

ZH_OBERGERICHT LA250006 vom 23. Oktober 2025

ZH Obergericht, 2025-10-23, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_obergericht_LA250006

FR: ZH_OBERGERICHT LA250006 du 23 octobre 2025

IT: ZH_OBERGERICHT LA250006 del 23 ottobre 2025

Erwägungen

E. 1

Prozessgegenstand und Prozessverlauf

E. 1.1

Die Klägerin und Berufungsklägerin (nachfolgend Klägerin) arbeitete seit 29. April 1988 als Flight Attendant / Cabin Crew Member (nachfolgend auch CCM). Ab 1. Januar 2019 arbeitete sie bei der Beklagten und Berufungsbeklagten (nachfolgend: Beklagte) in einem 80% Pensum. Am 24. Mai 2022 wurde das Arbeitsverhältnis seitens der Beklagten per 31. August 2022 gekündigt. Mit ihrer Klage wehrt sich die Klägerin gegen diese, ihrer Ansicht nach missbräuchliche Kündigung.

E. 1.2

Mit Eingabe vom 13. Januar 2023 reichte die Klägerin beim Arbeitsgericht Bülach (nachfolgend auch Vorinstanz) Klage mit dem eingangs genannten Rechtsbegehren gegen die Beklagte ein (Urk. 1 und 2). Nach durchgeführtem Verfahren fällte die Vorinstanz am 5. Juli 2024 das eingangs wiedergegebene Urteil und eröffnete es zunächst unbegründet (Urk. 61). Das begründete Urteil wurde der Klägerin am 10. Februar 2025 zugestellt (Urk. 70). Die Einzelheiten der vorinstanzlichen Prozessgeschichte können den Erwägungen im angefochtenen Entscheid entnommen werden (Urk. 73 S. 2 ff.).

E. 1.3

Mit Eingabe vom 12. März 2025 erhob die Klägerin Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bülach (Urk. 72). Die vorinstanzlichen Akten (Urk. 1-71) wurden von Amtes wegen beigezogen. Der von der Klägerin einverlangte Kostenvorschuss in Höhe von Fr. 4'600.– (Urk. 76) ging am 28. März 2025 ein (Urk. 77). Auf die Einholung einer Berufungsantwort wurde verzichtet, da die Berufung – wie nachfolgend aufgezeigt wird – offensichtlich unbegründet ist (Art. 312 Abs. 1 ZPO).

- 4 -

E. 2

Prozessuales

E. 2.1

Gegen erstinstanzliche Endentscheide ist die Berufung in vermögensrechtlichen Angelegenheiten zulässig, wenn der Streitwert der zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren mindestens Fr. 10'000.– beträgt (Art. 308 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 ZPO). Diese Streitwertgrenze ist vorliegend ohne Weiteres erreicht (Urk. 72 S. 2). Die Klägerin ist durch das angefochtene Urteil beschwert. Die Berufung wurde form- und fristgerecht erhoben (Art. 311 Abs. 1 ZPO i.V.m. Art. 145 Abs. 1 lit. b ZPO; vgl. Urk. 70 und Urk. 72)

und der Kostenvorschuss wurde fristgerecht geleistet (vgl. Urk. 77). Auf die Berufung ist einzutreten.

E. 2.2

Mit Berufung können die unrichtige Rechtsanwendung und die unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Die Berufungsinstanz verfügt über unbeschränkte Kognition bezüglich Tat- und Rechtsfragen, einschliesslich der Frage richtiger Ermessensausübung. Abgesehen von offensichtlichen Mängeln hat sich das Berufungsgericht allerdings grundsätzlich auf die Beurteilung der in der Berufung und Berufungsantwort gegen das erstinstanzliche Urteil erhobenen Beanstandungen zu beschränken. Die Parteien haben mittels klarer Verweisungen auf die Ausführungen vor der Vorinstanz zu zeigen, wo sie die massgebenden Behauptungen, Erklärungen, Bestreitungen und Einreden erhoben haben. Sie haben die von ihnen kritisierten Erwägungen des angefochtenen Entscheids wie auch die Aktenstücke, auf die sie ihre Kritik stützen, genau zu bezeichnen (BGE 138 III 374 E. 4.3.1; BGer Urteil 4A_580/2015 vom 11. April 2016 E. 2.2). Soweit die Klägerin diesen Anforderungen in ihrer umfangreichen Beschwerdeschrift nicht nachkommt, ist auf die Vorbringen der Klägerin nicht weiter einzugehen. Aus dem Gehörsanspruch folgt keine Verpflichtung des Gerichts, sich mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinanderzusetzen und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich zu widerlegen. Es kann sich vielmehr auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken. Es genügt, wenn die Begründung so abgefasst ist, dass sich die Betroffenen über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der Sache an die höhere Instanz weiterziehen können (BGE 148 III 30 E. 3.1). Soweit die Klägerin lediglich die bereits vor Vorinstanz eingenommenen Standpunkte wiederholt oder allge-

- 5 - meine Ausführungen zum Sachverhalt und zum vorinstanzlichen Urteil macht, ohne sich konkret mit den Erwägungen im angefochtenen Urteil im Einzelnen auseinanderzusetzen (vgl. z.B. Urk. 72 Rz. 5-36, Rz. 42-48, Rz. 111-123), ist auf diese nicht weiter einzugehen.

E. 2.3

In rechtlicher Hinsicht ist das Berufungsgericht bei der Prüfung jedoch weder an die Erwägungen der ersten Instanz noch an die mit den Rügen vorgetragene Argumente der Parteien gebunden, sondern es wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 57 ZPO). Das Berufungsgericht kann die Rügen der Parteien auch mit abweichenden Erwägungen gutheissen oder abweisen (BGer 2C_124/2013 vom 25. November 2013 E. 2.2.2). Neue Tatsachen und Beweismittel können im Berufungsverfahren nur noch unter den restriktiven Voraussetzungen von Art. 317 Abs. 1 ZPO vorgebracht werden.

E. 2.4

Die Klägerin beantragt den Beizug der Akten des vor Vorinstanz parallel geführten Verfahrens Geschäfts-Nr. AN230004-C (Urk. 72 S. 4). Weder begründet die Klägerin diesen Antrag, noch ist ersichtlich, inwieweit die Akten des Verfahrens Geschäfts-Nr. AN230004-C für das vorliegende Berufungsverfahren relevant sein sollen. Der Antrag auf Beizug der Akten des Verfahrens Geschäfts-Nr. AN230004-C ist deshalb abzuweisen.

E. 3

Sachverhalt / Parteistandpunkte

E. 3.1

Die Klägerin begann am 29. April 1988 bei der C._____ eine Ausbildung zur Flight Attendant (Urk. 4/7). Nach dem Grounding der C._____ arbeitete sie zunächst als Maître de Cabine bei der D._____ (Urk. 4/8) und ab 1. Januar 2004 mit Anstellung bei der Beklagten in unterschiedlichen Pensen (Urk. 4/1; Urk. 72 S. 5). Ab 1. Januar 2019 war sie bei der Beklagten in einem 80%-Pensum als Cabin Crew Member angestellt (Urk. 4/9). Das Arbeitsverhältnis unterstand dem Gesamtarbeitsvertrag 2015 Cabin Crew Member (nachfolgend GAV; Urk. 4/5). Ab Ende 2019 breitete sich weltweit das Coronavirus aus. Nachdem Ende 2020/anfangs 2021 die ersten Covid-19-Impfstoffe zugelassen worden waren, forderte der Bundesrat die Bevölkerung auf, sich gegen Covid-19 impfen zu lassen. Die Beklagte informierte ihre Belegschaft im "OPS Flash" vom 24. August 2021 über die - 6 - Einführung eines Covid-19-Impfobligatoriums für B._____ Crew Member (Urk. 4/10). Im "OPS Flash" vom 8. September 2021 informierte sie über den Zwischenstand zur Einführung des Covid-19-Impfobligatoriums und teilte mit, Ziel sei es, die vollständige Durchimpfung des aktiven Cockpit und Cabin Korps per 15. November 2021 zu erreichen und ab Dezember 2021 nur noch vollständig geimpfte Crew Member im Einsatz zu haben (Urk. 4/13). Im "OPS Flash" vom 27. September 2021 informierte die Beklagte über die Konsequenzen für Crew Member, die bis 15. November 2021 kein Covid-19-Zertifikat hochgeladen hätten (Urk. 4/15). Mit Schreiben vom 25. Oktober 2021 gelangte die Klägerin mit offenen Fragen zum Impfobligatorium an die Beklagte und teilte dieser mit, dass für sie eine Impfung nur in Frage komme, wenn die Beklagte die Haftung übernehme. Dieses Anliegen der Klägerin wurde seitens der Beklagten abschlägig beantwortet (Urk. 4/21-22). Da die Klägerin per 15. November 2021 kein Covid-19-Impfzertifikat eingereicht hatte, fand am 25. November 2021 das erste Stufengespräch statt (Urk. 4/29). Angesichts der wieder deutlich steigenden Fallzahlen in der Schweiz empfahlen das Bundesamt für Gesundheit BAG und die Eidgenössische Kommission für Impffragen am 26. November 2021 die Auffrischungsimpfung für die breite Bevölkerung (vgl. auch Urk. 16/14). Die Klägerin erhielt (im Anschluss an das erste Stufengespräch vom 25. November 2021) am 30. November 2021 von der Beklagten die schriftliche Ermahnung mit Nachfristansetzung zur Einreichung eines Impfzertifikates bis zum 30. Dezember 2021 (Urk. 4/30). Nachdem die Klägerin nach wie vor kein Covid-19-Impfzertifikat eingereicht hatte, fand am 12. Januar 2022 das zweite Stufengespräch statt (Urk. 4/31). Am 1. Februar 2022 wurde ihr schriftlich die Kündigung des Arbeitsverhältnisses angedroht (Urk. 4/33). Am 24. Mai 2022 fand ein weiteres Führungsgespräch statt, anlässlich welchem das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist per 31. August 2022 gekündigt und die Klägerin freigestellt wurde (Urk. 4/34; Urk. 4/35). Die Klägerin erhob am 29. Mai 2022 gegen die Kündigung form- und fristgerecht Einsprache (Urk. 4/36). Die Beklagte hielt mit Schreiben vom 1. Juni 2022 an der Kündigung fest (Urk. 4/37). Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien endete am 31. August 2022.

