

# Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



---

Geschäfts-Nr.: LA250007-O/U

Mitwirkend: Oberrichter lic. iur. A. Huizinga, Vorsitzender, Oberrichterin  
lic. iur. N. Jeker und Ersatzoberrichterin lic. iur. S. Mathieu  
sowie Gerichtsschreiber MLaw P. Weber

## Urteil vom 19. Dezember 2025

in Sachen

**A.** \_\_\_\_\_,

Klägerin und Berufungsklägerin

vertreten durch Rechtsanwältin lic. iur. X1. \_\_\_\_\_, und / oder Fürsprecher

X2. \_\_\_\_\_,

gegen

**B.** \_\_\_\_\_ **AG**,

Beklagte und Berufungsbeklagte

vertreten durch Rechtsanwältin Dr. iur. Y1. \_\_\_\_\_ und / oder

Rechtsanwalt M.A. HSG in Law and Economics Y2. \_\_\_\_\_,

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

**Berufung gegen ein Urteil des Arbeitsgerichtes Bülach im vereinfachten  
Verfahren vom 5. Juli 2024 (AH240008-C)**

**Rechtsbegehren:**

(Urk. 2/2 S. 2)

Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin den Betrag von brutto Fr. 19'760.– zzgl. 5% Zins seit dem 1. Juni 2023 zu bezahlen;

Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zzgl. MWST zu Lasten der Beklagten.

**Urteil des Arbeitsgerichtes Bülach:**

(Urk. 32 = Urk. 38)

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Die Klägerin wird verpflichtet, der Beklagten eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 3'500.- (inklusive Mehrwertsteuer) zu bezahlen.
4. (Schriftliche Mitteilung)
5. (Rechtsmittel)

**Berufungsanträge:**

der Berufungsklägerin (Urk. 37 S. 2):

1. Es sei das Urteil des Bezirksgerichts [recte: Arbeitsgerichts] Bülach vom 5. Juli 2024 vollumfänglich aufzuheben und die Klage gutzuheissen.
2. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin den Betrag von brutto Fr. 19'760.– zuzüglich Zins zu 5% seit 1. Juni 2023 zu bezahlen.
3. Eventualiter sei die Sache an die Vorinstanz zurückzuweisen.  
Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MWST) zu Lasten der Beklagten.

### **Erwägungen:**

#### 1. Prozessgegenstand und Prozessverlauf

1.1. Die Klägerin und Berufungsklägerin (nachfolgend Klägerin) arbeitete ab 30. März 2016 bei der Beklagten und Berufungsbeklagten (nachfolgend Beklagte) als Flight Attendant / Cabin Crew Member. Am 26. Januar 2023 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin per 30. April 2023. Infolge Arbeitsunfähigkeit der Klägerin erstreckte sich die Kündigungsfrist bis 31. Mai 2023. Mit ihrer Klage wehrt sich die Klägerin gegen diese, ihrer Ansicht nach missbräuchliche Kündigung.

1.2. Mit Eingabe vom 21. November 2023 macht die Klägerin ihre Klage mit dem eingangs genannten Rechtsbegehren beim Arbeitsgericht des Bezirks Bülach anhängig (Urk. 2/2). Das Verfahren wurde beim Arbeitsgericht als Einzelgericht angelegt (vgl. Urk. 2) und in der Folge dem Arbeitsgericht als Kollegialgericht unterbreitet (vgl. Urk. 2/5; Urk. 2/7; Urk. 2/9). Dieses wies die Klage nach durchgeführtem Verfahren mit unbegründet eröffnetem Urteil vom 5. Juli 2024 ab. Das begründete Urteil wurde der Klägerin am 17. Februar 2025 und der Beklagten am 10. Februar 2025 zugestellt (Urk. 33). Die Einzelheiten der vorinstanzlichen Prozessgeschichte können den Erwägungen im angefochtenen Entscheid entnommen werden (Urk. 38 S. 2 ff.).

1.3. Mit Eingabe vom 19. März 2025 erhob die Klägerin Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgerichts des Bezirks Bülach (Urk. 37). Die vorinstanzlichen Akten (Urk. 1-36) wurden von Amtes wegen beigezogen. Mit Eingabe vom 20. März 2025 reichte die Klägerin verschiedene im Beweismittelverzeichnis (Urk. 41) zu ihrer Berufungsschrift aufgeführte Urkunden nach (Urk. 43; Urk. 44/52-59). Mit Schreiben vom 26. März 2025 wurde die Beklagte über den Eingang der Berufung informiert (Urk. 45). Auf die Einholung einer Berufungsantwort wurde verzichtet, da die Berufung – wie nachfolgend aufgezeigt wird – offensichtlich unbegründet ist (Art. 312 Abs. 1 ZPO).

## 2. Prozessuales

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. 37 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. 33 und Urk. 37). Auf die Berufung ist einzutreten.

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 allgemeine Ausführungen zum Sachverhalt und zum vorinstanzlichen Urteil macht,

ohne sich konkret mit den Erwägungen im angefochtenen Urteil im Einzelnen auseinanderzusetzen (vgl. z.B. Urk. 37 Rz. 6-10, Rz. 16-25 [entgegen der Ansicht der Klägerin handelt es sich hierbei im Übrigen grossmehrheitlich um neue und damit nicht zu hörende Tatsachenbehauptungen], Rz. 27-32, Rz. 38-44), ist auf diese nicht weiter einzugehen.

