

# Anonymisierte Fassung

-1163658-

C-516/20 – 1

**Rechtssache C-516/20**

**Vorabentscheidungsersuchen**

**Eingangsdatum:**

14. Oktober 2020

**Vorlegendes Gericht:**

Landgericht Köln (Deutschland)

**Datum der Vorlageentscheidung:**

9. September 2020

**Kläger:**

JT

NQ

**Beklagte:**

Ryanair DCA

---

[OMISSIS]

**Landgericht Köln**

**Beschluss**

In dem Rechtsstreit

JT und NQ gegen Ryanair DCA

hat die 11. Zivilkammer des Landgerichts Köln

am 9.9.2020

[OMISSIS]

**beschlossen:**

DE

1. Das Verfahren wird ausgesetzt.
2. Dem Gerichtshof der Europäischen Union wird gemäß Art. 267 AEUV folgende Frage zur Auslegung des Unionsrechts vorgelegt:

Handelt es sich bei einem durch einen Gewerkschaftsaufruf bedingten Streik eigener Mitarbeiter des Luftfahrtunternehmens um einen außergewöhnlichen Umstand im Sinne von Art. 5 Abs. 3 [der] Verordnung (EG) Nr. 261/2004?

### Gründe:

#### I.

1. Die Kläger nehmen die Beklagte auf Ausgleichszahlungen in Höhe von jeweils 400 € nach der Verordnung (EG) Nr. 261/2004 des europäischen Parlaments und des Rates vom 11.02.2004 über eine gemeinsame Regelung für Ausgleichs- und Unterstützungsleistungen für Fluggäste im Fall der Nichtbeförderung und bei Annullierung oder [Or. 2] großer Verspätung von Flügen und zur Aufhebung der Verordnung EWG Nr. 295/91 (im Folgenden: Verordnung (EG) Nr. 261/2004) nebst Zinsen in Anspruch.

Dem liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Die Kläger waren am 25.07.2018 unter der Buchungsnummer SZHH9D auf dem von der Beklagten auszuführenden Flug FR1035 von Köln/Bonn (CGN) nach Teneriffa (TFS) gebucht. Der Flug FR1035 hätte regulär um 12:40 Uhr starten und um 16:25 Uhr am Zielort landen sollen (Angaben jeweils in Ortszeit). Der Flug FR1035 wurde annulliert. Eine Ersatzbeförderung, mit welcher die Kläger ihr Reiseziel mit einer Verspätung von weniger als 3 Stunden hätten erreichen können, hat die Beklagte nicht angeboten.

Die Distanz zwischen Köln/Bonn und Teneriffa liegt zwischen 1501 km und 3500 km.

Die Kläger wandten sich an ihre Prozessbevollmächtigten zur Durchsetzung ihnen zustehender Ansprüche. Diese forderten die Beklagte mit Schreiben vom 07.03.2019 unter Fristsetzung bis zum 14.03.2019 auf, eine Ausgleichszahlung i.H.v. jeweils 400 €, insgesamt 800 € zu zahlen, was diese jedoch unter Berufung auf außergewöhnliche Umstände, aufgrund derer sie von der Verpflichtung zur Ausgleichszahlung befreit sei, ablehnte.

Grund für die Annullierung des Fluges FR1035 vom 25.07.2018 war ein gewerkschaftlich organisierter Streik des portugiesischen, spanischen, italienischen und belgischen Kabinenpersonals der Beklagten. Dieser dauerte vom 25.07.2018, 00:00 Uhr, bis zum 26.07.2018, 24:00 Uhr und führte dazu, dass der Beklagten für die Durchführung des Fluges kein Kabinenpersonal zur Verfügung stand. Auch das für den streitgegenständlichen Flug eingeplante italienische Kabinenpersonal hatte sich an dem Streik beteiligt. Für den vorgenannten

Zeitraum erfolgten Arbeitsniederlegungen von Crews auf 455 Flügen der Beklagten. Die Beklagte setzte Crews aus anderen Ländern ein, um die Arbeitsniederlegungen auszugleichen, ihr stand aber nicht ausreichend Kabinenpersonal zur Verfügung, um den Personalausfall infolge des Streiks aufzufangen. Die Beklagte hat hierzu u. a. Bezug genommen auf einen Presseartikel vom 26.07.2018, in welchem als Anlass für den Streit angegeben wird *„Die Flugbegleiter fordern bessere Arbeitsbedingungen, darunter mehr Geld. Ryanair droht seinerseits mit Stellenstreichungen“*.

