leitende Angestellte in einer besonderen Vertrauensposition tätig war, nicht in dieser Art kritisieren und beschämen lassen (so zu Recht die Beklagte in Prot. I S. 31; vgl. auch Urk. 117 Rz. 50). Mit der öffentlichen, teilweise unsachlichen Kritik an der Beklagten versties die Klägerin gegen ihre Loyalitäts- und Treuepflicht als Arbeitnehmerin. 8. Für die Frage, ob der Klägerin wegen dem U._____-Artikel die Wiedereinstellung zu versagen ist, ist grundsätzlich eine Interessenabwägung vorzunehmen. Nur: Die Beklagte beanstandet in der Berufung zwar eine fehlende Interessenabwägung durch die Vorinstanz (Urk. 100 Rz. 107; Urk. 117 Rz. 43), führt hingegen – abgesehen von einem Vertrauensverlust durch den U._____-Artikel – keine eigenen, gegen die Wiedereinstellung der Klägerin sprechenden Interessen an. Mit Blick auf einen Vertrauensverlust der Beklagten ist zu gewichten, dass die Klägerin bei Erscheinen des U._____-Artikels den Rechtsweg bereits beschritten hatte. Die wesentlichen Vorwürfe gegenüber E._____ und gegenüber der Beklagten als Arbeitgeberin der Klägerin waren vor dem Erscheinen des U._____-Artikels gerichtlich bereits in der Klageschrift vom 22. November 2022 erhoben worden. Das Streit- und Prozessverhältnis zwischen den Parteien bestand bereits. Soweit das Vertrauen der Beklagten deshalb bereits erschüttert war, kann dies nicht der Klägerin angelastet werden, da ihr hinsichtlich ihrer Beschwerde und Klage wie gesehen kein rechtsmissbräuchliches Verhalten vorzuwerfen ist. 9. Die Voraussetzungen für externes Whistleblowing betrachtet die Klägerin hinsichtlich der

Diskriminierungs- und Belästigungsvorwürfe gegenüber ihrem Vorgesetzten richtigerweise als erfüllt: Nach dem sogenannten Frauenbrief im März 2021 versprach die Beklagte in einem öffentlichen Artikel im C._____ vom tt.mm.2021 mit dem Titel "...", die im Brief geschilderten Missstände würden intern untersucht. Die betroffenen Mitarbeitenden wurden aufgerufen, sich aktiv zu melden (vgl. Urk. 5/25). Die Klägerin hatte ihre Beschwerde der Beklagten am 9. April 2021 gemeldet. Die Beklagte führte in jenem Zeitpunkt die Untersuchung I._____ und hatte in diesem Zusammenhang eine Hotline eingerichtet. Im Dezem-

- 34 - ber 2021 gab sie schliesslich die Untersuchung K._____ in Auftrag. Die Beklagte hatte im erwähnten Artikel im C._____ vom tt.mm.2021 einzelne Diskriminierungsvorwürfe bzw. "sexistische Erlebnisse" angedeutet, ohne explizit auf die Vorwürfe der Klägerin gegenüber ihrem Vorgesetzten E._____ Bezug zu nehmen (vgl. Urk. 5/25). Ende Juni 2022 verliess E._____ die Beklagte. In ihrer Medienmitteilung vom tt.mm.2022 unter dem Titel "R._____ wird Chefredaktor von D._____" war die Rede davon, dass E._____ nach 20 Jahren beim D._____ eine neue berufliche Herausforderung annehmen werde, ihm wurde gedankt, und er wurde für sein Gespür für Themen und Entwicklungen, seine Schaffenskraft und Kreativität gelobt, seine publizistische Leistung sei umso bemerkenswerter als er gleichzeitig strukturelle Herausforderungen zu bewältigen gehabt habe. Die Vorwürfe gegen ihn bzw. die interne Untersuchung dazu erwähnte die Beklagte wiederum nicht (vgl. Urk. 5/47). Die Beklagte kündigte der Klägerin Ende September 2022 und stellte sie von der Arbeit frei (Urk. 5/49), damit hatte die Klägerin keine Möglichkeit mehr für eine interne Aussprache. Die Klägerin hatte ihre Vorwürfe intern bereits gemeldet gehabt. Die interne Untersuchung war abgeschlossen. Tatsächlich dürfte es der Klägerin in dieser Situation um öffentlichen Zuspruch als Opfer (aus ihrer Sicht) und um ein Zugeständnis der Beklagten gegangen sein. Dem Gang der Klägerin in die Öffentlichkeit war Erfolg zudem beschieden: Die Beklagte führte vor Vorinstanz an, dass (erst) nach dem U._____ -Artikel die Vorwürfe der Klägerin intensiv von den anderen Medien aufgenommen wurden (vgl. Urk. 12 Rz. 12 ff.), was belegt ist (Urk. 20/1) und unbestritten blieb. Die Beklagte wusste sich gegenüber dem U._____ -Artikel medial zu positionieren, wie ihre Stellungnahme zeigt: In der "Stellungnahme zum "U._____ -Artikel" im C._____ gestand die Beklagte öffentlich ein, E._____ wegen seines Fehlverhaltens entlassen zu haben (Urk. 64/1). Der Artikel erschien zwar nicht als Medienmitteilung, aber eben als Stellungnahme der Beklagten mit Gelöbnis der Besserung in "Wir"- Form – "Wir arbeiten intensiv daran, unsere Redaktionskultur zu verbessern. Wir sind uns bewusst, dass wir noch mehr tun müssen, dass wir auf dem Weg, aber noch nicht am Ziel sind." und "Wir sind uns bewusst, dass es in der Vergangenheit in dieser Hinsicht Versäumnisse gegeben hat und dass die Aufklärung in diesem Fall zu lange gedauert hat.". Die Klägerin bewirkte mit dem U._____ -Artikel