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 Urteil 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. Art. 317 Abs. 1<sup>bis</sup> ZPO kommt nur bei Verfahren mit unbeschränkter Untersuchungsmaxime zur Anwendung (Hilber/Reetz in: Sutter-Somm/Lötscher/Leuenberger/Seiler, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO), 4. Aufl., 2025, Art. 317 N 14; BBI 2020 S. 2697 ff. [Botschaft zur Änderung der Schweizerischen Zivilprozessordnung], S. 2772 f.), was auf das vorliegende Verfahren (Verfahren mit abgeschwächter Untersuchungsmaxime; vgl. z.B. Hauck in: Sutter-Somm/Lötscher/Leuenberger/Seiler, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO), 4. Aufl., 2025, Art. 247 N 31 ff.) nicht zutrifft.

### 3. Sachverhalt / Standpunkt der Klägerin

#### 3.1. Sachverhalt

Die Klägerin war ab dem 30. März 2016 bei der Beklagten als Cabin Crew Member angestellt (Urk. 2/4/3). Das Arbeitsverhältnis unterstand dem Gesamtarbeitsvertrag 2015 Cabin Crew Member (nachfolgend GAV; vgl. Urk. 2/4/3). Im "OPS Flash" vom 24. August 2021 informierte die Beklagte die Belegschaft über die Einführung des Covid-19-Impfobligatoriums (Urk. 2/4/8), das die Beklagte in der Folge per 15. November 2021 für das gesamte Personal einführte. Da die Klägerin das Covid-19-Impfzertifikat nicht fristgerecht per 15. November 2021 einge-

reicht hatte, wurde sie gemäss Art. 14 Ziff. 2 GAV zum ersten Stufengespräch auf den 4. Januar 2022 eingeladen und erhielt am 10. Januar 2022 die schriftliche Ermahnung mit Nachfristansetzung zur Einreichung des Impfzertifikats bis 9. Februar 2022 (Urk. 9/69 und Urk. 9/70). Nachdem sie bis zu diesem Termin nach wie vor kein Covid-19-Impfzertifikat eingereicht hatte, fand am 18. Februar 2022 das zweite Stufengespräch statt (Urk. 9/71). Am 23. Februar 2022 erhielt die Klägerin die schriftliche Kündigungsandrohung mit Nachfristansetzung bis 10. März 2022 (Urk. 9/72). Das von der Klägerin in der Folge eingereichte "Ärztliche Attest", wonach sie aus gesundheitlichen Gründen keine Impfung gegen eine SARS-Cov 2-Infektion bekommen sollte, da eine lebensbedrohliche Nebenwirkung nicht ausgeschlossen sei (Urk. 2/4/6), akzeptierte die Beklagte mangels medizinischer Begründung nicht (Urk. 17/37). In der Folge erbrachte die Klägerin die von der Beklagten geforderte Bestätigung der medizinischen Impfunfähigkeit nicht. Mit Einschreiben vom 26. Januar 2023 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin per 30. April 2023 und stellte sie per sofort von der Pflicht zur Arbeitsleistung frei. Zum Kündigungsgrund führte sie an, dass eine medizinische Impfunfähigkeit nicht vorliege bzw. nicht nachgewiesen worden sei. Zudem würden sie ihr unkooperatives und zeitverzögerndes Verhalten sowie Missachtung der kommunizierten Weisungen während der gewährten Fristen als treuwidrig erachten. Die Klägerin sei damit ihrer Pflicht zur betrieblich erforderlichen Bereitstellung ihrer persönlichen Einsatztauglichkeit sowie den damit verbundenen berechtigten Weisungen nicht nachgekommen (Urk. 2/4/4a). Mit nicht unterschriebenem Schreiben vom 13. Februar 2023 erhob die Klägerin Einsprache gegen die Kündigung (Urk. 2/4/5). Die Beklagte hielt in der Folge an der Kündigung fest. Infolge Arbeitsunfähigkeit der Klägerin erstreckte sich die Kündigungsfrist bis zum 31. Mai 2023 (Urk. 2/4/4b).

