

Entscheide des Arbeitsgerichtes Zürich 2024

Ausgewählte Entscheide des Arbeitsgerichts des Bezirks Zürich
Jahrgang 2024 (Zitiervorschlag: AGer-Z 2024 Nr. X)

Herausgegeben vom Arbeitsgericht, Bezirksgericht Zürich, Postfach, 8036 Zürich.
Redaktion: Dr. iur. Th. Oertli, Leitende Gerichtsschreiberin

AGer-Z 2024 Nr. 5

Art. 243 Abs. 1 und 2 lit. a ZPO; Art. 88 ZPO; Art. 49 und 328 OR; Art. 5 und 10 GIG. Klagenhäufung und Verfahrensart. Feststellungsbegehren. Genugtuungsansprüche im Zusammenhang mit geltend gemachten Persönlichkeitsverletzungen durch Vorgesetzte. Begehren um Wiedereinstellung.

Aufgrund der dienenden Funktion des Prozessrechts und aus Gründen der Prozessökonomie ist eine Klagenhäufung ausnahmsweise zulässig, wenn der Lebenssachverhalt der Klage und die sich daraus ergebenden Ansprüche im Wesentlichen in den Anwendungsbereich des Gleichstellungsgesetzes (GIG) fallen und nebenbei noch GIG-fremde Ansprüche geltend gemacht werden, die im ordentlichen Verfahren zu behandeln wären. Diesfalls kommt aufgrund des dem GIG zugrunde liegenden sozialpolitischen Schutzgedankens das vereinfachte Verfahren für sämtliche Ansprüche zur Anwendung [Anmerkung aus Anlass der Änderung der Gesetzeslage: Dieses Erkenntnis erging vor der per 1. Januar 2025 in Kraft getretenen ZPO-Revision und ist mit Art. 90 Abs. 2 nZPO nicht mehr aktuell.].

Auf ein Begehren, wonach die behaupteten Rechtsverletzungen festzustellen seien (Feststellungsbegehren), tritt das Gericht nur bei Darlegung eines Feststellungsinteresses ein. Hat der Vorgesetzte, dem persönlichkeitsverletzendes Verhalten vorgeworfen wird, keine Organstellung, ist hinsichtlich der Prüfung einer Pflichtverletzung der Arbeitgeberin wesentlich, ob diese von den Vorwürfen der Arbeitnehmerin wusste oder hätte wissen müssen und falls ja, in welcher Form sie darauf reagierte.

Bei einer Kündigung innerhalb der Schutzfrist von Art. 10 GIG wird der Kausalzusammenhang zwischen der erhobenen Beschwerde und der Kündigung vermutet. Gelingt es der

Arbeitgeberin nicht zu beweisen, dass es einen begründeten Anlass für die Kündigung gab, wird die Kündigung bei rechtzeitiger Anfechtung auf Begehren der Arbeitnehmerin hin aufgehoben. Die materielle Begründetheit der Beschwerde nach GIG spielt für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzes grundsätzlich keine Rolle, Rechtsmissbrauch vorbehalten.

Aus Beschluss und Urteil des **Arbeitsgerichts Zürich**, AN220047-L vom 11. November 2024 (gegen diesen Entscheid wurde von beiden Parteien Berufung erhoben; Gerichtsbesetzung: Präsident i.V. MLaw F. Herren als Vorsitzender, die Arbeitsrichterin MLaw M. Dufournet und der Arbeitsrichter M.A. J. Keller sowie die Gerichtsschreiberin MLaw S. Haug):

«[...]

Rechtsbegehren:

- " 1. Es sei festzustellen, dass die Beklagte die Persönlichkeit der Klägerin widerrechtlich verletzt, ihre Fürsorgepflicht verletzt und die Klägerin im Sinne des GIG diskriminiert hat, indem C._____, damaliger Chefredaktor von D._____, die Klägerin seit dem Jahr 2007 systematisch sexuell belästigt, diskriminiert und gemobbt hat, insbesondere durch seine Äusserungen über das Geschlecht und die Nationalität der Klägerin.
2. Eventualiter sei festzustellen, dass die Beklagte die Persönlichkeit der Klägerin widerrechtlich verletzt, ihre Fürsorgepflicht verletzt und die Klägerin im Sinne des GIG diskriminiert hat, indem C._____ die Klägerin seit dem Jahr 2007 sexuell belästigt, diskriminiert und gemobbt hat, mit
 - a. der Bezeichnung als "Pfarrersmätresse" (gegenüber der Klägerin) und der Bemerkung (gegenüber der Klägerin und Dritten), der Pfarrer des E.____s [Kirche] schwärme für die journalistischen Leistungen der Klägerin nur deshalb, weil sie mit ihm Sex gehabt hätte;
 - b. der Bezeichnung als "Ungefickte" (gegenüber einer Dritten);
 - c. der Behauptung, die Klägerin habe künstliche Befruchtung in Anspruch nehmen müssen (gegenüber der Klägerin und Dritten);
 - d. der Bemerkung, dass ihr Mann "einen kleinen Schwanz habe" (gegenüber der Klägerin und Dritten);
 - e. der Behauptung, die Klägerin habe zu Beginn ihrer Redaktionszeit häufig die Männer gewechselt (gegenüber der Klägerin und Dritten);

- f. der Bemerkung "Ich will deine Liebe nicht. Wenn ich Liebe will, geh ich zu einer Nutte" (gegenüber der Klägerin);
 - g. mehrfachen, ungefragten Berichten aus seinem Sexualleben (gegenüber der Klägerin und Dritten);
 - h. dem Anbringen von Hakenkreuzen auf journalistischen Texten der Klägerin, und der Bezeichnung von Ausdrücken, die die Klägerin gewählt hatte, als "faschistisch" oder "zu deutsch";
 - i. der Bemerkung "Ihr Deutschen hättet die doch eh alle gleich vergast" (gegenüber der Klägerin);
 - j. dem Versetzen des Arbeitsplatzes der Klägerin auf den Gang;
 - k. der Aussage, dass die Klägerin immer nur "totalen Bullshit" rede (gegenüber einem Dritten);
 - l. der Bemerkung "Du wärst die Erste, der ich kündigen würde" sowie dem Verweis, dass sie sich auf die "Kündigung gefasst machen könne", wenn sie das Thema der Lohnungleichheit zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitenden bei seinem Vorgesetzten F._____ deponiere (gegenüber der Klägerin in Jahresendgesprächen); und
 - m. der Bemerkung: "obwohl du eine Frau bist, hast du brilliert" (gegenüber der Klägerin);
3. Es sei festzustellen, dass die Beklagte die Persönlichkeit der Klägerin widerrechtlich verletzt und ihre Fürsorgepflicht verletzt hat, indem sie es unterlassen hat, seit der detaillierten Meldung der Vorfälle durch die Klägerin anfangs April 2021 angemessene Massnahmen zum Schutz der Persönlichkeit der Klägerin zu ergreifen, insbesondere die Vorfälle rasch abzuklären und die Klägerin in der Zwischenzeit vor weiteren Kontakten mit C._____ zu bewahren.
4. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin CHF 10'000 zu bezahlen.
5. a) Es sei die Kündigung vom 27. September 2022 aufzuheben.
b) Eventualiter sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin CHF 39'513.60 zzgl. Zins von 5% seit 22. November 2022 zu bezahlen.

Unter Kosten- und Entschädigungsfolge (zzgl. MwSt.) zulasten der Beklagten."

Anlässlich der Replik modifiziertes Rechtsbegehren:

- " 1. Es sei festzustellen, dass die Beklagte die Persönlichkeit der Klägerin widerrechtlich verletzt, ihre Fürsorgepflicht verletzt und die Klägerin im Sinne des GIG diskriminiert hat, indem C._____, damaliger Chefredaktor von D._____, die Klägerin seit dem Jahr 2007

(eventualiter seit Mai 2014, subeventualiter seit Januar 2015)
systematisch sexuell belästigt, diskriminiert und gemobbt hat, insbesondere durch seine Äusserungen über das Geschlecht und die Nationalität der Klägerin.

2.-5. [...]"

Erwägungen:

I. Parteien, Prozessgegenstand und Rahmensachverhalt

1. Die Parteien

1.1. Die Klägerin

Die Klägerin war seit 1. Februar 2002 als Redaktorin für "D._____" des G.____s bei der Beklagten angestellt. Zu Beginn arbeitete sie 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.

1.2. Die Beklagte

Die Beklagte ist eine juristische Person mit Sitz in Zürich. Sie ist Teil der börsenkotierten H._____, einem der grössten ...-Unternehmen der Schweiz. Sie gibt den G._____ und zahlreiche weitere Bezahl... heraus, unter anderem "D._____".

2. Prozessgegenstand

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

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

3. Unbestrittener Rahmensachverhalt

Die Klägerin arbeitete seit dem 1. Februar 2002 als Redaktorin bei der Beklagten für "D._____" des G.____s. Dort arbeitete sie mit C._____ zusammen, der ein Jahr zuvor eingetreten war. Im Jahr 2007 wurde C._____ zum Chefredaktor befördert und war somit ab diesem Zeitpunkt der Vorgesetzte der Klägerin.

Im März 2021 wandte sich eine Gruppe von Frauen aus den B'._____-Redaktionen in einem sogenannten "...-Brief" – in welchem sie die Situation der Frauen auf den B'._____-Redaktionen scharf kritisierten – an die Geschäftsleitung und die Chefredaktionen der Beklagten. Unter den Unterzeichnerinnen befand sich auch die Klägerin. Am 9. April 2021 erhob die Klägerin gegenüber der Beklagten sodann direkte Vorwürfe gegen C._____. Die Vorwürfe bezogen sich auf diverse Vorfälle, die sich zwischen ihr und C._____ im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit abgespielt haben sollen. Am 20. Mai 2021 hielt die Beklagte unter Leitung von I._____ ein virtuelles Meeting mit den Unterzeichnerinnen des ...-Briefs ab. Dabei kündigte die Beklagte die Durchführung einer Untersuchung an. Mit der Untersuchung wurde J._____ von J1._____ Consulting beauftragt. Der Schlussbericht von J1._____ Consulting (nachfolgend: Schlussbericht J1._____) lag der Beklagten am 13. August 2021 vor. Am 8. September 2021 wurde C._____ von der Beklagten mit den Vorwürfen der Klägerin konfrontiert. Nach diesem Gespräch erkrankte C._____ und war ab diesem Zeitpunkt nicht mehr arbeitsfähig. Am 29. Oktober 2021 fand ein Gespräch zwischen F._____ (Chefredaktor B'._____-Redaktion), K._____ (Mitarbeiterin HR) und der Klägerin statt. An diesem Gespräch wurde vereinbart, dass die Klägerin bis zum Abschluss der Untersuchung nicht mehr mit C._____, sondern ausschliesslich

mit dessen Stellvertreter L._____ arbeiten solle. Am 15. Dezember 2021 fand ein weiteres Gespräch zwischen F._____, K._____ und der Klägerin statt, anlässlich dessen der Klägerin mitgeteilt wurde, dass eine weitere, externe Untersuchung durchgeführt würde, um die bisherigen Abklärungen gegen zu prüfen. Mit dieser Untersuchung wurde die Kanzlei M._____ AG betraut. Am 9. und am 16. Februar 2022 wurde die Klägerin im Rahmen der Untersuchung ausführlich befragt. Ab dem 8. März 2022 war die Klägerin arbeitsunfähig. Die Untersuchung M._____ wurde mit Bericht vom 12. Mai 2022 abgeschlossen. Am 12. Mai 2022 reichte die Klägerin ein Schlichtungsgesuch beim Friedensrichteramt der Stadt Zürich, Kreise ... und ..., betreffend Persönlichkeitsverletzung, Verletzung des GIG und Verletzung der Fürsorgepflicht ein, woraufhin am 29. Juni 2022 eine Schlichtungsverhandlung stattfand. Einen Tag zuvor, am tt.mm.2022, verkündete die Beklagte die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit C._____. Nach Ablauf einer von den Parteien vereinbarten Bedenkfrist wurde die Klagebewilligung, datierend vom 23. August 2022, ausgestellt. Mit Schreiben vom 27. September 2022 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin auf den 31. Dezember 2022.

