

ZH_OBERGERICHT LA240031 vom 29. Juli 2025

ZH Obergericht, 2025-07-29, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_obergericht_LA240031

FR: ZH_OBERGERICHT LA240031 du 29 juillet 2025

IT: ZH_OBERGERICHT LA240031 del 29 luglio 2025

Erwägungen

E. 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._____".

E. 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.

E. 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-

- 22 - 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.

E. 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 Be-

weisabnahme hinsichtlich der Beweismittel der Klägerin (Parteibefragung und Zeugenbefragungen) von vornherein unterbleiben könne. Die vorliegenden Akten erlaubten es, die Streitsache zu beurteilen. Aufgrund der eingereichten eidesstattlichen 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.).

E. 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 abzuspüren, 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.

- 23 -

E. 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, SZZP 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.

E. 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 Beweisverbot 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

- 24 - 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 GlG 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).

- 25 - 2. Die Vorinstanz prüfte den Entschädigungsanspruch ausschliesslich nach Art. 328 i.V.m. Art. 49 OR und nicht nach Art. 5 Abs. 3 GlG. 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 Entscheidungsbefugnisse 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

- 26 - 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-

- 27 - 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, Fürsor- gepflichtverletzung 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 an- gesichts der behaupteten Diskriminierungen durch sexuelle
Belästigung auch ge- stützt auf Art. 5 Abs. 3 GIG beurteilen müssen. Wenn es einer
Arbeitgeberin nicht gelingt zu beweisen, dass sie die notwendigen Massnahmen getroffen
hat, um se- xuelle Belästigung zu verhindern oder zu beenden, kann sie zur Zahlung einer
Entschädigung auf der Grundlage von Art. 5 Abs. 3 GIG verurteilt werden. Was ei-
nen Genugtuungsanspruch aus dem Gleichstellungsgesetz angeht (Art. 5 Abs. 3 GIG), wird die
Arbeitgeberin, die selbst bzw. durch ihre Hilfspersonen diskrimi- niert, nicht zum
Entlastungsbeweis zugelassen. Dasselbe gilt, wenn die Belästi- gung von einer Hilfsperson
(vgl. Art. 101 OR) der arbeitgebenden Person aus- geht, 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 zwi- schen den beiden sei von Teammitgliedern und C._____ selbst als
freundschaftli- ches 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 Arbeitstätig- keit in
Abrede stellt, ist dies neu und unzulässig. Begründet wird es von ihr ohne-

- 28 - hin nicht. Kontakte zwischen der Klägerin und C._____ ausserhalb des Arbeits-
umfelds sind nicht dargetan. 8. Die Beklagte haftet nach dem Gesagten für das Verhalten
von C._____ in Aus- übung 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 Ver- halten der
Beklagten zuzurechnen und der Klägerin ist entsprechend unter den Voraussetzungen von
Art. 49 Abs. 1 OR eine Genugtuung zuzusprechen. Eben- falls für den Entscheid über die
geltend gemachte Entschädigung der Klägerin sind die geltend gemachten sexuellen
Belästigungen, Diskriminierungs- und Mob- bingvorwürfe zentral. Hinsichtlich der
Abweisung des Rechtsbegehrens Ziff. 4 der Klägerin ist das Urteil der Vorinstanz daher
ebenfalls aufzuheben und das Verfah- ren 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. BGE 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

- 29 - 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-

- 30 - 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 Schwei- gepflicht 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. _____ beauf- tragt. 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 Klä- gerin 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 Klä- gerin statt. An diesem Gespräch wurde vereinbart, dass die Klägerin bis zum Abschluss der Un- tersuchung 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 weite- res Gespräch zwischen F. _____, J. _____ und der Klägerin statt, anlässlich dessen der Klä- gerin 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 an- schliessend 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 Schlichtungs- gesuch beim Friedensrichteramt der Stadt Zürich, Kreise ... und ..., betreffend Persönlich- keitsverletzung, Verletzung des GlG und Verletzung der Fürsorgepflicht ein, woraufhin am 29. Juni 2022 eine Schlichtungsverhandlung stattfand. Einen Tag zuvor, am 28. Juni 2022,

- 31 - 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 Arbeitsverhält- nis mit der Klägerin auf den 31. Dezember 2022 (act. 1 Rz. 102; act. 12 Rz. 244, 247; act. 18 Rz. 73 ff.)."

E. 3

Von Beginn des Arbeitsverhältnisses an arbeitete die Klägerin mit C. _____ zu- sammen, der ein Jahr vor der Klägerin als Redaktor eingestellt worden war. Im Jahr 2007 wurde C. _____ zum Chefredaktor befördert und war ab diesem Zeit- punkt Vorgesetzter der Klägerin.

E. 4

Nachdem im März 2021 eine Gruppe von Frauen, darunter die Klägerin, in ei- nem sogenannten "Frauenbrief" an die Geschäftsleitung und die Chefredaktionen der Beklagten die Situation der Frauen auf den B. _____-Redaktionen scharf kriti- siert hatten, überreichte die Klägerin am 9. April 2021 I. _____ (Co-Geschäftsfüh-

- 7 - rer der Beklagten) und J. _____ (Mitarbeiterin HR) schriftlich festgehaltene Vor- würfe gegenüber ihrem Vorgesetzten C. _____, die sich auf diverse Vorfälle zwi- schen ihr und

C._____ im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit bezogen und mitunter auch sexistische Kommentare seitens C._____ betrafen (Urk. 5/13).

E. 5

Am 12. Mai 2022 reichte die Klägerin ein Schlichtungsgesuch beim Friedensrichteramt der Stadt Zürich, Kreise ... + ..., 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 C._____ verkündet (Urk. 5/47). Die Klagebewilligung datiert vom 23. August 2022 (Urk. 3).

E. 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

- 15 - 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).

E. 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-

- 16 - 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 blossе 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

- 17 - 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:

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 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.).

E. 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).

- 8 -

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. 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-

- 18 - 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 zu 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 beklagten Unternehmung positionierte, hätte voraussehen können. Das mediale Fragezeichen wurde gleichwohl unmittelbar durch die Stellungnahme der Beklagten angeheizt bzw. in-

- 19 - 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.

E. 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

- 20 - (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 Leserkomentaren 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 vorgetragenen 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. BGE 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,

- 21 - wenn ein wesentlicher Teil der Klage nicht beurteilt wurde, oder der Sachverhalt in wesentlichen Teilen zu vervollständigen ist (Art. 318 Abs. 1 lit. c 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.

E. 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).

E. 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.

E. 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 Freistellung 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).

E. 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)

- 32 - 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.

E. 14

Richtigerweise hielt die Vorinstanz fest, dass die Klägerin eine Konfrontation von C._____ zunächst selber nicht gewollt habe. Die E-Mail der Klägerin vom

E. 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-

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

E. 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.

- 36 - 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.

- 37 - 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