### 3.2. Vorinstanzliches Urteil und Standpunkt der Klägerin

3.2.1. Die Vorinstanz wies die Klage ab. Sie prüfte zunächst, ob die Einführung des Covid-19-Impfobligatoriums gemäss GAV 2015 CCM 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 falle. Die Klägerin habe keine arbeitsvertraglichen Pflichten gemäss den Vorschriften des GAV verletzt (Urk. 38 S. 26 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 (Urk. 38 S. 30 ff.). 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. Weisungen, 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. 38 S. 47 ff.). Selbst wenn zum Zeitpunkt der Kündigungsfrist (31. Mai 2023) das Impfblogatorium seitens der Beklagten aufgehoben worden sei, sei das Verhalten der Klägerin mitzuberücksichtigen. Die Klägerin habe sich im Vorfeld lediglich bei der Charité in Berlin über einen Termin, um ihre Impfunverträglichkeit nachzuweisen, erkundigt. Erst mit dem Hinweis der Beklagten, sich an die Dermatologie des Universitätsspitals Zürich zu wenden, habe sie sich um einen Termin bemüht. Daher sei eine erste Konsultation, um den Allergietest durchführen zu können, am 9. Dezember 2022 zustande gekommen. Sie habe den Arztbesuch gegenüber der Beklagten so dargestellt, als ob die erforderlichen Testungen durchgeführt worden seien (obwohl dem Bericht der dermatologischen Klinik zu entnehmen sei, dass sie jeglichen Allergietest zur Abklärung ihrer angeblichen Impfunfähigkeit abgelehnt habe). Sie habe gegenüber der Beklagten Verzögerungstaktiken angewendet. Es sei unbestritten, dass die Klägerin das von der Be-

klagten in berechtigter Weise angeordnete Covid-19-Impfobligatorium konsequent und schliesslich abschliessend verweigert habe. Diese Weigerung sei erfolgt, nachdem die Beklagte das Gespräch gesucht und das Dreistufenverfahren gemäss den Bestimmungen des GAVs rechtmässig durchlaufen habe. Die Beklagte sei damit befugt gewesen, das Arbeitsverhältnis ordentlich zu kündigen (Urk. 38 S. 51). Schliesslich liege auch keine missbräuchliche Kündigung vor (Urk. 38 S. 51 f.). Die Frage, ob die Klägerin einer unrechtmässigen Nebenbeschäftigung – wie von der Beklagten geltend gemacht (vgl. Urk. 38 S. 21 f.) – nachgegangen sei, liess es aufgrund des Verfahrensausgangs offen (Urk. 38 S. 52). Abschliessend prüfte die Vorinstanz, ob die Einsprache der Klägerin gegen die Kündigung formgerecht erfolgt war, was sie verneinte. Das Schrifterfordernis im Privatrecht verlange stets eine eigenhändige Unterschrift oder eine solche mit elektronischer Signatur. Ausnahmen müssten gesetzlich vorgesehen sein. Es bestehe hier keine Gesetzeslücke, die richterlich auszufüllen wäre. Mangle es an der erforderlichen Unterschrift, sei die Formvorschrift verletzt und die entsprechende Willensäusserung nicht gültig und damit die Anfechtung der Kündigung verwirkt (Urk. 38 S. 52 ff.).

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, nicht erbracht (Urk. 37 Rz. 14, Rz. 47 ff.). Die Vorinstanz habe korrekt gewürdigt, dass weder im Zeitpunkt der Erstzulassung der Covid-19-Impfungen noch im Zeitpunkt der Einführung des Impfobligatoriums 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. 37 Rz. 109 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 psychi-

schen Integrität des Arbeitnehmers absoluten Vorrang (Urk. 37 Rz. 123 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. 37 Rz. 137 ff.). Die Vorinstanz gehe bei der Interessenabwägung im konkreten Fall von falschen Tatsachen aus und nehme eine falsche rechtliche Würdigung (Güterabwägung) vor (Urk. 37 Rz. 188 ff.). Ihre Ausführungen betreffend Verzögerungstaktik seien aktenwidrig (Urk. 37 Rz. 207). Sodann stellt sie sich auf den Standpunkt, dass die Einsprache rechtzeitig und gültig erfolgt sei. Es stelle überspitzten Formalismus dar, wenn eine eigenhändige Unterschrift auf der schriftlichen Einsprache verlangt werde. Eine derartige Auffassung sei dem sozialen Arbeitsrecht fremd (Urk. 37 Rz. 217).

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. 37 Ziff. 38 ff., Rz. 50 ff. oder Ziff. 93 ff.), kommt sie diesen Anforderungen nicht nach (vgl. Ziff. 2.2. hievor). Darauf (und insoweit auch auf ihre diesbezüglichen Beweisanträge) 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 vorgebracht werden. Die Klägerin zeigt nicht auf, dass die diesbezüglichen Voraussetzungen gegeben sind. Daran ändert auch nichts, dass es sich ihrer Ansicht lediglich um die Visualisierung der bereits vor der Vorinstanz eingebrachten Tatsachen handle, nachdem sie nicht aufzeigt, wo sie welche Behauptungen diesbezüglich vor Vorinstanz bereits vorgebracht und/oder entsprechende anderslautende Behauptungen der Beklagten

bestritten hat (vgl. Urk. 37 Rz. 68). Im Übrigen setzt sie sich an den entsprechenden Stellen auch nicht genügend mit den Erwägungen der Vorinstanz auseinander.

#### 4. Unrichtige Feststellung des Sachverhalts

##### 4.1. Impfblogatorium aus operationeller und unternehmerischer Notwendigkeit

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 Impfblogatoriums übernommen und habe ihre im Rahmen der Replik vorgebrachten und belegten Argumente, dass das Impfblogatorium 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. 37 Rz. 47).

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 Beklagte dabei stellten. Damit hat die Vorinstanz dargelegt, welche Bedingungen ihrer Ansicht nach bezüglich der operationellen und unternehmerischen Notwendigkeit des Impfblogatoriums zu berücksichtigen sind und allfälligen 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.

