

# **ZH\_BEZIRKSGERICHT\_BUELACH AN230001 vom 5. Juli 2024**

Zh Bezirksgericht Buelach, 2024-07-05, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_bezirksgericht\\_buelach\\_AN230001](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_bezirksgericht_buelach_AN230001)

FR: ZH\_BEZIRKSGERICHT\_BUELACH AN230001 du 5 juillet 2024

IT: ZH\_BEZIRKSGERICHT\_BUELACH AN230001 del 5 luglio 2024

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Prozessgeschichte

#### **E. 1.1**

Mit Eingabe vom 13. Januar 2023 (ebenso Datum des Poststempels) erhob die Klägerin eine arbeitsrechtliche Forderungsklage samt Beilagen beim Arbeitsgericht des Bezirks Bülach (act. 2, act. 3/1-2, act. 4/1, act. 4/5-55). Mit Verfügung vom 19. Januar 2023 wurde der klagenden Partei eine Frist angesetzt, um einen Kostenvorschuss zu leisten (act. 5), welcher fristgerecht geleistet wurde.

#### **E. 1.2**

Mit Verfügung vom 1. Februar 2023 wurde der Beklagten eine Frist angesetzt, um die schriftliche Klageantwort einzureichen (act. 7). Nach mehrmalig gewährter Fristerstreckung reichte die Beklagte mit Eingabe vom 12. Mai 2023 die Klageantwort samt Beilagen innert Frist ein (act. 14 bis act. 16/2-61).

#### **E. 1.3**

Mit Verfügung vom 19. Mai 2023 wurde die Klageantwort (samt Beilagen) der Klägerin zugestellt, mit dem Hinweis, dass über das weitere Vorgehen später schriftlich informiert wird (act. 17).

#### **E. 1.4**

Mit Eingabe vom 3. Juli 2023 teilte die Beklagte dem Gericht mit, dass der Klägerin keine Frist zur Erstattung einer Replik angesetzt worden sei (act. 20). Mit Schreiben vom 4. Juli 2023 teilte das Gericht der Beklagten mit, dass die Ausübung des Replikrechts im Rahmen der Hauptverhandlung oder eines zweiten Schriftenwechsels erfolgen wird (act. 21).

#### **E. 1.5**

Mit Schreiben vom 27. Juli 2023 teilte das Gericht den Parteien mit, dass die Durchführung einer vorgängigen Instruktionsverhandlung im Sinne einer Vergleichsverhandlung als nicht sinnvoll erachtet wird und allfällige Vergleichsgespräche auch im Anschluss an die Hauptverhandlung geführt werden können. Daher bestehe auch kein Anlass für einen zweiten Schriftenwechsel. Im Weiteren fragte

- 3 - das Gericht an, ob die Parteien mit der gemeinsamen Durchführung der Hauptverhandlung in den Prozessen (Nr. AN230004-C und AN230001-C) einverstanden sind bzw. ob sie dagegen (begründete) Einwendungen erheben. Mit Schreiben vom 29. August 2023 erklärte sich die Klägerin mit der gemeinsamen Durchführung der Hauptverhandlung einverstanden (act. 23). Die Beklagte widersetzte sich – aus

verschiedenen Gründen – diesem vom Gericht vorgeschlagenen Vor- gehen und verlangte die Anordnung eines zweiten Schriftenwechsels sowie den Ausschluss der Öffentlichkeit (ohne Gerichtberichterstatter), sollte gleichwohl die Hauptverhandlung ohne vorgängigen zweiten Schriftenwechsel durchgeführt wer- den (act. 24). Mit Verfügung vom 13. September 2023 wurden die Parteien zur gemeinsam durchzuführenden Hauptverhandlung (mit Novenrecht) in den Verfah- ren AN230004-C und AN230001-C vorgeladen. Der Antrag der Beklagten auf Ausschluss der Öffentlichkeit wurde abgewiesen (act. 27).

#### **E. 1.6**

Mit Schreiben vom 3. Oktober 2023 wandte sich das Gericht an die Par- teien, um den genauen Ablauf der Verhandlung, insbesondere betreffend Noven- recht zu schildern (act. 32).

