

Bezirksgericht Bülach

Arbeitsgericht



Geschäfts-Nr.: AN190002-C/U1 Ho/ts

Mitwirkend: Arbeitsgerichtspräsident lic. iur. R. Hohler (Verfahrensleitung), Arbeitsrichter K. Altenburger und Arbeitsrichterin lic. iur. C. Hirschburger-Schuler sowie Gerichtsschreiberin MLaw M. van der Staay

Beschluss und Urteil vom 31. März 2022

in Sachen

1. **A.**_____,
2. **B.**_____,
3. **C.**_____,
4. **D.**_____,
5. **E.**_____,
6. **F.**_____,
7. **G.**_____,

Kläger

1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur., LL.M. X1. _____

1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. X2. _____

gegen

H._____ **International AG,**

Beklagte

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. Y1. _____

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Y2. _____

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

Rechtsbegehren Kläger 1 - 7:

(act. 2/2; act. 20; act. 56/2/2; act. 57/2/2; act. 58/2/2;
act. 59/2/2; act. 60/2/2; act. 61/2/2)

1. a) Kläger 1: Es sei die Beklagte unter Vorbehalt des Nachklage-
rechts zu verpflichten, dem Kläger 1 CHF 2'299.10 zuzüglich 5%
Zins seit 26. Oktober 2018, zu bezahlen;
b) Kläger 2: Es sei die Beklagte unter Vorbehalt des Nachklage-
rechts zu verpflichten, dem Kläger 2 CHF 3'146.00 zuzüglich 5%
Zins seit 26. Oktober 2018, zu bezahlen;
c) Kläger 3: Es sei die Beklagte unter Vorbehalt des Nachklage-
rechts zu verpflichten, dem Kläger 3 CHF 3'148.10 zuzüglich 5%
Zins seit 27. November 2018, zu bezahlen;
d) Kläger 4: Es sei die Beklagte unter Vorbehalt des Nachklage-
rechts zu verpflichten, dem Kläger 4 CHF 2'599.70 zuzüglich 5%
Zins seit 26. Oktober 2018, zu bezahlen;
e) Kläger 5: Es sei die Beklagte unter Vorbehalt des Nachklage-
rechts zu verpflichten, dem Kläger 5 CHF 2'599.70 zuzüglich 5%
Zins seit 26. Oktober 2018, zu bezahlen;
f) Kläger 6: Es sei die Beklagte unter Vorbehalt des Nachklage-
rechts zu verpflichten, dem Kläger 6 CHF 2'333.– zuzüglich 5%
Zins seit 27. November 2018, zu bezahlen;
g) Kläger 7: Es sei die Beklagte unter Vorbehalt des Nachklage-
rechts zu verpflichten, dem Kläger 7 CHF 2'599.70 zuzüglich 5%
Zins seit 26. Oktober 2018, zu bezahlen;
2. Es sei die Beklagte zu verpflichten, innert einer vom Gericht anzu-
setzenden Frist mit den Klägern 1 - 7 über eine einzelarbeitsver-
tragliche Regelung oder mit den Sozialpartnern über eine gesamt-
arbeitsvertragliche Regelung zur willkürfreien und rechtgleichen
Anrechnung von Dienstjahren zu verhandeln, unter Androhung
der Bestrafung an die verantwortlichen Organe der Beklagten ge-
mäss Art. 292 StGB im Unterlassungsfall;
3. Eventualiter sei festzustellen, dass Ziff. 1.4, Anhang 1, und Ziff. 3,
Anhang 2, GAV 2018 bzw. Ziff. 1 Abs. 3 und 4, Anhang 1,
GAV2015-AP und Ziff. 3.2 (Senioritätsliste und Einreihung), An-
nex I, Multilateraler Karriere- und Arbeitsplatzschutz (KAS) zwi-
schen ... und ... / IPG, als integrierender Bestandteil des
GAV2015-AP und GAV2015-IPG, gegen das Gebot der Rechts-
gleichheit und das Willkürverbot verstossen und deshalb rechts-
widrig sind;
4. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen und zusätzlicher
Mehrwertsteuerzusatz zulasten der Beklagten.

Erwägungen:

1. Sachverhalt

1.1. Im Jahre ... geriet die ... Fluggesellschaft der ..., die I. _____ AG, in Insolvenz (Grounding). An ihre Stelle trat die bereits bestehende J. _____ AG, welche einen Grossteil der Flotte und des Personals übernahm. Im Jahre ... änderte sie ihre Firma auf H. _____ International AG, die heutige Beklagte. Die Firma "J. _____ AG" wurde für eine im Jahre ... neu gegründete Gesellschaft verwendet, welche später – im Jahre ... – in H. _____ European AG umfirmiert wurde. Diese übernahm die ehemalige J. _____-Flotte bzw. deren Kurzstreckenflüge. Im Jahre ... erfolgte eine weitere Umfirmierung der H. _____ European AG in H. _____ Global AG, verbunden mit der Aufnahme von Langstreckenflügen. Operativ wurde deren Flugbetrieb ab dem Jahre ... von der H. _____ International AG (Beklagte) betrieben und alle Piloten der H. _____ Global AG erhielten einen (neuen) Anstellungsvertrag mit der Beklagten. Die H. _____ Global AG wurde aus diesem Grund aufgelöst und am tt.mm.2020 im Handelsregister gelöscht.

1.2. Zwischen den Piloten dieser verschiedenen Gesellschaften und den Flugbetrieben bestanden (und bestehen noch) mehrere Gesamtarbeitsverträge (GAV). Bis im Jahre 2005 gab es einen GAV der Beklagten mit den ehemaligen J. _____-Piloten bzw. deren Verband K. _____ und später H. _____ Pilots sowie einen weiteren GAV der Beklagten mit den übernommenen I. _____-Piloten bzw. deren Verband L. _____. Letzterer GAV enthielt für sie günstigere Bedingungen als der GAV für die J. _____-Piloten. Auf Klage der ehemaligen J. _____-Piloten stellte das angerufene Schiedsgericht im Jahre 2002 die Rechtswidrigkeit dieser Ungleichbehandlung fest. Nach der Umfirmierung der (neuen) J. _____ AG in H. _____ European AG im Jahre ... gab es sowohl für diese Gesellschaft bzw. nach neuerlicher Umfirmierung für die H. _____ Global AG als auch für die Beklagte mehrere eigenständige GAVs mit den jeweiligen Personalverbänden. Schliesslich unterstanden ab 1. April 2018 alle Piloten des Konzerns dem gleichen GAV (GAV2018), nachdem die Beklagte alle Piloten der H. _____ Global AG übernommen hatte.

1.3. Alle Kläger arbeiten seit dem Jahre 2007 bzw. 2009 bei der Beklagten als Piloten. Zuvor hatten sie eine Anstellung bei der H. _____ European AG bzw. bei der H. _____ Global AG. Infolge ihres (vorzeitigen) Wechsels zur Beklagten werden sie als sogenannte Wechselempiloten bezeichnet. Ihnen gegenüber stehen die sogenannten Staypiloten, welche seit jeher bei der Beklagten angestellt sind oder erst nach Abschluss des Gesamtarbeitsvertrages GAV2015-AP (31. März 2015) bzw. faktisch bei der Zusammenführung beider Gesellschaften im Jahre 2018 zur Beklagten übertraten.

1.4. Gegenstand der Klage bildet die unterschiedliche Behandlung dieser beiden Pilotenkategorien in den jeweiligen GAVs bezüglich der Anrechnung der Dienstjahre beim Übertritt (Wechselempiloten) von der H. _____ European AG bzw. von der H. _____ Global AG zur Beklagten gegenüber den Piloten, die erst nach dem 1. April 2015 bzw. bei Zusammenschluss beider Gesellschaften im Jahre ... zur Beklagten übertraten (Staypiloten), indem den Wechselempiloten lediglich die Dienstjahre ab Übertritt bzw. Eintritt, nicht aber die bei der H. _____ European AG bzw. bei der H. _____ Global AG erworbenen Dienstjahre angerechnet werden. Demgegenüber werden den Staypiloten sämtliche Dienstjahre angerechnet, während welcher sie bei der Beklagten tätig sind bzw. welche sie zuvor bei der H. _____ European AG bzw. bei der H. _____ Global AG erworben hatten. Dieser Umstand wirkt sich für die Wechselempiloten karrieremässig und finanziell nachteilig aus.

2. Prozessverlauf

2.1. Mit Eingabe vom 16. November 2018 machten 7 Kläger je eine Teilklage beim Einzelgericht als Arbeitsgericht des Bezirksgerichts Bülach anhängig (act. 2/2), welche mit Verfügung vom 25. Januar 2019 im Sinne von § 25 GOG dem Kollegialgericht als Arbeitsgericht des Bezirksgerichts Bülach überwiesen wurde (act. 1).

2.2. Das Kollegialgericht setzte mit Verfügung vom 19. März 2019 einstweilen den Streitwert fest und verlangte einen Kostenvorschuss (act. 3), welcher von den Klägern fristgerecht bezahlt wurde (act. 4-5). Mit Verfügung vom 15. Mai 2019

wurde die Beklagte zur Erstattung der Klageantwort aufgefordert, welche innert erstreckter Frist am 23. September 2019 erfolgte (act. 6-13). Nach Anordnung eines zweiten Schriftenwechsels mit Verfügung vom 25. September 2019 reichten die Kläger am 15. Januar 2020 ihre Replik (act. 14-21) sowie die Beklagte am 12. Juni 2020 ihre Duplik ein (act. 22-31). Das Angebot einer Vergleichsverhandlung wurde seitens der Beklagten abgelehnt (act. 32-34; 38-42). Mit Eingabe vom 3. Juli 2020 erfolgte bezüglich des Klägers 3 eine Noveneingabe (act. 35-37). Nach Fristansetzung verzichteten die Parteien auf die Durchführung einer Hauptverhandlung (act. 43-47). Mit Verfügungen vom 11. Dezember 2020 wurden die Verfahren AN190003-C bis AN190008-C mit dem Verfahren AN190002-C vereinigt (act. 50-61) sowie Frist angesetzt, um zu allfälligen Noven in der Duplik und zu den Duplikbeilagen Stellung zu nehmen (act. 48-49), was die Kläger mit Eingabe vom 1. Februar 2021 fristgerecht machten (act. 62-64). Mit Eingabe vom 16. Februar 2021 reichten die Kläger ein weiteres Novum ein, welches der Beklagten zur Kenntnisnahme zugestellt wurde (act. 65-67).

2.3. Im ersten Beschluss des Arbeitsgerichts vom 19. März 2019 wirkten zwei Arbeitsrichter mit, die nicht mehr im Amt sind. Demzufolge wirken für den vorliegenden Entscheid zwei neue Arbeitsrichter mit.

2.4. Der Prozess erweist sich als spruchreif.

2.5. Soweit sich die Akten der Kläger 1 - 7 inhaltlich nicht unterscheiden, wird nachfolgend exemplarisch für alle Kläger lediglich auf den Kläger 1 Bezug genommen und bezüglich der Aktorenstellen lediglich auf dessen Akten verwiesen.

3. Prozessuales

3.1. Die Parteien verzichteten beiderseits vorbehaltlos auf die Hauptverhandlung, was ohne weiteres zulässig ist (Art. 233 ZPO). Damit verzichteten sie auch auf die Abnahme der offerierten Beweismittel, soweit sie solche nicht bereits zu den Akten gegeben hatten. Bei den bereits eingereichten Beweismitteln handelt es sich um Urkunden, zu denen die Gegenpartei umfassend Stellung nehmen konnte. Die beiden eingereichten Privatgutachten stellen lediglich (substantiierte)

Parteibehauptungen dar; auch dazu nahm die Gegenpartei jeweils Stellung. Die Abnahme der weiteren offerierten Beweise (Zeugenaussagen, Parteibefragung) entfällt angesichts des beidseits erklärten, vorbehaltlosen Verzichts auf die Hauptverhandlung. Damit erübrigt sich auch der Erlass einer förmlichen Beweisverfügung (Art. 154 ZPO).

3.2. Die Rechtsanwendung erfolgt sodann von Amtes wegen (Art. 57 ZPO).

4. Rechtsbegehren 1

4.1. Parteivorbringen

4.1.1. Klagebegründung

4.1.1.1. Die Kläger erachten die eingangs skizzierte Ungleichbehandlung der Wechsellisten gegenüber den Staypiloten als unzulässig, da beide Piloten dieser beiden Kategorien bei demselben Konzern angestellt seien, den gleichen Bewerbungsprozess durchliefen, der gleichen Personalabteilung unterständen, die gleiche H.____-Angestelltennummer und die gleiche H.____-Uniform tragen würden, die gleiche E-Mailadresse erhielten, den gleichen Trainings- und Qualifikationssystemen sowie den gleichen Qualitäts-, Sicherheits- und Ausbildungsstandards unterlägen, die gleichen Freitagkontingente hätten und die Gewinn- und Erfolgsbeteiligung beider Gesellschaften auf dem Ergebnis des Geschäftsjahres der H.____ basieren würden. Bei beiden Gesellschaften handle es sich gemäss den Klägern um eine einheitliche Airline, verfügte doch die H.____ European AG über keine eigene Infrastruktur, namentlich keine Personalabteilung, und praktisch über keine eigenen Flight Attendants. Gegen aussen seien beide Gesellschaften lediglich unter der Marke H.____ aufgetreten. Neu eintretende Piloten seien, so die Kläger weiter, je nach Bedarf bei der Beklagten oder bei der H.____ European AG eingestellt worden, mit unterschiedlichen Anstellungsbedingungen. Nach Abschluss des Einstellungsverfahrens sei den Piloten, welche der H.____ European AG zugeteilt wurden, in Aussicht gestellt worden, dass sie nach drei Jahren automatisch zur Beklagten wechseln könnten. Ein Übertritt habe aber oftmals trotz Bedarf nicht stattgefunden oder sei hinausgezögert worden.

Während dieser Zeit habe es jedoch diverse externe Piloten gegeben, welche direkt der Beklagten zugeteilt worden seien. Ab dem Jahre 2007 durften einige Piloten dank guter Qualifikation und gemäss Seniorität von der H._____ European AG zur Beklagten wechseln, was als Karriereschritt gegolten habe. Der Übertritt erfolgte automatisch, das heisst jene Piloten, die kein Interesse an einem Übertritt zur Beklagten gehabt hätten, hätten dies explizit gegenüber der H._____ European AG mitteilen und sich somit aktiv gegen den Übertritt aussprechen müssen. Eine Bewerbung sei nicht einzureichen gewesen und ein Selektionsverfahren oder ein Anstellungsgespräch sei nicht durchgeführt worden.

4.1.1.2. Die Kläger verweisen sodann auf die verschiedenen GAVs zwischen der H._____ European AG und den Personalverbänden. Eine erste Ungleichbehandlung zeige sich im GAV2011 der Beklagten mit dem Personalverband L._____, in dem Wechseelpiloten generell als neueintretende Piloten behandelt werden. Beim GAV2015-AP der Beklagten mit dem Personalverband L._____ ergebe sich eine Ungleichbehandlung für diejenigen Wechseelpiloten, die vor dem 31. März 2015 zur Beklagten gewechselt hätten. Schliesslich enthalte der GAV2018 zwischen der Beklagten, der H._____ European AG (recte: H._____ Global AG) und dem Personalverband L._____ wiederum eine Ungleichbehandlung für die Wechseelpiloten in Bezug auf die Anrechnung von Dienstjahren.