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. 37 Rz. 48) und setzt sich damit nicht in rechtsgenügender Weise mit den Ausführungen der Vorinstanz und ihren eigenen erstinstanzlichen Ausführungen auseinander.

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. 37 Rz. 52 ff.). Daran ändert – wie bereits erwähnt – nichts, dass es sich bei ihren Ausführungen um die Visualisierung der bereits vor der Vorinstanz eingebrachten Tatsachen handeln soll (Urk. 37 Rz. 68). 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. 37 Rz. 47 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. 37 Rz. 47 ff.). Da die Klägerin – wie bereits erwähnt – im Beru-

fungsverfahren neue Tatsachenbehauptungen und neue Beweismittel nur noch unter den restriktiven Voraussetzungen von Art. 317 Abs. 1 ZPO vorbringen kann, ist es unabdingbar, dass sie aufzeigt, 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.

4.1.5. Die Klägerin rügt weiter eine ungenaue Sachverhaltsdarstellung im angefochtenen Urteil (Urk. 37 Rz. 96 ff.). Sie bringt vor, die Vorinstanz zitiere in Ziffer 3.2. des Urteils die Medienmitteilung der C.\_\_\_\_\_ vom 29. September 2021 ungenau. Die effektive Einschätzung der C.\_\_\_\_\_ bestätige, dass es keine operationelle Notwendigkeit für das Impfblogatorium gegeben habe. Auch das Statement der D.\_\_\_\_\_ in der Ausgabe Cabin Pressure vom 15. September 2021 werde nur unvollständig zitiert. Die wichtige Aussage, dass D.\_\_\_\_\_ sich eine weitere Freiwilligkeit der Impfung gewünscht hätte, werde nicht erwähnt (Urk. 37 Rz. 96 ff.).

4.1.6. Die Vorinstanz führt in Ziffer 3.2. unter dem Titel Sachverhalt Folgendes aus: "Der Berufsverband der E.\_\_\_\_\_ (nachfolgend: C.\_\_\_\_\_ ) 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 C.\_\_\_\_\_ 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. 38 S. 5). Zutreffend ist, dass in der entsprechenden Mitteilung weiter festgehalten wird, dass die Verhältnismässigkeit aus rein betrieblichen Gründen zum jetzigen Zeitpunkt aus Sicht der C.\_\_\_\_\_ nicht vorliege. Trotzdem sei der Pilotenverband der Meinung, dass die Verhältnismässigkeit, basierend auf der Fürsorgepflicht der Beklagten, aktuell gegeben sei (Urk. 9/57).

4.1.7. Die Klägerin führt an, die effektive Einschätzung der C.\_\_\_\_\_ sei für den Ausgang des Verfahrens relevant, weil sie ihre Behauptung stütze, dass es keine operationelle Notwendigkeit für das Impfblogatorium gegeben habe (Urk. 37 Rz. 96). Sie zeigt jedoch nicht auf, zu welcher Tatsachenbehauptung sie im vorinstanzlichen 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 C.\_\_\_\_\_ vom 29. September 2021 abstellte, geschweige denn darauf, dass die C.\_\_\_\_\_ eine operationelle Notwendigkeit für das Impfblogatorium als gegeben erachtete (Urk. 38 Ziff. 6.3. ff.). Der Einschätzung der C.\_\_\_\_\_ 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.

4.1.8. Dasselbe gilt für den Einwand der Klägerin, dass auch das Statement der D.\_\_\_\_\_ in der Ausgabe Cabin Pressure vom 15. September 2021 (Urk. 9/58) nur unvollständig zitiert werde und die wichtige Aussage, dass D.\_\_\_\_\_ sich eine weitere Freiwilligkeit der Impfung gewünscht hätte, in Ziffer 3.2. des vorinstanzlichen Urteils nicht erwähnt werde (Urk. 37 Rz. 97). Es ist auch nicht ersichtlich, inwiefern der Wunsch der D.\_\_\_\_\_ für den Nachweis oder Nichtnachweis der betrieblichen Notwendigkeit des Impfblogatoriums relevant sein soll.

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.

#### 4.2. Impfblogatorium aus fürsorgerischen Gründen

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 Vorsorgemassnahme zum Schutz der Passagiere und der Mitarbeiter gewesen sei (Urk. 37 Rz. 102 ff.).

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. 37 Rz. 103). 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.

4.2.3. Soweit die Klägerin weiter ausführt, es sei allgemeinnotorisch, dass die Covid-19-Impfung nicht vor Ansteckung schütze (Urk. 37 Rz. 104), ist klarzustellen, dass auch die Vorinstanz hiervon ausging (Urk. 38 Ziff. 6.4.). Selbst wenn die Crew Member aufgrund ihres Alters und Gesundheitszustands von schweren Covid-19-Verläufen kaum betroffen gewesen sein sollten (Urk. 37 Rz. 104), 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. Zudem konnten die tatsächlichen Entwicklungen nicht vorhergesehen werden, sondern es musste auf den damaligen Kenntnisstand abgestellt werden.