#### **E. 1.7**

Mit Vorladung vom 28. September 2024 wurden die Parteien ■ gleichzeitig mit dem Parallelverfahren AN230004-C ■ zur Hauptverhandlung vorgeladen, wel- che am 11. Dezember 2023 hierorts stattfand (act. 29).

#### **E. 1.8**

Mit Verfügung vom 18. Januar 2024 wurde den Parteien eine Frist ange- setzt, um schriftlich zu den anlässlich der Hauptverhandlung eingereichten Unter- lagen Stellung zu nehmen (act. 43). Nach gewährter Fristerstreckung reichten die Parteien mit Eingabe vom 4. März 2024 (Beklagte) bzw. mit Eingabe vom 25. März 2024 (Klägerin) ihre Stellungnahmen ein (act. 54 und act. 56). Mit Verfü- gung vom 27. März 2024 wurden die Stellungnahmen der Parteien je der Gegen- partei zur Kenntnisnahme zugestellt (act. 57).

#### **E. 1.9**

Mit Urteil vom 5. Juli 2024 wurde die Klage der Klägerin abgewiesen (act. 61). Mit Eingabe vom 2. August 2024 verlangte die Klägerin innert Frist die Begründung des Urteils (act. 63). Die Beklagte verlangte mit Eingabe vom 14. Au- gust 2024 innert Frist die Begründung des Urteils (act. 67).

- 4 -

### **E. 2**

Prozessvoraussetzungen

#### **E. 2.1**

Zuständigkeit Für arbeitsrechtliche Klagen ist das Gericht am Sitz der beklagten Partei oder an dem Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit verrichtet, zuständig (Art. 34 Abs. 1 ZPO). Die Klägerin hat ihre Arbeit gewöhnlich am Flughafen Zürich verrichtet, der im Zuständigkeitsbereich des Arbeitsgerichts des Bezirks Bülach liegt. Die vorliegende arbeitsrechtliche Streitigkeit ist angesichts des Streitwerts im ordentlichen Verfahren zu behandeln (Art. 219 ff. ZPO). Das Bezirksgericht entscheidet als Arbeitsgericht erstinstanzlich Streitigkeiten aus dem Arbeitsver- hältnis zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden (§ 20 GOG ZH). Somit ist die sachliche und örtliche Zuständigkeit des Kollegialgerichts des Bezirks Bülach gegeben (Art. 34 Abs. 1 ZPO; § 20 lit. a GOG ZH i.V.m. Art. 219 ZPO).

#### **E. 2.2**

Klagebewilligung Gemäss Art. 209 Abs. 3 ZPO hat die Klage innert drei Monaten nach Eröffnung der Klagebewilligung zu erfolgen. Vorliegend ist die Klagebewilligung datiert vom 27. September 2022 und der Klägerin am 29. September 2022 zugestellt worden (act. 1). Die Klage wurde am 13. Januar 2023 aufgegeben (act. 2). Die Frist ist eingehalten.

### **E. 2.3**

Rechtsschutzinteresse

#### **E. 2.3.1**

Die Beklagte beantragt auf die Klage nicht einzutreten, da es der Klägerin am notwendigen Rechtsschutzinteresse mangle. Sie begründet ihren Antrag damit, dass die Klägerin kaum auf sein vertragliches Verhältnis zur Beklagten eingehen. Sie – die Klägerin – bezwecke mit seiner Klage in erster Linie, Kritik an den Schweizer Behörden (namentlich C.\_\_\_\_\_) und deren Covid-19 Politik zu üben, insbesondere zur Zulassung von Covid-19 Impfstoffen. Hinter der Klage stehe der Verein («D.\_\_\_\_\_»), zu dessen Mitgliedern die Klägerin gehöre. Vorliegend werde kein Zivil- sondern ein politischer Prozess geführt. Das Verfahren der Klägerin werde durch einen Verein dazu missbraucht, die eigene Weltansicht kundzutun, ohne sich dabei mit dem konkreten Rechtsstreit zwischen der Klägerin und der

- 5 - Beklagten auseinanderzusetzen bzw. auf die Situation der Klägerin gebührend einzugehen.