4.1.1.3. Den Klägern sei dadurch ein finanzieller Schaden entstanden. Insbesondere sei – als Beispiel – der Kläger 1 nun erst im 6. anstelle im 10. Dienstjahr (Seniorität) und damit karrieremässig und lohntechnisch benachteiligt. Konkret erhalte der Kläger 1 einen Brutto-Monatslohn (75%-Pensum) von Fr. 6'327.50 anstelle von Fr. 8'079.50 (Differenz monatlich Fr. 1'752.–) sowie einen BVG-Beitrag des Arbeitgebers von monatlich Fr. 1'341.85 anstelle von Fr. 1'888.95 (Differenz monatlich Fr. 547.10). Im Weiteren seien die Kläger auch versicherungstechnisch benachteiligt, da sie im Falle einer Krankheit oder eines Unfalls während deutlich weniger Kalendertage eine volle Lohnfortzahlung erhalten würden. So erhalte der Kläger 1 infolge Nichtanrechnung der Dienstjahre bei einer Krankheit oder einem Unfall lediglich für 180 anstelle von 730 Kalendertagen eine volle Lohnfortzahlung.

4.1.1.4. Die unsachliche und willkürliche Ungleichbehandlung der Kläger in den Gesamtarbeitsverträgen verstosse gegen das Willkürverbot und das Gebot der Rechtsgleichheit, da sie sich nicht auf ernsthafte, sachliche Gründe zu stützen vermöge. Gesamtarbeitsverträge würden für die betroffenen Arbeitnehmer Normen setzen. Damit schafften sie in einer gesetzgeberähnlichen Stellung objektives Recht und erfüllten insofern eine Funktion, die gewöhnlich nur dem staatlichen Gesetzgeber zustehe. Bei der Ausübung dieser "staatlichen" Funktion (der Ausübung von Normsetzungsgewalt) seien die GAV-Parteien Adressaten der Grundrechte, das heisst die normativen Bestimmungen eines GAV müssen analog zu staatlichen Erlassen grundrechtskonform sein.

4.1.1.5. Auf die weiteren detaillierten Ausführungen in der Klagebegründung ist soweit erforderlich nachfolgend einzugehen.

4.1.2. Klageantwort

4.1.2.1. Die Beklagte beruft sich vorab auf die rechtliche Selbstständigkeit der beiden juristischen Personen H._____ European AG (bzw. später H._____ Global AG) und der H._____ International AG (Beklagte). Gleiches gelte für die Gesamtarbeitsverträge, die jeweils die beiden Gesellschaften mit den Personalverbänden abgeschlossen hätten. Ab April 2018 habe es nur noch eine Arbeitgeberin für sämtliche Piloten (die Beklagte) und nur noch einen GAV zwischen ihr und der L._____ gegeben, wobei L._____ auch den vormaligen Personalverband für die Piloten der H._____ European AG (bzw. später der H._____ Global AG) mit sich vereinigt habe und damit auch deren Interessen vertreten habe.

4.1.2.2. Ausführlich nimmt die Beklagte Stellung zum Prinzip der Seniorität, welches Prinzip in der Luftfahrtbranche generell gelte und entgegen der unterschwelligen Behauptung der Kläger nicht den Arbeitgeber schütze, sondern den Interessen der Piloten diene, welche allein durch Zeitablauf ihre Position verbessern und eine gegenseitige Konkurrenzierung eindämmen könnten. Für die Fluggesellschaften hingegen könne das Senioritätsprinzip zu einer Einschränkung der wirtschaftlichen Entscheidungsfreiheit führen, da sie beispielsweise beim Einkauf eines neuen Flugzeugtyps für den Neubedarf an Piloten nicht auf bereits entspre-

chend ausgebildete Piloten anderer Gesellschaften zurückgreifen dürften, sondern Piloten aus den eigenen Reihen nehmen und neu ausbilden müssten, weil diese in der Senioritätsliste höher eingestuft seien als neu anzustellende Piloten. Dieses Senioritätsprinzip sei in allen GAVs mit der Beklagten enthalten und habe auch zu einer Besserstellung der Wechseelpiloten geführt, die ab Inkrafttreten des GAV2015-AP (31. März 2015) zur Beklagten wechselten. Wechseelpiloten, die vorher eine Anstellung bei der Beklagten erlangten, seien dadurch nicht rechtsungleich oder willkürlich behandelt worden. Eine ähnliche Regelung sei bei der Anrechnung der Lohndienstjahre getroffen worden, welches Kriterium bei der Festsetzung des Lohnes massgebend sei.

4.1.2.3. In rechtlicher Hinsicht liege keine Verletzung des Rechtsgleichheitsgebotes oder des Willkürverbotes vor. Der Kläger vergleiche zwei unterschiedliche Sachverhalte, sodass das Rechtsgleichheitsgebot nicht zum Zuge komme. Zudem sei die Differenzierung in den GAVs sachlich gerechtfertigt, da eine Besserstellung für die Zukunft keine Benachteiligung für die Vergangenheit bedeutete. Hinzu komme, dass verfassungsrechtliche Prinzipien auf einen privatrechtlichen Gesamtarbeitsvertrag entgegen der Meinung der Kläger keine Anwendung fänden, handle es sich doch beim Abschluss eines GAV nicht um einen hoheitlichen Akt und stünde den Vertragsparteien kraft gesetzlicher Vorschrift eine entsprechende, privatrechtliche Tarifautonomie zu.

4.1.2.4. Auf die weiteren detaillierten Ausführungen in der Klageantwort ist soweit erforderlich nachfolgend einzugehen.

4.1.3. Replik

4.1.3.1. Zusammen mit ihrer Replikschrift reichten die Kläger ein Privatgutachten eines renommierten Arbeitsrechtlers ein, welches deren Standpunkt bestätigt. In der Sache bekräftigten sie noch einmal die weitgehende wirtschaftliche Identität und die umfassende Verflechtung beider Gesellschaften bzw. deren wirtschaftliche Einheit für die angestellten Piloten und listen dafür zahlreiche Indizien auf. Auch wenn formell bis im Jahre 2018 zwei Arbeitgeber bestanden hätten, könne nicht von zwei verschiedenen Betrieben gesprochen werden. Die ungleiche Be-

handlung der Wechsellöcher innerhalb des (faktisch) gleichen Betriebes sei willkürlich und verstosse auch gegen das Senioritätsprinzip. Dafür bestünden keine sachlich gerechtfertigten Gründe. Rechtlich bedeutsam sei, dass der Gesamtarbeitsvertrag bzw. dessen normativer Teil für alle Arbeitnehmer unmittelbar Geltung erlange und daher objektives Recht schaffe. Entsprechend seien an diesen Teil des GAV höhere Anforderungen als an den schuldrechtlichen Bereich zu stellen, namentlich hinsichtlich des Willkürverbotes und des Gleichbehandlungsgebotes, und es dürften damit keine diskriminierende Ziele verfolgt werden. Ähnlich verhalte es sich auch bei Sozialplänen und es sei kein Grund ersichtlich, weshalb dies nicht für GAVs gelten solle.

4.1.3.2. Auf die weiteren detaillierten Ausführungen in der Replik ist soweit erforderlich nachfolgend einzugehen.

4.1.4. Duplik

4.1.4.1. Zusammen mit ihrer Duplikchrift reichte auch die Beklagte ein Privatgutachten eines renommierten Arbeitsrechtlers ein, welches deren Standpunkt bestätigt. In der Sache selbst beleuchtet die Beklagte nochmals den historischen Hintergrund der beiden Gesellschaften und der zahlreichen GAVs.

4.1.4.2. In rechtlicher Hinsicht bestreitet sie die Zulässigkeit einer Berufung der Kläger auf die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrags und auf das Recht auf eine gesamtarbeitsvertragliche Gleichbehandlung, da die Kläger nie behauptet hätten, sie seien Mitglieder der fraglichen Arbeitnehmerverbände gewesen. Eine direkte Vertragsbindung der normativen Bestandteile des GAV hinsichtlich Rechtsgleichheitsgebot und Willkürverbot liege daher nicht vor, sodass dessen Wirkung sich auf eine allgemeine Arbeitsbedingung im Rahmen der Einzelarbeitsverträge beschränke. Die Kläger vermöchten sich daher lediglich auf das allgemeine arbeitsvertragliche Gleichbehandlungsgebot zu berufen, dessen Ausprägung aber schwach sei. Selbst wenn die normativen Bestandteile der GAV Geltung auch gegenüber den Klägern hätten, sei auf das eingereichte Privatgutachten zu verweisen, dessen Ergebnis detailliert wiedergegeben, ergänzt und erläutert wird.

4.1.4.3. Auf die weiteren detaillierten Ausführungen in der Duplik ist soweit erforderlich nachfolgend einzugehen.

4.1.5. Stellungnahme Dupliknoven

4.1.5.1. Die Kläger nehmen vorab nochmals Stellung zu den rechtlichen Wirkungen der normativen Bestimmungen eines GAV. Die weiteren Stellungnahmen zur Duplik sind grösstenteils Wiederholungen bzw. Präzisierungen von Argumenten aus früheren Rechtsschriften. Entschieden bestritten wird die Behauptung der Beklagten, eine Mitgliedschaft in einem der Personalverbände sei nie behauptet worden. Schliesslich nehmen sie ausführlich zu dem von der Beklagten eingereichten Privatgutachten Stellung.

4.1.5.2. Auf die weiteren detaillierten Ausführungen in der Stellungnahme Dupliknoven ist soweit erforderlich nachfolgend einzugehen.

4.1.6. Noveneingabe Kläger

Die Kläger reichten vor und nach ihrer Stellungnahme zu den Dupliknoven je eine Noveneingabe ein. Soweit erforderlich, ist darauf nachfolgend einzugehen.

4.2. Würdigung

4.2.1. Streitgegenstand

4.2.1.1. Gegenstand des Rechtsbegehrens 1 bilden eine Lohnforderung und BVG-Prämien, nämlich die Differenz zwischen dem effektiv erhaltenen Bruttomonatsgehalt für den Monat Oktober bzw. November 2018 und demjenigen Bruttogehalt, welches die Kläger bei einer gemäss deren Ansicht nach willkürfreien und rechtsgleichen Anrechnung von Dienstjahren im Monat Oktober bzw. November 2018 erhalten hätten, sowie die Differenz zwischen dem von der Beklagten effektiv geleisteten Pensionskassenbeitrag für den Monat Oktober bzw. November 2018 und demjenigen Pensionskassenbeitrag, den die Beklagte bei einer gemäss Ansicht der Kläger willkürfreien und rechtsgleichen Anrechnung von Dienstjahren im Monat Oktober 2018 bzw. November 2018 hätte leisten müssen. Beide Differenzbeträge zusammen ergeben die von den Klägern behauptete Forderung.

4.2.1.2. Das Rechtsbegehren Ziffer 1 bezieht sich demnach lediglich auf den Monat Oktober bzw. November 2018 "unter Vorbehalt des Nachklagerechts". Eine Beschränkung auf einen Teil einer Forderung ist ohne weiteres zulässig (Art. 86 ZPO), zumal der Streitgegenstand (Lohndifferenz und BVG-Prämien­differenz Oktober bzw. November 2018) ausreichend bestimmt und spezifiziert wird.

4.2.2. Lohn

4.2.2.1. Lohnanspruch aus Einzel- und/oder Gesamtarbeitsvertrag

4.2.2.1.1. Die Kläger behaupten nicht, aufgrund ihres Einzelarbeitsvertrages stehe ihnen eine Anrechnung der bei der H. _____ European AG bzw. bei der H. _____ Global AG erworbenen Dienstjahre und damit der von ihnen behauptete höhere Lohn für den Monat Oktober bzw. November 2018 zu. Sie behaupten auch nicht, aus der aktuellen Fassung oder aus früheren Fassungen von Gesamtarbeitsverträgen mit der Beklagten ergebe sich ein direkter, konkreter Anspruch in der eingeklagten Höhe.

4.2.2.1.2. Die Behauptung der Beklagten, sie habe den Klägern unter Berücksichtigung der gesamtarbeitsvertraglich vorgesehenen Einteilung stets alle finanziellen Leistungen erbracht, die sie ihnen schuldete (act. 2/12 Rz 28), blieb denn auch insofern (sinngemäss) unbestritten, als sich diese Leistungen konkret und direkt aus dem Einzel- und aus dem Gesamtarbeitsvertrag ergeben (act. 2/20 Rz 39).

4.2.2.1.3. Die Kläger berufen sich vielmehr – wie erwähnt – auf die rechtsungleiche und willkürliche Anrechnung von Dienstjahren und damit auf ihre finanzielle Schlechterstellung gegenüber den sogenannten Staypiloten im Gesamtarbeitsvertrag. Darauf ist nachfolgend einzugehen.

4.2.2.2. Anwendbarkeit normativer Teil GAV

4.2.2.2.1. Ein Gesamtarbeitsvertrag entfaltet grundsätzlich nur Wirkung für die dem Personalverband bzw. der Gewerkschaft angeschlossenen Arbeitnehmer und für die angeschlossenen Arbeitgeber (Art. 357 Abs. 1 OR), es sei denn, es

liege ein Anschlussvertrag mit den Parteien des Gesamtarbeitsvertrages (Art. 356b OR) oder dessen Allgemeinverbindlicherklärung vor (Art. 1 Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen, SR 221.215.311). Eine Anschlussklärung bzw. ein Anschlussvertrag wurde klägerseits nie behauptet und ist nicht aktenkundig und eine Allgemeinverbindlicherklärung eines der fraglichen GAVs erfolgte nicht.

4.2.2.2. Die Beklagte bestreitet eine Mitgliedschaft der Kläger bei einem der Personalverbände, welche Vertragspartner eines GAV seien, und rügt eine entsprechende fehlende Behauptung seitens der Kläger über deren Mitgliedschaft, weshalb sich die Kläger nicht auf die normativen Bestimmungen des GAV berufen könnten, sondern höchstens auf dessen einzelvertragliche Übernahme. Dies gelte auch bei Vorliegen einer sogenannten Ausdehnungsklausel. Die Bestimmungen des GAV hätten daher bloss Geltung als allgemeine Arbeitsbedingungen des jeweiligen Einzelarbeitsvertrages (act. 30 Rz 15 ff.). Diese Einwendungen erhob die Beklagte erst mit der Klageduplik, aber gleichwohl rechtzeitig (vgl. Art. 229 Abs. 1 ZPO). Die Kläger bestreiten die Darstellung der Beklagten, dass sie ihre Gewerkschaftsmitgliedschaft nie behauptet hätten. Sie hätten dies vielmehr an mehreren Stellen getan. Sie hätten in den Rechtsschriften ausgeführt, dass sie vom Personalverband IPG eine Zusicherung betreffend Seniorität bei Übertritt in die Beklagte (act. 2/2 Rz 56) erhalten hätten, was nur gegenüber Gewerkschaftsmitgliedern denkbar sei, und dass sie ein Dokument über ein Briefing der Gewerkschaft (act. 2/4/25) ins Recht gelegt hätten, welches wiederum nur Gewerkschaftsmitgliedern zugestellt worden sei. Zudem sei der Klage des Klägers 1 eine E-Mail zwischen ihm und dem damaligen stellvertretenden Gewerkschaftschef der IPG (act. 2/4/24) beigelegt worden, aus der sich ergebe, dass der Kläger 1 als Mitglied der IPG den stellvertretenden Gewerkschaftschef um Rat gebeten habe, und bei der Klage des Klägers 3 sei ausgeführt worden, dass er an einem Informationsanlass der IPG teilgenommen habe (act. 20 Rz 34), welcher nur von Mitgliedern besucht worden sei. Auch sei nie behauptet worden, dass die GAVs aufgrund eines Anschlussvertrages oder einer einzelvertraglichen Übernahme anwendbar seien, sondern dass eine direkte Vertragsbindung bestehe (act. 62 Rz 21 ff.).