4.2.4. Soweit die Klägerin schliesslich vorbringt, die Beklagte habe den Nachweis zu erbringen, dass nach Einführung des Impfbliatoriums die positiven Tests

rüchläufig 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. 37 Rz. 106 ff.), ist einmal mehr darauf hinzuweisen, dass die Klägerin weder aufzeigt, wo sie im vorinstanzlichen Verfahren entsprechende Tatsachenbehauptungen aufgestellt hatte resp. entsprechende Behauptungen der Beklagten bestritten 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. Entsprechend ist auch auf die neuen Beweisanträge der Klägerin (Urk. 37 Rz. 107 f.) nicht weiter einzugehen. Angemerkt werden kann sodann, dass die Verhältnismässigkeit nicht retrospektiv, sondern im Zeitpunkt der Anordnung des Impfblogatoriums zu beurteilen ist und die Vorinstanz ausdrücklich nicht nur die Fürsorgepflicht gegenüber den Crew Mitgliedern, sondern auch den Schutz der Passagiere anführt (Urk. 38 Ziff. 6.4. f.).

4.2.5. 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.

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

## 5. Unrichtige Rechtsanwendung

### 5.1. Vorbemerkungen

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. 2/4/3).

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 Arbeitsrecht 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.

5.1.3. Es ist unbestritten, dass die formalen Kündigungsvorgaben von Art. 14 Ziff. 2 GAV von der Beklagten eingehalten wurden (vgl. Urk. 2/2; vgl. auch Urk. 2/4/4a und Urk. 37 Rz. 9). Unstrittig ist auch, dass die Klägerin – trotz entsprechender Weisung der Beklagten – Mitte November 2021 nicht gegen Covid-19 geimpft war und bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses weder einen Nachweis einer Covid-19-Impfung noch den von der Beklagten geforderten medizinische Nachweis der Impfunfähigkeit 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. 37 Rz. 109 ff., Rz. 215 f.). 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.

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 Abs. 1 lit. a OR vor.

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 Abs. 1 lit. d OR; Urk. 37 Rz. 216). Von einer sog. "Rachekündigung" im Sinne von Art. 336 Abs. 1 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 (rechtswidrigen) 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 Abs. 1 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 dagegen eine Vertragsverletzung vor und die deswegen ausgesprochene Kündigung ist nicht missbräuchlich (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 336 N 2).

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

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.).

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).

5.1.9. Das Weisungsrecht ist also durch das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmerin begrenzt. Dabei ist immer eine Interessenabwägung vorzunehmen. Je intensiver 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 besonderes 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 Impfbliogatorium 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).

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.

## 5.2. Ausführungen Vorinstanz

5.2.1. Die Vorinstanz kam zu Schluss, dass die Einführung des Covid-19-Impfbliogatoriums 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 GAVs verletzt (Urk. 38 S. 26 ff. E. 5.3.). Im Weiteren prüfte sie, ob die Beklagte berechtigt 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. 38 S. 30 ff. E. 5.4.), gibt die Vorinstanz verschiedene "einschlägige" Entscheide und Lehrmeinungen zur Impfpflicht im Arbeitsverhältnis wieder (Urk. 37 S. 32 ff. E. 5.5.). 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 Cabin Crew Member hätten nur noch auf bestimmten Destinationen eingesetzt werden können, wogegen geimpfte Cabin Crew Member 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 Impfbatoriums 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 Impfbatoriums. 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. Schliesslich führt sie an, dass selbst wenn zum Zeitpunkt der Kündigungsfrist (31. Mai 2023) das Impfblogatorium seitens der Beklagten aufgehoben worden sei, das Verhalten der Klägerin, das sie als Verzögerungstaktik qualifiziert, mitzubersichtigen sei. Abschliessend hielt sie nochmals fest, dass die Beklagte plausible, nachvollziehbare Gründe vorab betrieblich-operationeller, aber auch fürsorglicher Natur zugunsten des Personals und der Passagiere, ein Impfblogatorium einzuführen, gehabt habe. Sie habe damit auch den Grundsatz der Gleichbehandlung gewahrt. Die Kündigung des Arbeitsvertrages sei nicht willkürlich, diskriminierend oder einzelfallbezogen 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 sei 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. 38 S. 47 ff. Ziff. 6.).

5.2.2. Die Klägerin macht geltend, dass das Impfblogatorium gegen das absolute Verbot der unmenschlichen und erniedrigenden Behandlung des Völkerrechts verstosse und den Kerngehalt von Art. 10 Abs. 3 BV verletze. Mit dem Impfblogatorium

torium 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 medizinischer oder wissenschaftlicher Behandlungen "ohne freiwillige Zustimmung" gemäss Art. 7 Abs. 1 PBPR verletzt worden sei. Das Impfblogatorium 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. 37 Rz. 122 ff.).