#### **E. 2.3.2**

Es ist festzuhalten, dass das Vorliegen eines Rechtsschutzinteresses eine Prozessvoraussetzung darstellt (Art. 59 Abs. 2 lit. a ZPO). Dabei wird verlangt, dass die klagende Partei ein schutzwürdiges Interesse am eingeleiteten Verfahren hat. Generell fehlt es an einem schutzwürdigen Interesse, wenn nicht dargetan wird, worin das Interesse am Erlass eines autoritativen Entscheids des angerufenen Gerichts bestehen könne (ZÜRCHER, in: SUTTER-SOMM/HASENBÖHLER/LEUENBERGER [Hrsg.], 3. Aufl. 2016, N 12 zu Art. 59). Bei Leistungsklagen liegt das Rechtsschutzbedürfnis auf der Hand, geht es hier doch immer um die Durchsetzung von (vermeintlichen) Ansprüchen des materiellen Rechts (z.B. Geldzahlung, Herausgabe einer Sache, Verbesserung eines Werks), (ZÜRCHER, in: SUTTER-SOMM/HASENBÖHLER/LEUENBERGER [Hrsg.], a.a.O., N 12 zu Art. 59).

#### **E. 2.3.3**

Vorliegend beantragt die Klägerin die Zahlung einer Entschädigung von

### **E. 6**

Würdigung

#### **E. 6.1**

Die Entscheidung darüber, ob und inwieweit eine Anordnung der Arbeitgebenden berechtigt und von der Arbeitnehmerin zu befolgen ist, erfordert eine Interessenabwägung im Einzelfall. Je schwerer das betriebliche Interesse wiegt, desto eher muss sich der Arbeitnehmer einen Eingriff in die kraft seiner Persönlichkeit geschützte Sphäre gefallen lassen. Weisungen, die in die Persönlichkeit der Arbeitnehmerin eingreifen, haben sich auf das betrieblich Notwendige zu beschränken. Das Persönlichkeitsrecht geniesst demnach keinen absoluten Schutz, denn mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages begibt sich die Arbeitnehmerin der freien Ausübung dieses Rechts, indem sie sich zur Integration in die

Arbeitsorganisation und dazu verpflichtet, die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.

### **E. 6.2**

Beim Betrieb der Beklagten handelt es sich um eine Fluggesellschaft, die Kurz- und Langstreckenflüge anbietet. Im Kontext mit der Covid-Pandemie galten für die Beklagte strikte Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen in diversen Ländern. Im Rahmen der Interessenabwägung ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer mit der Eingehung des Arbeitsverhältnisses freiwillig (teilweise) auf die Ausübung seiner Persönlichkeitsrechte verzichtet und sich der (begrenzten) Weisungsgewalt der Arbeitgeberin unterstellt hat (VÖGELI GALLI, Covid-19-Impfung und Selbstbestimmungsrecht im Arbeitsverhältnis, *sui generis* 2021, S. 107 ff., S. 109 f. ; STREIFF / VON KAENEL / RUDOLPH, a.a.O., N 3 zu Art. 321d OR; BSK- OR I - PORTMANN/RUDOLPH, a.a.O., N 1 zu Art. 321d OR). Somit geht mit der Eingehung des Arbeitsverhältnisses als E. \_\_\_\_\_ grundsätzlich ein jedenfalls teilweiser Verzicht auf die Ausübung von Persönlichkeitsrechten durch die Klägerin einher.