- 7 -

E. 3.2

Vorinstanzliches Urteil und Standpunkt der Klägerin

E. 3.2.1

Die Vorinstanz wies die Klage ab. Sie prüfte, ob die Einführung des Covid-19-Impfobligatoriums durch die Beklagte rechtmässig erfolgte. Dafür legte sie die

Bestimmung von Art. 19 Abs. 4 GAV 2015 CCM nach dem Vertrauensprinzip aus und kam zum Schluss, dass diese Bestimmung so ausgelegt werden müsse, dass die Beklagte ein Impfblogatorium anordnen könne, sofern die Impfstoffe ein Risikoprofil aufweisen würden, welche jenem der bekannten und bereits etablierten Impfungen, wie z.B. die Gelbfieberimpfung, entsprechen würden. Die Covid-19-Impfung sei keine Schutzimpfung bzw. prophylaktische Massnahme, die unter die Bestimmung von Art. 19 Abs. 4 GAV 2015 CCM falle. Die Klägerin habe keine arbeitsvertraglichen Pflichten gemäss den Vorschriften des GAV verletzt (Urk. 73 S. 29 ff.). Weiter prüfte die Vorinstanz, ob die Beklagte berechtigt gewesen war, die Klägerin aufgrund des ihr zustehenden arbeitsrechtlichen Weisungsrechts zur Vornahme der geforderten Covid-19-Impfung zu verpflichten. Die Entscheidung darüber, ob und inwieweit eine Anordnung der Arbeitgeberin berechtigt und von der Arbeitnehmerin zu befolgen sei, erfordere eine Interessenabwägung im Einzelfall. Je schwerer das betriebliche Interesse wiege, desto eher müsse sich der Arbeitnehmer einen Eingriff in die kraft seiner Persönlichkeit geschützte Sphäre gefallen lassen. Weigerungen, die in die Persönlichkeit der Arbeitnehmerin eingreifen würden, hätten sich auf das betrieblich Notwendige zu beschränken. Das Persönlichkeitsrecht genieße demnach keinen absoluten Schutz. Die Vorinstanz bejahte ein überwiegendes betriebliches Interesse an der Impfpflicht und verneinte das Vorliegen von geeigneten, mildereren Mitteln, mit denen dasselbe Ziel hätte erreicht werden können (Urk. 73 S. 32 ff.). Nachdem das Stufenverfahren gemäss GAV eingehalten worden sei, sei die Beklagte deshalb berechtigt gewesen, das Arbeitsverhältnis ordentlich zu kündigen. Eine missbräuchliche Kündigung liege nicht vor (Urk. 73 S. 53 f.).

E. 3.2.2

Die Klägerin macht in der Berufung geltend, die Covid-19-Impfung sei weder in betrieblicher noch in medizinischer Hinsicht erforderlich und alternativlos gewesen. Die Beklagte habe den Nachweis der Notwendigkeit und der Alternativlosigkeit der Impfung aus operationellen Gründen, für den sie beweispflichtig sei,

- 8 - nicht erbracht (Urk. 72 S. 5 ff., Rz. 51 ff.). Die Vorinstanz habe sodann korrekt gewürdigt, dass weder im Zeitpunkt der Erstzulassung der Covid-19-Impfungen noch im Zeitpunkt der Einführung des Impfblogatoriums durch die Beklagte noch zu einem späteren Zeitpunkt die klinischen Versuche der Phase III, welche die unverzichtbare Voraussetzung für eine ordentliche Zulassung bilden würden, abgeschlossen gewesen seien (Urk. 72 Rz. 111 ff.). Im Rahmen der Güterabwägung zwischen den operativen Interessen des Arbeitgebers am Erhalt und Schutz seines Luftfahrtbetriebes einerseits und den Interessen des Arbeitnehmers am Schutz seiner physischen und psychischen Integrität vor unmenschlicher und erniedrigender Behandlung (in Form von Teilnahme an einem grossen medizinischen Versuch) andererseits genieße der Schutz des Kerngehaltes der physischen und psychischen Integrität des Arbeitnehmers absoluten Vorrang (Urk. 72 Rz. 124 ff.). Obwohl die Vorinstanz den experimentellen Charakter der Impfstoffe anerkannt habe, habe sie ausser Acht gelassen, dass – nach dem Wissen der Klägerin – vor dem Erlass des Impfblogatoriums kein Risk Assessment stattgefunden habe. Ein solches wäre jedoch Voraussetzung für die Einführung des Impfblogatoriums gewesen. Die entsprechenden regulatorischen Bestimmungen würden dem Weisungsrecht vorgehen, was die Vorinstanz verkannt, bzw. nicht einmal ansatzweise geprüft habe (Urk. 72 Rz. 139 ff.). Die Vorinstanz gehe bei der Interessenabwägung im konkreten Fall von falschen Tatsachen aus

und nehme eine falsche rechtliche Würdigung (Güterabwägung) vor (Urk. 72 Rz. 189 ff.).

E. 3.2.3

Nachfolgend ist auf die Ausführungen der Klägerin in ihrer Berufungsschrift nur soweit einzugehen, als sie sich prozessrechtskonform mit dem vorinstanzlichen Entscheid auseinandersetzt. Soweit sie lediglich ihre abweichende Sicht der Gegebenheiten darlegt oder allgemein die Covid-19-Impfungen in Frage stellt (vgl. z.B. Urk. 72 Ziff. 42 ff. oder Ziff. 95 ff.), kommt sie diesen Anforderungen nicht nach (vgl. Ziff. 2.2. hievor). Darauf ist nicht weiter einzugehen. Das Berufungsverfahren stellt keine Fortsetzung des erstinstanzlichen Verfahrens dar, sondern ist auf die Beurteilung der in der Berufung gegen den erstinstanzlichen Entscheid erhobenen Beanstandungen beschränkt (BGE 142 III 413 E. 2.2.1 m.w.H.). Neue Tatsachen und Beweismittel können im Berufungsverfahren nur noch unter den restriktiven Voraussetzungen von Art. 317 Abs. 1 ZPO vorge-

- 9 - bracht werden. Die Klägerin zeigt nicht auf, dass die diesbezüglichen Voraussetzungen gegeben sind.

E. 4

Unrichtige Feststellung des Sachverhaltes

E. 4.1

Impfobligatorium aus operationeller und unternehmerischer Notwendigkeit

E. 4.1.1

Die Klägerin rügt, die Vorinstanz habe in Ziffer 6.3. des angefochtenen Entscheids die unbewiesenen Behauptungen der Beklagten betreffend operationelle Notwendigkeit des Impfobligatoriums übernommen und habe ihre im Rahmen der Replik vorgebrachten und belegten Argumente, dass das Impfobligatorium eben gerade nicht betrieblich notwendig gewesen sei, mit keinem Wort gewürdigt. Damit sei die Vorinstanz ihrer Begründungspflicht nicht rechtsgenügend nachgekommen und habe ihr rechtliches Gehör verletzt. Die Sache sei deshalb an die Vorinstanz zurückzuweisen (Urk. 72 Rz. 51).

E. 4.1.2

Wie ausgeführt (vgl. Ziff. 2.2.), ist nicht erforderlich, dass sich das Gericht mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt. Vielmehr kann es sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken (BGE 148 III 30 E. 3.1). Die Vorinstanz äussert sich in Ziff. 6.3. zur Einsatzplanung der Beklagten und hat ausgeführt, welche Probleme sich für die Beklagten dabei stellten. Damit hat die Vorinstanz dargelegt, welche Bedingungen ihrer Ansicht nach bezüglich der operationellen und unternehmerischen Notwendigkeit des Impfobligatoriums zu berücksichtigen sind und den gegenteiligen Ausführungen der Klägerin implizit widersprochen. Unter dem Gesichtspunkt des rechtlichen Gehörs genügt diese Begründung. Der Umstand, dass die Vorinstanz eine andere Auffassung vertrat als die Klägerin, verletzt ihren Anspruch auf rechtliches Gehör nicht. Eine andere Frage ist, ob die Vorinstanz zurecht davon ausgehen durfte, dass es sich bei den berücksichtigten Umständen um nachgewiesene, unbestrittene oder gerichtsnotorische Tatsachen handelt und ob die Vorinstanz von der Klägerin rechtsgenügend in den Prozess eingebrachte diesbezügliche Behauptungen zu unrecht nicht oder falsch berücksichtigte.

E. 4.1.3

Die Klägerin führt an, dass sie aufgezeigt habe, dass ungeimpfte Crew Member von den Regeln für die Passagiere an den vereinzelt Destinationen ausgenommen gewesen seien und auch keine planerischen Schwierigkeiten bestanden hätten. Dabei verweist sie pauschal auf ihre Plädoyernotizen und anlässlich der Hauptverhandlung eingereichten Beweismittel (Urk. 72 Rz. 52) und setzt sich damit nicht in rechtsgenügender Weise mit den Ausführungen der Vorinstanz und ihren eigenen erstinstanzlichen Ausführungen auseinander.