5.2.3. Die Weisung der Beklagten, sich als Cabin Crew Member gegen Covid-19 impfen zu lassen, ansonsten das Arbeitsverhältnis gekündigt werde, greift in das Recht der Klägerin auf körperlichen Unversehrtheit ein und stellt einen Eingriff in die durch Art. 10 Abs. 2 BV garantierte persönliche Freiheit der Klägerin dar (vgl. BGE 149 I 129 E. 3.4.1.). Unklar bleibt, was die Klägerin mit ihren Ausführungen zur Auslegung von Art. 53 Abs. 1 aHMG bezweckt (Urk. 37 Rz. 112 ff.), führt sie doch selber an, dass die Vorinstanz – ihrer Ansicht nach – zurecht erkannt habe, dass es sich bei den diversen Covid-19-Impfungen um medizinische Präparate im Versuchsstadium gehandelt habe (Urk. 37 Rz. 111, Rz. 116) und dies dementsprechend in die Interessenabwägung der Vorinstanz miteingeflossen ist. Nicht gefolgt werden kann der Klägerin, wenn sie geltend macht, sie habe von der Beklagten dazu gebracht werden sollen, unfreiwillig an einem medizinischen Versuch im Sinne von Art. 7 Abs. 1 PBPR teilzunehmen und das Impfblogatorium sei per se als unzulässige Folter oder unzulässige erniedrigende Behandlung anzusehen, da es sich bei der Covid-19-Impfung um eine bloss experimentelle medizinische Behandlung handle (Urk. 37 Rz. 122 ff.). Die Covid-19-Impfungen erfolgten mit von der Swissmedic zugelassenen Impfstoffen. Ob diese Zulassung zurecht erfolgte, ist nicht Gegenstand dieses Verfahrens. Die Beklagte durfte sich auf die Empfehlungen des Bundesamtes für Gesundheit als fachkompetente eidgenössi-

sche Behörde verlassen und auf die Zulassung der Impfstoffe durch die Swissmedic abstellen. Zudem stand es der Klägerin – wenn auch mit den entsprechenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen – frei, sich nicht impfen zu lassen.

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 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.

5.2.5. Soweit die Klägerin geltend macht, es habe kein Risk Assessment stattgefunden (Urk. 37 Rz. 137 f.), zeigt sie in der Berufungsschrift mit ihren pauschalen Ausführungen weder auf, dass sie bereits vor Vorinstanz entsprechende Behauptungen aufgestellt hat, noch warum ein Risk Assessment hinsichtlich der Covid-19-Impfungen seitens der Beklagten vor Erlass des Impfbliatoriums zwingend gewesen sein soll und die Vorinstanz ein fehlendes Risk Assessment fälschlicher-

weise nicht beachtet und nicht in die Interessenabwägung hat einfließen lassen. Inwiefern sich aus den regulatorischen Bestimmungen arbeitsvertragliche Ansprüche der Klägerin ableiten lassen, zeigt sie ebenfalls nicht auf und ist auch nicht ersichtlich.

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 Cabin Crew Member an sich notwendig gewesen sei (vgl. Urk. 37 Rz. 140).

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. 37 Rz. 144 f.). Bezüglich Versuchscharakter der Covid-19-Impfungen ist auf die vorstehenden Ausführungen zu verweisen (vgl. Ziff. 5.2.3. f.).

5.2.8. Zutreffend ist, dass die Vorinstanz verschiedene Entscheide und Lehrmeinungen wiedergibt (Urk. 38 Ziff. 5.5. ff.), ohne in der Folge aus diesen – ausser dass eine Interessenabwägung vorzunehmen sei – für den konkreten Fall etwas abzuleiten (vgl. Urk. 38 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. 37 Rz. 145 ff.). Die Klägerin stellt zu Recht nicht in Frage, dass eine Interessenabwägung zwischen den Persönlichkeitsrechten der Klägerin und den betrieblichen In-

teressen der Beklagten vorzunehmen ist (Urk. 37 Rz. 189). Soweit sie die Interessenabwägung der Vorinstanz kritisiert, ist nachfolgend (vgl. Ziff. 5.2.10. ff.) darauf einzugehen.

5.2.9. Soweit die Klägerin sinngemäss (Urk. 37 Rz. 150 ff.) oder ausdrücklich (Urk. 37 Rz. 191 f.) 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. 37 Rz. 150), die Klägerin für die Dauer des Impfblogatoriums am Boden hätte eingesetzt werden können (Urk. 37 Rz. 156), das Flugpersonal fast an allen Destinationen, insbesondere auch in den USA, von den Einreisebestimmungen ausgenommen gewesen seien (Urk. 37 Rz. 178 f.), sie mit ganz wenigen Einschränkungen stets einsetzbar gewesen sei (Urk. 37 Rz. 184), die Vorinstanz zu Unrecht angenommen habe, die Beklagte habe den rechtsgenügenden Beweis für die Alternativlosigkeit der Impfung erbringen können (Urk. 37 Rz. 187) und die Beklagte die Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen an den Destinationen ohnehin zeitnah habe überwachen müssen und die ungeimpften Crew Member mit der Eintragung einer Restriktion in der ausgeklügelten Software der Beklagten ohne weiteres durchgehend hätten geplant und eingesetzt werden können (Urk. 37 Rz. 192).