4.2.2.2.3. Richtig ist die Einwendung der Beklagten, dass bis zum Aktenschluss seitens der Kläger nie explizit und konkret behauptet wurde, dass sie Mitglieder eines Arbeitnehmerverbandes waren bzw. noch sind und um welchen Verband es sich handelt. Der Verweis auf eine Beilage bzw. deren Bezeichnung als Beweismittel, so die E-Mail Korrespondenz des Klägers 1 mit einem Vertreter der IPG über die Zusammenführung der Senioritätslisten bei Übertritt des Klägers 1 zur Beklagten (act. 2/2 Rz 56 unter Hinweis auf act. 2/4/24) oder die Einreichung eines Dokumentes der IPG als Beweismittel (act. 2/2 Rz 56 unter Hinweis auf act. 2/4/25), ersetzt eine entsprechende Behauptung über eine Mitgliedschaft nicht. Zudem bezieht sich die E-Mail Korrespondenz lediglich auf den Kläger 1 und nur auf das Jahr 2013 und nicht auf den der Forderung zugrunde liegenden Zeitpunkt (Oktober bzw. November 2018). Gleiches gilt auch für die Behauptung bezüglich der Kläger 1 und 3, wonach ihnen seitens der IPG anlässlich eines Informationsanlasses versichert worden sei, dass keine Nachteile aus dem bereits damals zur Frage gestandenen Zusammenschluss der beiden GAVs entstehen würden (act. 20 Rz 34 S. 23 und Rz 78). Legt man an die Verhandlungsmaxime (Art. 55 Abs. 1 ZPO) einen strengen Massstab an, so liegt keine rechtsgenügende Behauptung einer Mitgliedschaft der Kläger in einem der Personalverbände vor, welche Vertragspartei eines GAV mit der Beklagten waren bzw. sind.

4.2.2.2.4. Allerdings lässt sich auch vertreten, dass die Kläger sinngemäss und implizit eine Mitgliedschaft behaupteten. In der Klagebegründung (act. 2/2 Rz 71-73) weisen die Kläger darauf hin, dass mit einem GAV dessen Parteien Normen setzen würden, die für "ihre Mitglieder" Geltung erlangten. Sie hätten daher als privatautonome Normsetzer unter anderen das Willkürverbot gemäss Art. 9 BV sowie das Gebot der Rechtsgleichheit gemäss Art. 8 BV zu beachten. Nachfolgend werde aufgezeigt, dass die GAVs, welche die Kläger hinsichtlich Seniorität mit neu- und wiedereintretenden Piloten gleichsetzten bzw. sie diesbezüglich gegenüber den Staypiloten benachteiligten, willkürlich seien und gegen den Grundsatz der Rechtsgleichheit verstiesse. Ähnlich wird in der Klagereplik (act. 20 Rz 48 ff.) die behauptete willkürliche und ungleiche Behandlung der Kläger in Bezug auf den normativen Teil des GAV gesetzt, welcher für den einzelnen Arbeitnehmer ohne einzelvertragliche Übernahme Geltung erlange. Aus dieser an zwei

Stellen in den Rechtsschriften aufgeführten Bezugnahme der Rechtsansprüche der Kläger zum normativen Teil des GAV, welcher für die Mitglieder der GAV-Parteien gelte, lässt sich auch eine implizite, aber ausreichende Behauptung einer Mitgliedschaft der Kläger in einem der am GAV beteiligten Personalverbände vertreten.

4.2.2.2.5. Ungeachtet dessen ist die Mitgliedschaft nicht bloss zu behaupten, sondern – bei rechtsgenügender Bestreitung – auch zu beweisen. Eine rechtsgenügende und rechtzeitige Bestreitung liegt vor (act. 30 Rz 15). Die mit der Klagebegründung eingereichte E-Mail Korrespondenz mit einem Vertreter des Personalverbandes (act. 2/4/25) belegt zweifellos einen guten kollegialen Kontakt zwischen dem Kläger 1 und dem Vertreter des Personalverbandes, belegt aber keine Mitgliedschaft, konnte sich doch dieser gute Kontakt auch aus anderen Umständen als aus einer Mitgliedschaft ergeben; sodann bezieht sich die E-Mail Korrespondenz wie erwähnt nur auf den Kläger 1 und nur auf das Jahr 2013. Die zweite Beweisofferte, die in der Klagebegründung angerufen wird, ist ein Informationsschreiben des Personalverbandes von Februar 2013. Eine Mitgliedschaft wird auch damit nicht belegt, da die Kläger bzw. deren Rechtsvertreter dieses Dokument auch anderweitig hätten erhältlich machen können. Auch die behauptete Zusicherung seitens des Personalverbandes, dass ein Übertritt zur Beklagten keine Nachteile mit sich bringe und der daraus gezogene Schluss, dass eine solche Zusicherung nur gegenüber Mitgliedern des Verbandes abgegeben werden konnte, blieb bezüglich der behaupteten Mitgliedschaft beweislos. Erstellt ist lediglich der Rat des Vertreters des Personalverbandes an den Kläger 1 in der erwähnten E-Mail Korrespondenz von Jahre 2013, den Übertritt jetzt zu machen. Die Mitgliedschaft im relevanten Zeitpunkt (Oktober bzw. November 2018) aller Kläger ist damit – wie erwähnt – nicht bewiesen. Gleiches gilt – hinsichtlich der Mitgliedschaft – auch für die (ebenfalls bestrittene, vgl. act. 30 Rz 125) Behauptung bezüglich der Kläger 1 und 3 über die an einem Informationsanlass des Personalverbandes abgegebene, gleich lautende Zusicherung. Aus den dazu offerierten Beweismitteln (act. 20 Rz 34 S. 23 und Rz 78) ergibt sich keine Mitgliedschaft der Kläger, schon gar nicht zum relevanten Zeitpunkt (Oktober bzw. November 2018), bzw. sind diese Beweismittel (Parteibefragungen Kläger), soweit es sich

nicht um Urkunden handelt, zufolge Verzichts auf die Hauptverhandlung nicht abzunehmen.

4.2.2.2.6. Der GAV2018 und der GAV2015-AP sehen ausdrücklich vor, dass er für alle von ihr angestellten Piloten gelte, ungeachtet der Mitgliedschaft beim Personalverband (act. 2/4/7 Art. 2; act. 2/4/2 Art. 2.1.). Eine gleiche Regelung fand sich auch im GAV2015-IPG mit der H._____ Global AG (act. 2/4/13 Art. 2.1) und im GAV2014-Plus mit der H._____ European AG (act. 2/4/20 Art. 2.). Eine solche Ausdehnungsklausel hat indessen – anders als ein Anschlussvertrag (Art. 356b OR) – nicht die gleiche Vertragsbindung wie für die beteiligten Arbeitnehmer (Art. 357 Abs. 1 OR). Die normativen Bestimmungen des GAV sind für Arbeitnehmer, die nicht Mitglied eines Personalverbandes sind, trotz Verpflichtung der GAV-Parteien zur Ausdehnung des GAV auf die Einzelarbeitsverträge aller ihrer Arbeitnehmer, nicht direkt anwendbar bzw. verleihen ihnen keinen direkten Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber (BGE 141 III 418 E. 2.1.; BGE 139 III 60 E. 5.1.; BGE 125 III 82 E. 1.b = Pra 1999 Nr. 113; BGE 123 III 129 E. 3. = Pra 1997 Nr. 110; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., N 14 zu Art. 356 und N 5 zu Art. 357; Portmann/Wildhaber, Schweizerisches Arbeitsrecht, 4. Aufl., Rz 1108). Hingegen führen solche Ausdehnungsklauseln regelmässig dazu, dass in den jeweiligen Einzelarbeitsverträgen der Gesamtarbeitsvertrag (subsidiär) für anwendbar erklärt wird, womit diesen die Wirkung von allgemeinen Anstellungsbedingungen oder eines Personalreglements zukommt (Portmann/Wildhaber, a.a.O., Rz 1110). Die Arbeitsverträge der Kläger enthalten denn auch entsprechende Bezugnahme Klauseln über die subsidiäre Anwendbarkeit des GAV (act. 2/4/4). Aus den Gesamtarbeitsverträgen ergibt sich indessen – wie ausgeführt – kein (direkter) Anspruch auf den eingeklagten Lohn Oktober bzw. November 2018, da ihnen keine Anrechnung von Dienstjahren bei der H._____ European AG bzw. bei der H._____ Global AG für die sogenannten Wechselloten und damit auch keine höhere LohnEinstufung bei der Beklagten zugrunde liegen. Schliesslich kann eine Ausdehnungsklausel in einem Gesamtarbeitsvertrag auch als echter Vertrag zugunsten Dritter, mithin zugunsten der nicht dem (am GAV beteiligten) Personalverband angeschlossenen Arbeitnehmer ausgestaltet sein, womit diesen als begünstigte Dritte ein direkter (eigener) Anspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber auf

Einhaltung der normativen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages zukommt (Art. 112 Abs. 2 OR). Ein echter Vertrag zugunsten der nicht angeschlossenen Arbeitnehmer wird nicht vermutet, sondern muss sich aus dem Willen der Vertragsparteien oder aus Übung ergeben. Handelt es sich um einen sogenannten Firmenvertrag, mithin um einen Gesamtarbeitsvertrag eines einzelnen Arbeitgebers (und nicht eines Arbeitgeberverbandes) mit einem oder mehreren Personalverbänden, und entspricht es dem Willen der Vertragsparteien, die Ausdehnungsklausel als echten Vertrag zugunsten Dritter auszugestalten, steht (auch) den nicht angeschlossenen Arbeitnehmern ein direktes (eigenes) Recht auf Einhaltung der normativen Bestimmungen des GAV gegenüber ihrem Arbeitgeber zu. Erforderlich ist – wie erwähnt – ein entsprechender Vertragswille der GAV-Parteien, was anhand der gesamten Umstände, namentlich der verwendeten Begriffe zu prüfen ist (BGE 139 III 60 E. 5.2.; BGE 4A_469/2017 E 3.1.2.; Portmann/Wildhaber, a.a.O., Rz 1108). Im erstzitierten Bundesgerichtsentscheid wurde dies aufgrund der vorbehaltlosen Ausdehnungsklausel auf alle Mitarbeitende des Betriebes, der Auferlegung eines gleich hohen Vollzugskostenbeitrags für alle unterstellten Mitarbeitenden sowie der Bezugnahme über die Integration des GAV in die Einzelarbeitsverträge, mithin aufgrund des beiderseitigen Vertragswillens, keinerlei Unterschiede zwischen angeschlossenen und nicht angeschlossenen Arbeitnehmern zu machen bzw. ihnen allen dieselben Rechte einzuräumen, angenommen (ebenso BGE 4A_515/2015 E. 2.5.). Diesbezügliche Behauptungen seitens der Kläger fehlen aber. Nirgends äussern sich die Kläger über einen Vertragswillen der GAV-Parteien, die Ausdehnungsklausel im GAV2018 und/oder im GAV2015-AP (act. 2/4/7 Art. 2; act. 2/4/2 Art. 2.1.) als einen echten Vertrag zugunsten der nicht angeschlossenen Piloten zu verstehen, der diesen die gleichen Rechte gegenüber der Beklagten wie den beteiligten Piloten einräumt. Vielmehr erachten die Kläger die direkte Vertragsbindung der Beklagten an die normativen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages ihnen gegenüber aufgrund ihrer lediglich sinngemäss behaupteten Mitgliedschaft beim Personalverband als gegeben (vgl. act. 2/2 Rz 70-73; act. 20 Rz 48-52; act. 62 Rz 23). Wohl lässt sich aus den Vertragsbestimmungen des GAV die Absicht der Parteien auf Gleichbehandlung erahnen, nämlich die Ausdehnung auf die nicht angeschlossenen Piloten,

wobei diesbezüglich aber explizit auf die Gewährleistung der Koalitionsfreiheit hingewiesen wird, sowie deren zu leistenden Vollzugskostenbeitrag (act. 2/2/4/7 Ziff. 2 und 7). Dass damit aber die Ausdehnungsklausel nach dem Willen der Vertragsparteien als echter Vertrag zugunsten der nicht angeschlossenen Piloten verstanden werden sollte und dass sie diesen Piloten damit eine Berufung auch auf die normativen Bestimmungen des GAV ermöglichen wollten, ergibt sich allein aus dem Vertragstext nicht zwingend und kann ohne entsprechende Behauptungen der behauptungsbelasteten Kläger ohnehin nicht einer näheren Prüfung unterzogen werden.

4.2.2.2.7. Zusammenfassend scheidet die Berufung auf die normativen Bestimmung des Gesamtarbeitsvertrages an der rechtzeitigen und rechtsgenügenden Behauptung einer Mitgliedschaft und/oder am rechtsgenügenden Nachweis einer Mitgliedschaft in einem am GAV beteiligten Personalverband.

4.2.2.3. Voraussetzungen für Lohnanspruch

4.2.2.3.1. Unbestrittenermassen wurden den Klägern die Dienstjahre bei der H. _____ European AG bzw. bei der H. _____ Global AG bei Eintritt bzw. Übertritt in die Beklagte nicht angerechnet, sodass sie bezüglich Seniorität wie neueintretende Piloten behandelt wurden. Nach Auffassung der Kläger wären sie bei Verbleib bei der H. _____ European AG bzw. bei der H. _____ Global AG heute Captain (Narrowbody) und nicht wie aktuell First Officer (Widebody) bei der Beklagten (act. 2/2 Rz 59). Wie es sich damit verhält, ist unerheblich, da massgebend allein die Verhältnisse im Monat Oktober bzw. November 2018 bei der Beklagten sind und der Betrieb der H. _____ European AG bzw. der H. _____ Global AG und deren Piloten im Frühling ... von der Beklagten übernommen wurden.

4.2.2.3.2. Sodann behaupten die Kläger, bei Anrechnung der vormaligen Dienstjahre sei mit hoher Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass sie "aktuell" ebenfalls als Captain (Narrowbody) angestellt wären oder sich im Assessment zum Captain befinden würden (act. 2/2 Rz 59). Bei der Berechnung der Lohndifferenz gehen die Kläger demgegenüber vorbehaltlos davon aus, dass sie bei Anrechnung der Dienstjahre als Captain (Narrowbody) tätig wären und deren Gehalt

erzielen würden (act. 2/2 Rz 61 und 97). Die Beklagte hält dem entgegen, ob die Kläger als Captain angestellt worden wären, sei eine reine Mutmassung. Dazu bedürfte es weiterer positiver wie negativer Voraussetzungen bzw. Umstände als das Dienstalter (act. 12 Rz 80 und 82). Die Kläger replizieren darauf mit dem Hinweis, dass es die Trainingsphilosophie der H._____ sei, Piloten so auszuwählen, dass diese für die Captainposition geeignet seien und dieser Schritt auch von einer grossen Mehrheit vollzogen werde. Zudem sei ein Upgrading zum Captain aufgrund des Leistungsnachweises der letzten zehn Jahre als sehr wahrscheinlich (act. 20 Rz 101 und 103). In der Klageduplik schliesslich weist die Beklagte darauf hin, dass es zur Beförderung zum Captain auch weiterer "harter" und "weicher" Voraussetzungen bedürfe, wie Abschluss "command course", gültige Pilotenlizenz, Anzahl Flugstunden, Mitarbeiterqualifikation "qualified", Verantwortlichkeit, Entscheidungskompetenz, Umgang mit Fluggästen. Sie verweist diesbezüglich auf die entsprechenden Ziffern im Operations Manual A der Beklagten (act. 31/25). Die Kläger hätten dazu keine Behauptungen aufgestellt, namentlich nicht, dass für sie diese Voraussetzungen vor dem 1. Oktober bzw. 1. November 2018 vorgelegen hätten und dass vor oder auf diesen Zeitpunkt hin tatsächlich eine Stelle als Captain frei geworden wäre (act. 30 Rz 132). In ihrer Stellungnahme zu den Dupliknoten bekräftigen die Kläger, dass sie diese Voraussetzungen alle erfüllten. Zudem sei es gängige Praxis, dass bei Vorliegen aller entsprechenden Voraussetzungen der Prozess des Upgradings zum Captain angetreten werden könne; letzteres sei bei den Klägern schon vor Einreichung der Klageschrift eingetreten. Eine Beförderung vor dem 1. Oktober bzw. 1. November 2018 sei sodann bereits in der Klagebegründung behauptet worden.