E. 4.1.4

In ihren weiteren Ausführungen stellt die Klägerin den Sachverhalt aus ihrer Sicht dar und repliziert auf die Ausführungen der Beklagten in der Klageantwort im vorinstanzlichen Verfahren, ohne aufzuzeigen, wo sie vor Vorinstanz entsprechende Behauptungen aufgestellt hatte (Urk. 72 Rz. 54 ff.). Das Berufungsverfahren stellt – wie erwähnt – keine Fortsetzung des erstinstanzlichen Verfahrens dar, sondern ist auf die Beurteilung der in der Berufung gegen den erstinstanzlichen Entscheid rechtsgenügend erhobenen Beanstandungen beschränkt (BGE 142 III 413 E. 2.2.1 m.w.H.). Aus der in Art. 311 Abs. 1 ZPO statuierten Begründungspflicht folgt, dass die Parteien mittels klarer Verweisungen auf die Ausführungen vor der Vorinstanz zu zeigen haben, wo sie die massgebenden Behauptungen, Erklärungen, Bestreitungen und Einreden im vorinstanzlichen Verfahren erhoben haben. Sie haben die von ihnen kritisierten Erwägungen des angefochtenen Entscheids wie auch die Aktenstücke, auf die sie ihre Kritik stützen, genau zu bezeichnen (BGE 138 III 374 E. 4.3.1; BGer Urteil 4A_580/2015 vom 11. April 2016 E. 2.2.). Die Klägerin setzt sich aber einzig mit den Vorbringen der Beklagten vor Vorinstanz auseinander (Urk. 72 Rz. 51 ff.). Sie legt damit nicht dar, warum die Erwägungen der Vorinstanz aufgrund welcher ihrer Tatsachenbehauptungen im vorinstanzlichen Verfahren unzutreffend sein sollen. Ausführungen dazu, wo sie in der Replik welche der von der Vorinstanz aufgeführten Umstände mit welchen Tatsachenbehauptungen konkret bestritten hatte und welche von ihr im vorinstanzlichen Verfahren aufgestellten Tatsachenbehauptungen die Vorinstanz unberücksichtigt und/oder falsch gewürdigt haben soll, fehlen (Urk. 72 Rz. 51 ff.). Da die Klägerin – wie bereits erwähnt – im Berufungsverfahren neue Tatsachenbehauptungen und neue Beweismittel nur noch unter den restriktiven Voraussetzungen von Art. 317 Abs. 1 ZPO vorbringen kann, ist es unabdingbar, dass sie auf-

- 11 - zeigt, wo sie die entsprechenden Tatsachenbehauptungen bereits vor Vorinstanz aufgestellt hatte. Wenn sie sich in ihrer Berufungsschrift darauf beschränkt, ihre eigene Ansicht den Ausführungen der Beklagten vor Vorinstanz gegenüberzustellen, genügen ihre Vorbringen der in Art. 311 Abs. 1 ZPO statuierten Begründungspflicht nicht. Auf die diesbezüglichen Sachverhaltsrügen ist deshalb nicht weiter einzugehen.

E. 4.1.5

Die Klägerin rügt weiter eine ungenaue Sachverhaltsdarstellung im angefochtenen Urteil (Urk. 72 Rz. 98 ff.). Sie bringt vor, die Vorinstanz zitiere in Ziffer 3.2. des Urteils die Medienmitteilung der E._____ vom 29. September 2021 ungenau. Die effektive Einschätzung der E._____ bestätige, dass es keine operationelle Notwendigkeit für das Impfblogatorium gegeben habe. Auch das Statement der F._____ in der Ausgabe ... vom 15. September 2021 werde nur unvollständig zitiert. Die wichtige Aussage, dass F._____

sich eine weitere Freiwilligkeit der Impfung gewünscht hätte, werde nicht erwähnt (Urk. 72 Rz. 98 ff.).

E. 4.1.6

Die Vorinstanz führt in Ziffer 3.2. unter dem Titel Sachverhalt Folgendes aus: "Der Berufsverband der E'._____ (nachfolgend: E._____) hielt in seiner Medienmitteilung vom 29. September 2021 fest, dass das Impfblogatorium weiterhin nachvollziehbar und zweckmässig sei und die Impfung den bestmöglichen Schutz im Cockpit biete. Die E._____ erachte, dass die Verhältnismässigkeit, basierend auf der Fürsorgepflicht der Beklagten, aktuell gegeben sei. Da die Einreisebestimmungen sehr volatil gewesen seien, hätten auch die betriebliche Gründe die Verhältnismässigkeit zusätzlich stützen können" (Urk. 73 S. 6 f.). Zutreffend ist, dass in der entsprechenden Mitteilung weiter festgehalten wird, dass die Verhältnismässigkeit aus rein betrieblichen Gründen zum jetzigen Zeitpunkt aus Sicht der E._____ nicht vorliege. Trotzdem sei der Pilotenverband der Meinung, dass die Verhältnismässigkeit, basierend auf der Fürsorgepflicht der Beklagten, aktuell gegeben sei (Urk. 16/49).

E. 4.1.7

Die Klägerin führt an, die effektive Einschätzung der E._____ sei für den Ausgang des Verfahrens relevant, weil sie ihre Behauptung stütze, dass es keine operationelle Notwendigkeit für das Impfblogatorium gegeben habe (Urk. 72 Rz. 98). Sie zeigt jedoch nicht auf, zu welcher Tatsachenbehauptung sie im vor-

- 12 - instanzlichen Verfahren diese Medienmitteilung als Beweismittel angerufen hatte. Die Vorinstanz führt diese Medienmitteilung zwar im Sachverhalt auf. Jedoch ergibt sich aus den Erwägungen der Vorinstanz, dass sie für den Nachweis der operationellen Notwendigkeit – zurecht – weder auf die Medienmitteilung der E._____ vom 29. September 2021 abstellte, geschweige denn darauf, dass die E._____ eine operationelle Notwendigkeit für das Impfblogatorium als gegeben erachtete (Urk. 73 Ziff. 6.3. ff.). Der Einschätzung der E._____ kommt denn auch keine verbindliche Wirkung für die Bejahung oder Verneinung einer betrieblichen Notwendigkeit eines Impfblogatoriums zu. Die Klägerin vermag damit nicht aufzuzeigen, dass die Vorinstanz auf einem unzutreffenden Sachverhalt abgestellt hat.

E. 4.1.8

Dasselbe gilt für den Einwand der Klägerin, dass auch das Statement der F._____ in der Ausgabe ... vom 15. September 2021 (act. 16/50) nur unvollständig zitiert werde und die wichtige Aussage, dass F._____ sich eine weitere Freiwilligkeit der Impfung gewünscht hätte, in Ziffer 3.2. des vorinstanzlichen Urteils nicht erwähnt werde (Urk. 72 Rz. 99). Es ist auch nicht ersichtlich, inwiefern der Wunsch der F._____ für den Nachweis oder Nichtnachweis der betrieblichen Notwendigkeit des Impfblogatoriums relevant sein soll.

E. 4.1.9

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Klägerin nicht in rechtsgenügender Weise aufzeigt, dass die von der Vorinstanz festgestellte betriebliche/operationelle Notwendigkeit des Covid-19-Impfblogatoriums auf einer unzutreffenden Sachverhaltsfeststellung beruht und sie fälschlicherweise von einer betrieblichen/operationellen Notwendigkeit des Covid-19-Impfblogatoriums ausging.

E. 4.2

Impfobligatorium aus fürsorglichen Gründen

E. 4.2.1

Die Klägerin rügt, die Vorinstanz gehe in Ziffer 6.4. und 6.5. des angefochtenen Entscheids zu Unrecht davon aus, dass im Flugbetrieb von einem höheren Ansteckungsrisiko auszugehen sei. Dies widerspreche einerseits den eigenen Verlautbarungen der Beklagten und sei andererseits eine unbewiesene Tatsachenfeststellung. Die Vorinstanz vertrete ohne belastbare Beweise die Auffassung, dass die Impfung eine zweckmässige und verhältnismässige Vorsorgemass-

- 13 - senahme zum Schutz der Passagiere und der Mitarbeiter gewesen sei (Urk. 72 Rz. 104 ff.).

E. 4.2.2

Die Klägerin verweist darauf, dass gemäss offiziellen Verlautbarungen der Beklagten die Ansteckungen in der Kabine sehr gering seien, weil im Flugzeug durch die Klimaanlage alle drei Minuten ein kompletter Luftaustausch erfolge, bislang kein Verdachtsfall einer Übertragung im Flugzeug bei Einhaltung des Schutzkonzepts vorliege und die Crew Member mit allgemeinen Schutzmassnahmen wie das Tragen der Maske und regelmässigem Händewaschen mit Seife genügend geschützt seien (Urk. 72 Rz. 105). Die Klägerin zeigt aber nicht auf, wo sie im erstinstanzliche Verfahren entsprechende Tatsachenbehauptungen aufgestellt hat. Die Vorinstanz durfte sodann als allgemeinnotorisch betrachten, dass das Ansteckungsrisiko bei engeren, häufigeren sowie länger andauernden Kontakten zunimmt. Selbst wenn die Klimaanlage im Flugzeug alle drei Minuten für einen kompletten Luftaustausch sorgen würde, bliebe das Risiko einer Ansteckung bestehen.

E. 4.2.3

Soweit die Klägerin weiter ausführt, es sei allgemeinnotorisch, dass die Covid-19-Impfung nicht vor Ansteckung schütze (Urk. 72 Rz. 106), ist klarzustellen, dass auch die Vorinstanz hiervon ausging (Urk. 73 Ziff. 6.4.). Selbst wenn die Crew Member aufgrund ihres Alters und Gesundheitszustands von schweren Covid-19-Verläufen kaum betroffen gewesen sein sollen (Urk. 72 Rz. 106), vermöchte dieser Umstand die Zweckmässigkeit und Verhältnismässigkeit der Vorsorgemassnahme zum Schutz des Personals und der Passagiere indessen nicht zu verneinen. Insbesondere auf das Alter der Passagiere hatte die Beklagte keinen Einfluss, weshalb das Alter der Crew Mitglieder nur einen Aspekt bildet.