5.2.10. Die Klägerin rügt die von der Vorinstanz vorgenommene Interessenabwägung (Urk. 37 Rz. 188 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) Weisungsgewalt der Arbeitgeberin unterstellt habe. Somit gehe mit der Eingehung des Arbeitsverhältnis-

ses 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 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 Impfbliogatoriums 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 Impfbliogatoriums 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 Impfbliogatorium 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, häufi-

geren 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 habe verhindern können, hätten die Alternativen wie z.B. ein Coronatest nicht die gleichen Zwecke wie die Impfung verfolgt. Während die Impfung unmittelbar vor einer Erkrankung schützen soll, stelle der Coronatest ein diagnostisches Nachweise-instrument dar (Urk. 38 Ziff. 6.2. ff.).

5.2.11. Die Klägerin stellt die betriebliche Notwendigkeit der Impfpflicht in Frage (Urk. 37 Rz. 191 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 – wie bereits erwähnt – 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. 37 Rz. 191 ff.), weshalb auf diese Vorbringen nicht weiter einzugehen ist.

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. 38 Ziff. 6.5.). Die Vorinstanz verkannte dabei nicht, dass die Impfungen gar nicht vor einer Ansteckung schützten (Urk. 37 Rz. 198). Es floss in ihre Interessenabwägung ein, dass die Covid-19-Impfungen keine Ansteckungen von Drittpersonen verhindern konnten (Urk. 38 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

(Urk. 38 Ziff. 6.6.), was sich wiederum auch noch negativ auf den Ruf der Beklagten ausgewirkt hätte. Was die Klägerin diesbezüglich dagegen einwendet (Urk. 37 Rz. 199 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 Sachverhalt fehlerhaft festgestellt hätte und warum neue Behauptungen zulässig sein sollen. Mit ihrer lediglich pauschalen Behauptung, die Einreichung der neuen Beweismittel (Urk. 44/54-59) sei durch das angefochtene Urteil veranlasst worden (Urk. 37 Rz. 202), genügt sie den prozessrechtlichen Vorgaben nicht. Auch vermag sie mit ihren pauschalen, sich nicht mit den Erwägungen der Vorinstanz auseinandersetzenden Behauptungen zu angeblich tatsächenswidrigen Aussagen des CEO in der F.\_\_\_\_\_ und zu Einsatzplänen von Ungeimpften (Urk. 37 Rz. 201 ff.), eine unzutreffende Würdigung der Vorinstanz nicht aufzuzeigen. 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. 37 Rz. 200).

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 Impfeempfehlung des Bundesamtes für Gesundheit orientieren und davon ausgehen,

dass die zugelassenen mRNA-Impfstoffe als nachweislich sicher und wirksam gelten.

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. 5.2.3. hiervor).

5.2.15. Die Vorinstanz bejahte sodann die Erforderlichkeit des angeordneten Impfblogatoriums und führte (sinngemäss) an, dass keine mildereren Mittel zur Verfügung gestanden hätten (Urk. 38 Ziff. 6.7.). Die Klägerin bringt vor, dass mildere Massnahmen als das Impfblogatorium wie die Test- und Maskenpflicht zur Verfügung gestanden hätten (Urk. 37 Rz. 206). 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.

5.2.16. Die Klägerin wendet sodann ein, dass die Ausführungen der Vorinstanz betreffend Verzögerungstaktik aktenwidrig seien. Sie zeigt aber nicht auf, wo sie vor Vorinstanz nachgewiesen hatte, dass ihr zahlreiche medizinische Einrichtungen keinen Termin für die Abklärung der Impfunfähigkeit hätten geben wollen (Urk. 37 Rz. 207). Damit zeigt sie keine fehlerhafte Feststellung des Sachverhalts durch die Vorinstanz auf. Soweit sie vorbringt, die Kündigung wäre auch früher ausgesprochen worden und liege nicht in ihrem Verhalten begründet, sondern lediglich darin, dass sie sich nicht habe impfen lassen (Urk. 37 Rz. 207), argumentiert sie an den Erwägungen der Vorinstanz vorbei. Diese führte an, dass selbst wenn das Impfblogatorium im Zeitpunkt der Kündigungsfrist (31. Mai 2023) seitens der Beklagten aufgehoben worden sei, das Verhalten der Klägerin mitzube-

rücksichtigen sei (Urk. 38 Ziff. 6.7.). Mit diesen Erwägungen setzt sich die Klägerin nicht rechtsgenügend auseinander (Urk. 37 Rz. 207; vgl. auch Urk. 37 Rz. 210). Aufgrund des festgestellten Verhaltens der Klägerin – im Vorfeld einzig Kontaktaufnahme mit der Charité in Berlin, erste Konsultation, um den Allergietest durchführen zu können, erst am 9. Dezember 2022, dann jedoch Ablehnung des Allergietests zur Abklärung der angeblichen Impfunfähigkeit, demgegenüber Mitteilung an die Beklagte, dass sie den Termin wahrgenommen habe und die Testergebnisse zusenden werde, sobald diese vorliegen würden (Urk. 38 S. 51) – ist nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz den späten Zeitpunkt der Kündigung (an dem das Impfblogatorium im Übrigen immer noch galt) resp. die während der laufenden Kündigungsfrist erfolgte Aufhebung des Impfblogatoriums nicht zugunsten der Klägerin würdigte, insbesondere die Vorinstanz zutreffend zum Schluss kam, dass die entsprechende Weisung (Impfblogatorium) aus betrieblichen Gründen erforderlich war und es sich um eine grundsätzlich zulässige Weisung handelte (vgl. auch nachfolgend Ziff. 5.2.18) und die Klägerin bis zur Kündigung weder das Impfzertifikat noch den Nachweis der Impfunfähigkeit eingereicht hatte.