II. Prozessgeschichte

Mit Eingabe vom 22. November 2022 (Datum Poststempel) reichte die Klägerin innert der dreimonatigen Frist gemäss Art. 209 Abs. 3 ZPO die vorliegende Klage beim hiesigen Gericht ein. Im Rahmen dieser Klage stellte sie ein Begehren um Anordnung vorsorglicher Massnahmen und diverse prozessuale Anträge. Mit Beschluss vom 9. Dezember 2022 wurde der Klägerin Frist zur Bezifferung des Streitwerts und der Beklagten Frist zur Einreichung der Klageantwort und von Stellungnahmen zu den prozessualen Anträgen der Klägerin sowie zum Gesuch um Erlass vorsorglicher Massnahmen angesetzt. Mit Eingabe vom 16. Dezember 2022 äusserte sich die Klägerin zum Streitwert. Am 13. Februar 2023 reichte die Beklagte die Klageantwort, eine Stellungnahme betreffend die prozessualen Anträge der Klägerin und eine Stellungnahme zum Gesuch um vorsorgliche Massnahmen ein. In der Folge wurde aufgrund des übereinstimmenden Wunsches der Parteien zu einer Instruktions-/Vergleichsverhandlung auf den 11. Mai 2023 vorgeladen. Mit

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

Das Verfahren erweist sich als spruchreif (Art. 236 Abs. 1 ZPO).

III. Prozessuales

1. Örtliche und sachliche Zuständigkeit

1.1. Die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichtes Zürich ist unbestritten und gegeben.

1.2. Da der Streitwert der Klage Fr. 30'000.– übersteigt, fällt die vorliegende Streitigkeit in die sachliche Zuständigkeit des Kollegialgerichts des Arbeitsgerichtes (§ 25 GOG ZH e contrario, § 20 i.V.m. § 15 Abs. 1 GOG ZH).

2. Verfahrensart und Klagenhäufung

2.1. Die Klägerin macht unter Berufung auf verschiedene kantonale Entscheide und gestützt auf die Möglichkeit der Klagenhäufung gemäss Art. 90 ZPO vorliegend gleichzeitig Ansprüche aus Persönlichkeitsverletzung, Verletzung der Fürsorgepflicht und Verletzung des GIG geltend und beantragt deren Behandlung im gleichen Verfahren. Eventualiter, im Falle der Unzulässigkeit der Klagenhäufung, sei eine Klagetrennung vorzunehmen. Die Entscheidung, ob der vorliegende Prozess im ordentlichen oder im vereinfachten Verfahren durchzuführen ist, überlässt die Klägerin dem Gericht.

2.2. Gemäss Art. 243 ZPO gilt das vereinfachte Verfahren für vermögensrechtliche Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– (Abs. 1) sowie ohne Rücksicht auf den Streitwert unter anderem für Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz (GIG) (Abs. 2 lit. a). Nach der Praxis des Arbeitsgerichts Zürich können Ansprüche aus dem GIG (streitwertunabhängig) mit anderen vermögensrechtlichen Ansprüchen gehäuft werden, wenn diese insgesamt einen Streitwert von Fr. 30'000.– nicht überschreiten und somit ebenfalls in den Anwendungsbereich des vereinfachten Verfahrens fallen (vgl. dazu Entscheide des Arbeitsgerichtes Zürich 2019 Nr. 20 Erw. 3.2.1 mit zahlreichen Hinweisen). Es fragt sich, ob mit GIG-Ansprüchen auch andere Ansprüche gehäuft werden können, die in den Anwendungsbereich des ordentlichen Verfahrens fallen würden. Daran anschliessend stellt sich die weitere Frage, ob die Klage dann insgesamt im vereinfachten oder im ordentlichen Verfahren zu behandeln ist. Das Kantonsgericht Zug vertrat hierzu die

Auffassung, dass eine Klagenhäufung von Ansprüchen mit einem Streitwert von über Fr. 30'000.– mit Ansprüchen, für welche streitwertunabhängig das vereinfachte Verfahren gelte, zulässig sei, das Verfahren dann aber insgesamt im ordentlichen Verfahren zu führen sei. Eine Behandlung im vereinfachten Verfahren sei nur angezeigt, wenn die Ansprüche im Wesentlichen in den Anwendungsbereich des Gleichstellungsgesetzes fallen würden (Entscheid des KGer ZG vom 15. März 2021, GVP 2021, S. 14 ff.).

2.3. Ob die Häufung von mehreren Ansprüchen in einer Klage, für welche unterschiedliche Verfahrensarten anwendbar sind, zulässig ist, erscheint mit Blick auf Art. 90 lit. b ZPO zwar fraglich. Aufgrund der dienenden Funktion des Prozessrechts und aus Gründen der Prozessökonomie ist nach Auffassung des Spruchkörpers eine solche Klagenhäufung dann ausnahmsweise zulässig, wenn der Lebenssachverhalt der Klage und die sich daraus ergebenden Ansprüche im Wesentlichen in den Anwendungsbereich des Gleichstellungsgesetzes fallen und nebenbei noch GIG-fremde Ansprüche geltend gemacht werden. Ergeben sich aus einem Lebenssachverhalt im Wesentlichen Ansprüche gestützt auf das Gleichstellungsgesetz und in dessen Zusammenhang auch dem Gleichstellungsgesetz fremde Ansprüche, die im ordentlichen Verfahren zu behandeln wären, können diese daher gehäuft werden. Dabei stellt sich die Frage, ob die Klage diesfalls insgesamt im ordentlichen oder im vereinfachten Verfahren zu behandeln ist.

2.4. Für Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz kommt aufgrund des sozialpolitischen Schutzgedankens grundsätzlich zwingend das vereinfachte Verfahren zur Anwendung. Wenn mit einer Klage daher im Wesentlichen Ansprüche nach dem Gleichstellungsgesetz geltend gemacht werden, ist sie im vereinfachten Verfahren zu behandeln, auch wenn gewisse Ansprüche in den Anwendungsbereich des ordentlichen Verfahrens fallen würden.

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

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

2.6. In Rechtsbegehren Ziffer 1 und 2 verlangt die Klägerin gestützt auf Art. 28 ZGB, Art. 4 f. GIG und Art. 328 OR die Feststellung, dass sie sexuell belästigt, diskriminiert und gemobbt wurde, insbesondere durch Äusserungen über ihr Geschlecht und ihre Nationalität (vgl. Rechtsbegehren Ziffer 1); eventualiter unter Auflistung konkreter Vorfälle (vgl. Rechtsbegehren Ziffer 2). Die Klägerin begründet dies mittels Verweis auf "ein Bündel von Indizien", welches sie in (1) sexistische Kommentare und Beleidigungen, (2) Mobbing aufgrund der deutschen Nationalität der Klägerin und (3) weitere Beispiele für Fehlverhalten gliedert. Unter sexuelle Belästigung fallen unter anderem die Würde angreifende sexualisierte Kommentare oder Witze sowie obszönes Reden oder intime Fragen (vgl. HIRZEL/MÖSSINGER, in: Facincani/Hirzel/Sutter/Wetzstein [Hrsg.], Stämpflis Handkommentar zum Gleichstellungsgesetz, Bern 2022, Art. 4, Rz. 12 und 14 [fortan zit. als SHK GIG-AUTOR]). Unter die ebenfalls von Art. 4 GIG umfasste sexistische Diskriminierung fallen sodann die Würde beeinträchtigende sexistische Sprüche sowie anzügliche Bemerkungen oder Witze (vgl. SHK GIG-HIRZEL/MÖSSINGER, Art. 4, Rz. 32). Folgende Ausdrücke und Aussagen können – den Kontext ausser Acht gelassen – als Verhalten mit sexuellem Bezug bzw. als sexistische Sprüche oder anzügliche Bemerkungen/Witze angesehen werden:

- Pfarrersmätresse (Rechtsbegehren 2 a.)
- der Pfarrer schwärme von der Klägerin nur weil sie mit ihm Sex gehabt hätte (Rechtsbegehren 2 a.)
- die Ungefickte (Rechtsbegehren 2 b.)
- die Klägerin habe künstliche Befruchtung in Anspruch nehmen müssen (Rechtsbegehren 2 c.)
- der Mann der Klägerin habe einen kleinen Schwanz (Rechtsbegehren 2 d.)

- die Klägerin habe zu Beginn ihrer Redaktionszeit häufig die Männer gewechselt (Rechtsbegehren 2 e.)
- "Ich will deine Liebe nicht. Wenn ich Liebe will, geh ich zu einer Nutte" (Rechtsbegehren 2 f.)
- mehrfache, ungefragte Berichte von C._____ aus seinem Sexualleben (Rechtsbegehren 2 g.)
- "obwohl du eine Frau bist, hast du brilliert" (Rechtsbegehren 2 m.)
- "Du wärst die Erste, der ich kündigen würde" sowie dass sie sich auf die "Kündigung gefasst machen könne", wenn sie das Thema der Lohnungleichheit zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitenden bei seinem Vorgesetzten F._____ deponiere (Rechtsbegehren 2 l.)