4.2.2.3.3. Das klägerische Rechtsbegehren lautet (im Sinne einer Teilklage) auf Bezahlung der Lohndifferenz Oktober bzw. November 2018. Die Kläger haben daher ihren rechtlich geschützten Anspruch auf diese Forderung zu behaupten und zu beweisen. Die Lohndifferenz begründen die Kläger damit, dass sie Anspruch auf rechtsgleiche Behandlung und damit auf Berücksichtigung aller beim Konzern erbrachten Dienstjahre hätten. Die Lohndifferenz ergibt sich nach Darstellung der Kläger aus der Gegenüberstellung ihres aktuellen Lohnes mit dem Lohn eines Captain (Narrowbody) im Monat Oktober bzw. November 2018. Allerdings blieb

unbestritten und ergibt sich aus den Akten (act. 31/25), dass die Beförderung zum Captain (Narrowbody) nicht allein von den erforderlichen Dienstjahren, sondern auch von der Erfüllung zahlreicher weiterer Voraussetzungen, wie sie oben stehend wiedergegeben wurden, abhängt. Des Weiteren blieb auch unbestritten, dass die Beförderung zum Captain (Narrowbody) eine entsprechende frei werdende Arbeitsstelle voraussetzt. Dass die Kläger sämtliche der erforderlichen Voraussetzungen zum massgebenden Zeitpunkt (vor 1. Oktober bzw. 1. November 2018) erfüllten und eine Captainstelle auf diesen Zeitpunkt verfügbar war, wurde von der Beklagten bestritten und ist von den Klägern wohl in allgemeiner Weise rechtzeitig behauptet (act. 2/2 Rz 61 und 97; vgl. auch act. 62 Rz 63), aber keineswegs ausreichend substantiiert behauptet worden; namentlich wurde weder auf die einzelnen Erfordernisse für die Beförderung eingegangen noch der ungefähre Zeitpunkt, auf den eine Beförderung zu erwarten gewesen wäre, substantiiert dargelegt. Zur Behauptung der Beklagten, dass eine Beförderung eine freie Stelle erfordert, wurde nicht konkret Stellung genommen (vgl. act. 62 Rz 62/63). Zudem gingen die Kläger andernorts wieder – abschwächend – davon aus, die Beförderung zum Captain (Narrowbody) sei mit hoher Wahrscheinlichkeit zu erwarten gewesen oder sie hätten sich im Assessment zum Captain befunden (act. 2/2 Rz 59) bzw. ein Upgrading zum Captain sei sehr wahrscheinlich gewesen und für eine grosse Mehrheit (der Piloten) vollzogen worden (act. 20 Rz 101 und 103). Dass sie im Assessment den gleichen Lohn wie ein Captain erzielt hätten, machen die Kläger indessen nicht geltend. Damit sind die Voraussetzungen für die Beförderung zum Captain (Narrowbody) in fachlicher und persönlicher Hinsicht nicht rechtsgenügend behauptet worden, zumal ja auch nach (abweichender) Darstellung der Kläger die Beförderung bloss sehr wahrscheinlich, nicht aber sicher gewesen war. In Rechtsbegehren Ziffer 1 verlangen die Kläger aber einen vertraglich begründeten Anspruch aus Arbeitsvertrag auf Bezahlung der Lohndifferenz für den Monat Oktober bzw. November 2018 (vgl. act. 2/2 vor Rz 95). Dieser Anspruch muss sicher, nicht bloss sehr wahrscheinlich sein. Darüber hinaus muss der Anspruch nicht nur ausreichend behauptet, sondern zufolge Bestreitung durch die Beklagte (act. 12 Rz 80 und 82; act. 30 Rz 132 und 133) auch rechtsgenügend nachgewiesen werden. Nachgewiesen und unbestritten sind die erbrach-

ten Dienstjahre beim Konzern sowie der aktuelle und der hypothetische Lohn bei einer Beförderung vor dem 1. Oktober bzw. 1. November 2018. Alle weiteren Voraussetzungen gemäss Operations Manual sowie das Erfordernis einer freien Stelle, jeweils bezogen auf den massgebenden Zeitpunkt, sind hingegen durch nichts erstellt. In der Klagebegründung (act. 2/2 Rz 59) und in der Klagereplik (act. 20 Rz 101) sowie (verspätet) in der Stellungnahme zu den Dupliknoten (act. 62 Rz 62/63) wird wohl die Parteibefragung der Kläger als Beweismittel offeriert, welches aber zufolge Verzichts auf die Hauptverhandlung nicht abzunehmen ist. Zudem vermöchte dieses Beweismittel den rechtsgenügenden Nachweis offenkundig nicht zu erbringen, da aufgrund des eigenen Interesses am Prozessausgang der Parteibefragung der Kläger keine bzw. nur eine vernachlässigbar geringe Beweiskraft zukommt.

4.2.2.3.4. Sind aber die tatsächlichen Voraussetzungen, mithin das Tatsachenfundament, weder ausreichend behauptet noch nachgewiesen, fehlt es am Nachweis des eingeklagten Rechtsanspruchs auf Bezahlung der Lohndifferenz.

4.2.3. BVG-Prämien

4.2.3.1. Aktivlegitimation

4.2.3.1.1. Wie erwähnt klagen die Kläger die ihrer Ansicht nach zu tiefe Prämienzahlungen an die Pensionskasse durch die Beklagte als Schaden ein.

4.2.3.1.2. Prämien an die berufliche Vorsorgeeinrichtung sowohl für die arbeitnehmerseitigen als auch für die arbeitgeberseitigen Beiträge sind vom Arbeitgeber zu leisten (Art. 66 Abs. 4 BVG; Art. 331 Abs. 3 OR). Gläubiger der Prämienforderung ist ausschliesslich die berufliche Vorsorgeeinrichtung und Schuldner der Prämienforderung ist ausschliesslich der Arbeitgeber (Art. 66 Abs. 2 BVG). Der Arbeitnehmer ist weder Prämiengläubiger noch Prämienschuldner. Führt der Arbeitgeber keine oder zu tiefe Beiträge ab, verbleibt die (offene) Prämienforderung bei der beruflichen Vorsorgeeinrichtung. Ein Übergang der Prämienforderung auf den Arbeitnehmer findet nicht statt. Demnach steht den Klägern auch kein Anspruch auf die Prämien in der Höhe der Differenzbeträge der allenfalls zu wenig geleisteten

Beitragszahlungen durch die Beklagte zu. Es fehlt insofern an der Aktivlegitimation und damit an der Sachlegitimation der Kläger.

4.2.3.2. Schadensnachweis

4.2.3.2.1. Die Kläger verlangen von der Beklagten die Bezahlung des Differenzbetrages an sich und bezeichnen die entsprechende Forderung in Rechtsbegehren 1 als "Schaden" (act. 2/2 Rz 101). Allerdings schweigen sie sich darüber aus, worin der behauptete Schaden liegen soll bzw. weshalb ihnen aus den zu wenig abgeführten BVG-Prämien ein Schaden entstanden sei. Damit fragt sich, ob die Klage ausreichend begründet bzw. substantiiert ist, gehört es doch zu jedem Schadenersatzprozess, dass der (vertragliche) Schaden nicht nur hinsichtlich seines Entstehungsgrundes, sondern auch hinsichtlich seiner konkreten Auswirkung auf die Vermögenssituation des Klägers als Geschädigtem dargelegt wird.

4.2.3.2.2. Als vertraglicher Schaden – ein deliktischer Schaden scheidet offensichtlich aus – qualifizieren sich die Vermehrung der Passiven, die Verminderung der Aktiven oder der entgangene Gewinn, nach – allerdings höchstrichterlich nicht anerkannter Auffassung – auch die entgangene Nutzung (vgl. statt vieler Gauch/Schlupe/Emmenegger, Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil, Band II, 11. Aufl. 2020, Rz 2845 ff.). Die nicht vollständige Leistung von BVG-Beiträgen wirkt sich – wie erwähnt – vorerst lediglich bei der beruflichen Vorsorgeeinrichtung aus, welche einen entsprechenden Rechtsanspruch auf Nachzahlung der Prämienschuld gegenüber dem Arbeitgeber besitzt.

4.2.3.2.3. Allerdings ist offensichtlich und seitens der Kläger wohl auch gemeint, dass die unterlassene Prämienzahlung in der ihrer Meinung nach geschuldeten Höhe zu einem geringeren Altersguthaben bzw. zu geringeren Invalidenleistungen führt; die Auswirkungen auf die Hinterlassenenleistung (Art. 18 ff. BVG) fällt von vornherein ausser Betracht, da diese nicht den Klägern als Versicherten zufällt. Ein tieferes Altersguthaben wirkt sich nachteilig auf die Höhe der Altersrente bzw. der Invalidenleistung aus (Art. 14 Abs. 1 und Art. 23 BVG) oder führt zu einer tieferen Kapitalabfindung bei entsprechender Wahl anstelle einer Alters- oder Invalidenrente (Art. 37 Abs. 2 und 4 lit. a BVG) bzw. zu einem geringeren Kapitalbetrag

bei Verpfändung der Vorsorgeleistung (Art. 30b BVG; Art. 331d OR), bei Vorbezug zwecks Erwerbs von Wohneigentum (Art. 30c Abs. 1 BVG) oder bei Barauszahlung (Art. 5 Abs. 1 FZG). Diese Nachteile erachten die Kläger offensichtlich als Schaden.

4.2.3.2.4. Fehlt es – mangels Aktivlegitimation (vgl. oben Ziffer 4.2.3.1.2.) – aber an einem vertraglichen Anspruch der Kläger gegenüber der Beklagten auf Leistung von BVG-Prämien an sich, kann insofern auch kein vertraglicher Schaden bei ihnen entstehen. Da bei den Klägern zudem weder ein Vorsorgefall eingetreten ist noch einer der oben aufgeführten Tatbestände für die Auszahlung oder Verpfändung ihres BVG-Kapitals vorliegt, scheidet auch diesbezüglich ein Vertragsschaden aus.

4.2.3.2.5. Wie ausgeführt wirkt sich eine allfällige Differenz zwischen geleisteten und geschuldeten BVG-Prämien in der Zukunft bei Eintritt des Vorsorgefalls aus, indem geringeres Pensionskapital zu einer geringeren Rente oder (bei Antrag) zu einer tieferen Kapitalabfindung führt (Art. 37 BVG). Ein vertraglicher Schaden liegt indessen solange nicht vor, als die Erfüllung der geschuldeten Leistung gegenüber dem Gläubiger (noch) möglich ist (Gauch/Schluep/Emmenegger, a.a.O., Rz 2869). Als vertraglich geschuldete Leistung aus dem Arbeitsverhältnis steht den Klägern lediglich, aber immerhin der Anspruch bzw. die Klage auf Leistung der geschuldeten BVG-Prämie bzw. des Differenzbetrages an die berufliche Vorsorgeeinrichtung zu bzw. offen. Eine solche Klage des Arbeitnehmers auf Leistung zugunsten eines Dritten richtet sich gegen den Arbeitgeber und nicht etwa gegen die berufliche Vorsorgeeinrichtung (vgl. dazu BGE 129 V 320 E. 3.1. f.; BGE 135 V 23 E. 3.2.-3.4.). Eine solche Klage erheben die Kläger indes nicht. Die Kläger machen auch nicht geltend, eine solche Klage sei nicht (mehr) möglich. Tatsächlich ist die Klage auf Leistungen von Beiträgen an die berufliche Vorsorgeeinrichtung auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und nach Eintritt des Vorsorgefalls zulässig (BGE 139 V 23 E. 3.2.). Die Frage der Verjährung stellt sich aufgrund des noch anhaltenden Arbeitsverhältnisses nicht (vgl. zur Verjährung der Forderung der Vorsorgeeinrichtung gegenüber dem Arbeitgeber Art. 41 Abs. 2 BVG und BGE 142 V 118 E. 6.).

4.2.3.2.6. Schliesslich erübrigen sich weitere Ausführungen zu dieser Forderung schon deshalb, weil das Rechtsbegehren auf Leistung der Lohndifferenz Oktober bzw. November 2018 abgewiesen wird, sodass auch keine auf diesen Monat fallenden zusätzlichen BVG-Prämien abzuführen sind.

4.2.3.3. Fazit

Zusammenfassend besteht kein Rechtsanspruch der Kläger auf Auszahlung der Prämien Differenz an sich und ein (vertraglicher) Schaden ist weder ausreichend behauptet noch nachgewiesen. Insofern ist Rechtsbegehren Ziffer 1 abzuweisen.

4.2.4. Gleichbehandlungsgrundsatz

4.2.4.1. Wie ausgeführt hat die Ausdehnungsklausel in den Einzelarbeitsverträgen der Kläger zur Folge, dass diese zum integrierenden Bestandteil im Sinne allgemeiner Vertragsbedingungen oder eines Personalreglements des individuellen Arbeitsverhältnisses eines jeden Klägers wird. Unmittelbare Wirkung hat dieser Umstand für die hier interessierende Frage der Anrechnung von Dienstjahren bei Konzerngesellschaften nicht, da auch der GAV eine solche Anrechnung bei den sogenannten Wechselpiloten gerade eben nicht vorsieht.

4.2.4.2. Jedoch kommt dem GAV aufgrund dieser indirekten Vertragsbindung bzw. seiner Wirkung als allgemeine Vertragsbedingungen oder als Personalreglement insofern Bedeutung zu, als darin eine Differenzierung zwischen den Wechsel- und den Staypiloten in Bezug auf die Anrechnung der Dienstjahre im Konzern und damit in Bezug auf die Seniorität gemacht wird. Ob diese Differenzierung gegen das Gesetz verstösst, ist nachfolgend zu prüfen.

4.2.4.3. Aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (Art. 328 Abs. 1 OR) leitet sich der Anspruch auf Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer ab. Dieser Anspruch ist allerdings nicht absolut und steht der Vertragsfreiheit gegenüber, welche dem Gleichbehandlungsgebot vorgeht. Es ist vorab Sache der Vertragsparteien oder im Rahmen eines Gesamtarbeitsvertrages ihrer Verbandsorganisationen, die für sie vorteilhaften Vertrags- und Arbeitsbedingungen zu erstreiten.

Die Besserstellung einzelner Arbeitnehmer ist für sich allein kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Desgleichen ist auch die Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber der Mehrheit zulässig, sofern es hierfür sachliche Gründe gibt. Anders verhält es sich, wenn ein einzelner Arbeitnehmer gegenüber einer Vielzahl anderer Arbeitnehmer ohne sachlichen Grund deutlich schlechter gestellt wird und dadurch eine den Arbeitnehmer verletzende Geringschätzung seiner Persönlichkeit zum Ausdruck gebracht wird. Wird hingegen eine grössere Gruppe oder eine ganze Mitarbeiterkategorie gegenüber dem restlichen Personal benachteiligt, fehlt es am Erfordernis einer willkürlichen, individuellen Diskriminierung (BGE 129 III 276 E. 3.1.; Etter/Fanciani/Sutter, Arbeitsvertrag, 2021, Rz 62 zu Art. 328; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Rz 12 zu Art. 328; Portmann/Rudolph, in: Honsell/Vogt/Wiegand, BSK OR I, 6. Aufl., Basel 2015, Rz 30 ff. zu Art. 328; Rehbinder/Stöckli, in: Hausherr/Walter, BK OR, Bern 2010, Rz 7 zu Art. 328).