E. 4.2.4

Soweit die Klägerin schliesslich vorbringt, die Beklagte habe den Nachweis zu erbringen, dass nach Einführung des Impfobligatoriums die positiven Tests rückläufig gewesen seien, und dass weniger Crew Member schwer an Covid-19 erkrankt seien bzw. es weniger Ausfälle wegen positiv getesteten Crew Member gegeben habe bzw. generell weniger Krankmeldungen erfolgt seien (Urk. 72 Rz. 107 ff., insbes. Rz. 109), ist einmal mehr darauf hinzuweisen, dass die Klägerin weder aufzeigt, wo sie im vorinstanzlichen Verfahren entsprechende Tatsa-

- 14 - chenbehauptungen aufgestellt hatte, noch sich diesbezüglich mit den Erwägungen der Vorinstanz auseinandersetzt resp. darlegt, warum der vorinstanzliche Entscheid bei Berücksichtigung dieser Tatsachen anders lauten müsste. Weder legte die Vorinstanz ihren

Erwägungen zugrunde, dass durch das Impfblogatorium weniger Crew Member schwer an Covid-19 erkrankten, noch dass die positiven Tests nach Einführung des Impfblogatoriums rückläufig waren. Schlussendlich ist die Verhältnismässigkeit nicht retrospektiv, sondern im Zeitpunkt der Anordnung des Impfblogatoriums zu beurteilen und führte die Vorinstanz ausdrücklich nicht nur die Fürsorgepflicht gegenüber den Crew Mitgliedern, sondern auch der Schutz der Passagiere an (Urk. 73 Ziff. 6.4. f.).

E. 4.2.5

Soweit die Klägerin weiter Ausführungen zu den Vorschriften zur Benutzung von Masken in Kabine und Cockpit macht (Urk. 72 Rz. 110), fehlt nicht nur eine Auseinandersetzung mit den vorinstanzlichen Erwägungen, sondern zeigt sie auch hier nicht auf, dass sie im vorinstanzlichen Verfahren entsprechend relevante Behauptungen aufgestellt hatte, weshalb darauf nicht weiter einzugehen ist.

E. 4.2.6

Die Klägerin zeigt somit nicht in rechtsgenügender Weise auf, dass die Feststellung der Vorinstanz, wonach das Impfblogatorium eine zweckmässige und verhältnismässige medizinische Vorsorgemassnahme im Rahmen der Fürsorgepflicht sei, auf einer fehlerhaften Sachverhaltsfeststellung gründet.

E. 4.3

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Klägerin insgesamt nicht aufzuzeigen vermag, dass die Vorinstanz den Sachverhalt unzutreffend festgestellt hat.

E. 5

Unrichtige Rechtsanwendung

E. 5.1

Vorbemerkungen

E. 5.1.1

Der zwischen der Klägerin und der Beklagten geschlossene Arbeitsvertrag untersteht den Bestimmungen von Art. 319 ff. OR sowie den Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrags 2015 Cabin Crew Member (GAV; vgl. Urk. 4/5).

E. 5.1.2

Nach Art. 335 Abs. 1 OR kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis von jeder Vertragspartei gekündigt werden. Für die Rechtmässigkeit einer Kündigung bedarf es grundsätzlich keiner besonderen Gründe, weil das schweizerische Arbeits-

- 15 - recht vom Prinzip der Kündigungsfreiheit ausgeht. Gemäss Art. 336 OR kann eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber jedoch aus verschiedenen Gründen rechtsmissbräuchlich sein, wobei die Aufzählung in Art. 336 OR nicht abschliessend ist (BGE 136 III 513 = Pra 2011 Nr. 40, E. 2.3). Der Missbrauch kann sich auch aus dem aus Art. 2 ZGB fliessenden Gebot der schonenden Rechtsausübung ergeben (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Art. 336 OR N 3 f.), wobei auch in diesen Fällen die Regeln der Art. 336a OR und Art. 336b OR gelten (BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 336 N 21). Art. 14 Ziff. 2 GAV sieht für die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber einen im Vergleich zur gesetzlichen Regelung insoweit erweiterten Kündigungsschutz vor, als ab dem sechsten

Dienstjahr das Stufenverfahren gemäss Art. 14 Ziff. 2 GAV eingehalten werden muss.

E. 5.1.3

Es ist unbestritten, dass die formalen Vorgaben von Art. 14 Ziff. 2 GAV von der Beklagten eingehalten wurden und die Klägerin die Kündigung rechtzeitig angefochten hat. Unstrittig ist auch der Kündigungsgrund, nämlich, dass die Klägerin – trotz entsprechender Weisung der Beklagten – Mitte November 2021 nicht gegen Covid-19 geimpft war und den Nachweis einer Covid-19-Impfung bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht vorgelegt hatte. Die Klägerin rügt, die Vorinstanz habe das Recht unrichtig angewendet, indem sie die von der Beklagten wegen Verletzung der Pflicht zur betrieblich erforderlichen Bereitstellung ihrer persönlichen Einsatztauglichkeit sowie der Verletzung der damit verbundenen Weisungen der Beklagten ausgesprochene Kündigung geschützt habe. Die Güterabwägung falle zugunsten der Klägerin aus, weshalb die Weisung des Impfblogatoriums nicht zulässig sei. Damit erweise sich die gestützt auf das Impfblogatorium ausgesprochene Kündigung als unrechtmässig und damit als missbräuchlich im Sinne von Art. 336 Abs. 1 lit. d OR (Urk. 72 Rz. 111 ff., Rz. 216). Strittig ist, ob die Weigerung der Klägerin, sich gegen Covid-19 impfen zu lassen, eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung darstellt resp. ob sie berechtigt war, sich der Impfaufforderung der Beklagten zu widersetzen und die deswegen erfolgte Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtmässig oder missbräuchlich war.

- 16 -

E. 5.1.4

Wie bereits erwähnt, bedarf es für die Rechtmässigkeit einer Kündigung grundsätzlich keiner besonderen Gründe, da das schweizerische Arbeitsrecht vom Prinzip der Kündigungsfreiheit ausgeht. Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist u.a. rechtsmissbräuchlich, wenn sie wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, ausgesprochen wird, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb (Art. 336 Abs. 1 lit. a OR). Der Begriff der Eigenschaften, die einem Menschen kraft seiner Persönlichkeit zustehen, wurde vom Gesetzgeber bewusst nicht näher definiert, da er in ständigem Wandel steht. Der Begriff der persönlichen Eigenschaft ist weit zu ziehen und beschränkt sich nicht bloss auf die positivrechtlich geschützten Aspekte der Persönlichkeit. Ein Teil der Lehre zählt auch individuelle Verhaltensmuster und Charakterzüge dazu, was zu schwierigen Abgrenzungsfragen führt. Ein Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis liegt bei jeder Art von sachlicher Verbindung zwischen der Eigenschaft und dem Arbeitsverhältnis vor (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N 5 m.w.H.). Führt die fehlende Impfung zu einer Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit der Klägerin oder zu einer wesentlichen Beeinträchtigung der Zusammenarbeit, liegt keine missbräuchliche Kündigung im Sinne von Art. 336 lit. a OR vor.

E. 5.1.5

Die Klägerin leitet die Missbräuchlichkeit der Kündigung daraus ab, dass sie nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht habe (Art. 336 lit. d OR; Urk. 72 Rz. 216). Von einer sog. "Rachekündigung" im Sinne von Art. 336 lit. d OR ist auszugehen, wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin entlässt, weil diese nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht. Der Begriff des Anspruchs

ist dabei weit zu verstehen (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 336 N 8 m.w.H.). Ein solcher Anspruch kann in einer berechtigten Weigerung einer Weisung zu folgen gesehen werden (vgl. BGE 132 III 115 E. 5.2), weswegen eine aufgrund der Verletzung dieser rechtswidrigen Weisung ausgesprochene Kündigung missbräuchlich im Sinne von Art. 336 lit. d OR wäre (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 321d N 2). Folgt die Arbeitnehmerin einer berechtigten Weisung des Arbeitgebers nicht, liegt

- 17 - dagegen eine Vertragsverletzung vor und die deswegen ausgesprochene Kündigung ist nicht missbräuchlich (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 336 N 2).

E. 5.1.6

Zu prüfen ist somit – im Rahmen beider vorgenannter Bestimmungen –, ob die von der Beklagten erlassene Weisung (Impfobligatorium) rechtmässig war.

E. 5.1.7

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers ist direkter Ausfluss der Unterordnung der Arbeitnehmerin. Es ist zugleich ein spiegelbildlicher Anwendungsbereich der Treuepflicht. Weisungen sind nur so weit berechtigt, als die Treuepflicht des Arbeitnehmers reicht. Das Weisungsrecht findet seine Schranke einerseits im zwingenden Recht, andererseits ist es durch das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers begrenzt (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 321d N 2 f.).

E. 5.1.8

Jeder Mensch hat das Recht auf persönliche Freiheit, insbesondere auf körperliche und geistige Unversehrtheit und auf Bewegungsfreiheit (Art. 10 Abs. 2 BV). Die physische Integrität schützt den Körper gegen alle Angriffe (Schweizer/Bongiovanni, in: Ehrenzeller/Egli/Hettich/Hongler/Schindler/Schmid/Schweizer, Bundesverfassung St. Galler Kommentar, 4. Aufl., 2023, Art. 10 N 62). Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit der Arbeitnehmerin zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen (Art. 328 Abs. 1 Satz 1 OR). Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es ihm mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung billigerweise zugemutet werden kann (Art. 328 Abs. 2 OR). Der Persönlichkeitsschutz wirkt sich ganz allgemein als Schranke des Weisungsrechts des Arbeitgebers aus, indem Weisungen, die in die Persönlichkeit der Arbeitnehmerin eingreifen, nur insoweit zulässig sind, als es das Arbeitsverhältnis erfordert (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 328 N 14).