Bezüglich des Anbringens von Hakenkreuzen auf journalistischen Texten der Klägerin, der Bezeichnung von klägerischen Ausdrücken als "faschistisch" oder "zu deutsch" (Rechtsbegehren Ziffer 2 h.) und der Aussage "Ihr Deutschen hättet die doch eh alle gleich vergast" (Rechtsbegehren Ziffer 2 i.) ist demgegenüber kein Bezug zum Geschlecht ersichtlich – ein solcher wird von der Klägerin sodann auch gar nicht behauptet bzw. begründet, subsumiert die Klägerin jene Vorfälle doch selbst unter "Mobbing" und äussert sich nicht dazu, inwiefern es hierbei um die Geschlechtszugehörigkeit gehen soll. Es handelt sich dabei somit auch der Klägerin zufolge nicht um eine Frage der Geschlechterdiskriminierung und somit nicht um GIG-relevante Sachverhalte.

Auch bezüglich des Versetzens des klägerischen Arbeitsplatzes auf den Gang (Rechtsbegehren Ziffer 2 j.) und der Aussage, dass die Klägerin immer nur totalen Bullshit rede (Rechtsbegehren Ziffer 2 k.), ist weder ein Bezug zum Geschlecht ersichtlich noch wird ein solcher von der Klägerin behauptet, weshalb es sich auch hier nicht um eine Frage der Geschlechterdiskriminierung und somit nicht um GIG-relevante Sachverhalte handelt.

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

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

2.8. Die Beklagte ist der Ansicht, dass die vorliegende Klage im ordentlichen Verfahren behandelt worden und der Aktenschluss mit Erstattung der Duplik eingetreten sei. Die Klägerin habe in ihrer Klageschrift selber ausführen lassen, dass sie es dem Gericht überlasse, ob es das vereinfachte oder ordentliche Verfahren einschlagen wolle bzw. Einzelrichter- oder Kollegialbesetzung vorgesehen werde. Die Parteien hätten dann als erste Verfügung vom Gericht eine Frist zur Klageantwort nach Art. 222 ZPO erhalten. Dies sei ein Beschluss des Kollegialgerichtes gewesen. Sodann sei auch bei der Vorladung zur Instruktionsverhandlung auf Art. 226 ZPO hingewiesen worden. Einen Hinweis, dass der Einzelrichter, der sonst für das vereinfachte Verfahren zuständig wäre, im Sinne von § 25 GOG eine Delegation an das Kollegialgericht gemacht hätte, finde sich nicht in den Akten.

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

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

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

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

2.12. In den Angelegenheiten gemäss Art. 243 Abs. 2 ZPO, wozu Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz gehören, stellt das Gericht den Sachverhalt von Amtes wegen fest (Art. 247 Abs. 2 lit. a ZPO). Daher können Noven auch bis zur Urteilsberatung vorgebracht werden (Art. 229 Abs. 3 ZPO). Ob dies für sämtliche Ansprüche der Klage oder nur für diejenigen Ansprüche, die sich aus dem Gleichstellungsgesetz ergeben, gilt, kann vorliegend offen gelassen werden, da nach der Duplik keine entscheiderelevanten Noven mehr vorgebracht wurden, wie nachfolgend zu zeigen sein wird.

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

3. Klageänderungen

3.1. Die Klägerin hat in ihrer Klage – im Vergleich zur Klagebewilligung und abgesehen von marginalen Formulierungsanpassungen, prozessualen Anträgen und einem vorsorglichen Massnahmebegehren – folgende zusätzliche Rechtsbegehren gestellt:

Ziffer 2 c. *Behauptung, die Klägerin habe künstliche Befruchtung in Anspruch nehmen müssen (gegenüber der Klägerin und Dritten)*

Ziffer 2 e. *Behauptung, die Klägerin habe zu Beginn ihrer Redaktionszeit häufig die Männer gewechselt (gegenüber der Klägerin und Dritten)*

Ziffer 5 a) *Es sei die Kündigung vom 27. September 2022 aufzuheben.*

Ziffer 5 b) *Eventualiter sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin CHF 39'513.60 zzgl. Zins von 5% seit 22. November 2022 zu bezahlen.*

Des Weiteren wurde Rechtsbegehren Ziffer 4 betreffend die Genugtuungs- bzw. Entschädigungsforderung von Fr. 5'000 auf Fr. 10'000 erhöht.

Sodann hat die Klägerin mit der schriftlichen Replik ihr Rechtsbegehren Ziffer 1 durch zwei Eventualanträge geringfügig ergänzt.

3.2. Gemäss Art. 202 Abs. 2 ZPO sind im Schlichtungsgesuch neben der Gegenpartei das Rechtsbegehren und der Streitgegenstand zu bezeichnen. Mit der Einreichung des Schlichtungsgesuchs wird die Klage rechtshängig. Das Rechtsbegehren der klagenden Partei bzw. der Streitgegenstand wird jedoch erst mit der Ausstellung der Klagebewilligung auf seinen Wortlaut fixiert (Art. 209 Abs. 2 lit. b ZPO; vgl. LEUENBERGER, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, Zürich 2016, 3. Auflage, Art. 227, N 24 f. [fortan zit. als SK ZPO-AUTOR]). Nach der Ausstellung der Klagebewilligung ist eine Klageänderung nur noch im Rahmen von Art. 227 ZPO zulässig. Unerheblich ist, ob die Klage nach Ausstellung der Klagebewilligung oder nach Einreichung der Klageschrift geändert wird. Die Zulässigkeit der Klageänderung als Prozessvoraussetzung ist von Amtes wegen zu prüfen. Wird die Zulässigkeit verneint, so ist auf die geänderte Klage nicht einzutreten und die ursprüngliche Klage zu beurteilen (BSK ZPO-WILLISEGGER, Art. 227, N 13 und 55). Eine Klageänderung im Sinne von Art. 227 Abs. 1 ZPO ist zulässig, sofern der geänderte bzw. neue Anspruch nach der gleichen Verfahrensart zu beurteilen ist und mit dem bisherigen Anspruch in einem sachlichen Zusammenhang steht oder die Gegenpartei ihre Zustimmung dazu abgibt.

3.3. Die Klageänderungen an sich sind unstrittig und ohne Weiteres zulässig, da sie nach der gleichen Verfahrensart (vereinfachtes Verfahren) zu beurteilen sind und mit den bisherigen Ansprüchen in einem sachlichen Zusammenhang stehen.

IV. Feststellungsbegehren (Rechtsbegehren Ziffer 1–3)

1. Bestimmtheit der Feststellungsbegehren

1.1. Rechtliches

Ein Rechtsbegehren muss so bestimmt sein, dass es im Falle der Gutheissung der Klage unverändert zum Urteil erhoben werden kann, was auch für Feststellungsbegehren gilt (BGE 142 III 102 E. 5.3.1; KUKO ZPO-OBERHAMMER/WEBER, Vor Art. 84-90, N 3). Die Formulierung eines korrekten Rechtsbegehrens ist Prozessvoraussetzung. Fehlt ein solches bzw. ist dieses unbestimmt, widersprüchlich oder

unklar, ist auf die Klage nicht einzutreten (KUKO ZPO-OBERHAMMER/WEBER, Vor Art. 84-90, N 3). Dies folgt bereits aus dem Dispositionsgrundsatz (vgl. Art. 58 Abs. 1 ZPO). Sodann muss die Gegenpartei in der Lage sein, sich angemessen zu verteidigen (SK ZPO-LEUENBERGER, Art. 221 ZPO, N 29). Schliesslich muss das Urteilsdispositiv auch der Vollstreckung zugänglich sein, ohne dass die hierfür zuständige Amtsperson noch einmal eine materielle Beurteilung des in Frage stehenden Verhaltens vorzunehmen hat. Bei Feststellungsklagen ist das Rechtsverhältnis oder das ihm entspringende Recht, das festgestellt werden soll, genau zu umschreiben (BSK ZPO-WILLISEGGER, Art. 221 ZPO, N 18).

Unbestimmte Rechtsbegehren sind von den Gerichten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben und dem Verbot des überspitzten Formalismus zwar durchaus (auch) im Lichte der Klagebegründung auszulegen und allenfalls umzuformulieren bzw. zu präzisieren (BGer 5A_929/2015 vom 17. Juni 2016, E. 3.2; SK ZPO-SUTTER-SOMM/SEILER, Art. 58, N 10; SK ZPO-LEUENBERGER, Art. 221, N 38; BGE 137 III 617 E. 6.2). Dies kann aber nur bedeuten, dass das Gericht nicht allein auf den Wortlaut eines Rechtsbegehrens abstellt und einen geäusserten, klaren Willen der klagenden Partei ignoriert. Die ausgelegte Version eines Rechtsbegehrens muss aber in der Begründung Niederschlag finden und zweifelsfrei dem Willen der klagenden Partei entsprechen. Überspitzter Formalismus als besondere Form der Rechtsverweigerung liegt vor, wenn für ein Verfahren rigorose Formvorschriften aufgestellt werden, ohne dass die Strenge sachlich gerechtfertigt wäre, wenn die Behörde formelle Vorschriften mit übertriebener Schärfe handhabt oder an Rechtschriften überspannte Anforderungen stellt und damit dem Bürger den Rechtsweg in unzulässiger Weise versperrt (BGE 135 I 6 E. 2.1). Überspitzt formalistisch wäre es, eine Partei auf der unglücklichen Formulierung oder einem unbestimmten Wortlaut ihres Rechtsbegehrens zu behaften, wenn sich dessen Sinn unter Berücksichtigung der Begründung, der Umstände des zu beurteilenden Falls oder der Rechtsnatur der Hauptsache ohne Weiteres ermitteln lässt. Nicht auszulegen sind hingegen – an sich mangelhafte – Begehren, wenn diese den wirklichen Willen der Partei wiedergeben; diesfalls ist vom Wortlaut des Begehrens auszugehen (BGer 5A_775/2018 vom 15. April 2019 E. 4.1). Aufgrund der Dispositionsmaxime ist das Gericht jedoch grundsätzlich an die Rechtsbegehren gebunden und es ist nicht

dessen Aufgabe, unter Berücksichtigung der gesamten Begründung oder eines Teils davon, den mutmasslichen Willen einer klagenden Partei zu eruieren. Da die klagende Partei im vorliegenden Fall anwaltlich vertreten ist, erübrigt sich sodann die Ausübung der richterlichen Fragepflicht gemäss Art. 56 ZPO.