4.2.4.4. Vorliegend werden nicht einzelne Arbeitnehmer gegenüber der übrigen Belegschaft schlechter gestellt, sondern eine bestimmte Personalkategorie – Piloten, die vor dem 31. März 2015 von einer anderen Konzerngesellschaft zur Beklagten übertraten bzw. bei dieser eintraten (Wechselpiloten) – wird bezüglich Lohndienstalter und Seniorität als Neueintritt gemäss den bei ihrem (Neu-)Eintritt geltenden einzeln- und gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen behandelt, während für Piloten, die erst bei Auflösung bzw. bei Übernahme der Konzerngesellschaft durch die Beklagte bei dieser eintraten (Staypiloten) oder seit jeher bei der Beklagten arbeiteten, das effektive Eintrittsdatum im Konzern massgebend ist. Die Differenzierung ergibt sich aus den entsprechenden Bestimmungen der jeweiligen GAVs. Es liegt also nicht eine individuelle, auf die Person eines oder mehrerer Piloten bezogene Schlechterstellung bzw. Ungleichbehandlung vor, womit eine Geringschätzung oder willkürliche Diskriminierung von dessen oder deren Persönlichkeit zum Ausdruck gebracht wurde. Allein schon deshalb ist eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots bzw. der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht zu verneinen. Die Ungleichbehandlung vermag sich auch auf gewisse sachlich begründete Umstände zu stützen. Es ist wohl offensichtlich, dass die beiden Konzerngesellschaften faktisch kaum zu trennen waren und auch von den

Mitarbeitern als einheitliches Unternehmen wahrgenommen wurden, doch ändert dies nichts an deren rechtlicher Selbstständigkeit und an den unterschiedlichen Rechtsverhältnissen zwischen ihnen und ihren jeweiligen Arbeitnehmern sowie an der Eigenständigkeit der einzelnen Gesamtarbeitsverträge. Dass in den massgebenden späteren Gesamtarbeitsverträgen für den Senioritätsstatus auf einen klar definierten Zeitpunkt bzw. auf die in diesem Zeitpunkt anwendbaren Gesamtarbeitsverträge und die sich aus ihnen ergebende Seniorität abgestellt wurde, ist überdies ein sachlich vertretbares Argument, auch wenn daraus eine Ungleichbehandlung einer bestimmten Personalkategorie resultiert. Hinzu kommt, dass ein Gesamtarbeitsvertrag das Ergebnis langwieriger Verhandlungen ist, bei dem gegenseitig Zugeständnisse im Ausgleich zu eigenen Forderungen gemacht werden. Die Wechselliloten traten bei der Beklagten sodann in Kenntnis ihrer Neueinreihung bezüglich Lohndienstalter und Seniorität ein mit Blick auf bessere Karriereöglichkeiten, auf eine Tätigkeit im Langstreckenbereich und in der Hoffnung auf eine spätere Anrechnung ihrer Seniorität. Bei ihrem Eintritt lag aber seitens der Beklagten keine vertragliche Zusicherung über eine spätere Anerkennung vormals im Konzern geleisteter Dienstjahre vor; gegenteils verwies der Einzelarbeitsvertrag explizit auf die Neueinreihung.

4.2.4.5. Als Fazit ist daher festzuhalten, dass sich der Vorwurf einer Ungleichbehandlung in Bezug auf die Seniorität durchaus vertreten lässt, doch beruht diese auf dem Konsens der Parteien des Gesamtarbeitsvertrages, welcher dem Gleichbehandlungsgebot vorgeht. Überdies ist die Ungleichbehandlung nicht Ausdruck einer individuellen Geringschätzung der Persönlichkeit der betroffenen Piloten. Eine Verletzung der Fürsorgepflicht der Beklagten als Arbeitgeberin liegt daher nicht vor.

4.3. Fazit

Zusammenfassend ist Rechtsbegehren 1 abzuweisen, da die tatsächlichen Voraussetzungen für die geltend gemachte Lohnforderung nicht nachgewiesen, allenfalls nicht einmal rechtsgenügend behauptet wurden, da die Aktivlegitimation bezüglich der BVV-Prämien fehlt, da eine Berufung auf die normativen Bestim-

mungen des GAV unzulässig ist und da keine Verletzung der Fürsorgepflicht der Beklagten vorliegt.

4.4. Eventualbegründung: Anwendbarkeit normativer Teil GAV

4.4.1. Wollte man eine Mitgliedschaft der Kläger in einem am GAV beteiligten Personalverband ebenso als erstellt erachten wie die Beförderung der Kläger zum Captain im massgebenden Zeitpunkt zufolge Anrechnung aller im Konzern erworbenen Dienstjahre, wäre zu prüfen, ob ein rechtlich geschützter Anspruch auf eine solche Anrechnung der Dienstjahre unter diesen tatsächlichen Annahmen besteht.

4.4.2. Unstreitig wären bei einer Mitgliedschaft der Kläger im Personalverband die normativen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages unmittelbar anwendbar, sodass den Klägern ein direkter, unmittelbarer vertraglicher Anspruch gegenüber der Beklagten auf Einhaltung dieser Normen zusteht (Art. 357 Abs. 1 OR; Portmann/Wildhaber, a.a.O., Rz 1089, 1115, 1118, 1140; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N 2 und 6 zu Art. 356, N 4 und 5 zu Art. 357; Stöckli, in: Berner Kommentar, 1999, N 8 zu Art. 357; vgl. dazu oben Ziffer 4.2.2.2.6.).

4.4.3. Grundsätzlich ist der normative Teil eines Gesamtarbeitsvertrages nach den Regeln über die Auslegung von Gesetzen zu interpretieren. Dieser allgemeinen Auslegungsregel sind indessen Grenzen gesetzt. Der Parteiwille der am Vertrag beteiligten Verbände oder Unternehmen geht der Auslegung nach dem Verständnis des Gesetzgebers vor, handelt es sich doch letztlich um einen privatrechtlichen Vertrag, weshalb namentlich auch das Gebot von Treu und Glauben zu berücksichtigen ist. Im Sinne eines Vertrauensschutzes der am Abschluss des GAV nicht beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist jeweils zu prüfen, ob der nach Vertragsauslegung ermittelte Vertragsinhalt einer objektiven Auslegung nach Wortlaut, Sinnzusammenhang und Ratio standhält (BGE 133 III 213 E. 5.2.; BGE 136 III 283 E. 2.3.1.; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N 8 und 15 zu Art. 357; Portmann/Wildhaber, a.a.O., Rz 1138 ff.). Allerdings bestehen vorliegend – wie bereits ausgeführt – keine Differenzen der Parteien, was den Wortlaut, Sinn und Zweck der massgebenden GAVs betrifft, nämlich dass darin keine An-

rechnung früherer Dienstjahre der Wechseelpiloten vorgesehen ist. Ein sich aus dem Wortlaut dieser Gesamtarbeitsverträge ergebender Anspruch besteht daher nicht.

4.4.4. Die Kläger berufen sich denn auch auf das Gebot der rechtsgleichen Behandlung und auf das Willkürverbot, welchen verfassungsmässigen Rechten auch die GAV-Parteien bei Abschluss und Umsetzung eines Gesamtarbeitsvertrages unterliegen würden. Diese Auffassung ergebe sich aus der gesetzgeberähnlichen Stellung der GAV-Parteien.

4.4.5. GAV-Normen setzen für die angeschlossenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber Recht. Gleichwohl handelt es sich stets um eine privatrechtliche Regelung des Arbeitsverhältnisses (Art. 356 Abs. 1 OR) und nicht um öffentliches oder hoheitliches Recht. Daran ändert auch eine Allgemeinverbindlicherklärung nichts, welche vorliegend ohnehin nicht zum Tragen kommt. Strittig ist, ob der normative Teil eines GAVs einer – direkten – Grundrechtsbindung (vgl. Art. 35 Abs. 3 BV) unterliegt, namentlich ob er das Willkürverbot (Art. 9 BV) und den Grundsatz der Rechtsgleichheit (Art. 8 BV) zu beachten hat, und/oder ob ein GAV den Gleichbehandlungsgrundsatz, wie er im Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (Art. 2 Ziff. 4 AVEG) vorgesehen ist, einzuhalten hat, auch wenn keine Allgemeinverbindlicherklärung vorliegt (vgl. dazu die umfassende Widergabe der einschlägigen Literatur in den beiden Privatgutachten, act. 21/29 S. 5 ff. und act. 31/16 S. 4 ff.). Unstrittig ist demgegenüber, dass GAV-Normen sich innerhalb des Gesetzes zu bewegen haben (Art. 19 Abs. 2 OR) und zwingendes Gesetzesrecht zu beachten ist (Art. 358 OR), beispielsweise die Gleichstellung der Geschlechter (Art. 3 GIG), die Wahrung der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht (Art. 328 OR) mit den sich daraus ergebenden Handlungs- und Unterlassungspflichten oder die Einhaltung öffentlich-rechtlicher Arbeitsnormen. Die Annahme einer direkten, unmittelbaren Grundrechtsbindung von Gesamtarbeitsverträgen und/oder die Annahme einer Bindung an den Gleichbehandlungsgrundsatz gemäss Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen verschafft dem angeschlossenen Arbeitnehmer einen direkten, unmittelbaren und unverzichtbaren Anspruch gegenüber seinem Arbeitgeber

auf Einhaltung dieser Grundrechtsnormen bzw. auf Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (Art. 357 Abs. 1 OR). Da sowohl das Willkürverbot als auch der Grundsatz der Rechtsgleichheit bzw. der Gleichbehandlungsgrundsatz allgemein gehaltene, offene und unbestimmte Rechtsbegriffe darstellen, ist bei Anrufung des Gerichts der GAV im Einzelfall auf seine Vereinbarkeit mit diesen Grundnormen zu prüfen und zu beurteilen. Damit zwingend verbunden ist eine Inhalts- und Angemessenheitskontrolle, und zwar nicht hinsichtlich zwingender arbeitsvertraglicher oder anderer zwingender gesetzlicher Bestimmungen (wie zum Beispiel Zulässigkeit eines Konkurrenzverbotes, Angemessenheit einer Konventionalstrafe), sondern eben hinsichtlich abstrakter Grundrechtsnormen. Eine solche richterliche Kontrolle stellt einen massiven Eingriff in die Vertragsfreiheit und Tarifautonomie der am GAV beteiligten Sozialpartner im Rahmen von deren privatrechtlicher Rechtsetzung dar. Dazu bedürfte es gewichtiger Gründe, welche aber nicht erkennbar sind. Einerseits fehlt es an einer entsprechenden ausdrücklichen gesetzlichen Bestimmung, welche eine solche Grundrechtsbindung im Bereich der Gesamtarbeitsverträge vorsieht, und andererseits stehen sich bei einem Gesamtarbeitsvertrag zwei gleichberechtigte, grundsätzlich äquivalente Vertragspartner gegenüber, die beide keines besonderen staatlichen Schutzes bedürfen. Hinzu kommt, dass ein Gesamtarbeitsvertrag – wie jeder Vertrag – das Ergebnis zahlreicher, mitunter monatelanger Verhandlungen ist, dem ein Konsens über das Gesamtpaket zugrunde liegt, mithin eine Einigung mittels gegenseitiger Zugeständnisse über unzählige strittige Themen. Die isolierte Betrachtung und richterliche Beurteilung eines einzelnen Aspektes eines solchen Vertragswerkes nach Massgabe vager, abstrakter Grundrechtsnormen widerspricht dem Charakter eines privatrechtlich geschaffenen Normenwerkes. Ein solcher massiver Eingriff in die Privatautonomie bedürfte – wenn schon eine ausdrückliche gesetzliche Grundlage fehlt – wenigstens einer entsprechenden höchstrichterlichen Lückenfüllung (vgl. Art. 1 Abs. 2 ZGB). Diese besteht aber – entgegen der Auffassung im Privatgutachten der Kläger (act. 21/29 S. 59) – nicht. Die dort zitierten Entscheide sehen eine grundsätzliche Grundrechtsbindung nicht vor. In BGE 113 II 37 E. 4.c = Pra 1988 Nr. 83 ging es um die Frage, ob ein Anspruch einer Gewerkschaft auf Beteiligung am GAV im Rahmen von Art. 356b OR besteht, was das Bundesgericht

zum Schutze der Arbeitnehmer der fraglichen Gewerkschaft unter dem Gesichtspunkt des Persönlichkeitsschutzes der Arbeitnehmer und deren Recht auf freie Ausübung der Erwerbstätigkeit sowie deren Anspruch auf freie Auswahl einer gewerkschaftlichen Organisation bejahte. Über eine inhaltliche Kontrolle eines abgeschlossenen GAV nach seiner Vereinbarkeit mit den Grundrechten der Bundesverfassung auf Klage hin durch das Gericht äussert sich dieser Entscheid nicht. Letztlich ging es darum, Missbräuchen (Art. 2 Abs. 2 ZGB) zuvorzukommen. Im Entscheid BGE 121 III 168 E. 3.aa hielt das Bundesgericht die Zielsetzungen eines Gesamtarbeitsvertrages fest, unter anderem den Schutz der schwächeren Partei, die Sicherung einer einheitlichen Behandlung der Arbeitnehmer, Vermeidung sozialer Konflikte und Ordnung der Anstellungsbedingungen. Geschützt seien auch die Persönlichkeitsrechte vertragsfähiger Gewerkschaften. Unter diesem Aspekt wurde einer nicht am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Gewerkschaft zugestanden, Klage wegen einer angeblich diskriminierenden Lohnregelung im GAV gegen die GAV-Parteien zu erheben. Die Klagelegitimation sprach das Bundesgericht der Gewerkschaft auch nach Massgabe des Bundesgesetzes über den unlauteren Wettbewerb sowie zum Schutz der Persönlichkeit ihrer Mitglieder zu. In der Sache selbst äusserte sich das Bundesgericht nur insoweit, als es einzelnen Arbeitnehmern das Recht zugestand, in eigenem Namen wegen Verletzung ihrer Persönlichkeit infolge diskriminierender Mindestlohnvorschriften im GAV gegen die GAV-Parteien zu klagen (a.a.O. E. 4.b; vgl. auch BGer 4A_248/2010 E. 4.1.). Aus der spärlichen bundesgerichtlichen Rechtsprechung lässt sich lediglich ableiten, dass ein Zweck eines Gesamtarbeitsvertrages die Sicherung einer einheitlichen Behandlung der unterstellten Arbeitnehmer ist (BGE 121 III 168 E. 3.a)aa); BGer 4C.291/2002 E. 2.3.). Diesem Aspekt ist bei der Auslegung eines Gesamtarbeitsvertrages zweifellos Rechnung zu tragen und insoweit findet auch eine indirekte Anwendung verfassungsmässiger Grundrechte statt, indem auch diese Grundrechte bei der Auslegung eines GAV einzubeziehen sind (vgl. Art. 35 Abs. 3 BV). Demgegenüber besteht keine Rechtsgrundlage für eine richterliche Inhalts- und Angemessenheitskontrolle eines Gesamtarbeitsvertrages unter dem Aspekt verfassungsmässiger Grundrechte wie Willkürverbot, Grundsatz der Rechtsgleichheit bzw. Gleichbehandlungsgrundsatz.

4.4.6. Die Auslegung der inkriminierten Bestimmungen in den Gesamtarbeitsverträgen der Beklagten ist weder unter den GAV-Parteien noch unter den Prozessparteien strittig. Insofern erübrigt sich eine verfassungskonforme Auslegung aufgrund einer indirekten Grundrechtsbindung. Es wurde auch bereits ausgeführt, dass die fragliche Regelung keine Persönlichkeitsverletzung der Wechseleuropiloten bedeutet (oben Ziffer 4.2.4.4.).

4.4.7. Zusammenfassend würde auch eine erstellte Mitgliedschaft der Kläger im Personalverband und deren Beförderung zum Captain im massgebenden Zeitpunkt, mithin die unmittelbare, direkte Anwendbarkeit der normativen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages nicht zur Gutheissung des Rechtsbegehrens 1 führen.