- 50 -

### **E. 6.3**

Die Beklagte hatte sich an die besonderen Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen im Ausland mit ihren jeweiligen Impfvorschriften während der Pandemiesituation zu halten, um ihre Flüge sowohl auf Kurz- als auch Langstrecken anbieten zu können. Eine solche Einsatzplanung in der Pandemiesituation ist mit einer erheblichen Komplexität verbunden. Mit den diversen Flugarten wie Kettenflüge, Turnaround, Night-Stops und Stand-by-Flügen war die Beklagte mit einer grossen Herausforderung konfrontiert. Die Beklagte musste die nationalen sowie lokalen Bestimmungen der Destinationen ihres Streckennetzes permanent beobachten und überprüfen, ob ihr Personal diese im konkreten Fall einhalten konnte. Die Testungen bei einer 3G-Einreiseregulierung führten zu hohen Mehrkosten und vernichteten wertvolle Arbeitszeit, insbesondere auch bei mehrtägigen Einsätzen. Der administrative, wirtschaftliche Aufwand war für die Beklagte offensichtlich sehr hoch. Aufgrund der rasch ändernden Pandemiesituation herrschten Ungewissheit und Unwägbarkeiten. Die Beklagte konnte nicht abschätzen, welche Länder für die Einreise eine Impfpflicht einführen werden, beispielsweise die USA. Vor der Ankündigung des Impfblogatoriums Ende August 2021 waren lediglich 60 % der K. \_\_\_\_\_ und 35 % der E. \_\_\_\_\_ gegen Covid-19 geimpft. Ohne die Einführung des Impfblogatoriums drohte die Streichung von Flügen, da nicht genügend einsetzbares Personal für die jeweiligen Destinationen zur Verfügung standen. Mit der geringen Anzahl des verfügbaren geimpften Personals war der Flugbetrieb der Beklagten ernstlich gefährdet. Wenngleich die meisten anderen Fluggesellschaften von einem Impfblogatorium absahen, ist doch zu beachten, dass unterschiedlichen Strategien der weltweit agierenden Fluggesellschaften sich mit den unterschiedlichen Streckennetzen, Grössen und Impfbereitschaften des jeweiligen Personals mit den rechtlichen Rahmenbedingungen und operationellen Vorgehensweisen erklären lassen. Im Weiteren ist hinzuzufügen, dass während der Pandemiesituation für jedes Land andere Regelungen (1G-, 2G- und 3G-Regelungen, Quarantänepflichten, etc.) galten.

### **E. 6.4**

Unbestritten ist auch, dass die Übertragung des Covid-19-Virus von Mensch zu Mensch allgemeinnotorisch ist (vgl. auch BGE 147 I 450 E. 3.3.1). Das Ansteckungsrisiko nimmt bei engeren, häufigeren sowie länger andauernden Kon-

- 51 - takten zu. Im Flugbetrieb ist daher von einem höheren Ansteckungsrisiko auszugehen, indem die E.\_\_\_\_\_ während des Fluges regelmässig Kontakt zu den Flugpassagieren haben. Auch wenn die Covid-19-Impfung keine Ansteckung von Drittpersonen verhindern konnte, verfolgen die Alternativen wie z.B. ein Coronatest nicht die gleichen Zwecke wie die Impfung. Während die Impfung unmittelbar vor einer Erkrankung schützen soll, stellt der Coronatest ein diagnostisches Nachweisinstrument dar.

### **E. 6.5**

Nebst der betrieblichen Notwendigkeit und der Schutzbedürftigkeit des Personals war auch die Schutzbedürftigkeit der Passagiere als hoch zu gewichten. Das Bedürfnis nach Schutz vor einer Ansteckung deckt sich mit der Pflicht der Beklagten als Arbeitgeberin zur Aufrechterhaltung eines geordneten und sicheren Betriebs, insbesondere der Vorschriften zum Gesundheitsschutz. Wohl war eine Impfpflicht nicht Teil behördlicher Gesundheitsvorschriften, aber doch eine zweckmässige und verhältnismässige medizinische Vorsorgemassnahme zur Bekämpfung übertragbarer oder schwerer Krankheiten im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (Art. 328 OR).

### **E. 6.6**

Schliesslich muss bei der Ausübung des Weisungsrechts die Gleichbehandlung der Mitarbeitenden gewährleistet sein. Eine generelle Pflicht zur Gleichbehandlung aller Arbeitnehmenden wird zwar verneint, allerdings wird eine mit Bezug auf die Ausübung des Weisungsrechts wie mit Bezug auf die Benachteiligung bei freiwilligen Arbeitgeberleistungen eine solche ebenso deutlich anerkannt. Der Grundsatz der Gleichbehandlung wird überwiegend aus der in Art. 328 OR verankerten allgemeinen Fürsorgepflicht abgeleitet. Daraus resultiert, dass der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer nicht willkürlich, d.h. ohne sachlichen Grund, benachteiligen darf. Wie ausgeführt hätten ungeimpfte Crew Mitglieder nur noch auf bestimmten Destinationen eingesetzt werden können, wogegen geimpfte Crew Mitglieder für Destinationen mit ausgeprägten Schutzmassnahmen wie bspw. M.\_\_\_\_\_ bestimmt gewesen wären. Ob und in welchem Masse die eine oder andere Destination attraktiver war, lässt sich eruieren, aber es überzeugt, dass es diesbezüglich rasch zu Diskussionen und Spannungen beim Personal gekommen und der Betriebsfrieden gestört worden wäre. Die Einführung des

- 52 - Impfbatoriums sorgte in dieser Hinsicht jedenfalls für die Gleichbehandlung bei der Einsatzplanung und diente auch der Gewährleistung des Betriebsfriedens.