2. Das Amtsgericht hat die Klage abgewiesen. Es hat – entsprechend dem Einwand der Beklagten – die Auffassung vertreten, dass die Annullierung auf außergewöhnliche **[Or. 3]** Umstände im Sinne von Art. 5 Abs. 3 [der] Verordnung (EG) Nr. 261/2004 zurückgehe. [OMISSIS]

3. Gegen das amtsgerichtliche Urteil haben die Kläger Berufung eingelegt. Sie verfolgen ihren Klageanspruch weiter und machen geltend, dass infolge der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 17.04.2018 in der Rechtssache C-195/17 („TUIFly“) entgegen der Auffassung des Amtsgerichts auch der gewerkschaftlich initiierte Streik eigener Mitarbeiter als Teil der normalen Ausübung der Tätigkeit des Luftfahrtunternehmens angesehen werden könne und damit kein außergewöhnlicher Umstand im Sinne von Art. 5 Abs. 3 Verordnung (EG) Nr. 261/2004 gegeben sei. Die Kläger sind weiter der Ansicht, die Beklagte hätte zu Ursachen des Streiks und Maßnahmen zu dessen Vermeidung vortragen müssen; Meinungsverschiedenheiten zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitern eines Unternehmens seien nicht außergewöhnlich und wirkten nicht von außen auf den Betrieb eines Unternehmens ein. Dies gelte auch für Tarifaueinandersetzungen.

Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Berufung.

## II.

Die Entscheidung über die Berufung erfordert die Vorabentscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union durch Beantwortung der Vorlagefrage.

1. Die Frage ist entscheidungserheblich:

Sollten in der vorliegenden Konstellation für den streitgegenständlichen Flug außergewöhnliche Umstände im Sinne von Art. 5 Abs. 3 [der] Verordnung (EG) Nr. 261/2004 entlastend eingreifen, bleibt die Berufung ohne Erfolg, weil den Klägern dann kein Anspruch auf Ausgleichszahlung zusteht. Würde es sich dagegen bei dem Streik nicht um einen außergewöhnlichen Umstand handeln, hätte die Berufung Erfolg.

2. Ob ein von einer Gewerkschaft ausgelöster Streik einen außergewöhnlichen Umstand im Sinne des Art. 5 Abs. 3 [der] Verordnung (EG) Nr. 261/2004 darstellt, ist eine Frage der Auslegung dieser Norm – hier des

Tatbestandsmerkmals „außergewöhnliche Umstände“ –, die in Zweifelfällen dem Europäischen Gerichtshof vorbehalten ist.

3. Nach bislang von der Kammer vertretener Auffassung geht im vorliegenden Fall die Annullierung auf einen außergewöhnlichen Umstand im Sinne von Art. 5 Abs. 3 [der] Verordnung (EG) Nr. 261/2004 zurück. **[Or. 4]**

a) Der Bundesgerichtshof hat durch Urteil vom 21.08.2012 [OMISSIS] entschieden, dass eine Exkulpation nach Art. 5 Abs. 3 [der] Verordnung (EG) Nr. 261/2004 eingreift, wenn eigene Mitarbeiter des Luftfahrtunternehmens aufgrund eines Gewerkschaftsaufrufs in den Streik treten. Der Bundesgerichtshof hatte über einen Streikaufruf der Pilotenvereinigung Cockpit zu entscheiden und hat insoweit ausgeführt (auszugsweise):

”...

2. Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts kann der Streikaufruf einer Gewerkschaft im Rahmen einer Tarifauseinandersetzung wie die angekündigte Arbeitsniederlegung der der Vereinigung Cockpit angehörenden Piloten der Beklagten, auf den die Annullierung nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Berufungsgerichts zurückgeht, außergewöhnliche Umstände im Sinne des Art. 5 Abs. 3 der Verordnung begründen.

...

f) Die vom Gerichtshof für technische Defekte entwickelten Maßstäbe sind auch dann heranzuziehen, wenn Vorkommnisse, wie etwa die in Erwägungsgrund 14 – beispielhaft (EuGH, Wallentin-Hermann/Alitalia Rn. 22) – genannten Fälle politischer Instabilität, mit der Durchführung eines Flugs nicht zu vereinbarende Wetterbedingungen, Sicherheitsrisiken, und den Betrieb eines Luftverkehrsunternehmens beeinträchtigende Streiks als Ursache außergewöhnlicher Umstände in Betracht kommen. Auch insoweit ist maßgeblich, ob die Annullierung auf ungewöhnliche, außerhalb des Rahmens der normalen Betriebstätigkeit des Luftverkehrsunternehmens liegende und von ihm nicht zu beherrschende Gegebenheiten zurückgeht.

Sofern – wie im Streitfall – ein Streik in Rede steht, kommt es dabei – jedenfalls im Grundsatz – nicht darauf an, ob der Betrieb des Luftverkehrsunternehmens durch eine Tarifauseinandersetzung zwischen Dritten, beispielsweise durch einen Streik von Beschäftigten des Flughafenbetreibers oder eines mit betriebswesentlichen Aufgaben wie etwa der Sicherheitskontrolle beauftragten anderen Unternehmens oder dadurch beeinträchtigt wird, dass eigene Mitarbeiter des ausführenden Luftverkehrsunternehmens wie Bodenpersonal oder fliegendes Personal in den Ausstand treten. Weder der Wortlaut des Art. 5 Abs. 3 der Verordnung noch Erwägungsgrund 14 oder der vorstehend dargestellte Sinn und Zweck der Vorschrift bieten für eine solche Unterscheidung einen Anhaltspunkt.