5. Rechtsbegehren 2

5.1. Parteivorbringen

5.1.1. Die Kläger führen aus, dass sich das Rechtsbegehren 1 lediglich auf einen Teil (Monat Oktober bzw. November 2018) der bereits entstandenen Ansprüche der Kläger beziehe, jedoch damit nicht sichergestellt sei, dass die Beklagte inskünftig eine willkürfreie und rechtsgleiche Anrechnung der Dienstjahre der Kläger vornehme. Da die Beklagte als Arbeitgeberin gegenüber den Klägern zur Fürsorge verpflichtet sei und die berechtigten Interessen der Arbeitnehmer zu wahren habe, sei sie gestützt auf Art. 328 Abs. 1 OR verpflichtet, mit den Klägern über eine einzelvertragliche Regelung bzw. mit den Sozialpartnern über eine gesamtarbeitsvertragliche Regelung zur willkürfreien und rechtsgleichen Anrechnung von Dienstjahren zu verhandeln. Das Rechtsbegehren 2 stelle keine – unzulässige – alternative Klagehäufung dar, da es sich um eine Wahlobligation der Beklagten handle, welche eine willkürfreie und rechtsgleiche Anrechnung von Dienstjahren auf möglichst pragmatische Weise zulasse. Dabei sei irrelevant, ob die Kläger über einen Verhandlungsanspruch verfügten oder nicht, da es bei Gutheissung des Rechtsbegehrens 2 an der Beklagten liegen würde, von ihrem Verhandlungsanspruch Gebrauch zu machen und die einzel- bzw. gesamtarbeitsvertraglichen Missstände zu beheben. Zudem würden die Rechtsbegehren 1 und 2 nicht vonein-

ander abhängen, weil sich Ziffer 1 auf die Beseitigung der Ungleichbehandlung in der Vergangenheit und die Ziffer 2 auf die Beseitigung der Ungleichbehandlung in der Zukunft beziehe.

5.1.2. Bezüglich des Rechtsbegehrens 2 beantragt die Beklagte ein Nichteintreten infolge unzulässiger alternativer Klagehäufung. Die Kläger verlangten, dass mit der Beklagten oder den Sozialpartnern zu verhandeln sei, wodurch mehrere Ansprüche geltend gemacht würden (objektive Klagehäufung), die Kläger aber die Wahl dem Gericht überliessen, welcher der beiden Ansprüche zum Zug käme (Alternativbegehren). Da eine objektive Klagehäufung jedoch nur kumulativ oder eventuell, nicht aber alternativ möglich sei, könne auf das Rechtsbegehren 2 nicht eingetreten werden. Davon abgesehen sei das Rechtsbegehren 2 mangels Aktivlegitimation der Kläger und mangels Passivlegitimation der Beklagten abzuweisen, da es nichts zu verhandeln gebe. Zudem fehle es auf einzelarbeitsvertraglicher Ebene an einem Verhandlungsanspruch der Kläger und auf gesamtarbeitsvertraglicher Ebene komme den Klägern keine Aktivlegitimation zu, da sie nicht GAV-Parteien seien und auch keinen tariffähigen Minderheitsverband darstellten. Im Weiteren wären – soweit von den Klägern Verhandlungen auf gesamtarbeitsvertraglicher Ebene gefordert würden – alle GAV-Parteien (Beklagte und L. _____) einzuklagen, weshalb das Rechtsbegehren 2 auch mangels Passivlegitimation abzuweisen sei.

5.2. Würdigung

5.2.1. Alternative, objektive Klagehäufung

5.2.1.1. Unter dem Aspekt der alternativen, objektiven Klagehäufung ist vorab festzustellen, dass eine kumulative (Rechtsbegehren 1 zu 2) bzw. eventuelle (Rechtsbegehren 1 und 2 zu 3) objektive Klagehäufung im Verhältnis zwischen den einzelnen Rechtsbegehren vorliegt. Die Beklagte macht jedoch geltend, dass innerhalb des Rechtsbegehrens 2 aufgrund der "oder"-Formulierung die alternative, objektive Klagehäufung unzulässig sei.

5.2.1.2. Mit Klagehäufung im Sinne von Art. 90 ZPO ist eine Häufung von Ansprüchen bzw. Streitgegenständen gemeint, die jeder für sich genommen Gegenstand

einer eigenen Klage sein könnte (Klaus, in: Spühler/Tenchio/Infanger, BSK ZPO, 3. Aufl., Basel 2017, Rz 1 zu Art. 90). Dabei spielt es für die Definition der Klagehäufung keine Rolle, ob die Ansprüche auf demselben Lebenssachverhalt beruhen oder nicht (BGer 4A_658/2012 E. 2.3.).

5.2.1.3. Im Rechtsbegehren 2 verlangen die Kläger von der Beklagten einerseits, dass sie mit den Klägern über eine einzelarbeitsvertragliche Regelung betreffend die Anrechnung der Dienstjahre bei der H. _____ European AG (und bei der H. _____ Global AG) verhandelt (Anspruch A), und andererseits, dass die Beklagte mit den Sozialpartnern über eine gesamtarbeitsvertragliche Regelung betreffend die Anrechnung der früheren Dienstjahre verhandelt (Anspruch B). Da sich sowohl der Inhalt des Begehrens (Einzelarbeitsvertrag bzw. Gesamtarbeitsvertrag) wie auch die Adressaten der Verhandlungsteilnehmer (Beklagte und Kläger bzw. Beklagte und Personalverband) unterscheiden, handelt es sich um zwei verschiedene Ansprüche und damit um eine objektive Klagehäufung, auch wenn die Ansprüche inhaltlich auf dem gleichen Lebenssachverhalt beruhen. Da beide Ansprüche (Verhandlungspflicht gemäss Anspruch A und B) nur gegen die Beklagte geltend gemacht werden, ist insofern das prozessuale Erfordernis, dass bei objektiver Klagehäufung die mehreren Ansprüche gegen dieselbe Partei geltend gemacht werden müssen (Art. 90 ZPO), erfüllt.

5.2.1.4. Die beiden Ansprüche A und B in Rechtsbegehren 2 sind durch eine "oder"-Formulierung verbunden, das heisst weder kumulativ noch eventuell gestellt, sondern alternativ. Eine alternative Klagehäufung ist – abgesehen von einer noch nicht ausgeübten Wahlobligation auf Seiten des Schuldners – unzulässig (BGE 142 III 683 E. 5.3.2.; Rusch/Lindhol/Chevalley, Die Teilklage in der bundesgerichtlichen Rechtsprechung, in: ZZZ 2021, 727, 729; Klaus, a.a.O., Rz 4 zu Art. 90). Somit ist dieses Rechtsbegehren nur zulässig, soweit eine Wahlobligation seitens des Schuldners nach Art. 72 OR vorliegt. Da eine Wahlobligation voraussetzt, dass der Schuldner insoweit zur Erbringung von zwei oder mehreren Leistungen verpflichtet ist, muss vorab geprüft werden, ob die Beklagte im vorliegenden Fall überhaupt eine Pflicht zum Verhandeln mit den Klägern (Anspruch A des Rechtsbegehrens 2) und mit den GAV-Parteien (Anspruch B des Rechtsbe-

gehens 2) hat und falls ja, ob die Beklagte die Wahl hat, den Anspruch A oder den Anspruch B zu erfüllen.

5.2.1.5. Zur Beurteilung, ob die Beklagte einer Verhandlungspflicht unterliegt, ist auf die nachfolgenden Erwägungen zu verweisen (vgl. nachfolgend Ziff. 5.2.2.). Es kann bereits an dieser Stelle vorweggenommen werden, dass die Beklagte keiner solchen Verhandlungspflicht mit den Klägern und mit den GAV-Parteien bzw. dem Personalverband unterliegt. Es besteht daher auch kein solcher materiell-rechtlicher Anspruch der Kläger, was zur Abweisung des Rechtsbegehrens 2 führt. Die fehlende Rechtsgrundlage für eine Verhandlungspflicht der Beklagten schliesst gleichzeitig eine Wahlobligation nach Art. 72 OR aus. Fehlt es aber an einer Wahlobligation, qualifiziert sich das Rechtsbegehren 2 als eine unzulässige alternative Klagehäufung, weshalb darauf nicht einzutreten ist. Auf eine Fristansetzung zur Änderung bzw. zur Umformulierung des Rechtsbegehrens 2 (Umwandlung in kumulative oder eventuelle Ansprüche) bzw. zur Klageänderung im Sinne von Art. 227 Abs. 1 lit. a ZPO zur allfälligen Verhinderung eines Nichteintretens (Klaus, a.a.O., Rz 37 zu Art. 90) kann verzichtet werden, da das Rechtsbegehren 2 auch bei kumulativem oder eventuellem Verhältnis zwischen den beiden eingeklagten Ansprüchen A und B abzuweisen ist. Entsprechend ist auf das Rechtsbegehren 2 nicht einzutreten; zudem wäre es auch – wie zu zeigen ist – abzuweisen.

5.2.2. Verhandlungspflicht

5.2.2.1. Die Kläger leiten eine Verhandlungspflicht der Beklagten auf der einzelarbeitsvertraglichen wie auch auf der gesamtarbeitsvertraglichen Ebene aus Art. 328 Abs. 1 OR ab. Zusätzlich machen sie geltend, dass eine Notifikation einer Verhandlungspflicht nicht notwendig sei, da es bei Gutheissung des Rechtsbegehrens 2 an der Beklagten läge, die Verhandlungen so in die Wege zu leiten, dass die bestehenden Missstände (für die Zukunft) behoben würden.

5.2.2.2. Weder aus den aktuell gültigen Einzelarbeitsverträgen der Kläger mit der Beklagten noch aus den früheren Verträgen der Kläger mit der H._____ European AG (und der H._____ Global AG) ergibt sich eine Pflicht der Arbeitgeberin zum Verhandeln bei Streitigkeiten. Eine solche haben die Kläger auch nicht genannt.

5.2.2.3. Da der GAV 2018 in den Einzelarbeitsverträgen der Kläger für anwendbar erklärt wird, kann bei Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und der Beklagten, soweit es nicht um Kündigungen geht, eine betriebsinterne Schlichtungsbehörde oder ein vertragliches Schiedsgericht angerufen werden (act. 2/4/7 Ziff. VII. 43.1). Eine Verhandlungspflicht der Beklagten bei Streitigkeiten auf einzelvertraglicher Ebene ist aufgrund dieser "kann"-Formulierung bzw. des fakultativen Bezugs einer Schlichtungsbehörde bzw. eines Schiedsgerichts zu verneinen. Umso weniger kann eine Verhandlungspflicht der Beklagten abgeleitet werden, wenn sich bereits ein staatliches Gericht mit der Streitsache befasst. Lediglich bei Streitigkeiten zwischen der Beklagten und dem Personalverband ist auf gesamtarbeitsvertraglicher Ebene vorgesehen, dass vorab eine Einigung gesucht bzw. verhandelt werden muss (schuldrechtliche Bestimmung, act. 2/4/7 Ziff. VII. 43.2); insoweit besteht eine Verhandlungspflicht. Da aber zwischen der Beklagten und dem Personalverband bezüglich der Anrechnung der Dienstjahre bei der H._____ European AG (und der H._____ Global AG) bzw. bezüglich der Seniorität keine Uneinigkeit vorliegt und diesbezüglich eine zwischen den GAV-Parteien unbestrittene Regelung besteht, erübrigen sich diesbezügliche Verhandlungen bzw. ist eine entsprechende Verhandlungspflicht der GAV-Parteien gegenstandslos. Dass die GAV-Parteien Verhandlungsgespräche führen müssten, wenn sich die Beklagte und ihre angestellten Piloten oder ein Teil ihrer angestellten Piloten in arbeitsrechtlichen Belangen uneinig sind, kann dem GAV nicht entnommen werden. Insbesondere kann aus den Ziffern zur Mitsprache und Mitbestimmung des Personalverbandes nicht abgeleitet werden, dass dieser Verband bei Streitigkeiten zwischen der Beklagten und Piloten in irgendeiner Weise beigezogen werden müsste (act. 2/4/7 Ziff. II. 7.2 und 7.3). Auch aus den übrigen GAV-Bestimmungen und den entsprechenden Anhängen (insbesondere Anhang 2) lässt sich keine Verhandlungspflicht der Beklagten bei Streitigkeiten mit den Klägern bezüglich der Anrechnung der Anzahl Dienstjahre bzw. der Seniorität ableiten, weder auf einzel- noch auf gesamtarbeitsvertraglicher Ebene. Eine solche Verhandlungspflicht haben die Kläger mit Bezug auf den GAV 2018 denn auch nicht substantiiert. Weil nach dem GAV 2018 für die vorliegende Situation keine Verhandlungspflicht für die Beklagte besteht, ist auch nicht weiter zu prüfen, ob die Kläger eine allfällige

Verhandlungspflicht der beiden GAV-Parteien, welche nur unter diesen beiden Parteien gilt, hätten einklagen können (Aktivlegitimation) und ob bei Anspruch B des Rechtsbegehrens 2 im Sinne einer notwendigen Streitgenossenschaft auch der Personalverband hätte eingeklagt werden müssen (Passivlegitimation).

5.2.2.4. Mit der Noveneingabe vom 16. Februar 2021 (act. 65) machen die Kläger geltend, dass die Beklagte den derzeit gültigen GAV 2018 (act. 2/4/7) per 31. März 2022 gekündigt habe, was durch die eingereichten Urkunden belegt ist (act. 66/47-48). Somit könnte sich eine allfällige Verhandlungspflicht der Beklagten nach diesem Datum auch nicht mehr aus dem GAV ableiten lassen, soweit keine Nachwirkung des GAV vereinbart wurde oder aufgrund der bisherigen Übung angenommen werden kann.

5.2.2.5. Soweit ersichtlich ergibt sich auch sonst nirgends eine Verhandlungspflicht der Beklagten im vorliegenden Kontext. Ein Normalarbeitsvertrag für Piloten besteht nicht. Anderweitige Verordnungen des Bundes, welche sich mit Piloten auseinandersetzen, betreffen nicht den Inhalt eines Arbeitsvertrags bzw. die Anrechnung von Dienstjahren bzw. eine Verhandlungspflicht bei Streitigkeiten über die Anrechnung von Dienstjahren.

5.2.2.6. Der Umfang der Fürsorgepflicht gemäss Art. 328 Abs. 1 OR wurde bereits dargelegt; darauf ist zu verweisen (Ziffer 4.2.6.3.1.) Massgebend ist, dass aus der Fürsorgepflicht eine Handlungspflicht des Arbeitgebers ohne explizite Grundlage in einem Einzelarbeitsvertrag, in einem GAV, in einem Normarbeitsvertrag (NAV) oder in einem Erlass nur mit Zurückhaltung anzunehmen ist (vgl. Portmann/Wildhaber, a.a.O., Rz 409; Rehbinder/Stöckli, a.a.O., Rz 2 zu Art. 328).

5.2.2.7. Eine sich (allein) aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ergebende Verhandlungspflicht der Beklagten ist vorliegend zu verneinen. Welche Parteiinteressen der Kläger bzw. der Sozialpartner in Bezug auf eine Verhandlungspflicht der Beklagten bestehen, namentlich nach Rechtshängigkeit der Streitsache vor einem Zivilgericht, ist den Rechtsschriften der Kläger nicht zu entnehmen und auch nicht weiter ersichtlich. Aus den Eingaben der Kläger geht lediglich hervor, dass sich das Rechtsbegehren 1 auf die Vergangenheit und das Rechtsbegeh-

ren 2 auf die Zukunft beziehen soll und dass daher die beiden Rechtsgehren nicht voreinander abhängen bzw. unabhängig voneinander bestehen (act. 2/2 Rz 102, act. 62 Rz 49-50). Entsprechend ist kein Interesse der Kläger erkennbar, welches die Beklagte im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht ausnahmsweise verpflichten würde, mit den Klägern bzw. mit den Sozialpartnern über die Anrechnung der Dienstjahre zu verhandeln, wenn die Streitsache bereits der Beurteilung durch ein Zivilgericht unterliegt und die Frage der Zulässigkeit der bisher festgelegten Regelung bezüglich der Anrechnung der Dienstjahre sich für die Zukunft nicht anders beurteilen lässt als für die Vergangenheit.