E. 5.1.9

Das Weisungsrecht ist also durch das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmerin begrenzt. Dabei ist immer eine Interessenabwägung vorzunehmen. Je in-

- 18 - tensiver das betriebliche Interesse, desto weiter darf in Persönlichkeitsrechte eingegriffen werden oder anders ausgedrückt, soweit Weisungen in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmerin eingreifen, haben sie sich auf das betrieblich Notwendige zu beschränken. Die Interessenabwägung ist dabei keine freie: Die Arbeitnehmerin hat mit dem "Verkauf" ihrer Arbeitskraft in eine Arbeitsorganisation auf die Ausübung eines Teils ihrer Persönlichkeit verzichtet. Enge Grenzen sind dem Weisungsrecht im Bereich der

verfassungsmässigen Rechte der Arbeitnehmer gesetzt. Verfassungsrechte dürfen nur dann und nur so weit eingeschränkt werden, als dies durch berechnete, überwiegende Interessen des Arbeitgebers namentlich zur erfolgreichen Durchführung des Arbeitsvertrages geboten ist (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 321d N 3). Enge Grenzen gesetzt sind insbesondere Weisungen, die in das gesundheitliche Selbstbestimmungsrecht eingreifen. Hierzu bedarf es einer eigentlichen Notwendigkeit zur Durchführung des Arbeitsvertrages. Eine differenzierte Betrachtung ist für besonders exponierte Berufsgruppen und in Pandemiesituationen notwendig. Dies gilt insbesondere in Bezug auf Anstellungsverhältnisse, von welchen ein besonderes Bedrohungspotenzial für Dritte (z.B. Mitarbeiter, Kunden) ausgeht. Das Weisungsrecht kann eine genügende Rechtsgrundlage für ein Impfobligatorium bilden. Dabei ist aber stets eine sorgfältige Interessenabwägung und Verhältnismässigkeitsprüfung anhand einer Einzelfalloptik notwendig (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 328 N 15b).

E. 5.1.10

Nachfolgend ist somit zu prüfen, ob das Interesse der Beklagten an geimpften Mitarbeitern das private Interesse der Klägerin, nach ihrer persönlichen Überzeugung zu handeln und sich nicht gegen Covid-19 impfen zu lassen, übersteigt.

E. 5.2

Ausführungen Vorinstanz

E. 5.2.1

Die Vorinstanz kam zum Schluss, dass die Einführung des Covid-19-Impfobligatoriums gestützt auf Art. 19 Abs. 4 GAV eine einseitige Vertragsänderung zum Nachteil der Klägerin gewesen wäre und eine solche nicht rechtmässig erfolgt sei. Somit habe die Klägerin auch keine arbeitsvertraglichen Pflichten gemäss den Vorschriften des GAV verletzt (Urk. 73 E. 5.3.). Im Weiteren prüfte sie,

- 19 - ob die Beklagte berechnete gewesen sei, die Klägerin aufgrund des ihr zustehenden Weisungsrechts zur Vornahme der geforderten Covid-19-Impfung zu verpflichten. Nach ausführlichen theoretischen Erwägungen zum in Art. 321d OR verankerten Weisungsrecht des Arbeitgebers (Urk. 73 E. 5.4. ff.), gibt die Vorinstanz verschiedene "einschlägige" Entscheide und Lehrmeinungen zur Impfpflicht im Arbeitsverhältnis wieder (Urk. 73 E. 5.5. ff.). In der abschliessenden Würdigung kommt sie zum Schluss, dass eine Interessenabwägung vorzunehmen sei. Je schwerer das betriebliche Interesse wiege, desto eher müsse sich der Arbeitnehmer einen Eingriff in die kraft seiner Persönlichkeit geschützten Sphäre gefallen lassen. Das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer genieße keinen absoluten Schutz. Sie verweist auf die betriebliche Notwendigkeit der Einführung der Impfpflicht. Daneben sei auch die Schutzbedürftigkeit des Personals sowie der Passagiere als hoch zu gewichten. Das Bedürfnis nach Schutz vor einer Ansteckung decke sich mit der Pflicht der Beklagten als Arbeitgeberin zur Aufrechterhaltung eines geordneten und sicheren Betriebs, insbesondere der Vorschriften zum Gesundheitsschutz. Die Impfpflicht sei eine zweckmässige und verhältnismässige medizinische Vorsorgemassnahme zur Bekämpfung übertragbarer oder schwerer Krankheiten im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Schliesslich resultiere aus der Gleichbehandlungspflicht des Arbeitgebers, dass dieser einzelne Arbeitnehmer nicht willkürlich benachteiligen dürfe. Ungeimpfte CCM hätten nur noch auf bestimmten Destinationen eingesetzt werden können, wogegen geimpfte CCM für Destinationen mit

ausgeprägten Schutzmassnahmen wie bspw. Hong Kong bestimmt gewesen wären, weshalb überzeuge, dass es diesbezüglich rasch zu Diskussionen und Spannungen beim Personal gekommen und der Betriebsfrieden gestört worden wäre. Die Einführung des Impfbliatoriums habe in dieser Hinsicht jedenfalls für die Gleichbehandlung bei der Einsatzplanung gesorgt und habe auch der Gewährleistung des Betriebsfriedens gedient. Abschliessend bejahte sie auch die Erforderlichkeit des angeordneten Impfbliatoriums. Die Beklagte habe der Klägerin eine Übergangsfrist gewährt sowie verschiedene Optionen angeboten, welche diese jedoch alle abgelehnt habe. Bei diesen Gegebenheiten stellten die Alternativen kein geeignetes, milderes Mittel zur strittigen Covid-19-Impfung dar, mit welchen dasselbe Ziel hätte erreicht werden können. Ab-

- 20 - schliessend hielt sie nochmals fest, dass die Beklagte plausible, nachvollziehbare Gründe vorab betrieblich-operationeller, aber auch fürsorglicher Natur zugunsten des Personals und der Passagiere, ein Impfbliatorium einzuführen, gehabt habe. Sie habe damit auch den Grundsatz der Gleichbehandlung gewahrt. Die Kündigung des Arbeitsvertrages sei nicht willkürlich, diskriminierend oder einzel-fallbezogen zulasten der Klägerin erfolgt, sondern es seien dafür achtenswerte und sachlich ausgewiesene Gründe vorgelegen. Diese Umstände seien 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 seien der Klägerin zuzumuten gewesen und nicht weiter als betrieblich notwendig gegangen. Alternative, mildere Massnahmen seien entweder nicht zur Verfügung gestanden oder hätten sich angesichts der unsicheren Lage als nicht ausreichend erwiesen, um den Betrieb der Beklagten ordnungsgemäss aufrechtzuerhalten bzw. hätten einen zu hohen personellen und damit finanziellen Aufwand mit sich gebracht. Wenn aber die Impfpflicht durch ein überwiegendes betriebliches Interesse gerechtfertigt sei und überdies dem Prinzip der Verhältnismässigkeit Rechnung trage, könne die wegen Missachtung der Impfpflicht ausgesprochene ordentliche Kündigung nicht missbräuchlich nach Art. 336 OR sein. Es liege demzufolge keine unzulässige und auch keine missbräuchliche Kündigung vor noch sei die Kündigung in Verletzung übergeordneter, schützenswerter Persönlichkeitsrechte der Klägerin erfolgt (Urk. 73 Ziff. 6. ff.).

E. 5.2.2

Die Klägerin macht geltend, dass das Impfbliatorium gegen das absolute Verbot der unmenschlichen und erniedrigenden Behandlung des Völkerrechts verstosse und den Kerngehalt von Art. 10 Abs. 3 BV verletze. Mit dem Impfbliatorium sei sie dazu gebracht worden, an einem medizinischen Versuch teilzunehmen, ohne dass man sie über alle wesentlichen Aspekte und Risiken dieses Versuchs – inklusive über die Tatsache des Versuchscharakters als solchen – vor der Teilnahme am Versuch zutreffend aufgeklärt habe. Und ohne dass man ihr die Möglichkeit gegeben habe, auf die Teilnahme an diesem Versuch sanktionslos zu verzichten. Daraus ergebe sich ohne Weiteres, dass das Verbot experimenteller

- 21 - medizinischer oder wissenschaftlicher Behandlungen "ohne freiwillige Zustimmung" gemäss Art. 7 Abs. 1 PBPR verletzt worden sei. Das Impfbliatorium verstosse auch gegen den Kerngehalt der physischen und psychischen Integrität im Sinne Art. 10 Abs. 3 BV. Das heisse, solche Experimente würden ausserhalb des Schutzbereichs der Forschungsfreiheit liegen und könnten auch niemals durch "das operative Interesse eines

Arbeitgebers am Schutz seiner operativen Interessen gerechtfertigt oder gar geopfert werden" (Urk. 72 Rz. 124 ff.).

E. 5.2.3

hiervor).