5.2.17. 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. 37 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.

5.2.18. Bei der Anordnung der Impfpflicht handelte es sich nicht nur um ein legitimes, 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 erheblichem Ausmass. Die Aufrechterhal-

tung 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) aufgefordert worden war, sich impfen zu lassen. Den Nachweis, dass sie zu einer Risikogruppe gehöre resp. eine Impfunfähigkeit aufweise, erbrachte die Klägerin nicht. 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 erforderlichen Bestimmungen 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 wahrte den Grundsatz der Gleichbehandlung. Eine mildere Massnahme ist nach der von der Vorinstanz festgestellten betrieblichen Notwendigkeit des Impfbliogatoriums 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.

5.2.19. 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. Den Nachweis, dass sie zu einer Risikogruppe gehöre resp. eine Impfunfähigkeit aufweise, erbrachte die Klägerin nicht, weshalb die Beklagte an der Impfpflicht festhalten durfte. 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. Die aufgrund der Missachtung der zulässigen Weisung erfolgte Kündigung der Beklagten ist weder missbräuchlich noch erfolgte sie in Verletzung übergeordneter, schützenswerter Persönlichkeitsrechte der Klägerin. Es liegt eine rechtmässige Kündigung vor.

5.2.20. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Klägerin in ihrer Berufung weder rechtsgenügend aufzuzeigen vermag, dass die Vorinstanz den Sachverhalt bezüglich der festgestellten betrieblichen Notwendigkeit des Impfblogatoriums noch bezüglich der Beurteilung des Impfblogatoriums als zweckmässige und verhältnismässige medizinische Vorsorgemassnahme unzutreffend und/oder in Verletzung der Beweisregeln festgestellt hat. Bei der Einführung des Impfblogatoriums 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 durch die Beklagte 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. Die Berufung ist abzuweisen und das vorinstanzliche Urteil vollumfänglich zu bestätigen.

## 6. Gültigkeit der Einsprache - unrechtmässige Nebenbeschäftigung

6.1. Die Vorinstanz hielt abschliessend zusammengefasst fest, es sei unbestritten, dass die Einsprache der Klägerin nicht eigenhändig unterzeichnet worden sei. Da es an der erforderlichen Unterschrift mangle, sei die Formvorschrift verletzt und die entsprechende Willensäusserung nicht gültig (Urk. 38 Ziff. 8.). Dies stellt die Klägerin in der Berufung in Abrede (Urk. 37 Rz. 217). Nachdem eine gültige Kündigung vorliegt und die Berufung daher abzuweisen ist, muss nicht weiter darauf eingegangen werde, ob überhaupt eine gültige Einsprache vorlag.

6.2. Ebenso kann bei diesem Ausgang des Verfahrens – wie bereits die Vorinstanz – offen gelassen werden, ob die Klägerin einer unrechtmässigen Nebenbeschäftigung nachgegangen war.

## 7. Kosten- und Entschädigungsfolgen

7.1. Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis mit einem Streitwert unter Fr. 30'000.– werden keine Gerichtskosten erhoben (Art. 114 lit. c ZPO). Die Kostenlosigkeit gilt – von vorliegend nicht anwendbaren Ausnahmen abgesehen (vgl. Art. 115 Abs. 1 ZPO) – auch für das kantonale Rechtsmittelverfahren (BGer 4A\_332/2015 vom 10. Februar 2016 E. 6.2). Für das Berufungsverfahren sind damit keine Gerichtskosten zu erheben.

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

### **Es wird erkannt:**

1. Die Berufung wird abgewiesen. Das Urteil des Arbeitsgerichts Bülach im vereinfachten Verfahren vom 5. Juli 2024 (Geschäfts-Nr. AH240008-C) wird vollumfänglich bestätigt.
2. Für das Berufungsverfahren werden keine Kosten erhoben.
3. Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, an die Berufungsbeklagte unter Beilage des Doppels von Urk. 37, sowie an die Vorinstanz, je gegen Empfangsschein.

Die erstinstanzlichen Akten gehen nach unbenutztem Ablauf der Rechtsmittelfrist an die Vorinstanz zurück.

5. Eine **Beschwerde** gegen diesen Entscheid an das Bundesgericht ist innert **30 Tagen** von der Zustellung an beim Schweizerischen Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, einzureichen. Zulässigkeit und Form einer solchen Beschwerde richten sich nach Art. 72 ff. (Beschwerde in Zivilsachen) oder Art. 113 ff. (subsidiäre Verfassungsbeschwerde) in Verbindung mit Art. 42 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG).

Dies ist ein Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG.

Es handelt sich um eine arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 19'760.—.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.

Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG.

Zürich, 19. Dezember 2025

Obergericht des Kantons Zürich  
I. Zivilkammer

Der Vorsitzende:

Der Gerichtsschreiber:

lic. iur. A. Huizinga

MLaw P. Weber

versandt am:

Im