1.2. Würdigung

Die Klägerin verlangt mit ihrem Rechtsbegehren in Ziffer 1 die Feststellung, dass die Beklagte die Persönlichkeit der Klägerin widerrechtlich verletzt, ihre Fürsorgepflicht verletzt und die Klägerin im Sinne des GIG diskriminiert hat, indem C._____ sie seit 2007 systematisch sexuell belästigt, diskriminiert und gemobbt hat, insbesondere durch seine Äusserungen über das Geschlecht und die Nationalität der Klägerin. Sie stellt sich dabei auf den Standpunkt, dass sich diese Verletzungen nicht an einzelnen Verfehlungen festmachen liessen, weshalb die gewählte Umschreibung gemäss Rechtsbegehren Ziffer 1 genüge. Dem ist mit Hinweis auf das Erfordernis der Bestimmtheit der Rechtsbegehren zu widersprechen. Mit einer Feststellungsklage will eine klagende Partei die Widerrechtlichkeit eines *bestimmten* Verhaltens der beklagten Partei feststellen lassen (BSK ZPO-WEBER, Art. 88, N 7). Dies setzt voraus, dass im Rechtsbegehren genau angegeben wird, welches Verhalten vom Gericht zu beurteilen und gegebenenfalls als Persönlichkeitsverletzung, Fürsorgepflichtverletzung oder Diskriminierung festzustellen ist bzw. wogegen sich die beklagte Partei zu verteidigen hat. Diesen Anforderungen genügt das Rechtsbegehren gemäss Ziffer 1 nicht. Eine hinreichende Bestimmtheit des fraglichen Rechtsbegehrens ergibt sich sodann auch nicht aus den Ausführungen der Klägerin zum entsprechenden Feststellungsbegehren, da sich die Klägerin diesbezüglich mit einem Verweis auf eine unbestimmte Anzahl Randziffern begnügt. Wie vorab ausgeführt, ist es nicht Aufgabe des Gerichts, unter Berücksichtigung der gesamten Begründung den mutmasslichen Willen der Klägerin zu erschliessen. Das Rechtsbegehren gemäss Ziffer 1 ist somit zu weit gefasst und mangels hinreichender Bestimmtheit als unzulässig zu qualifizieren. Auf Rechtsbegehren Ziffer 1 ist daher nicht einzutreten.

Eventualiter konkretisiert die Klägerin dieses Feststellungsbegehren im Rechtsbegehren gemäss Ziffer 2 mittels Verweis auf konkrete Vorfälle. Sie bringt hier zwar

konkrete Beispiele vor, welche als persönlichkeitsverletzend, fürsorgepflichtverletzend und diskriminierend im Sinne des GIG festzustellen seien, verlangt einleitend aber eine relativ weit gefasste Feststellung, dass C._____ die Klägerin mittels dieser konkreter Beispiele seit 2007 sexuell belästigt, diskriminiert und gemobbt hat. Der Begründung kann ohne Weiteres entnommen werden, dass sich die Klägerin auf ein bestimmtes Arbeitsverhältnis bezieht. Die aufgeführten Vorfälle scheinen aber verschiedene Jahre und damit verschiedene Lebenssachverhalte zu betreffen, die aus dem Rechtsbegehren nicht klar hervorgehen, da es sich gemäss Rechtsbegehren um einen Zeitraum von etwa 15 Jahren handelt bzw. handeln könnte. Aus der Begründung gehen teils klarere, teils vagere Jahresangaben hervor (vgl. betr. *"Pfarrersmätresse"* *"Am 15. Dezember 2015"* und *"Januar 2016"*, betr. *"die Ungefickte"* *"zwischen 2012 und 2014"*, betr. *"habe künstliche Befruchtung in Anspruch nehmen müssen"* *"vor bzw. nach der Geburt von Frau A._____'s Tochter (mm.2007)"*, betr. *"kleinen Schwanz"* *"An einer Redaktionssitzung im Jahr 2014 oder 2015"*, *"laufend die Männer gewechselt"* keine zeitliche Angabe, betr. *"Ich will deine Liebe nicht. Wenn ich Liebe will, geh ich zu einer Nutte"* *"Am Jahresendgespräch 2015"*, betr. *"mehrfachen, ungefragten Berichten aus seinem Sexualleben"* *"mehrere Male im Jahr 2009"*, betr. *"Anbringen von Hakenkreuzen"* und *"Bezeichnung von Ausdrücken ... als faschistisch oder zu deutsch"* keine Zeitangaben, betr. *"Ihr Deutschen hättet die doch eh alle gleich vergast"* *"nach Erinnerung der Klägerin im Jahr 2013"*, betr. *"Versetzen des Arbeitsplatzes der Klägerin auf den Gang"* *"Im Jahr 2015"*, betr. *"totalen Bullshit"* *"Am 18. Januar 2019"*, betr. *"Du wärst die Erste, der ich kündigen würde"* *"Im Jahr 2014"* und betr. *"auf die Kündigung gefasst machen könne"* 48/c *"am Jahresendgespräch 2019"*, betr. *"obwohl du eine Frau bist, hast du brilliert"* *"Am 9. Mai 2017"*). Es ist fraglich, ob dieses Rechtsbegehren den Bestimmtheitsanforderungen genügt. Das Rechtsbegehren liesse sich aber unter Beizug der Begründung wohl insofern konkretisieren sowie interpretieren und entsprechend umformulieren, womit der Bestimmtheit genüge getan werden könnte. Um nicht überspitztem Formalismus zu verfallen, ist das Rechtsbegehren gemäss Ziffer 2 als noch knapp genügend bestimmt anzusehen.

Darüber hinaus verlangt die Klägerin mit ihrem Rechtsbegehren in Ziffer 3 die Feststellung, dass die Beklagte die Persönlichkeit der Klägerin widerrechtlich verletzt

und ihre Fürsorgepflicht verletzt hat, indem sie es unterlassen habe, seit der detaillierten Meldung der Vorfälle durch die Klägerin anfangs April 2021 angemessene Massnahmen zum Schutz der Persönlichkeit der Klägerin zu ergreifen, insbesondere die Vorfälle rasch abzuklären und die Klägerin in der Zwischenzeit vor weiteren Kontakten mit C._____ zu bewahren. Dieses Rechtsbegehren ist mit Bezug auf die Bestimmtheitsanforderungen nicht zu beanstanden.

1.3. Zwischenfazit

Rechtsbegehren Ziffer 1 genügt den Bestimmtheitsanforderungen an ein Rechtsbegehren nicht, weshalb auf dieses nicht einzutreten ist.

2. Feststellungsinteresse

2.1. Rechtliches

Für eine Feststellungsklage nach Art. 88 ZPO hat die klagende Partei gemäss Art. 59 Abs. 2 lit. a ZPO ein erhebliches schutzwürdiges Interesse daran nachzuweisen, andernfalls auf die Klage nicht einzutreten ist. Das Feststellungsinteresse ist von Amtes wegen zu prüfen (Art. 59 Abs. 2 lit. a ZPO i.V.m. Art. 60 ZPO). Den hierfür relevanten Sachverhalt hat die klagende Partei nachzuweisen (BGer 4A_464/2019 vom 30. April 2020, E. 1.1). Ein solches Feststellungsinteresse ist gegeben, wenn kumulativ eine erhebliche Ungewissheit über Bestand und Inhalt der Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien herrscht und diese Ungewissheit mit einem Feststellungsurteil beseitigt werden kann, wenn das Fortdauern dieser Ungewissheit für die klagende Partei unzumutbar ist, weil sie sie in ihrer Bewegungsfreiheit behindert und wenn es der klagenden Partei nicht möglich ist, diese Unsicherheit mit einer Leistungs- oder Gestaltungsklage zu beseitigen (BSK ZPO-WEBER, Art. 88, N 9). Das schutzwürdige Interesse kann finanzieller oder ideeller Natur sein und ist daher auch dann zu bejahen, wenn mittels der Feststellungsklage ein *fortdauernder* Stöorzustand beseitigt werden soll, indem die Widerrechtlichkeit einer Handlung oder eines Zustands festgestellt wird (DIKE Komm ZPO-FÜLLMANN, Art. 88, Rz. 11). Auch betreffend die Feststellung der Widerrechtlichkeit einer Persönlichkeitsverletzung im Besonderen kann der Feststellungsanspruch sodann

nur bestehen, wenn sich die entstandene Verletzung (ganz oder teilweise) *weiterhin störend* auswirkt. Vorausgesetzt ist also eine Persönlichkeitsverletzung, die als Handlung zwar abgeschlossen ist, deren Wirkung aber im Urteilszeitpunkt noch weiter besteht oder die sich erneut störend auswirkt. Handelt es sich um die Feststellung einer Verletzung, die abgeschlossen ist und nicht im genannten Sinne fortwirkt, fehlt es an einem aktuellen Rechtsschutzinteresse (MEILI, in: Geiser/Fountoulakis [Hrsg.], Basler Kommentar Zivilgesetzbuch I, 7. Auflage, 2022, Art. 28a ZGB, N 8). Auch gemäss Art. 5 Abs. 1 lit. c GIG kann verlangt werden, dass ein bestimmtes diskriminierendes Verhalten gerichtlich festgestellt wird, jedoch nur, wenn sich dieses *weiterhin störend* auswirkt.

2.2. Würdigung

Die Klägerin begründet das Feststellungsinteresse betreffend die Rechtsbegehren Ziffer 1 bis 3 nur rudimentär. So bringt sie lediglich vor, dass sich die Persönlichkeitsverletzungen und Diskriminierungen weiterhin störend auswirken würden, insbesondere weil die Beklagte die gemeldeten Übergriffe abstreite, auch in den Medien, oder das Ganze als Disput zwischen der Klägerin und C._____ herunterspiele. Sodann könne die Störung nicht anderweitig beseitigt werden.

Die fraglichen Verletzungen gemäss Rechtsbegehren Ziffer 1 und 2 gingen der Klägerin zufolge von C._____ aus. Wie die Klägerin selbst ausführt, wurde C._____ zwischenzeitlich jedoch entlassen, weshalb fraglich erscheint, ob ein fortdauernder Störungszustand vorliegend ist. Allein die Tatsache, dass die Gegenseite die Übergriffe abstreiten bzw. als Disput zwischen der Klägerin und C._____ herunterspielen soll, kann nicht als fortdauernder Störungszustand angesehen werden. So hat die Beklagte die fraglichen Vorwürfe nicht einfach ab Kenntnisnahme abgestritten, sondern ihre Meinung erst später und gestützt auf die Ergebnisse zweier Untersuchungen gebildet. Sodann verweist die Klägerin diesbezüglich auf das Kündigungsschreiben der Beklagten, aus welchem nicht hervorgeht, dass die Beklagte die Übergriffe abstreitet. Schliesslich ist es üblich, dass zwischen sich in einem Gerichtsprozess gegenüberstehenden Parteien gewisse Meinungsverschiedenheiten bestehen oder gegenteilige Standpunkte vertreten werden, was für sich allein nicht als fortdauernde Störung im obgenannten Sinne qualifiziert werden kann.

Inwiefern bezüglich Rechtsbegehren Ziffer 3 ein fortdauernder Störungszustand vorliegen soll, geht aus den Ausführungen der Klägerin zudem ebenfalls nicht hervor. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von C._____ hat sich das Ergreifen von Schutzmassnahmen mittlerweile erübrigt. Die entsprechenden Untersuchungen wurden in der Zwischenzeit durchgeführt und abgeschlossen. Die Klägerin vermag insgesamt nicht darzulegen, dass bzw. inwiefern sich die fraglichen Verletzungen weiterhin störend auswirken, weshalb bezüglich der Rechtsbegehren Ziffer 1 bis 3 ein Feststellungsinteresse zu verneinen ist.