- 28 -

E. 5.2.4

Die verfassungsmässigen Rechte dienen vor allem dazu, die Bürger vor Übergriffen des Staates zu schützen (BGE 130 III 28 E. 4.2.). Jedoch müssen die

- 22 - Grundrechte auch in der ganzen Rechtsordnung zur Geltung kommen (Art. 35 Abs. 1 BV). Daraus leitet sich ab, dass die ganze Rechtsordnung grundrechtskonform gestaltet sein muss (vgl. Schweizer in: St. Galler Kommentar zu Art. 35 BV N 14). Ansonsten ist das Handeln eines nicht dem Staat und seinen Aufgaben zurechenbaren Privatrechtssubjekts grundsätzlich ein privatautonomes und damit – unter Vorbehalt der Horizontalwirkung der Grundrechte nach Art. 35 Abs. 3 BV – ein Handeln ohne Grundrechtsbindung (Schweizer, a.a.O., N 41). Die indirekte Horizontalwirkung der Grundrechte wirkt sich in der Ausgestaltung des Privat- und Strafrechts sowie in der Pflicht zur grundrechtskonformen Auslegung dieser Gesetze aus. Die Horizontalwirkung erfasst alle Subjekte des Privatrechts im Geltungsbereich der Schweizer Rechtsordnung. Sofern in einer spezifischen Situation eine konkrete staatliche Schutzpflicht aus einem Grundrecht besteht, richten sich grundrechtliche Schutzansprüche von Privaten primär an den Staat und entfalten zwischen Privaten lediglich über das Handeln des Staates – des Verfassungsgebers, des Gesetzgebers, der Verwaltung und der Gerichte – eine Wirkung (Schweizer, a.a.O., N 51 ff.). Die Grundrechte sind damit bei der Beurteilung der Zulässigkeit der von der Beklagten (gestützt auf Art. 321d OR) angeordneten Impfpflicht im Rahmen der Interessenabwägung zu beachten (vgl. z.B. BGE 130 III 28 E. 4.2.). Jedoch haben diese Normen keine unmittelbare Drittwirkung in den Beziehungen zwischen Privatpersonen.

E. 5.2.5

Soweit die Klägerin geltend macht, es habe kein Risk Assessment stattgefunden (Urk. 72 Rz. 139 f.), zeigt sie in der Berufungsschrift mit ihren pauschalen Ausführungen und ihrem Verweis auf Randziffer 196 der Klage nicht auf, warum ein Risk Assessment hinsichtlich der Covid-19-Impfungen seitens der Beklagten vor Erlass des Impfbliatoriums zwingend gewesen sein soll und die Vorinstanz ein solches Risk Assessment fälschlicherweise nicht beachtet und nicht in die Interessenabwägung hat einfliessen lassen. Inwiefern sich aus den regulatorischen Bestimmungen arbeitsvertragliche Ansprüche der Klägerin ableiten lassen, zeigt sie nicht auf und ist auch nicht ersichtlich. Im Übrigen hat die Klägerin selber vor Vorinstanz das Schreiben des BAZL eingereicht, in welchem dieses festhält, dass die Zulassung von Impfstoffen oder Medikamenten keiner flugmedizinischen Prüfung durch das Bundesamt für Zivilluftfahrt BAZL bedarf, und es allgemein keine

- 23 - branchenspezifischen Prüfungen von Arzneimitteln, weder für den Luftverkehr, noch für den Strassen- oder Bahnverkehr gebe (Urk. 4/51).

E. 5.2.6

Nachdem die Klägerin – wie dargelegt – in der Berufung nicht aufzuzeigen vermag, dass die Vorinstanz fälschlicherweise von einer operationellen/betrieblichen Notwendigkeit des Covid-19-Impfobligatoriums ausging (vgl. Ziff. 4.1. ff. vorstehend), kann der Klägerin nicht gefolgt werden, wenn sie ausführt, dass es sich beim Impfobligatorium um eine ausserdienstliche Weisung gehandelt habe, da sie weder für die Einsatzfähigkeit noch für die Arbeitstätigkeit der CCM an sich notwendig gewesen sei (vgl. Urk. 72 Rz. 142).

E. 5.2.7

Die Klägerin führt an, dass die Vorinstanz zahlreiche Urteile und Lehrmeinungen wiedergebe, ohne deren Relevanz für das vorliegende Verfahren aufzuzeigen. In keinem der von der Vorinstanz angeführten Entscheide sei das von ihr im vorliegenden Verfahren vorgetragene streitentscheidende Rechtsthema – Versuchscharakter der Corona-Impfungen als Anwendungsfall von Art. 7 Abs. 1 2. Satz i.V. mit Art. 4 Abs. 2 Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte; Art. 10 Abs. 3 BV – auch nur im Ansatz gerügt resp. thematisiert worden (Urk. 72 Rz. 146 f.). Bezüglich Versuchscharakter der Covid-19-Impfungen ist auf die vorstehenden Ausführungen zu verweisen (vgl. Ziff. 5.2.3. f.).

E. 5.2.8

Zutreffend ist, dass die Vorinstanz verschiedene Entscheide und Lehrmeinungen wiedergibt (Urk. 73 Ziff. 5.5. ff.), ohne in der Folge aus diesen – ausser dass eine Interessenabwägung vorzunehmen sei – für den konkreten Fall etwas abzuleiten (vgl. Urk. 73 Ziff. 5.5. ff. und Ziff. 6. ff.). Es erübrigt sich deshalb, auf die diesbezüglichen Ausführungen der Klägerin einzeln einzugehen, insbesondere sie sich an diesen Stellen nicht mit der Würdigung der Vorinstanz, dass das Interesse der Beklagten überwiegt, auseinandersetzt und selber den Standpunkt vertritt, dass die von der Vorinstanz wiedergegebenen Entscheide und Lehrmeinungen für die vorliegend zu beurteilende Streitigkeit nicht relevant seien (Urk. 72 Rz. 147 ff.). Die Klägerin stellt zu Recht nicht in Frage, dass eine Interessenabwägung zwischen den Persönlichkeitsrechten der Klägerin und den betrieblichen Interessen der Beklagten vorzunehmen ist (Urk. 72 Rz. 190). Soweit sie die Interes-

- 24 - senabwägung der Vorinstanz kritisiert, ist nachfolgend (vgl. Ziff. 5.2.10. ff.) darauf einzugehen.

E. 5.2.9

Soweit die Klägerin sinngemäss (Urk. 72 Rz. 152 ff.) oder ausdrücklich (Urk. 72 Rz. 191) den von der Vorinstanz festgestellten und ihrer Interessenabwägung zugrunde gelegten Sachverhalt kritisiert, kann auf vorstehende Ausführungen (Ziff. 4 ff. vorstehend) verwiesen werden. Wie ausgeführt, zeigt die Klägerin nicht rechtsgenügend auf, dass die Vorinstanz fälschlicherweise nicht festgestellt hatte, dass die Crews der Airlines in den allermeisten Fällen von Einreiserestriktionen für Ungeimpfte ausgenommen gewesen waren (Urk. 72 Rz. 152), die Klägerin für die Dauer des Impfobligatoriums am Boden hätte eingesetzt werden können (Urk. 72 Rz. 158), das Flugpersonal fast in allen Destinationen, insbesondere auch in den USA, von den Einreisebestimmungen ausgenommen gewesen seien (Urk. 72 Rz. 179 f.), sie mit ganz wenigen Einschränkungen stets einsetzbar gewesen sei (Urk. 72 Rz. 186) und die Vorinstanz zu Unrecht angenommen habe, die Beklagte habe den rechtsgenügenden Beweis für die Alternativlosigkeit der Impfung erbringen können (Urk. 72 Rz. 188).

E. 5.2.10

Die Klägerin rügt schliesslich die von der Vorinstanz vorgenommene Interessenabwägung (Urk. 72 Rz. 190 ff.). Die Vorinstanz führt als Interesse der Beklagten an der angeordneten Impfpflicht die betriebliche/operationelle Notwendigkeit an: Sie hielt fest, dass es sich beim Betrieb der Beklagten um eine Fluggesellschaft handle, die Kurz- und Langstreckenflüge anbiete. Im Kontext mit der Covid-19-Pandemie hätten für die Beklagte strikte Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen in diversen Ländern gegolten. Es sei zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer mit der Eingehung des Arbeitsverhältnisses freiwillig (teilweise) auf die Ausübung seiner Persönlichkeitsrechte verzichte und sich der (begrenzten) Verfügungsgewalt der Arbeitgeberin unterstellt habe. Somit gehe mit der Eingehung des Arbeitsverhältnisses als Cabin Crew Member grundsätzlich ein jedenfalls teilweiser Verzicht auf die Ausübung von Persönlichkeitsrechten durch die Klägerin einher. Die Beklagte habe 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 auf Langstrecken

- 25 - anbieten zu können. Eine solche Einsatzplanung in der Pandemiesituation sei mit einer erheblichen Komplexität verbunden. Mit den diversen Flugarten wie Kettenflügen, Turnaround, NightStops und Stand-by Flügen sei die Beklagte mit grossen Herausforderungen konfrontiert gewesen. Die Beklagte habe die nationalen sowie lokalen Bestimmungen der Destinationen ihres Streckennetzes und ob ihr Personal diese im konkreten Fall einhalten konnte, permanent beobachten und überprüfen müssen. Die Testungen bei einer 3G-Einreiseregulierung hätten zu hohen Mehrkosten geführt und wertvolle Arbeitszeit vernichtet, insbesondere auch bei mehrtägigen Einsätzen. Der administrative, wirtschaftliche Aufwand sei für die Beklagte offensichtlich sehr hoch gewesen. Aufgrund der rasch ändernden Pandemiesituation hätten Ungewissheit und Unwägbarkeiten geherrscht. Die Beklagte habe nicht abschätzen können, welche Länder für die Einreise eine Impfpflicht einführen würden, beispielsweise die USA. Vor der Ankündigung des Impfblogatoriums Ende August 2021 seien lediglich 60% der Flight Crew Member und 35% der Cabin Crew Member gegen Covid-19 geimpft gewesen. Ohne die Einführung des Impfblogatoriums habe die Streichung von Flügen gedroht, da nicht genügend einsetzbares Personal für die jeweiligen Destinationen zur Verfügung gestanden habe. Mit der geringen Anzahl des verfügbaren geimpften Personals sei der Flugbetrieb der Beklagten ernstlich gefährdet gewesen. Wenngleich die meisten anderen Fluggesellschaften von einem Impfblogatorium abgesehen hätten, sei doch zu beachten, dass unterschiedliche Strategien der weltweit agierenden Fluggesellschaften sich mit unterschiedlichen Streckennetzen, Grössen und Impfbereitschaften des jeweiligen Personals mit den rechtlichen Rahmenbedingungen und operationellen Vorgehensweisen erklären lassen würden. Im Weiteren sei hinzuzufügen, dass während der Pandemiesituation für jedes Land andere Regelungen gegolten hätten. Unbestritten sei auch, dass die Übertragung des Covid-19-Virus von Mensch zu Mensch allgemeinnotorisch sei. Das Ansteckungsrisiko nehme bei engeren, häufigeren sowie länger andauernden Kontakten zu. Im Flugbetrieb sei daher von einem höheren Ansteckungsrisiko auszugehen, indem die Cabin Crew Member während des Fluges regelmässig Kontakt zu den Flugpassagieren hätten. Auch wenn die Covid-19-Impfung keine Ansteckung von Drittpersonen verhindern könne, hätten die Alternativen wie z.B. ein Coronatest nicht die glei-