- 35 - insofern augenscheinlich ein öffentliches Gelöbnis der Besserung auf Seiten der Beklagten. Das Interesse der Klägerin bzw. öffentliche Interesse an der Aufdeckung der Vorwürfe erscheint angesichts der bereits in der Öffentlichkeit thematisierten Frauen-Diskriminierung im Arbeitsumfeld der Beklagten und der einseitig zu Gunsten von E._____ ausgefallenen Danksagung grösser als ein allfälliges – von der Beklagten ohnehin nicht dargelegtes – Interesse an der Geheimhaltung der Vorwürfe. In der Situation der Klägerin Anfangs Februar 2023 war externes Whistleblowing daher zulässig. Mit Blick auf die in guten Treuen erhobenen Diskriminierungs- und Belästigungsvorwürfe und das

insoweit gerechtfertigte Whistle-blowing wiegt die in der inadäquaten Sprache des U.____-Artikels liegende Treuepflichtverletzung gegenüber der Beklagten erheblich, indes nicht schwer. 10. Unzutreffend ist die Argumentation der Beklagten, dass sie der Klägerin während des laufenden Verfahrens nicht erneut hätte kündigen können. Wenn die Kündigende aufgrund der Umstände Zweifel hat, ob die von ihr ausgesprochene Kündigung wirksam ist, wird häufig vorsorglich eine Ersatzkündigung nachgeschoben, um nicht Gefahr zu laufen, sich nach Klärung der Rechtslage, was Monate oder gar Jahre beanspruchen kann, noch in einem ungekündigten und damit nach wie vor bestehenden Arbeitsverhältnis wiederzufinden. Die Zulässigkeit solcher vorsorglicher Ersatzkündigungen ist gemäss der einschlägigen Literatur zu bejahen, denn für den Empfänger ist klar, dass das Arbeitsverhältnis spätestens aufgrund dieser Kündigung enden wird (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., Art. 335 N 3; vgl. auch BGer 4C.141/2005 vom 9. Juni 2005 Sachverhalt A.). Nach bereits erfolgter ordentlicher Kündigung ist überdies eine fristlose Kündigung selbst während der Freistellung zulässig, wenn die Fortführung des Arbeitsverhältnisses durch eine schwere Treuepflichtverletzung, welche nicht bereits Grundlage der ordentlichen Kündigung war, unzumutbar wird (vgl. BGE 123 III 86, E. 2a, S. 87; BGer 4A_658/2018 vom 15. März 2019 E. A.C., 4.1.; BGer 4A_546/2023 vom 13. Mai 2024 E. 5.6.2.; BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 337 N 4; Meier, 2. Teil: Fragen während der Kündigungsfrist / 2. Kapitel: Treuepflichten und deren Verletzung, Rechte und Pflichten während der arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist, SSA - Schriften zum schweizerischen Arbeitsrecht, 2022, S. 63). Wäre die Wiederein-