Wie vorab ausgeführt, fehlt dem Inhaber eines Rechts ein Feststellungsinteresse sodann grundsätzlich auch dann, wenn demselben auch eine Leistungs- oder Gestaltungsklage zur Verfügung stehen würde, womit direkt die Beachtung eines Rechts oder die Erfüllung der Forderung erwirkt werden könnte. In diesem Sinne ist die Feststellungsklage im Verhältnis zu einer Leistungs- oder Gestaltungsklage subsidiär (Subsidiarität der Feststellungsklage). Sie ist aber nicht in jedem Fall als der Leistungs- oder Gestaltungsklage nachgehend zu betrachten. Die klagende Partei muss diesfalls jedoch ein Interesse an der Vorwegnahme der Feststellung(sklage) in Bezug auf die Leistungsklage, d.h. an der vorgängigen Klärung der ungewissen Rechtslage vor deren Beurteilung im Rahmen eines Leistungsbegehrens, haben (BGE 103 II 220 E. 3; BGE 91 II 401 E. 4c). Die Ausnahmen vom Grundsatz der Subsidiarität der Feststellungsklage sind restriktiv auszulegen, ansonsten eine Ungewissheit über den einzuschlagenden Rechtsweg geschaffen würde. Somit können nur ganz aussergewöhnliche Umstände ein genügendes Interesse begründen, materiell auf die Feststellungsklage einzutreten (vgl. BGE 135 III 378 E. 2.4).

Betreffend die Subsidiarität der Feststellungsklage beschränkt sich die Klägerin auf die Äusserung, dass die Störung nicht anderweitig beseitigt werden könne. Sie begründet jedoch nicht weiter, weshalb beispielsweise eine Leistungsklage auf Zahlung einer entsprechenden Entschädigung oder Genugtuung nicht zum selben Ziel führen könnte. Hinzu kommt, dass die Klägerin in ihrem Rechtsbegehren Ziffer 4 für die fraglichen Vorfälle und die behaupteten Verfehlungen der Beklagten betreffend die Ergreifung von Schutzmassnahmen ja gerade eine solche Genugtuung

bzw. Entschädigung fordert, womit die Klägerin verdeutlicht, dass eine Leistungsklage vorliegend möglich ist. Da somit keine Gründe ersichtlich sind, die das Erheben einer Feststellungsklage als erforderlich erscheinen lassen – fehlt es betreffend die Rechtsbegehren Ziffer 1 bis 3 auch mit Blick auf die Subsidiarität der Feststellungsklage am erforderlichen Feststellungsinteresse.

2.3. Zwischenfazit

Der Klägerin fehlt es bezüglich der Rechtsbegehren Ziffer 1 bis 3 folglich an einem schutzwürdigen Interesse bzw. am erforderlichen Feststellungsinteresse, was von Amtes wegen zu beachten ist und in einem Nichteintreten auf vorgenannte Rechtsbegehren resultiert.

3. Fazit zu den Feststellungsbegehren (Rechtsbegehren Ziffer 1 bis 3)

Auf die Rechtsbegehren Ziffer 1 bis 3 ist nicht einzutreten.

V. Genugtuungsbegehren (Rechtsbegehren Ziffer 4)

1. Parteistandpunkte

1.1. Standpunkt der Klägerin

Neben der Forderung auf Feststellung der Persönlichkeitsverletzungen in Rechtsbegehren Ziffern 1-3 fordert die Klägerin in Rechtsbegehren Ziffer 4 eine Genugtuungs- bzw. Entschädigungszahlung von Fr. 10'000.–, ebenfalls gestützt auf die Persönlichkeitsverletzungen.

Die Klägerin macht im Wesentlichen geltend, dass sie seit 2007 von C._____ systematisch sexuell belästigt, diskriminiert und als Frau sowie wegen ihrer deutschen Nationalität herabgesetzt worden sei. Die Klägerin gliedert die von ihr vorgebrachten Persönlichkeitsverletzungen dabei in sexistische Kommentare und Beleidigungen, Mobbing aufgrund der deutschen Nationalität der Klägerin und weitere Beispiele für Fehlverhalten.

Mit seinem Fehlverhalten habe nicht nur C._____ selbst die Persönlichkeit der Klägerin verletzt, seine Fürsorgepflicht verletzt und die Klägerin im Sinne des GlG diskriminiert, sondern auch die Beklagte. Die Beklagte müsse sich die Persönlichkeits- und Fürsorgepflichtsverletzungen von C._____ anrechnen lassen, weil dieser aufgrund seiner Machtposition als materielles Organ der Beklagten zu qualifizieren sei. Damit sei C._____s Verhalten der Beklagten direkt zuzurechnen. Darüber hinaus müsse sich die Beklagte das Verhalten auch anrechnen lassen, da letzterer der Vorgesetzte der Klägerin gewesen sei und ein funktioneller Zusammenhang zwischen den Übergriffen und der Arbeit bestehe.

Die Beklagte habe wider besseres Wissen während der ganzen Zeit abgestritten, etwas vom Fehlverhalten C._____s gewusst zu haben. Spätestens seit Mai 2014, allerspätestens seit Januar 2015 habe die Beklagte aber von dem Fehlverhalten gewusst und es geduldet. Das inakzeptable Verhalten von C._____ sei bei der Beklagten wie auch bei den Kollegen der Klägerin und in der Medienbranche allgemein bekannt gewesen.

Als Reaktion auf den ...-Brief vom Frühjahr 2021 habe die Beklagte ihre Mitarbeitenden ermuntert, Fehlverhalten zu melden, wobei sie zugesichert habe, dass sich aus einer Meldung keinerlei Nachteile ergeben würden. Im Vertrauen darauf habe die Klägerin die Beklagte anfangs April 2021 schriftlich und mündlich im Detail über das langjährige Fehlverhalten von C._____ informiert. Die Beklagte habe es dann aber verschleppt, die von der Klägerin erneut gemeldeten Vorfälle aufzuarbeiten. Entgegen den eigenen Ankündigungen seien die Erkenntnisse aus der Untersuchung von J._____ nicht einmal jenen Mitarbeitenden zur Kenntnis gebracht worden, die an der Untersuchung mitgewirkt hatten. Später im Verfahren habe sich sodann gezeigt, dass Frau J1._____ in ihrem Bericht der Unternehmenskultur der Beklagten ein vernichtendes Zeugnis ausgestellt habe. Am 8. September 2021 habe die Beklagte C._____ über die Vorwürfe der Klägerin informiert, woraufhin er sich habe krankschreiben lassen. Die Klägerin habe dann über Monate an einer zweiten Untersuchung durch M._____ mitwirken müssen, die erst im Mai 2022 abgeschlossen gewesen sei, also 14 Monate nach der Meldung der Klägerin. Über

die Erkenntnisse aus dieser weiteren Untersuchung sei die Klägerin ebenfalls nicht informiert worden.

Während dieser ganzen Zeit habe es die Beklagte unterlassen, die Klägerin, die sich mit ihrer Beschwerde im April 2021 exponiert habe, in irgendeiner Weise zu schützen. Weder habe die Beklagte C._____ wenigstens räumlich von der Klägerin getrennt, noch habe sie (die Beklagte) sichergestellt, dass die Klägerin C._____ nicht mehr ausgesetzt sein würde, auch nicht nach seiner Konfrontation mit ihren Vorwürfen. Im Gegenteil habe die Beklagte versucht, die Klägerin zunehmend zu isolieren und zu marginalisieren. Ferner sei angekündigt worden, dass die Klägerin von nun an den stellvertretenden Chefredaktor L._____ rapportieren solle, was angesichts des kleinen Redaktionsteams keine adäquate Schutzmassnahme darstelle. Es sei denn auch immer wieder zu Kontakten mit C._____, u.a. an physischen und virtuellen Redaktionssitzungen gekommen.

Das Fehlverhalten von C._____ und die verschleppte Untersuchung der Beklagten habe sich schwerwiegend auf die Gesundheit der Klägerin ausgewirkt. Sie sei u.a. fast jährlich an Lungenentzündungen erkrankt, habe Schlafstörungen und allgemeine Stresssymptome entwickelt und habe schliesslich an Herzproblemen gelitten. Zudem sei sie (die Klägerin) seit 2011 in psychotherapeutischer Behandlung. Aufgrund der verschleppten Untersuchung sei die Klägerin gezwungen gewesen, am 12. Mai 2022 (mittels Einreichung des Schlichtungsgesuchs) den Rechtsweg zu beschreiten.

Ein Anspruch auf Genugtuung bzw. Entschädigung würde sich sowohl gestützt auf das Gleichstellungsgesetz wie auch aus Obligationenrecht ergeben.

1.2. Standpunkt der Beklagten

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

Schwierigkeiten zwischen einigen Redaktoren und C._____, verstärkt durch neuerliche Sparmassnahmen im Jahr 2014/2015 sei es zu einigen Kündigungen gekommen. C._____ sei dabei von einem Teil des Teams auch persönlich für Schwierigkeiten verantwortlich gemacht worden.

Im November 2020, nur wenige Monate vor dem ...-Brief, habe die Klägerin erfolglos versucht, die Stelle von C._____ durch einen Vorstoss (inkl. Konzepteingabe) beim Verwaltungsratspräsidenten zu bekommen. Die Beschwerde der Klägerin sei nicht mit der Absicht der Feststellung oder Unterlassung von gleichstellungsrelevanter Diskriminierung erhoben worden, sondern mit der Absicht, C._____ aus seinem Job zu entfernen. Den strikten Beweis könne die Beklagte nicht erbringen, aber die Indizien, die dies nahelegten, seien erdrückend. Erst nachdem im März 2021, mithin vier Monate nach dem gescheiterten Versuch, C._____ abzusetzen, der ...-Brief vorgelegen habe, habe sich die Klägerin entschlossen, die schwerwiegenden Vorwürfe der sexuellen Belästigung gegenüber C._____ zu erheben.

Am 9. April 2021 habe auf Wunsch der Klägerin ein Gespräch mit I._____, einem der damaligen Geschäftsführer der Beklagten, und mit K._____ vom HR stattgefunden. Die Klägerin habe dabei ein Dokument, in welchem sie einen Teil der in Frage stehenden Vorwürfe festgehalten habe, übergeben. Der Grossteil der in der Stellungnahme angegebenen angeblichen Vorfälle habe aber einige Jahre zurückgelegen. Im September 2021 habe die Klägerin eine um gewichtige Vorwürfe erweiterte Version eingereicht. Schliesslich habe die Klägerin im Februar 2022 ihre Vorwürfe erneut modifiziert.

Obwohl die vorgeworfenen Sachverhalte z.T. sehr lange zurückgelegen hätten, seien vor dem 9. April 2021 keine Meldungen an das HR-Team der Beklagten verzeichnet gewesen. Es werde daher bestritten, dass die Klägerin sich jemals vor April 2021 an sie (die Beklagte) gewandt habe, um die heute vorliegenden Vorwürfe zu erheben.