- 26 - chen Zwecke wie die Impfung verfolgt. Während die Impfung unmittelbar vor einer Erkrankung schützen soll, stelle der Coronatest ein diagnostisches Nachweisinstrument dar (Urk. 73 S. 50 Ziff. 6.2. ff.).

E. 5.2.11

Die Klägerin stellt die betriebliche Notwendigkeit der Impfpflicht in Frage (Urk. 72 Rz. 192 ff.). Wie bereits dargelegt (vgl. Ziff. 4), vermag sie jedoch in ihrer Berufung nicht aufzuzeigen, dass die Vorinstanz diesbezüglich den Sachverhalt und die zu diesem Schluss führenden Indizien falsch festgestellt hat. Das Berufungsverfahren stellt keine Fortsetzung des erstinstanzlichen Verfahrens dar. Entsprechend hätte die Klägerin aufzuzeigen gehabt, wo sie die entsprechenden Behauptungen bereits im Verfahren vor der Vorinstanz aufgestellt hat und gestützt auf welche Vorbringen der Parteien die Vorinstanz den Sachverhalt falsch festgestellt hat, oder warum sie berechtigt ist, im Berufungsverfahren neue Behauptungen vorzubringen. Dies unterlässt sie (Urk. 72 Rz. 193 ff.), weshalb auf diese Vorbringen nicht weiter einzugehen ist.

E. 5.2.12

Aufgrund der von der Vorinstanz festgestellten betrieblichen Notwendigkeit handelt es sich bei der Anordnung der Impfpflicht um ein legitimes Interesse der Beklagten. Weiter führt die Vorinstanz zutreffend die festgestellte Schutzbedürftigkeit der Mitarbeiter der Beklagten sowie der Passagiere als Interesse der Beklagten an (Urk. 73 Ziff. 6.5.). Die Vorinstanz verkannte dabei nicht, dass die Impfungen gar nicht vor einer Ansteckung schützten (Urk. 72 Rz. 199). Es floss in ihre Interessenabwägung ein, dass die Covid-19-Impfungen keine Ansteckungen von Drittpersonen verhindern konnten (Urk. 73 Ziff. 6.4.). Schliesslich verweist die Vorinstanz zurecht auch auf die Gleichbehandlung der Mitarbeiter und darauf, dass lediglich geimpfte Crew Mitglieder für Destinationen mit ausgeprägten Schutzmassnahmen hätten eingesetzt werden können, was zu Spannungen beim Personal und damit zu einer Störung des Betriebsfriedens hätte führen können, was sich wiederum auch noch negativ auf den Ruf der Beklagten ausgewirkt hätte (Urk. 73 Ziff. 6.6.). Was die Klägerin diesbezüglich dagegen einwendet (Urk. 72 Rz. 200 ff.), überzeugt nicht. Sie blendet die Interessen der Beklagten aus und gibt lediglich ihre subjektive Auffassung wieder. Einmal mehr zeigt sie nicht auf, dass die Vorinstanz den ihrer Interessenabwägung zugrunde gelegten Sachver-

- 27 - halt fehlerhaft festgestellt hätte und warum neue Behauptungen zulässig sein sollen. Nicht ersichtlich ist, inwieweit für die Beurteilung der vorliegenden Streitigkeit relevant sein soll, dass die Beklagte am 26. August 2021 eine interne 2G-Regelung erlassen gehabt haben soll und damit Ungeimpfte von Teamanlässen in ihren Räumlichkeiten ausgeschlossen habe (Urk. 72 Rz. 201).

E. 5.2.13

Den vorgenannten Interessen der Beklagten gegenüber steht das Interesse der Klägerin, nach ihrer persönlichen Überzeugung zu handeln und sich nicht gegen Covid-19 impfen zu lassen. Die Schwere eines Eingriffs in ein Grundrecht wird nach objektiven Kriterien bestimmt. Die Einschätzung der betroffenen Person ist nicht ausschlaggebend. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts stellt eine Impfung eine leichte, harmlose und wenig schmerzhaft Beeinträchtigung der körperlichen Unversehrtheit dar (BGE 149 I 129 [= BGer Urteil 8C_35/2022 vom 22. Februar 2023] E. 3.4.2. mit Hinweisen u. E. 3.5 zu Art. 8 EMRK). Dies wurde vom Bundesgericht auch bezüglich der Covid-19-Impfungen

mehrmals bestätigt (vgl. z.B. BGer Urteile 8C_362/2022 vom 22. Februar 2022 und 8C_340/2022 vom 22. Februar 2022 E. 3.1.). Im Urteil 5A_154/2023 vom 20. Mai 2022 hielt das Bundesgericht sodann fest, dass die Impfeempfehlungen des Bundesamtes für Gesundheit als fachkompetente eidgenössische Behörde als Richtschur diene. Entsprechend durfte sich auch die Beklagte an der Impfempfehlung des Bundesamtes für Gesundheit orientieren und davon ausgehen, dass die zugelassenen mRNA-Impfstoffe als nachweislich sicher und wirksam gelten.

E. 5.2.14

Ein Teil der (juristischen) Lehre geht davon aus, dass es sich bei der Covid-19-Impfung aufgrund der Unsicherheiten mangels Langzeiterfahrung der neuartigen mRNA-Impfung um einen schweren Eingriff in die Grundrechte handle (vgl. z.B. ZBJV 159/2023 S. 595 ff, S. 605 f.; Schweizer/Bongiovanni, a.a.O., Art. 10 N 65). Jedoch kann der Auffassung der Klägerin, wonach es sich bei den Covid-19-Impfungen um eine bloss experimentelle medizinische Behandlung handle und das Impfblogatorium der Beklagten als unzulässige Folter oder unzulässige erniedrigende Behandlung anzusehen sei, nicht gefolgt werden (vgl. Ziff.

E. 5.2.15

Die Vorinstanz bejahte sodann die Erforderlichkeit des angeordneten Impfblogatoriums und führt (sinngemäss) an, dass keine milderen Mittel zur Verfügung gestanden hätten (Urk. 73 Ziff. 6.7.). Die Klägerin bringt vor, dass mildere Massnahmen als das Impfblogatorium wie die Test- und Maskenpflicht zur Verfügung gestanden hätten (Urk. 72 Rz. 206). Sie wäre auch bereit gewesen, die Tests auf eigene Kosten ausserhalb der Arbeitszeiten zu machen (Urk. 72 Rz. 193). Wie bereits ausgeführt, vermag die Klägerin in der Berufung nicht aufzuzeigen, dass die Vorinstanz fälschlicherweise von einer betrieblichen Notwendigkeit der Impfung ausging (vgl. Ziff. 4.1. vorstehend). Damit standen eine Test- und Maskenpflicht gerade nicht als mildere Massnahme zu Verfügung.

E. 5.2.16

Soweit die Klägerin bezüglich der Interessenabwägung der Vorinstanz einmal mehr ohne Bezugnahme auf die Parteivorbringen im vorinstanzlichen Verfahren von einem anderen Sachverhalt ausgeht resp. neue Sachverhaltselemente in die Interessenabwägung einbringen will (Urk. 72 Rz. 208 ff.), ist erneut darauf hinzuweisen, dass es sich beim Berufungsverfahren nicht um eine Fortsetzung des vorinstanzlichen Verfahrens handelt, sondern die Klägerin aufzuzeigen hat, dass der Entscheid der Vorinstanz aufgrund der Parteivorbringen im vorinstanzlichen Verfahren falsch ist. Diesen Voraussetzungen kommt die Klägerin einmal mehr nicht nach.