### **E. 6.7**

Im Weiteren muss das angeordnete Impfbatorium erforderlich sein. Sie hat zu unterbleiben, wenn eine gleich geeignete, aber mildere Massnahme für den angestrebten Erfolg ausreichen würde. Festzuhalten ist, dass die Beklagte der Klägerin diverse Optionen angeboten hatte. Die Beklagte gewährte der Klägerin eine Übergangsfrist bis am 15. November 2021, um den Nachweis einer Grundimmunisierung vorzuweisen (vgl. act. 4/10), was aber nie erfolgte. Im Weiteren bot die Beklagte der Klägerin ein zeitlich begrenztes ruhendes Arbeitsverhältnis an (Prot. S. 38, act. 4/29), doch wurde die Covid-19 Impfung bei Austritt aus dem ruhenden Arbeitsverhältnis bzw. Wiedereintritt in den Betrieb

vorausgesetzt (Prot. S. 38). Die Beklagte bot sämtlichen Mitarbeitenden, welche sich aufgrund ihres Entscheids gegen die Covid-19-Impfung neu orientieren wollten, ausserdem sogenannte Outplacement Dienstleistungen an (act. 4/15; act. 14 Rz 172, Prot. S. 57), doch ging diese mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses einher. Im Weiteren hatte die Klägerin die Option «Vorzeitiger Austritt ab Alter 55» angeboten bekommen, welcher mit einer grosszügigen Pensionskasseneinlage durch die Beklagte verbunden gewesen wäre (act. 14 Rz. 179 ff.). Die Klägerin lehnte das ihr gemachte Angebot denn auch ab (act. 2 Rz. 48). Schliesslich wäre die Versetzung in den Bodendienst eine weitere Option gewesen, doch lehnte die Klägerin auch dieses Angebot ab (act. 2 Rz. 48). Bei diesen Gegebenheiten stellen die Alternativen kein geeignetes, milderer Mittel zur strittigen Covid-19-Impfpflicht dar, mit der dasselbe Ziel erreicht werden konnte.

### **E. 6.8**

Während den Führungsgesprächen vom 25. November 2021 und 12. Januar 2022 erklärte sich die Klägerin gegenüber der Beklagten bereit, sich mit herkömmlichen Impfstoffen bzw. konkret mit dem Impfstoff von Novavax impfen zu lassen, jedoch nicht mit einem mRNA-Impfstoff. Nachdem die genannten Impfstoffe in der Schweiz zugelassen waren, entschied sich die Klägerin dennoch gegen die Impfung. Es ist unbestritten, dass die Klägerin das von der Beklagten in berechtigter Weise angeordnete Covid-19 Impfblogatorium konsequent und schliesslich abschliessend verweigerte. Diese Weigerung erfolgte, nachdem die

- 53 - Beklagte das Gespräch gesucht und das Dreistufenverfahren gemäss den Bestimmungen des GAV 2015 E. \_\_\_\_\_ rechtmässig durchlief. Die Beklagte war damit befugt, das Arbeitsverhältnis ordentlich zu kündigen.