Ganz im Gegenteil würden sich in den vorliegenden Mitarbeiterbeurteilungen keine Hinweise darauf finden lassen, dass die Klägerin die angeblichen Vorfälle ange-

sprochen habe. Insgesamt sei erkennbar, dass die Klägerin durchaus Kritik angebracht habe, wenn sie sich an etwas gestört habe. Dennoch habe sie in all den Jahren mit keinem Wort angesprochen, dass C.____s Verhalten problematisch sei. Der Beklagten könne daher nicht vorgehalten werden, dass sie zum Schutz der Klägerin etwas hätte vorkehren müssen.

In Bezug auf das Ergreifen möglicher Massnahmen, macht die Beklagte geltend, dass die Klägerin bereits im Gespräch vom 9. April 2021 ausgeschlossen habe, für ein (durch HR, Herrn I.____ oder eine externe Stelle moderiertes) Gespräch mit C.____ zur Verfügung zu stehen. Sie habe zudem nicht gewollt, dass man C.____ überhaupt mit den Vorwürfen konfrontiere. Sie habe um «absolute Verschwiegenheit» gebeten und habe auch nicht auf die interne Vertrauensperson zugehen wollen. Weiter seien seit 2019 die Büroräumlichkeiten der Redaktion aufgelöst gewesen und daher hätten die Klägerin wie auch C.____ im Home-Office gearbeitet. Das Risiko einer Begegnung sei daher sehr gering gewesen. Andere Sofortmassnahmen seien nicht in Frage gekommen, weil diese das Risiko eines Rückschlusses auf Inhalt und Herkunft der Vorwürfe mit sich gebracht hätten. In Absprache und mit Einverständnis der Klägerin sei man übereingekommen, die Untersuchung J1.____ abzuwarten. C.____ habe man erst am 8. September 2021 mit den Vorwürfen konfrontieren können, da bis dahin die Klägerin nicht mit einer Information einverstanden gewesen sei. Man habe C.____ nach der Konfrontation mit den Vorwürfen angewiesen, die Klägerin nicht zu kontaktieren. C.____ sei nach dem Gespräch vom 8. September 2021 schwer erkrankt und nicht mehr arbeitsfähig gewesen. Am 29. Oktober 2021 habe man im Einverständnis mit der Klägerin vereinbart, dass sie nicht mehr mit C.____ sondern ausschliesslich mit dessen Stellvertreter L.____ arbeiten solle.

Die Beklagte habe die Klägerin am 6. August 2021 informiert, dass man die bei J.____ eingegangenen Schilderungen gesammelt habe und diese nun abklären und Massnahmen definieren werde. Die Beklagte habe daraufhin mit Bezug auf die Vorwürfe der Klägerin gegen C.____ mit Teammitgliedern der Klägerin Gespräche geführt, wobei die Beklagte unterschiedliche Rückmeldungen erhalten habe. Für die Beklagte sei damit spätestens im Dezember 2021 klar geworden, dass sich die

Vorwürfe nicht so einfach bestätigen liessen. Damit sei die interne Untersuchung der Vorwürfe aus Sicht der Beklagten abgeschlossen gewesen, was sie der Klägerin am 15. Dezember 2021 mitgeteilt habe.

Die Untersuchungsbeauftragten der Kanzlei M._____ AG seien zum Schluss gekommen, dass viele der Rügen der Klägerin weit in die Vergangenheit zurückreichen würden. Nur wenige würden aus der jüngeren Vergangenheit stammen, selbst diese seien aber bereits zwei bis drei Jahre alt. Die Vorwürfe seien meist unzureichend belegt gewesen. Auch die befragten Personen hätten die Vorwürfe mehrheitlich nicht bestätigen können resp. hätten sie verneint. In der Untersuchung seien auch die im Rechtsbegehren Ziffer 2 behaupteten Vorfälle untersucht worden. Da sie aber in der Mehrheit nicht glaubhaft gewesen seien und nicht hätten belegt werden können und zudem erstellt sei, dass die Klägerin diese nie gemeldet habe, sei der Beklagten auch nicht vorzuwerfen, sie hätte der Klägerin einen Schutz versagt.

Die Beklagte habe somit die Vorfälle intern wie auch extern untersuchen lassen. Dass es bis zum Abschluss der internen Untersuchung spätestens bis Dezember 2021 gedauert habe, habe daran gelegen, dass C._____ bis September 2021 gar nicht zu den Vorwürfen habe befragt werden können. Von einer Verschleppung durch die Beklagte, wie es die Klägerin der Beklagten vorwerfe, könne keine Rede sein. Des Weiteren sei der Genugtuungsanspruch ohnehin verjährt.

2. Rechtliches

2.1. Gemäss Art. 328 OR ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses Schutz und Fürsorge teilwerden zu lassen, dessen berechnigte Interessen in guten Treuen zu wahren und insbesondere die Persönlichkeit der Arbeitnehmer zu schützen. Der Umfang dieser Pflicht im Einzelfall ist nach Treu und Glauben festzustellen (BSK OR-PORTMANN/RUDOLPH, 7. Aufl., 2020, Art. 328 OR, N 1; Art. 2 Abs. 1 ZGB). Im Zentrum des Persönlichkeitsschutzes steht der Schutz von Leben und Gesundheit, wobei Schutz der Gesundheit gleichermassen Schutz der physischen und psychischen Gesundheit bedeutet. Der Ar-

beitgeber darf demnach nicht ein Arbeitsklima schaffen oder dulden, das die psychische Gesundheit seiner Arbeitnehmer gefährdet oder schädigt (BSK OR-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 328 OR, N 11a). Der Arbeitgeber hat dabei nicht nur eigene persönlichkeitsverletzende Eingriffe zu unterlassen, sondern dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses auch Schutz gegen Dritte zu gewähren, d.h. geeignete Massnahmen gegen persönlichkeitsverletzende Eingriffe z.B. durch Vorgesetzte zu ergreifen (BSK OR-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 328 OR, N 7). Namentlich muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen unzumutbare Arbeitsbedingungen wie beispielsweise Mobbing geschützt sind (BSK OR-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 328 OR, N 9 ff.).

2.2. Kommt es zu einer Persönlichkeitsverletzung durch den Arbeitgeber selber oder ergreift der Arbeitgeber die gebotenen Schutzmassnahmen nicht oder nur ungenügend, wird er schadenersatzpflichtig. Bei schwereren Persönlichkeitsverletzungen ist neben Schadenersatz auch Genugtuung geschuldet (BSK OR-KESSLER, Art. 49 OR, N 13). Begrifflich handelt es sich bei der Genugtuung um eine schadenersatzunabhängige Leistung der verletzenden an die verletzte Person, welche deren aufgrund der Verletzung erlittene immaterielle Unbill durch Schaffung eines Wohlbefindens auszugleichen sucht (SGB GIG-UEBERSCHLAG, Art. 5 GIG, N 72). Die Haftung für die immaterielle Unbill wird in Verbindung mit Art. 99 Abs. 3 und Art. 47/49 OR begründet. Die für eine Haftung vorausgesetzte Vertragsverletzung ergibt sich aus einem Verstoss gegen Art. 328 OR, welcher persönlichkeitsverletzende Handlungen ohne ausreichende Rechtfertigung verbietet (vgl. PORTMANN in: Domej/Emmenegger/Ernst [Hrsg.], Zeitschrift für juristische Weiterbildung und Praxis, recht 2010, Bern 2010, Genugtuungsbegründende Persönlichkeitsverletzungen im Arbeitsverhältnis - Konkretisierung nach Tatbeständen, Zurechnungsgründen und Rechtsgrundlagen, S. 13).

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

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

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

3. Würdigung

3.1. Zunächst ist festzuhalten, dass die Klägerin Vorwürfe geltend macht, welche inhaltlich teilweise unter das Gleichstellungsgesetz fallen - namentlich Aussagen wie "der Pfarrer schwärme von der Klägerin nur weil sie mit ihm Sex gehabt hätte" (Rechtsbegehren Ziff. 2 a.), "die Ungefickte" (Rechtsbegehren Ziff. 2 b.) oder die Klägerin habe "zu Beginn ihrer Redaktionszeit häufig die Männer gewechselt" (Rechtsbegehren Ziff. 2 e.), ebenso aber auch Vorwürfe, welche keinen geschlechtsspezifischen Kontext beinhalten, so beispielsweise das Anbringen von Hakenkreuzen auf journalistischen Texten der Klägerin, die Aussage "Ihr Deutschen hättet die doch eh alle gleich vergast" (Rechtsbegehren Ziffer 2 i.) oder die Bezeichnung von klägerischen Ausdrücken als "faschistisch" oder "zu deutsch" (Rechtsbegehren Ziffer 2 h.). Gemäss Darstellung der Klägerin resultierte die Persönlichkeitsverletzung, auf welche sie ihren Anspruch stützt, erst aus der Gesamtheit dieser vorgeworfenen Handlungen bzw. erst aus der Kombination und Systematik dieser Einzelvorfälle. Vor diesem Hintergrund kann die Zusprechung einer Entschädigung nicht allein nach Art. 5 Abs. 3 GIG beurteilt werden, sondern ist vielmehr nach Art. 328 i.V.m. Art. 49 OR zu prüfen. Auch die Klägerin selbst leitet ferner ihre Ansprüche primär aus Genugtuung ab.

3.2. Umstritten ist zunächst, ob C._____ Organ der Beklagten war, womit seine Handlungen der Beklagten direkt zuzurechnen wären. Hierzu ist festzuhalten, dass C._____ keinerlei strategische Entscheidungsbefugnisse mit Bezug auf das Unternehmen hatte, sondern einzig mit der Leitung einer Redaktion betraut war. Er war weder durch Gesetz noch durch Statuten oder aufgrund einer faktischen Organisation an der Willensbildung der Gesellschaft beteiligt. Damit hatte er bei der Beklagten weder formell noch faktisch Organstellung. Entsprechend sind seine Handlungen nicht der Beklagten direkt zuzurechnen.

3.3. Zur weiteren Prüfung hinsichtlich einer Pflichtverletzung der Beklagten ist entsprechend – nachdem ihr allfällige Handlungen von C._____ mangels Organstellung nicht direkt zugerechnet werden können – wesentlich, ob die Beklagte von den Vorwürfen der Klägerin wusste oder hätte wissen müssen und falls ja, in welcher Form sie darauf reagierte.