E. 5.2.17

Bei der Anordnung der Impfpflicht handelt es sich nicht nur um ein legitimes (vgl. Ziff. 5.2.13), sondern auch um ein gewichtiges Interesse der Beklagten. Ausgehend von dem von der Vorinstanz festgestellten Sachverhalt erschwerte die fehlende Impfung die Ausübung der Tätigkeit als Cabin Crew Member und die Aufrechterhaltung eines geordneten Flugbetriebs in erheblichen Ausmass. Die Aufrechterhaltung des Flugbetriebs ohne Einführung der Impfpflicht war somit ernsthaft gefährdet, da mildere Massnahmen entweder nicht zur Verfügung standen oder sich angesichts der unsicheren Lage als nicht ausreichend erwiesen, um den Betrieb der Beklagten ordnungsgemäss aufrechtzuerhalten bzw. hätten diese einen zu hohen personellen und damit finanziellen Aufwand mit sich

gebracht. Bei der Anordnung der Impfpflicht handelt es sich damit um ein sehr gewichtiges, legitimes Interesse der Beklagten. Wie ausgeführt, darf umso weiter in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer eingegriffen werden, je intensiver das betriebliche Interesse ist. Nachdem die Vorinstanz feststellte, dass die Einführung der Impfpflicht für die Aufrechterhaltung des Flugbetriebs notwendig war, überwiegt das sehr gewichtige Interesse der Beklagten auch dann, wenn der Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Klägerin als schwer erachtet würde. Zu berücksichtigen ist dabei auch, dass zwar noch keine Langzeitstudien zu den mRNA-Impfstoffen vorlagen, es sich aber bei diesen Impfstoffen um zugelassene Produkte handelte und die gesamte Schweizer Bevölkerung (mit Ausnahme bestimmter Risikogruppen, zu welchen die Klägerin nicht gehörte) aufgefordert worden war, sich impfen zu lassen. Nebst den sehr gewichtigen betrieblichen Interessen, traf die Beklagte zudem nicht nur eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren sämtlichen Mitarbeitern, sondern sie stand auch gegenüber den Flugpassagieren in der Verantwortung. Die Klägerin ging auf freiwilliger Basis das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ein und es war ihr aufgrund der Bestimmungen im GAV (Art. 19 Abs. 4-6) bekannt, dass die Beklagte im Zusammenhang mit Einreise- und weiteren für die Gewährleistung des Flugbetriebs erforderliche Weisungen erteilen kann, die in ihre persönliche Freiheit eingreifen können. Hätte der Flugbetrieb nicht aufrecht erhalten werden können, wäre nicht nur die Existenz der Beklagten, sondern mit ihr die Existenzgrundlagen ihrer Mitarbeiter deutlich gefährdet gewesen. Die Weisung richtete sich grundsätzlich an alle Mitarbeiter und wahrt den Grundsatz der Gleichbehandlung. Eine mildere Massnahme ist nach der von der Vorinstanz festgestellten betrieblichen Notwendigkeit des Impfbli- gatoriums nicht ersichtlich (vgl. vorstehend Ziff. 4.1. ff.). Die Anordnung der Impfpflicht durch die Beklagte war deshalb auch verhältnismässig. Damit lag eine zulässige Weisung vor.

E. 5.2.18

Abschliessend verneinte die Vorinstanz die Missbräuchlichkeit der Kündigung. Die Beklagte habe plausible, nachvollziehbare Gründe vorab betrieblich-operationeller, aber auch fürsorglicher Natur zugunsten des Personals und der Passagiere, ein Impfbli- gatorium einzuführen, gehabt. Sie habe (mit ihrer Weisung) auch den Grundsatz der Gleichbehandlung gewahrt. Die Kündigung des Arbeitsvertrags sei nicht willkürlich, diskriminierend oder einzelfallbezogen zulasten der Klägerin erfolgt, sondern es seien dafür achtenswerte und sachlich ausgewiesene Gründe vorgelegen. Wenn die Impfpflicht durch ein überwiegendes betriebli-

- 30 - ches Interesse gerechtfertigt sei und überdies dem Prinzip der Verhältnismässigkeit Rechnung trage, könne die wegen Missachtung der Impfpflicht ausgesprochene ordentliche Kündigung nicht missbräuchlich nach Art. 336 OR sein (Urk. 73 Ziff. 6.9.).

E. 5.2.19

Soweit die Klägerin in Randziffer 210 einwendet, die Kündigung sei am 28. Februar 2022 verfrüht und ohne Einhaltung der Bestimmungen des GAV ausgesprochen worden (Urk. 72 Rz. 210), ist klarzustellen, dass diese Ausführungen offensichtlich nicht zutreffen. Die Kündigung durch die Beklagte erfolgte am 24. Mai 2022 per 31. August 2022 (Urk. 4/35) und es blieb (zurecht) unangefochten, dass das Stufenverfahren gemäss den Bestimmungen des GAV eingehalten worden war (Urk. 73 E. 6.8.; Urk. 72 Rz. 207; vgl. auch Ziff. 5.1.3. vorstehend). Zum Einwand, das Impfbli- gatorium habe aus Sicht des

Gesundheitsschutzes längst keine Berechtigung mehr gehabt (Urk. 72 Rz. 210), kann auf die Ausführungen in Ziffer 5.2.17 und Ziffer 4.1. ff. und Ziffer 4.2. ff. vorstehend verwiesen werden.

E. 5.2.20

Die Klägerin hat sich bewusst dagegen entschieden, die zulässige Weisung der Beklagten, sich gegen Covid-19 zu impfen, zu befolgen. Die Impfung war erforderlich, um einen geordneten Flugbetrieb aufrechtzuerhalten. Die bei der Klägerin fehlende Impfung führte zu einer erheblichen Beeinträchtigung ihrer Einsatzfähigkeit und sie verletzte mit der Nichtbefolgung der Weisung ihre Pflicht zur Bereitstellung der persönlichen Einsatzfähigkeit. Die Klägerin wusste, dass die Verweigerung der Impfung die Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen wird, nachdem sie die anderen Angebote der Beklagten abgelehnt hatte und setzte mit der Verletzung vertraglicher Pflichten im Sinne von Art. 321d OR und der Ablehnung der ihr von der Beklagten angebotenen Alternativen selbst den Grund für ihre Entlassung, weshalb der Beklagten auch keine Verletzung der von der Klägerin geltend gemachten erhöhten Fürsorgepflicht (Urk. 72 Rz. 217) vorgeworfen werden kann. Die Klägerin zeigt in der Berufung nicht rechtsgenügend auf, dass sie bereits vor Vorinstanz vorgebracht hatte, dass für die Beklagte zumutbare Alternativen zur Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses bestanden hätten und

- 31 - dies von der Vorinstanz fälschlicherweise nicht berücksichtigt worden sei (Urk. 72 Rz. 212 ff.). Es liegt somit eine rechtmässige Kündigung vor.

E. 5.3

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Klägerin in ihrer Berufung weder rechtsgenügend aufzuzeigen vermag, dass die Vorinstanz den Sachverhalt bezüglich der festgestellten betrieblichen Notwendigkeit des Impfbatoriums noch bezüglich der Beurteilung des Impfbatoriums als zweckmässige und verhältnismässige medizinische Vorsorgemassnahme unzutreffend und/oder in Verletzung der Beweisregeln festgestellt hat. Bei der Einführung des Impfbatoriums handelte es sich um eine zweck- und verhältnismässige und damit zulässige Weisung der Beklagten. Die Klägerin hat sich bewusst dagegen entschieden, die Weisung der Beklagten, sich gegen Covid-19 zu impfen, zu befolgen und setzte damit selbst den Grund für ihre Entlassung. Die ordentliche Kündigung des Arbeitsvertrags der Klägerin beruht objektiv gesehen auf sachlich hinreichenden Gründen. Etwas anderes vermag die Klägerin in ihrer Berufung nicht rechtsgenügend aufzuzeigen. Damit besteht auch kein Anspruch der Klägerin auf eine Entschädigung und/oder Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Die Berufung ist abzuweisen und das vorinstanzliche Urteil vollumfänglich zu bestätigen.

E. 6

Eine Beschwerde gegen diesen Entscheid an das Bundesgericht ist innert 30 Tagen von der Zustellung an beim Schweizerischen Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, einzureichen. Zulässigkeit und Form einer solchen Beschwerde richten sich nach Art. 72 ff. (Beschwerde in Zivilsachen) oder Art. 113 ff. (subsidiäre Verfassungsbeschwerde) in Verbindung mit Art. 42 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG). Dies ist ein Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG. Es handelt sich um eine arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 38'491.20.

- 33 - Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung. Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG. Zürich, 23. Oktober 2025 Obergericht des Kantons Zürich I. Zivilkammer Der Vorsitzende: Der Gerichtsschreiber: lic. iur. A. Huizinga MLaw P. Weber versandt am: jo

E. 6.1

Ausgehend vom im Berufungsverfahren massgeblichen Streitwert von Fr. 38'491.20 ist die Gerichtsgebühr auf Fr. 4'600.– festzusetzen (vgl. § 12 Abs. 1 und 2 i.V.m. § 4 Abs. 1 GebV OG).

E. 6.2

Entsprechend dem Verfahrensausgang sind die Kosten des Berufungsverfahrens der Klägerin aufzuerlegen (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Die Gerichtskosten werden mit dem von ihr geleisteten Kostenvorschuss verrechnet.

E. 6.3

Parteientschädigungen sind keine zuzusprechen; der Klägerin nicht, weil sie unterliegt, der Beklagten nicht, weil ihr durch das Berufungsverfahren keine entschädigungspflichtige Aufwendungen entstanden sind.

- 32 - Es wird beschlossen: 1. Der Antrag der Klägerin auf Beizug der Akten Geschäfts-Nr. AN230004-C wird abgewiesen. 2. Schriftliche Mitteilung mit nachfolgendem Urteil. Es wird erkannt: 1. Die Berufung wird abgewiesen. Das Urteil des Arbeitsgerichts Bülach vom 5. Juli 2024 (Geschäfts-Nr. AN230001-C) wird vollumfänglich bestätigt. 2. Die zweitinstanzliche Entscheidgebühr wird auf Fr. 4'600.– festgesetzt. 3. Die Gerichtskosten für das zweitinstanzliche Verfahren werden der Berufungsklägerin auferlegt und mit dem von ihr geleisteten Kostenvorschuss verrechnet. 4. Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen. 5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, an die Berufungsbeklagte unter Beilage des Doppels von Urk. 72, sowie an die Vorinstanz, je gegen Empfangsschein. Nach unbenutztem Ablauf der Rechtsmittelfrist gehen die erstinstanzlichen Akten an die Vorinstanz zurück.

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