### **E. 6.9**

Schliesslich liegt auch keine missbräuchliche Kündigung vor. Wie erwogen geht der GAV 2015 E. \_\_\_\_\_ nicht über das Obligationenrecht hinaus, soweit es um den Kündigungsgrund geht. Die Beklagte hatte plausible, nachvollziehbare Gründe vorab betrieblich-operationeller, aber auch fürsorgerischer Natur zugunsten des Personals und der Passagiere, ein Impfblogatorium einzuführen. Sie wahrte damit auch den Grundsatz der Gleichbehandlung. Die Kündigung des Arbeitsvertrages erfolgte nicht willkürlich, diskriminierend oder einzelfallbezogen zu Lasten der Klägerin, sondern es lagen dafür achtenswerte und sachlich ausgewiesene Gründe vor. Diese Umstände sind bei der Interessenabwägung zwischen dem Eingriff in die persönliche Freiheit des Arbeitnehmers, nämlich dem Eingriff in dessen körperliche Unversehrtheit und damit in dessen Persönlichkeitsrechte (Art. 328 OR), und den betrieblichen Bedürfnissen des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Die angeordnete Massnahme war der Klägerin zuzumuten und ging nicht weiter als betrieblich notwendig. Alternative, mildere Massnahmen standen entweder nicht zur Verfügung oder erwiesen sich angesichts der unsicheren Lage als nicht ausreichend, um den Betrieb der Beklagten ordnungsgemäss aufrechtzuerhalten bzw. hätte einen zu hohen personellen und damit finanziellen Aufwand mit sich gebracht. Wenn aber die Impfpflicht durch ein überwiegendes betriebliches Interesse gerechtfertigt ist und überdies dem Prinzip der Verhältnismässigkeit Rechnung trägt, kann die wegen Missachtung der Impfpflicht ausgesprochene ordentliche Kündigung nicht missbräuchlich nach OR 336 OR sein (vgl. auch SHAHA / PERRENOUD / ROMAGNOLI, Pfleregerecht 2017 S. 15 ff., S. 31/32).

### **E. 6.10**

Es liegt demzufolge keine unzulässige und auch keine missbräuchliche Kündigung vor noch erfolgte die Kündigung in Verletzung übergeordneter, schützenswerter Persönlichkeitsrechte der Klägerin. Dies führt zur Abweisung der Klage.

- 54 -

### **E. 7**

Kosten- und Entschädigungsfolge

#### **E. 7.1**

Nach Art. 104 Abs. 1 ZPO entscheidet das Gericht über die Prozesskosten im Endentscheid. Die Gerichtsgebühr bemisst sich vorab nach dem Streitwert, dem Zeitaufwand des Gerichts und der Schwierigkeit des Falls (§ 2 Abs. 1 GebV OG). Der Streitwert bemisst sich nach dem Rechtsbegehren (Art. 91 Abs. 1 ZPO). Der Streitwert wurde von der Klägerin mit Fr. 38'491.20 beziffert (act. 2). Bei diesem Streitwert beträgt die Grundgebühr gerundet Fr. 4'630.–. Der vorliegende Prozess wurde aufwändig geführt, sodass sich eine Erhöhung auf Fr. 5'900.– rechtfertigt (§ 4 Abs. 2 GebV OG).

#### **E. 7.2**

Gemäss Art. 106 Abs. 1 und 2 ZPO werden die Prozesskosten der unterliegenden Partei auferlegt. Hat keine Partei vollständig obsiegt, so werden die Prozesskosten nach dem Ausgang des Verfahrens verteilt. Die Klägerin unterliegt mit der Klage vollständig, weshalb ihr die Prozesskosten vollumfänglich aufzuerlegen sind.

#### **E. 7.3**

Zu den Prozesskosten zählt auch die Parteientschädigung (Art. 95 Abs. 1 lit. b ZPO). Beim gegebenen Streitwert beträgt die ordentliche Parteientschädigung gerundet Fr. 5'934.05 (zuzüglich der verlangten Mehrwertsteuer). Sie ist mit der Erstattung der Klageantwort grundsätzlich verdient und deckt die Teilnahme an der Hauptverhandlung ab (§ 4 i.V.m. § 11 AnwGebV). Zu berücksichtigen ist indes, dass die Rechtsvertretung der Beklagten auch in parallel geführten Prozessen in derselben Sache auftrat, wo sich im Wesentlichen dieselben Tat- und Rechtsfragen stellten. Daraus ergibt sich eine Reduktion der Parteientschädigung auf insgesamt Fr. 5'000.– (vgl. § 8 AnwGebV).

#### **E. 7.4**

Die Klägerin ist demnach verpflichtet, der Beklagten eine Parteientschädigung von Fr. 5'000.– (inklusive Mehrwertsteuer) zu bezahlen. Es wird erkannt:

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