- 36 - stellung der Klägerin für die Beklagte mit dem U.____-Artikel tatsächlich unzumutbar geworden, hätte sie umgehend eine (fristlose) Kündigung ausgesprochen. Dies hat sie nicht getan. Aufgrund des U.____-Artikels mag das Vertrauen der Beklagten in die Klägerin weiter gesunken sein. Anders als die Beklagte meint, erscheint eine Wiedereinstellung in der bisherigen Position der Klägerin als Redaktorin für D.____ deshalb aber nicht von vornherein undenkbar und auch nicht als unzumutbar. Die Klägerin bot der Beklagten ihre Arbeitskraft wiederholt an, zuletzt mit Schreiben vom 2. Dezember 2024 (vgl. Urk. 1 Rz. 126; Urk. 114/1). Für die Behauptung, dass es sich dabei bloss um ein Lippenbekenntnis aus prozesstaktischen Gründen handle (Urk. 117 Rz. 45), trägt die Beklagte abgesehen vom für einen solchen Schluss unzureichenden U.____-Artikel keine Anhaltspunkte und Beweismittel vor. Dem U.____-Artikel ist sinngemäss zu entnehmen, dass sich die Klägerin eine Rückkehr wünscht (Urk. 20/15 am Ende). Es blieb unbestritten, dass der Klägerin der Stellenwechsel aufgrund ihres Alters erschwert ist (vgl. Urk. 1 Rz. 123; Urk. 12 Rz. 248). Massgeblich zu ihren Gunsten ist zudem zu berücksichtigen, dass sie rund 20 Jahre mit guten bis sehr guten Leistungen (vgl. Urk. 13/12-16) für die Beklagte tätig war. Angesichts der langjährigen, tadellosen Arbeitstätigkeit der Klägerin für die Beklagte kann die Treuepflichtverletzung der Klägerin angemessen durch mildere Massnahmen als eine Kündigung (beispielsweise mittels Verwarnung) geahndet werden. Die Interessenabwägung fällt zu Gunsten der Klägerin aus. Sie hat ihren Anspruch auf Wiedereinstellung nach Art. 10 Abs. 1 GIG nicht durch den U.____-Artikel verwirkt. 11. Es bleibt zusammenfassend dabei: Die Voraussetzungen von Art. 10 Abs. 1 GIG sind erfüllt, so dass die Kündigung der Beklagten vom 27. September 2022 aufzuheben ist. V. Ergebnis / Kosten / Entschädigung 1. Die Berufung der Beklagten ist abzuweisen, und das angefochtene Urteil ist hinsichtlich der Gutheissung des klägerischen Rechtsbegehrens Ziffer 5a und Aufhebung der von der Beklagten ausgesprochenen Kündigung vom 27.

September 2022 (Dispositiv-Ziffer 1) zu bestätigen.

- 37 - 2. Für das erst- und zweitinstanzliche Verfahren sind keine Kosten zu erheben (Art. 114 lit. a ZPO). 3. Hinsichtlich der Zusprechung einer Parteientschädigung für das erstinstanzliche Verfahren (Dispositiv-Ziffer 4) wird auf den heutigen Beschluss der erkennenden Kammer unter der Geschäfts-Nr. LA240031-O/U und dessen Erwägung Ziffer VI.3. verwiesen. 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, die dabei die Gutheissung von Rechtsbegehren Ziffer 5a mit zu berücksichtigen haben wird. 4. Der Streitwert des Rechtsbegehrens Ziff. 5a umfasst infolge der Anfechtung der im Jahr 2022 per Ende Dezember 2022 ausgesprochenen Kündigung (Urk. 5/49) von Januar 2023 bis und mit Juli 2025 31 Bruttomonatslöhne à Fr. 6'585.60, d.h. Fr. 204'153.60 (vgl. Urk. 1 Rz. 19, 121 ff.). 5. Die von der Beklagten zu leistende Parteientschädigung für das Berufungsverfahren ist in Anwendung von § 4 Abs. 1 AnwGebV und § 13 Abs. 1 und 2 AnwGebV – unter Reduktion aufgrund Bekanntheit des Themas und mangels neuer Aspekte sowie unter Berücksichtigung der Vergleichsverhandlung auf zwei Drittel, mithin Fr. 11'559.– (einschliesslich der beantragten Mehrwertsteuer von 8,1% [Fr. 866.–]) festzusetzen. Es wird erkannt: 1. Die Berufung wird abgewiesen, und das angefochtene Urteil wird hinsichtlich der Gutheissung des klägerischen Rechtsbegehrens Ziffer 5a betreffend Aufhebung der von der Beklagten ausgesprochenen Kündigung vom 27. September 2022 (Dispositiv-Ziffer 1) bestätigt. 2. Für das erst- und zweitinstanzliche Verfahren werden keine Kosten erhoben. 3. Die Regelung der Parteientschädigung für das erstinstanzliche Verfahren wird unter Verweis auf den heutigen Beschluss der erkennenden Kammer

- 38 - unter der Geschäfts-Nr. LA240031-O/U dem neuen Entscheid der Vorinstanz vorbehalten. 4. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin für das vorliegende Berufungsverfahren eine Parteientschädigung von Fr. 11'559.– zu bezahlen. 5. 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. 6. 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 ein Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG. Es handelt sich um eine arbeitsrechtliche Angelegenheit (Gleichstellungsgesetz). Der Streitwert beträgt Fr. 204'153.60. 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

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