3.4. Unbestritten und belegt ist, dass die Beklagte am 9. April 2021 ihre Beschwerde über C._____s Verhalten bei der Beklagten deponierte. Was den Zeitraum davor anbelangt, behauptet die Klägerin zwar, sie habe sich mehrmals bei der Beklagten beschwert bzw. Vorfälle gemeldet, wobei die entsprechenden - bestrittenen - Behauptungen indessen an keiner Stelle substantiiert oder gar belegt werden. Diese Vorbringen sind entsprechend nicht zu hören. In Bezug auf die Phase bis zur Beschwerde der Klägerin vom 9. April 2021 muss sich die Beklagte auch darüber hinaus kein Nicht-Eingreifen mit Bezug auf die Verletzung der Persönlichkeit der Klägerin vorwerfen lassen. Die Meldungen, die die Beklagte über C._____ hatte, betrafen nicht die Klägerin. So lässt sich dem von der Klägerin eingereichten Mail von Herrn N._____ vom 15. Januar 2015 beispielsweise zwar durchaus dessen Verärgerung über den Führungsstil C._____s und sein unangebrachtes Verhalten gegenüber Herrn N._____ entnehmen, es enthält aber keine Hinweise auf Persönlichkeitsverletzungen der Klägerin durch C._____. Von der Klägerin selbst sind in dieser Zeitspanne sodann konkret ausschliesslich positive Rückmeldungen über das Verhalten ihres Vorgesetzten in den Mitarbeiterbeurteilungen dokumentiert: Teilweise bescheinigte die Klägerin C._____ sogar explizit

einen respektvollen Umgang und lobte ihn als Vorgesetzten. Wenn auch nicht vorausgesetzt werden kann, dass die Klägerin offen einen allfälligen Konflikt hätte thematisieren müssen, so ist doch in casu dieses gegenteilige, positive Rückmelden augenfällig. Der Beklagten ist in diesem Zusammenhang auch zuzustimmen, dass die Klägerin in den Mitarbeiterbeurteilungen durchaus Kritik äusserte, wenn sie etwas störte, wie die aus ihrer Sicht unklare Aufgabenverteilung im Team. Unter diesen Umständen gab es keinen Anlass für die Beklagte, ein systematisches (und bislang nicht bekanntes) Mobbing der Klägerin durch C._____ auch nur zu vermuten, geschweige denn, Massnahmen zum Schutze der Klägerin vor C._____ zu ergreifen.

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

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

3.7. Von der Klägerin moniert wird indessen, dass die Untersuchung länger als 14 Tage – wie dies gemäss internem Reglement der Beklagten vorgeschrieben wäre – gedauert hat. Auch hieraus lässt sich indessen in casu keine Pflichtverletzung der Beklagten ableiten. Dies angesichts des Umstandes, dass die Beschwerde eine Vielzahl von Vorwürfen enthielt, welche z.T. auch durchaus lange zurücklagen und die aufgrund ihrer Schwere einer eingehenden Abklärung bedurften. Da die Ergebnisse der ersten Untersuchung nicht eindeutig waren, war die Beklagte sodann gehalten, diese in einer zweiten Untersuchung überprüfen zu lassen. Auch darin ist keine Pflichtverletzung ersichtlich; für eine seriöse Abhandlung aller im Raum stehender Vorwürfe war dieser Schritt angebracht und ist als adäquat zu beurteilen. Anhaltspunkte, dass die Durchführung der Untersuchungen von Seiten der Beklagten erschwert, behindert, verschleppt oder in die Länge gezogen worden wären, wurden weder dargetan noch sind solche ersichtlich.

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

3.9. Bei diesem Ergebnis muss die von der Beklagten erhobene Einrede der Verjährung des Genugtuungsanspruchs nicht geprüft werden.

4. Fazit zum Genugtuungs- bzw. Entschädigungsbegehren (Rechtsbegehren Ziffer 4)

Das Rechtsbegehren ist zufolge der vorstehenden Erwägungen abzuweisen.

VI. Begehren um Wiedereinstellung (Rechtsbegehren Ziffer 5a)

1. Vorbemerkung

Vorab ist zu bemerken, dass die Klägerin bereits als vorsorgliche Massnahme die provisorische Wiedereinstellung verlangte. Mit Beschluss vom 19. Mai 2023 wurde

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

2. Parteistandpunkte

2.1. Standpunkt der Klägerin

Die Beklagte habe der Klägerin, nachdem die Klägerin am 12. Mai 2022 ein Schlichtungsgesuch einreicht habe, mit Schreiben vom 27. September 2022 auf den 31. Dezember 2022 gekündigt. Die Kündigung sei mit schlechter Stimmung im Team und Vertrauensverlust begründet worden. Substantiiert sei dieser Grund von der beweispflichtigen B'._____ aber nicht. Es seien keine Belege für eine schlechte Stimmung des Redaktionsteams nach der Trennung von C._____ ersichtlich, ebenso wenig für Loyalitätsprobleme der Mitarbeitenden oder für eine nicht zu lösende Verunsicherung. Mit dem Austritt von C._____ Ende Juni 2022 habe sich die Sachlage für die Mitarbeitenden ohnehin verändert. In Wahrheit sei der Klägerin gekündigt worden, weil sie sich über das Fehlverhalten C._____'s beschwert und, nachdem die Beklagte die Untersuchung der gemeldeten Vorfälle verschleppt habe, den Rechtsweg eingeschlagen habe. Es habe keinen begründeten Anlass für die Kündigung gegeben. Ausserdem bestehe ein Kausalzusammenhang zwischen der betriebsinternen Beschwerde bzw. dem eingeleiteten Schlichtungsverfahren einerseits und der von der Beklagten ausgesprochenen Kündigung andererseits, weshalb die Kündigung gemäss Art. 10 GIG anfechtbar sei. Die Klägerin habe ihre Beschwerde – entgegen den Behauptungen der Beklagten – nicht erhoben, um C._____'s Stelle zu erhalten.

2.2. Standpunkt der Beklagten

Die Beklagte hält dagegen, dass die Kündigung nicht auf die im April 2021 erhobene Beschwerde zurückzuführen sei und sie für die Kündigung der Klägerin einen

begründeten Anlass gehabt habe. Wie sie in der Kündigungsbegründung dargelegt habe, habe die Untersuchung beim Team des D.____s Spuren hinterlassen. Die entstandene, unausweichlich schwierige Situation habe das Team spürbar belastet, da sowohl die Klägerin als auch C.____ von allen Teammitgliedern geschätzt worden seien. Es sei bei den Befragungen der Teammitglieder erkennbar geworden, dass Loyalitätskonflikte bestanden hätten, aber auch starke Verunsicherungen seien zutage getreten. Zum einen seien die Teammitglieder über die Vorwürfe der Klägerin erstaunt gewesen, da niemand diese habe bestätigen können, zum anderen habe ihr niemand unterstellen wollen, dass sie lüge. Zudem hätten alle Befragten Angst gehabt, dass ihre Aussagen zu Nachteilen bei der einen oder anderen Person führen könnten. Nachdem sich zudem herausgestellt habe, dass ein Grossteil der Vorwürfe nicht zugetroffen hätten und zutage getreten sei, dass die Klägerin vor Erheben der Vorwürfe erfolglos versucht habe, die Stelle ihres Vorgesetzten zu bekommen, und da die Klägerin bereits vor Abschluss der Untersuchung klargemacht habe, dass eine weitere Zusammenarbeit mit ihrem Vorgesetzten nicht mehr in Frage käme, sei das Vertrauen in eine gute weitere Zusammenarbeit mit der Klägerin erheblich beeinträchtigt gewesen. Es sei damit äusserst schwierig geworden, eine reibungslose weitere Zusammenarbeit im kleinen Team sicherzustellen. Es habe keine Aussicht bestanden, dass die anhaltende Situation nach Abschluss der Untersuchung ohne erhebliche weitere Reibungsverluste und weitere Verunsicherungen im Team hätte bereinigt werden können. Dieses Risiko habe die Beklagte nicht eingehen wollen und sich im Sinne eines Neuanfangs entschlossen, das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zu beenden. Die Kündigung der Klägerin sei folglich nicht wegen ihrer Beschwerde erfolgt. Sie sei zudem ausserhalb der Schutzfrist von Art. 10 GIG erfolgt, da der Kündigungsschutz gemäss Art. 10 GIG nicht für innerbetriebliche Beschwerden gelte, die nicht in guten Treuen erhoben werden, was vorliegend der Fall sei. Die Voraussetzungen einer Wiedereinstellung seien somit nicht gegeben.

3. Rechtliches

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

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

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

3.3. Der Kündigungsschutz nach Art. 10 GIG greift dann nicht, wenn ein begründeter Anlass für die Kündigung vorliegt. Der Begriff des begründeten Anlasses ist nach der herrschenden Lehre im Sinne von Art. 336 Abs. 2 lit. b OR zu interpretieren. Als begründeter Anlass ist mithin jeder Grund zu verstehen, der bei vernünftiger Betrachtungsweise die Kündigung rechtfertigt, selbst wenn er nicht schwerwiegend genug ist, um eine fristlose Entlassung zu rechtfertigen. Um im Sinne von Art. 10 GIG begründet zu sein, muss der Anlass mit anderen Worten eine gewisse, nicht mehr als geringfügig zu bezeichnende Intensität aufweisen, welche die Entlassung als gerechtfertigt erscheinen lässt (SGB GIG-UEBERSCHLAG, Art. 10 GIG, Rz. 15; KLETT, in: Schwander/Schaffhauser [Hrsg.], Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau, St. Gallen 1996, S. 172; BGE 130 III 353 E. 2.2.1; a.M. VON KAENEL, Begriff und Voraussetzungen der Kündigungsanfechtung nach Art. 10 GIG, in: ArbR 2008, S. 63). Dabei ist der begründete Anlass nicht nur auf Gründe beschränkt, welche die gekündigte Person selber zu vertreten hat (SGB GIG-UEBERSCHLAG, Art. 10 GIG, Rz. 15). Die Beweislast, dass ein begründeter Anlass für die Kündigung besteht, trifft – im Hauptverfahren – die Beklagte als Arbeitgeberin. Dabei hat sie nicht nur zu beweisen, dass sie begründeten Anlass zur Kündigung hatte, sondern auch, dass sie tatsächlich aus diesem Anlass kündigte (SGB GIG-UEBERSCHLAG, Art. 10 GIG, Rz. 17).

3.4. Damit der Kündigungsschutz gemäss Art. 10 GIG geltend gemacht werden kann, muss die Kündigung vor dem Ende der Kündigungsfrist beim Gericht angefochten werden (Art. 10 Abs. 3 GIG).

4. Würdigung

4.1. Betreffend die formellen Voraussetzungen zur Geltendmachung des Kündigungsschutzes von Art. 10 GIG ist festzuhalten, dass die Beklagte der Klägerin mit

Schreiben vom 27. September 2022 per 31. Dezember 2022 kündigte. Die Klägerin erhob gegen die Kündigung mit Schreiben vom 7. Oktober 2022 Einsprache im Sinne von Art. 336b Abs. 1 OR und focht hernach die Kündigung im Rahmen der vorliegenden Klage vom 22. November 2022 noch innerhalb der Kündigungsfrist an (vgl. Art. 10 Abs. 3 GIG). Die formellen Voraussetzungen zur Geltendmachung des Kündigungsschutzes gemäss Art. 10 GIG sind somit erfüllt.