5.2.2.8. Zusammenfassend besteht keine Verhandlungspflicht der Beklagten und damit auch keine Wahlobligation im Sinne von Art. 72 OR.

5.2.3. Rechtsschutzinteresse

5.2.3.1. Zu den Prozessvoraussetzungen gehört auch ein schutzwürdiges Interesse an der Beurteilung der Klage (Art. 59 Abs. 2 lit. a ZPO), was von Amtes wegen zu prüfen ist (Art. 60 ZPO).

5.2.3.2. Das Rechtsbegehren 2 erschöpft sich in der Pflicht zur Aufnahme von Verhandlungen. Eine Vorgabe über den Ausgang dieser Verhandlungen besteht nicht. Auch bei Gutheissung des Rechtsbegehrens 2 wäre die Beklagte keineswegs verpflichtet, über die Anrechnung der Dienstjahre eine vollständige oder teilweise Einigung zu erzielen, geschweige denn den Klägern zusätzlichen Lohn zu bezahlen und zusätzliche BVG-Beiträge zu entrichten oder andere Leistungen für die Zukunft zu erbringen. Die Beklagte könnte sich darauf beschränken, an einer entsprechenden Verhandlung teilzunehmen, dort ihren bisherigen Standpunkt zu vertreten, sich die Meinung der Kläger oder des Personalverbandes anzuhören, bei ihrem Standpunkt zu bleiben und alsdann die Verhandlung zu verlassen. Damit hätte sie einem das Rechtsbegehren 2 gutheissenden Urteil Genüge getan, ohne dass damit irgendeine Wirkung erzielt worden wäre. Ein solches Vorgehen wäre wohl korrekt, aber sinnlos. Für eine entsprechende gerichtliche Verpflichtung zu einem solchen Verhalten besteht kein schutzwürdiges Interesse.

5.2.3.3. Wird Rechtsbegehren 1 – die Leistungsklage – ganz oder teilweise gutgeheissen, so hat dieses Urteil aufgrund der beschränkten Rechtskraft der Teilklage keine Rechtswirkung für die nicht beurteilten (vergangenen oder zukünftigen) Lohnansprüche (BGE 147 III 345 E. 6.4.3.; Rusch/Lindhol/Chevalley, a.a.O., S. 731). Den Klägern steht es frei, auch den Lohn und die BVG-Beiträge für alle verfallenen, noch nicht verjährten Monate in einem zweiten Prozess nachzufordern. Dass die Beklagte in einem solchen Fall – wie von den Klägern in Rechtsbegehren 2 gefordert – gleichwohl und zusätzlich im Zivilurteil zur Aufnahme von Verhandlungen über denselben Streitgegenstand verpflichtet wird, ergibt keinerlei Sinn, bleibt doch das Ergebnis dieser Verhandlungen – wie erwähnt – offen, namentlich kann es auch abweichend zum Gerichtsurteil ausfallen oder es lässt sich überhaupt keine Einigung erzielen. Mit oder ohne Verhandlungen bzw. unabhängig vom (allfälligen) Ergebnis dieser Verhandlungen wird die Beklagte ja aufgrund der Gutheissung von Rechtsbegehren 1 verpflichtet, wenigstens die eingeklagte Leistung für den Monat Oktober bzw. November 2018 nachträglich zu erbringen.

5.2.3.4. Wird Rechtsbegehren 1 – die Leistungsklage – abgewiesen, ist zu differenzieren, ob die eingeklagte Leistung als sogenannte echte oder als unechte Teilklage zu würdigen ist. Erachtet man die eingeklagte Teilforderung (Lohnforderung und BVG-Prämie Oktober bzw. November 2018) als einen bloss betragsmässig beschränkten Teil einer Gesamtforderung bzw. als Mindestbetrag einer Gesamtforderung (alle Lohndifferenzen bzw. alle Differenzen BVG-Prämien bei Beförderung zum Captain zufolge Anrechnung früherer Dienstjahre ab 23. Februar 2015 bis auf weiteres; vgl. act. 2/2 Rz 63 Anm. 11 und 12), so erstreckt sich die Rechtskraftwirkung des abweisenden Urteils auf die Gesamtforderung mit der Folge, dass weder für die Vergangenheit noch für die Zukunft ein weiterer Teilbetrag dieser Gesamtforderung in einem späteren Prozess eingeklagt werden kann. Qualifiziert sich hingegen die eingeklagte Teilforderung als einen einzelnen Schadensposten von mehreren individualisierten Schadensposten, können trotz abweisenden Urteils über die Teilklage die anderen bzw. weiteren Schadensposten in einem zweiten Prozess beurteilt werden (BGE 147 III 345 E. 6.4.2.; Rusch/Lindhol/Chevalley, a.a.O., S. 731). Gleichwohl ist auch hier kein schützenswertes Interesse an einer Verhandlungspflicht zu erkennen. Erstreckt sich die Rechtskraft

des abweisenden Urteils auf die Gesamtforderung, ist gerichtlich abschliessend entschieden, dass kein Rechtsanspruch auf Anrechnung weiterer Dienstjahre weder für die Vergangenheit noch für die Zukunft besteht. Weshalb die Beklagte dann gleichwohl zur Aufnahme von Verhandlungen über eine "willkürfreie und rechtgleiche Anrechnung von Dienstjahren" verpflichtet werden soll, ist nicht nachvollziehbar. Würdigt man das abweisende Urteil als ein solches über einen bloss betragsmässig beschränkten Teil einer Gesamtforderung bzw. als Mindestbetrag einer Gesamtforderung, so steht einer neuerlichen (Teil-)Klage auf die weiteren Schadensposten, mithin die Lohndifferenzen und die Differenzen bei den BVG-Prämien früherer oder späterer Monate, nichts entgegen. Wohl böte sich bei dieser Konstellation theoretisch Verhandlungsspielraum, da die Kläger mit der Erhebung einer neuerlichen Klage drohen könnten. Dieser Umstand allein reicht für das erforderliche Rechtsschutzinteresse nicht aus, bliebe es doch bei der eingangs (oben Ziffer 5.2.3.2.) dargelegten Situation, dass sich die Beklagte faktisch nur pro forma auf eine Verhandlung einlassen müsste, ohne ernsthafte Bereitschaft, von ihrer ablehnenden Ansicht abzurücken.

5.2.3.5. Zusammenfassend ergibt eine Verhandlungspflicht gemäss Rechtsbegehren 2 weder bei Gutheissung noch bei Abweisung des Rechtsbegehrens 1 einen Sinn. Es besteht daher neben dem Rechtsbegehren 1 kein schutzwürdiges Interesse an der zusätzlichen Beurteilung des Rechtsbegehrens 2 (Art. 59 Abs. 2 lit. a ZPO).

5.2.4. Fazit

Als Fazit ergibt sich das bereits Ausgeführte, nämlich dass keine Wahlobligation der Beklagten bezüglich einer Verhandlungspflicht besteht und damit die "oder"-Formulierung in Rechtsbegehren 2 im Sinne einer alternativen Klagehäufung unzulässig ist sowie dass kein schutzwürdiges Interesse an der zusätzlichen Beurteilung des Rechtsbegehrens 2 besteht. Entsprechend ist auf das Rechtsbegehren 2 nicht einzutreten; im Übrigen wäre es ohnehin abzuweisen.

6. Rechtsbegehren 3

6.1. Parteivorbringen

6.1.1. Als Eventualbegehren stellen die Kläger den Antrag auf Feststellung der Widerrechtlichkeit der fraglichen GAV-Bestimmungen über die Anrechnung von Dienstjahren, sollten die Rechtsbegehren 1 und 2 abgewiesen werden. Ein solches Feststellungsbegehren sei zulässig, da eine andauernde, erhebliche und unzumutbare Ungewissheit der Kläger über die Frage der Anrechnung ihrer Dienstjahre bestehe, welche mit einem Feststellungsurteil des Gerichts beseitigt werden könne. Sollten die Rechtsbegehren 1 und 2 abgewiesen werden, bestehe diese Ungewissheit weiterhin, weshalb für diesen Fall die Feststellungsklage erhoben wird.

6.1.2. Die Beklagte beantragt auch hinsichtlich des Rechtsbegehrens 3 ein Nichteintreten. Denn wie die Kläger mit dem Rechtsbegehren 1 gerade selbst beweisen würden, sei im vorliegenden Fall eine Leistungsklage möglich und zumutbar, weshalb kein Feststellungsinteresse der Kläger bestehe.

6.2. Würdigung

6.2.1. Streitgegenstand

6.2.1.1. Die Kläger wollen (eventualiter) durch das Rechtsbegehren 3 festgestellt haben, dass die GAV-Klauseln über die Anrechnung von Lohndienstjahren, die Senioritätslisten und die Lohneinstufung der Piloten gegen das Gebot der Rechtsgleichheit und das Willkürverbot verstossen und deshalb rechtswidrig sind.

6.2.1.2. Gegenstand einer Feststellungsklage können nur subjektive Rechte und Pflichten (relative oder absolute) sein bzw. die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von Rechten oder Rechtsverhältnissen (Art. 88 ZPO), nicht hingegen Tatsachen oder abstrakte, hypothetische oder allgemeine Rechtsfragen (Füllmann, in: Brunner/Gasser/Schwander, Dike Kommentar ZPO, 2. Aufl., Zürich 2016, Rz 3 f. zu Art. 88; Mohs, in: Gehri/Jent-Sorensen/Sarbach, OFK ZPO, 2. Aufl., Zürich 2015, Rz 1 zu Art. 88; Weber, in: Spühler/Tenchio/Infanger, BSK

ZPO, 3. Aufl., Basel 2017, Rz 5 zu Art. 88). Umstritten ist, ob die Feststellungsklage auch bezüglich Rechtsverhältnisse möglich ist, welche Dritte betreffen; das Bundesgericht und ein Teil der Literatur bejahen dies (BGE 137 III 293 E. 4.2.; Bessenich/Bopp, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, Kommentar ZPO, 3. Aufl., Zürich/Basel/Bern 2016, Rz 6 zu Art. 88; Weber, a.a.O., Rz 12 zu Art. 88; Oberhammer, in: Oberhammer/Domej/Haas, Kurzkommentar ZPO, 3. Aufl., Bern 2021, Rz 5 zu Art. 88; Füllemann, a.a.O., Rz 6 zu Art. 88; Sutter-Somm/Seiler, a.a.O. Rz 1 zu Art. 88).

6.2.1.3. Weder das Rechtsbegehren 3 noch die darin genannten GAV-Klauseln nehmen in irgendeiner Weise Bezug auf konkrete subjektive Rechte der Kläger (Lohnforderung, BVG-Prämie) oder auf das Rechtsverhältnis zwischen den Parteien (wie zum Beispiel Bestand oder Nichtbestand Arbeitsverhältnis, Kündigung etc.). Vielmehr handelt es sich beim Rechtsbegehren 3 jeweils um eine abstrakte Rechtsfrage, deren Beantwortung sich nicht über den Bestand oder Nichtbestand von subjektiven Rechten der Kläger und deren Ansprüche gegenüber der Beklagten äussert. Auch die Gutheissung des Feststellungsbegehrens durch das Gericht, wonach die in Rechtsbegehren 3 genannten Ziffern der Anhänge der GAV rechtswidrig seien, würde den Klägern noch keinen Rechtsanspruch auf Anrechnung ihrer früheren Dienstjahre, auf zusätzlichen Lohn und auf Abführung zusätzlicher BVG-Prämien gegenüber der Beklagten verschaffen, mithin würde ihnen damit kein subjektives Recht zugesprochen bzw. kein solches gerichtlich festgestellt. Noch weniger würde sich ein solches gutheissendes Urteil über die bei Anrechnung der Dienstjahre anzunehmende Stellung eines Captains äussern. Ein solches Feststellungsurteil vermöchte auch nicht in irgendeiner Form präventiv (hinsichtlich der Zukunft) und umfassend (hinsichtlich der konkreten Lohn- und BVG-Forderungen) einen Rechtsfrieden zu schaffen (Oberhammer, a.a.O., Rz 7 und 10 zu Art. 88).

6.2.1.4. Zusammenfassend ist das Rechtsbegehren 3 unzulässig, da es die Beurteilung von abstrakten Rechtsfragen zum Streitgegenstand hat. Es ist auf das Rechtsbegehren 3 daher nicht einzutreten.

6.2.2. Feststellungsinteresse

6.2.2.1. Bei der allgemeinen Feststellungsklage (Art. 88 ZPO), welche sich nicht auf einen bestimmten gesetzlich vorgesehenen Feststellungsanspruch stützt, muss das Feststellungsinteresse im Sinne einer Prozessvoraussetzung gesondert vorliegen (Art. 59 Abs. 2 lit. a ZPO), was von Amtes wegen zu prüfen ist (Art. 60 ZPO). Fehlt es am Feststellungsinteresse, ist auf die Klage nicht einzutreten (Art. 59 Abs. 1 ZPO). Das Feststellungsinteresse kann nach ständiger bundesgerichtlicher Rechtsprechung tatsächlicher oder rechtlicher Natur sein. Ein Feststellungsinteresse ist namentlich dann gegeben, wenn eine erhebliche Ungewissheit, Unsicherheit oder Gefährdung der Rechtsstellung des Klägers besteht, deren Fortdauer für ihn unzumutbar ist und die nicht anders als durch eine Feststellungsklage behoben werden kann (BGE 144 III 175 E. 5.; BGE 136 III 523 E. 5.; Mohs, a.a.O., Rz 2-2b; Bessenich/Bopp, a.a.O., Rz 7 zu Art. 88; Weber, a.a.O., Rz 9 ff. zu Art. 88; Füllemann, a.a.O., Rz 7 zu Art. 88; Sutter-Somm/Seiler, a.a.O., Rz 5 zu Art. 88). Entsprechend fehlt ein Feststellungsinteresse in der Regel, wenn der Kläger anstelle einer Feststellungsklage eine Leistungs- oder Gestaltungs- klage erheben könnte (BGE 135 III 378 E. 2.2.). Die Feststellungsklage geht aber nicht immer der Leistungs- oder Gestaltungs- klage nach. Vielmehr kann sich auch bei der Möglichkeit, eine Leistungs- oder eine Gestaltungs- klage zu erheben, ein selbstständiges Interesse an einer gerichtlichen Feststellung ergeben, wenn die Feststellungsklage im Einzelfall einen besseren Rechtsschutz als eine Leistungs- oder Gestaltungs- klage gewährt (BGE 135 III 378 E. 2.2.; Weber, a.a.O., Rz 15 zu Art. 88; Füllemann, a.a.O., Rz 12 zu Art. 88; Sutter-Somm/Seiler, a.a.O., Rz 5 zu Art. 88).

6.2.2.2. Im vorliegenden Prozess ist eine Verknüpfung einer Leistungsklage mit einer Feststellungsklage nicht ausgeschlossen, nämlich einerseits die Leistungsklage bezüglich fälliger Forderungen und andererseits die Feststellungsklage bezüglich zukünftiger Leistungen im Sinne einer Vorfrage zu einem späteren Leistungsbegehren (sogenannte Zwischenfeststellungsklage; vgl. BGer 4A_464/2019 E. 1.4.; BGer 5A_174/2015 E. 7.2.; BGer 4A_589/2011 E. 4.1.; Füllemann, a.a.O., Rz 12 zu Art. 88; Mohs, a.a.O., Rz 1a zu Art. 88). Allerdings erhoben die Kläger ihre Feststellungsklage nur für den Eventualfall, das heisst bei Abweisung oder bei Nichteintreten auf die Rechtsbegehren 1 und 2. Verlangt wird vorliegend nicht

eine eigenständige gerichtliche Feststellung eines Rechtsanspruchs oder eines Rechtsverhältnisses im Hinblick auf eine spätere Leistungsklage, sondern eine gerichtliche Feststellung erst nach Beurteilung und negativem Entscheid über die Leistungsklage (Rechtsbegehren 1 und 2). Damit ist aber die grundsätzliche Subsidiarität der Feststellungsklage gegenüber der Leistungs- und Gestaltungsklage zu beachten; insofern mangelt es am erforderlichen Feststellungsinteresse.