4.2. Umstritten ist zunächst, ob die Kündigung innerhalb der Schutzfrist von Art. 10 Abs. 2 GIG erfolgt ist.

4.3. Die Klägerin hat zunächst den allgemein bekannten ...-Brief vom 5. März 2021, der sich an die Redaktionen von B'._____ richtete, mitunterzeichnet. In der Folge überreichte die Klägerin am 9. April 2021 I._____ (Co-Geschäftsführer der Beklagten) und K._____ (Mitarbeiterin HR) schriftlich festgehaltene Vorwürfe gegenüber ihrem Vorgesetzten C._____. Die Vorwürfe bezogen sich auf diverse Vorfälle, die sich zwischen ihr und C._____ im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit abgespielt haben sollen, und betrafen mitunter auch sexistische Kommentare seitens C._____. Damit liegt eine innerbetriebliche Beschwerde der Klägerin im Sinne von Art. 10 Abs. 1 GIG vor.

4.4. Die Beklagte gab in der Folge eine erste Untersuchung bei J1._____ Consulting, als Reaktion auf die erhobenen Vorwürfe im ...-Brief, in Auftrag. Deren Bericht lag am 13. August 2021 vor. Im Rahmen dieser Untersuchung wurden auch, zumindest teilweise, die Vorwürfe der Klägerin thematisiert. Am 15. Dezember 2021 wurden der Klägerin die Ergebnisse der Untersuchung mitgeteilt. In der Folge entschied sich die Beklagte, weitere und genauere Abklärungen zu tätigen und veranlasste die zweite Untersuchung von M._____, welche mit Bericht vom 12. Mai 2022 abgeschlossen wurde. Diese zweite Untersuchung stand in einem sachlichen Zusammenhang mit der ersten Untersuchung und diente einzig dazu, die Vorwürfe der Klägerin genauer zu untersuchen. Die Untersuchungsbeauftragten der zweiten Untersuchung prüften jeden Vorwurf der Klägerin und befragten dazu die Klägerin, C._____ sowie diverse Zeugen. Die Untersuchung der Vorwürfe der Klägerin war entsprechend nicht bereits am 15. Dezember 2021 abgeschlossen, sondern dauerte bis zum Abschluss der zweiten Untersuchung, mithin bis zum 12. Mai 2022,

an. Die Schutzfrist gemäss Art. 10 Abs. 2 GIG, welche einen Kündigungsschutz bis sechs Monate nach Abschluss des innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens vorsieht, lief daher mindestens bis zum 12. November 2022. Die Kündigung vom 27. September 2022 erfolgte damit innerhalb der Schutzfrist von Art. 10 Abs. 2 GIG.

4.5. Darüber hinaus hatte die Klägerin am 12. Mai 2022 ein Schlichtungsgesuch beim Friedensrichteramt der Kreise ... + ... der Stadt Zürich eingereicht. Das Schlichtungsgesuch wurde zwar nicht der Schlichtungsstelle für Streitigkeiten aus dem Gleichstellungsgesuch gemäss Art. 200 ZPO und § 52 lit. b GOG eingereicht, jedoch verlangte die Klägerin unter anderem auch die Feststellung, dass sie im Sinne des Gleichstellungsgesetzes (GIG) diskriminiert worden sei. Unabhängig davon, wann das innerbetriebliche Beschwerdeverfahren tatsächlich abgeschlossen wurde, löste auch die Einleitung des Schlichtungsverfahrens eine Schutzfrist gemäss Art. 10 Abs. 2 GIG aus. Die Kündigung vom 27. September 2022 erfolgte während des laufenden Schlichtungs- bzw. Gerichtsverfahrens.

4.6. Vor diesem Hintergrund ist der Kausalzusammenhang zwischen der erhobenen Beschwerde und der Kündigung zu vermuten. Folglich ist die Beklagte dahingehend beweispflichtig, als sie darzutun hat, dass ein begründeter Anlass für die Kündigung und somit keine Rachekündigung vorlag.

4.7. Die Beklagte begründet ihre Kündigung mit der aufgrund der Vorwürfe der Klägerin geschaffenen Unruhen im Team des D. _____s. Die Mitarbeiter hätten sich in einem Loyalitätskonflikt befunden, das Team sei spürbar belastet gewesen. Das Risiko, dass sich die Situation negativ auf die Teamleistungen und damit den Erfolg des Produktes, auswirken würde, habe die Beklagte nicht auf sich nehmen wollen. Da die Klägerin ausserdem bereits vor Abschluss der Untersuchung klargemacht habe, dass eine weitere Zusammenarbeit mit ihrem Vorgesetzten nicht mehr in Frage käme, sei das Vertrauen in eine gute weitere Zusammenarbeit mit der Klägerin zudem erheblich beeinträchtigt gewesen. Insgesamt sei es damit äusserst schwierig geworden, eine reibungslose weitere Zusammenarbeit im kleinen Team sicherzustellen.

Die von der Beklagten behaupteten Unruhen im Team wurden an keiner Stelle substantiiert. Eine pauschale Erklärung, dass es zu Loyalitätskonflikten und Unruhen im Team gekommen sei, genügt hierzu nicht. Darüber hinaus wäre es Aufgabe der Arbeitgeberin gewesen, allfälligen Unruhen im Team entgegenzuwirken bzw. diese zu befrieden, insbesondere angesichts einer laufenden Untersuchung, deren Ergebnis noch nicht vorlag. Dass die Klägerin ferner offenlegte, dass eine weitere Zusammenarbeit mit ihrem Vorgesetzten für sie nicht mehr in Frage komme, stellt eine konsequente und logische Folge auf die von ihr vorgebrachten Verfehlungen C.____s dar und vermag damit keinen legitimen Grund zur Kündigung zu begründen.

4.8. Nach dem Gesagten gelingt es der Beklagten nicht, substantiiert darzutun oder gar zu belegen, dass zum Zeitpunkt der Kündigung der Klägerin durch die Beklagte, am 27. September 2022, ein sachlicher Kündigungsgrund vorlag.

4.9. Es bleibt zu beurteilen, ob die Klägerin die Klage missbräuchlich erhoben hat. Die Beklagte macht hierzu geltend, dass sowohl die interne Beschwerde der Klägerin vom 9. April 2021 als auch die Einleitung des vorliegenden Verfahrens mittels Schlichtungsgesuch vom 12. Mai 2022 missbräuchlich und nicht in guten Treuen erfolgt sei, weshalb sich die Klägerin nicht auf den Kündigungsschutz gemäss Art. 10 GIG berufen könne. Die Klägerin habe als einziges Ziel gehabt, dass C.____ gekündigt werde, da sie seinen Posten habe übernehmen wollen.

4.10. Es ist - wie dies auch schon im Beschluss vom 19. Mai 2023 betr. provisorische Wiedereinstellung festgehalten wurde - richtig, dass die Behauptung der Beklagten, die Klägerin habe einst Interesse an der Stelle ihres Vorgesetzten bekundet, belegt ist. Zutreffend ist auch, dass sich die Vorwürfe der Klägerin gegenüber C.____ grösstenteils auf Vorfälle beziehen, die im Zeitpunkt der Beschwerde bereits mehrere Jahre zurücklagen. Allerdings kann allein daraus noch nicht geschlossen werden, dass die gesamte vorliegende Klage aus rechtsmissbräuchlichen Motiven erhoben wurde. Festzuhalten ist zudem, dass verschiedene Vorwürfe, so das Anbringen von Hakenkreuzen auf einem Text der Klägerin, von C.____ selbst bestätigt wurden und somit erhärtet sind. Auch die Beklagte selbst gab im Rahmen einer Medienmitteilung vom tt.mm.2023 ferner an, C.____ wegen

seines Fehlverhaltens entlassen zu haben. Es ist festzuhalten, dass rechtsmissbräuchliche Motive nicht in rechtsgenügender Art und Weise dargetan oder bewiesen wurden.

5. Fazit zum Begehren auf Wiedereinstellung (Rechtsbegehren Ziffer 5a)

Nach dem Gesagten ist die Kündigung der Beklagten vom 27. September 2022 in Gutheissung des Rechtsbegehrens der Klägerin gemäss Ziffer 5a aufzuheben.

Da die Klägerin mit ihrem Hauptbegehren auf Aufhebung der Kündigung (Ziffer 5a) durchdringt, muss das eventualiter erhobene Begehren auf Bezahlung einer Entschädigung (Ziffer 5b) nicht behandelt werden.

VII. Kosten- und Entschädigungsfolgen

1. Vorliegend sind keine Gerichtskosten zu erheben, da sich die Rechtsbegehren vorwiegend auf das Gleichstellungsgesetz stützen (Art. 114 lit. a ZPO).

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

2.2 Betreffend Rechtsbegehren Ziff. 1-4 unterliegt die Klägerin vollumfänglich, wobei Rechtsbegehren Ziff. 1-3 thematisch eine Einheit, beinhaltend Haupt- und Eventualbegehren, bilden und nicht vermögensrechtlicher Natur sind. Rechtsbegehren Ziff. 4 hat einen Streitwert von Fr. 10'000.–. Weiterhin unterlag die Klägerin gemäss Beschluss vom 19. Mai 2023 mit ihrem Antrag auf vorsorgliche Massnahmen.

Demgegenüber obsiegt die Klägerin hinsichtlich ihres Rechtsbegehrens Ziff. 5a, wobei der Streitwert – infolge der erfolgreichen Anfechtung der im Jahr 2022 ausgesprochenen Kündigung – diverse Monatslöhne beinhaltet.

Hinsichtlich Komplexität und Beurteilungsaufwand sind ferner die Rechtsbegehren Ziff. 1-4 dem Rechtsbegehren Ziff. 5a in etwa gleichzustellen.

Aufgrund dieses Prozessausgangs ist insgesamt von einem je hälftigen Obsiegen bzw. je hälftigen Unterliegen der Parteien auszugehen. Die Parteientschädigungen sind demzufolge wettzuschlagen.

Es wird beschlossen:

1. Auf die klägerischen Rechtsbegehren Ziffer 1-3 wird nicht eingetreten.
2. Schriftliche Mitteilung, Regelung der Kosten- und Entschädigungsfolgen sowie Rechtsmittelbelehrung mit nachfolgendem Erkenntnis.

Es wird erkannt:

1. In Gutheissung des klägerischen Rechtsbegehrens Ziffer 5a wird die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung vom 27. September 2022 aufgehoben.
2. Im Übrigen wird die Klage, soweit darauf eingetreten wurde, abgewiesen.
3. Es werden keine Kosten erhoben.
4. Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

[...]»