6.2.2.3. Ausnahmsweise kann eine Feststellungsklage zulässig sein, wenn diese einen weitergehenden Rechtsschutz bietet als eine Leistungs- oder Gestaltungsklage (vgl. oben Ziff. 6.2.2.1.). Insbesondere stellt sich vorliegend die Frage, ob das Feststellungsbegehren deshalb zulässig sei, weil erst ein Teil einer allfälligen Forderung der Kläger fällig ist und diese Forderung – sofern und soweit sie besteht – mit jedem weiteren Monat anwächst und weil damit nicht nur ein Interesse an der Beurteilung der bereits fälligen Leistung besteht, sondern ein selbstständiges Interesse an der gerichtlichen Feststellung der Gültigkeit des dieser Forderung zugrunde liegenden Rechtsverhältnisses für dessen künftige Abwicklung gegeben ist (BGer 5A_174/2015 E. 7.2.; BGer 4A_589/2011 E. 4.1.).

6.2.2.4. Ein solches rechtserhebliches Rechtsschutzinteresse der Kläger an einer Feststellungsklage lässt sich nicht ausmachen. Die Kläger führen zur Begründung des Feststellungsinteresses aus, dass bei abschlägiger Beurteilung der Leistungsbegehren (Rechtsbegehren 1 und 2) für sie eine andauernde und erhebliche Ungewissheit darüber bestehe, ob die früheren Dienstjahre anzurechnen seien. Diese Ungewissheit sei mit Blick auf die weitere Fortführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar und durch ein Feststellungsurteil zu beseitigen. Diese Ausführungen vermögen ein Feststellungsinteresse nicht zu begründen. Die Feststellungsklage wird nicht vorab oder parallel zur Leistungsklage gestellt, sondern soll aufgrund des Eventualantrags nur zum Zuge kommen, wenn das Leistungsbegehren bereits abschlägig beurteilt wurde. Bei Abweisung des Leistungsbegehrens sind aber die sich mit der Feststellungsklage aufgeworfenen Fragen (Gebot der Rechtsgleichheit und Willkürverbot) entweder entschieden worden, wenn auch allenfalls nur implizit, oder – wenn nicht – können sie im Rahmen einer weiteren Leistungsklage für spätere Monate erneut aufgeworfen werden, sollte dies

die Rechtskraftwirkung des ersten Leistungsurteils zulassen (vgl. dazu oben Ziff. 5.2.3.4.). Zudem beschränkt sich der Streitgegenstand des Rechtsbegehrens 3 auf die Beurteilung der Rechtmässigkeit der GAV-Bestimmungen über die Anrechnung von Lohndienstjahren, die Senioritätslisten und die Lohneinstufung der Piloten nach dem Gebot der Rechtsgleichheit und dem Willkürverbot, nicht hingegen über deren grundsätzlichen Lohnanspruch bzw. höheren Lohn. Die ausnahmsweise Zulässigkeit der Feststellungsklage im vorliegenden Kontext müsste einen weitergehenden Rechtsschutz gewähren, wogegen mit dem Rechtsbegehren 3 nicht einmal der gleiche, geschweige denn ein weitergehender Rechtsschutz als mit der Erhebung einer Leistungsklage erreicht wird. Entsprechend fehlt das Rechtsschutzinteresse für das Rechtsbegehren 3, weshalb darauf nicht einzutreten ist.

6.2.3. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass kein Feststellungsinteresse vorliegt, welches die Subsidiarität der Feststellungsklage gegenüber der Leistungsklage ausnahmsweise entfallen liesse. Es ist auch nicht ersichtlich, weshalb das Feststellungsbegehren einen weitergehenden Rechtsschutz als eine Leistungsklage gewähren würde. Die Feststellungsklage zielt sodann lediglich auf die Beurteilung abstrakter Rechtsfragen ohne konkreten Bezug zu einem subjektiven Recht der Kläger oder zu deren Rechtsverhältnis zur Beklagten. Auf das Rechtsbegehren 3 ist demnach nicht einzutreten.

7. Kosten- und Entschädigungsfolgen

7.1. Streitwert

7.1.1. Die Kläger nahmen seinerzeit keine abschliessende Bezifferung des Streitwertes vor, sondern gingen beim Rechtsbegehren 1 vom Forderungsbetrag und der Dauer der Kündigungsfrist 1 aus und bezifferten den Gesamtstreitwert mit Fr. 15'000.–, jedoch sicherlich unter Fr. 30'000.–, weshalb die Klage im vereinfachten Verfahren zu behandeln sei (act. 2/7 N 4 f.).

7.1.2. Die Beklagte erachtete den Streitwert als deutlich über Fr. 30'000.–, da die Klage auf eine Lohnerhöhung und damit auf wiederkehrende Leistung abziele (act. 2/8).

7.1.3. In seinen Beschlüssen vom 19. März 2019 (act. 3) nach Klageeingang ging das Gericht von folgenden Streitwerten aus: Kläger 1 Fr. 554'083.10; Kläger 2 Fr. 758'186.–, Kläger 3 Fr. 758'692.10, Kläger 4 Fr. 626'527.70, Kläger 5 Fr. 626'527.70, Kläger 6 Fr. 562'337.35 und Kläger 7 Fr. 626'527.70. Entsprechend hoch wurden die Kostenvorschüsse angesetzt und es wurden die Klagen im ordentlichen Verfahren behandelt. An diese prozessleitenden Beschlüsse ist das Gericht nicht gebunden, falls es aufgrund neuer Erkenntnisse oder aufgrund einer neuerlichen Prüfung zu einem anderen Schluss kommt.

7.1.4. Der Streitwert wird durch das Rechtsbegehren bestimmt. Zinsen und Kosten des laufenden Verfahrens oder einer allfälligen Publikation des Entscheids sowie allfällige Eventualbegehren werden nicht hinzugerechnet. Lautet das Rechtsbegehren nicht auf eine bestimmte Geldsumme, so setzt das Gericht den Streitwert fest, sofern sich die Parteien darüber nicht einigen oder ihre Angaben offensichtlich unrichtig sind (Art. 91 ZPO).

7.1.5. Die Parteien sind sich bei der Streitwertbestimmung nicht einig, weshalb das Gericht darüber zu entscheiden hat (Art. 91 Abs. 2 ZPO).

7.1.5.1. Der Streitwert des Rechtsbegehrens 1 entspricht dem eingeklagten Forderungsbetrag (Art. 91 Abs. 1 ZPO). Kein Streitwert kommt dem Rechtsbegehren 3 zu, da es sich um ein Eventualbegehren handelt (Art. 91 Abs. 1 ZPO).

7.1.5.2. Strittig ist der Streitwert des Rechtsbegehrens 2. Zweifellos ist dessen Streitgegenstand vermögensrechtlicher Natur, zielt doch die Pflicht zur Aufnahme von Verhandlungen über eine "willkürfreie und rechtsgleiche Anrechnung von Dienstjahren" auf eine lohnmassige Besserstellung der Kläger zumindest für die Zukunft, sodass auch diesem Rechtsbegehren ein Streitwert beigemessen werden kann. Allerdings ergibt sich aus einer allfälligen Verhandlungspflicht der Beklagten noch keine Forderung der Kläger auf zusätzliche Leistungen wie Lohn

bzw. auf eine entsprechende geldmässige Einbusse bei der Beklagten, sodass nicht einfach die eingeklagte Forderung in Rechtsbegehren 1 als wiederkehrende Leistung zu qualifizieren und bei der Streitwertberechnung der Kapitalwert als massgebend zu betrachten ist (vgl. Art. 92 Abs. 2 ZPO). An der in den Beschlüssen vom 19. März 2019 (act. 3) geäusserten Auffassung kann insoweit nicht festgehalten werden. Keine Bedeutung für die Streitwertbemessung kommt der eingeklagten Vollstreckungsmassnahme im Rechtsbegehren 2 zu (vgl. dazu die Hinweise in den Beschlüssen vom 19. März 2021, act. 3). Da das Rechtsbegehren 2 (Verhandlungspflicht) wie erwähnt vermögensrechtlicher Natur ist, entspricht sein Streitwert demjenigen Wert, dem eine realistische Aussicht auf ein für die Kläger vorteilhaftes Ergebnis der Verhandlungen mit der Beklagten beizumessen ist; vorteilhaft in dem Sinne, dass die Dienstjahre für die Zukunft ganz oder teilweise angerechnet werden. Welche Chancen für einen Erfolg der Kläger bestehen, lässt sich praktisch nicht prognostizieren, da ein Erfolg nicht nur die Aufnahme von Verhandlungen, sondern auch eine Einigung der Parteien voraussetzt, namentlich ein Entgegenkommen der Beklagten. Die Verhandlungen hängen zudem auch von weiteren, von den Parteien nicht beeinflussbaren Faktoren ab, wie dem wirtschaftlichen Umfeld (Stichwort Pandemie). Diese Schwierigkeiten und Unwägbarkeiten ändern aber nichts an der vermögensrechtlichen Natur des Rechtsbegehrens 2 und an der Aufgabe des Gerichts, dessen Streitwert mangels Einigung der Parteien festzulegen (Art. 91 Abs. 2 ZPO). Es rechtfertigt sich, für jede Klage dem Rechtsbegehren 2 einen Streitwert von Fr. 50'000.– beizumessen.

7.1.6. Der Gesamtstreitwert jeder einzelnen Klage entspricht daher dem Forderungsbetrag gemäss Rechtsbegehren 1 zuzüglich Fr. 50'000.–. Es kommt daher für jede Klage das ordentliche Verfahren zur Anwendung.

7.1.7. Da die Klagen mit Beschlüssen vom 11. Dezember 2020 vereinigt wurden und damit eine einfache Streitgenossenschaft vorliegt (Art. 71 ZPO), werden die geltend gemachten Ansprüche zusammengerechnet, zumal sie sich nicht gegenseitig ausschliessen (Art. 93 Abs. 1 ZPO). Der Gesamtstreitwert beträgt daher Fr. 350'000.– (7 x Fr. 50'000.–) zuzüglich die einzelnen Forderungsbeträge ge-

mäss den Rechtsbegehren 1 der Kläger von insgesamt Fr. 18'725.35.–, total also Fr. 368'725.35.

7.2. Gerichtskosten

7.2.1. Die Gerichtsgebühr beträgt bei einem Streitwert von Fr. 368'725.35 rund Fr. 18'000.–. Bei Streitigkeiten über wiederkehrende Nutzungen oder Leistungen gemäss Art. 92 ZPO wird die Grundgebühr in der Regel ermässigt (§ 4 Abs. 3 GebV OG). Da den sieben Klagen dieselben tatsächlichen Verhältnisse zugrunde liegen, dieselben Rechtsfragen sich stellen und die Rechtsschriften der Parteien identische Inhalte haben, rechtfertigt sich eine analoge Anwendung dieser Bestimmung und entsprechend eine Ermässigung der Gerichtsgebühr auf Fr. 14'000.–.

7.2.2. Zufolge des vollständigen Unterliegens der Kläger sind ihnen die Gerichtskosten zu je einem Siebtel aufzuerlegen und in diesem Umfang aus den von ihnen jeweils geleisteten Kostenvorschüssen zu beziehen (Art. 106 Abs. 1 und 3 ZPO). Die verbleibenden Beträge aus den Kostenvorschüssen sind den Klägern zurückzuerstatten.

7.3. Parteientschädigung

7.3.1. In gleicher Weise sind die Kläger aufgrund des vollständigen Unterliegens der Beklagten gegenüber entschädigungspflichtig (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Da sie einfache Streitgenossen sind, ist jeder Kläger nur zu einem Siebtel gegenüber der Beklagten haftbar (Art. 106 Abs. 3 ZPO).

7.3.2. Bei einem Streitwert von Fr. 368'725.35 würde die Grundgebühr für die Parteientschädigung Fr. 20'700.– betragen. Vorliegend handelt es sich um sieben Klagen identischen Inhalts, auf die seitens der Beklagten mit jeweils identischen Rechtsschriften eingegangen wurde. Dieser Umstand ist angemessen im Sinne einer Herabsetzung der Grundgebühr auf Fr. 14'000.– zu berücksichtigen (vgl. auch § 8 AnwGebV). Gemäss § 11 Abs. 1 AnwGebV deckt die Grundgebühr den

ersten Schriftenwechsel und die Hauptverhandlung ab. Da vorliegend auf die Hauptverhandlung verzichtet, aber ein zweiter Schriftenwechsel durchgeführt wurde, ergibt sich daraus keine Änderung an der Grundgebühr.

7.3.3. Die Beklagte stellte keinen Antrag auf eine Mehrwertsteuer. Ungeachtet der Frage, ob sie mehrwertsteuerpflichtig ist oder nicht, entfällt daher die Zusprechung eines Mehrwertsteuerzusatzes (vgl. Kreisschreiben Obergericht Zürich über die Mehrwertsteuer vom 17. Mai 2006, Ziff. 2.1.1.).

8. Rechtsmittel

Aufgrund des Gesamtstreitwertes von Fr. 368'725.35 wie auch der Fr. 30'000.– übersteigenden Streitwerte der einzelnen Klagen ist gegen diesen Entscheid die Berufung zulässig (Art. 308 Abs. 1 lit. a ZPO).

Es wird beschlossen

1. Auf die Rechtsbegehren 2 und 3 der Klagen der Kläger wird nicht eingetreten.
2. Schriftliche Mitteilung an die Parteien.
3. Eine **Berufung** gegen diesen Entscheid kann innert **30 Tagen** von der Zustellung an im Doppel und unter Beilage dieses Entscheids beim Obergericht Zürich erklärt werden. In der Berufungsschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

Es wird erkannt:

1. Das Rechtsbegehren 1 der Klagen der Kläger wird abgewiesen.
2. Die Gerichtsgebühr wird auf Fr. 14'000.– festgesetzt (einschliesslich der Gerichtskosten der mit dem vorliegenden Verfahren vereinigten Verfahren

AN190003-C, AN190004-C, AN190005-C, AN190006-C, AN190007-C und AN190008-C).

3. Die Kosten des Verfahrens werden den Klägern 1 - 7 zu je Fr. 2'000.– auferlegt und je aus den von ihnen geleisteten Kostenvorschüssen bezogen. Die verbleibenden Differenzbeträge aus den geleisteten Kostenvorschüssen werden den Klägern 1 - 7 zurückerstattet.
4. Die Kläger 1 - 7 werden verpflichtet, der Beklagten je eine Parteientschädigung von Fr. 2'000.– (keine Mehrwertsteuer) zu bezahlen (einschliesslich der Parteientschädigung für die mit dem vorliegenden Verfahren vereinigten Verfahren AN190003-C, AN190004-C, AN190005-C, AN190006-C, AN190007-C und AN190008-C).
5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien.
6. Eine **Berufung** gegen diesen Entscheid kann innert **30 Tagen** von der Zustellung an im Doppel und unter Beilage dieses Entscheids beim Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, Postfach, 8021 Zürich, erklärt werden. In der Berufungsschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

Bülach, 31. März 2022

BEZIRKSGERICHT BÜLACH

Der Arbeitsgerichtspräsident:

Die Gerichtsschreiberin:

lic. iur. R. Hohler

MLaw M. van der Staay