Auch der Streik eigener Mitarbeiter geht typischerweise von einer Gewerkschaft aus, die von dem auf der Gegenseite stehenden Tarifpartner, der der Arbeitgeber der Mitarbeiter, aber auch eine Arbeitgeberorganisation sein kann, verbesserte Arbeitsbedingungen oder höhere Löhne erstreiten will. Zu diesem Zweck ruff sie ihre Mitglieder zur Teilnahme am Arbeitskampf auf. Ein solcher Arbeitskampf ist Mittel der unionsrechtlich geschützten Koalitionsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 und Art. 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union [ABI. C 364/1 ff. vom 18. Dezember 2000 [OMISSIS]]) und suspendiert, jedenfalls soweit zur Ermöglichung des Arbeitskampfes erforderlich, die sonst bestehenden Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag. Der Streikaufruf wirkt – auch soweit er zu einem Ausstand der eigenen Beschäftigten führt – ‚von außen‘ [Or. 5] auf das Luftverkehrsunternehmen ein und ist nicht Teil der normalen Ausübung seiner Tätigkeit. Denn er zielt gerade darauf, als Kampfmittel der Auseinandersetzung um einen neuen oder anderen Tarifvertrag die ‚normale Ausübung der Tätigkeit‘ zu beeinträchtigen und wenn möglich vollständig lahmzulegen. Er betrifft demgemäß in aller Regel auch nicht nur einen einzelnen oder einzelne Flüge, sondern typischerweise die gesamte oder zumindest wesentliche Teile der gesamten Tätigkeit des Luftverkehrsunternehmens. Der Zweck der Verordnung, die Fluggäste – auch durch die Pflicht zu Ausgleichszahlungen – vor dem ‚Ärgernis‘ (EuGH, IATA und ELFAA Rn. 69; Wallentin-Hermann/Alitalia Rn. 18) – grundsätzlich – vermeidbarer Annullierungen zu schützen, kommt bei einem solchen Streik ebenso wenig zum Tragen wie in denjenigen Fällen, in denen ein externer Arbeitskampf oder ein sonstiges Ereignis dazu führt, dass die normale Betriebstätigkeit eines Luftverkehrsunternehmens ganz oder zu wesentlichen Teilen zum Erliegen kommt. Im Übrigen können [OMISSIS] beide Konstellationen ineinander übergehen.

g) Der Senat kann die vorstehende Auslegung der Verordnung seiner weiteren Sachprüfung zugrunde legen, ohne zuvor eine Vorabentscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union einzuholen. Denn das dargelegte Normverständnis ergibt sich, wie ausgeführt, aus Wortlaut und Zweck der Verordnung und steht in Einklang mit der Auslegung des Art. 5 Abs. 3 der Verordnung durch die bereits ergangene Rechtsprechung des Gerichtshofs. Die Erwägungen, auf die der Gerichtshof die Auslegung der Vorschrift in den oben angeführten Entscheidungen gestützt hat, greifen auch im Streitfall. Der Senat hat auf der Grundlage dieser Rechtsprechung keine Zweifel, dass der Gerichtshof für außergewöhnliche Umstände, die aufgrund eines Streiks eintreten, zu keiner anderen Beurteilung gelangt als für die übrigen in Erwägungsgrund 14 der Verordnung beispielhaft aufgezählten Fallgestaltungen.

Dem steht nicht entgegen, dass das Berufungsgericht in Übereinstimmung mit einigen Stimmen in der Literatur [OMISSIS] zu einem abweichenden Ergebnis gelangt ist. Denn dies wird, soweit es näher begründet wird, zum einen mit einer entsprechenden Auslegung des Art. 19 des Montrealer Übereinkommens gerechtfertigt, zum anderen mit der Annahme, dass Tarifkonflikte mit den eigenen Mitarbeitern zum allgemeinen Betriebsrisiko des Luftverkehrsunternehmens zählen. Auf beide Gesichtspunkte kommt es indessen weder nach dem Wortlaut

der Verordnung noch nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union entscheidend an.

3. Im Streitfall war die Streikankündigung der Vereinigung Cockpit, wie der Senat aufgrund der Feststellungen des Berufungsgerichts selbst beurteilen kann, geeignet, außergewöhnliche Umstände im Sinne des Art. 5 Abs. 3 der Verordnung herbeizuführen.

a) Im Streitfall musste die Beklagte damit rechnen, dass die überwiegende Zahl ihrer angestellten Piloten dem Streikaufruf nachkommen würde. Es ging also nicht darum, einen etwa durch Krankheit eingetretenen Ausfall einer geringen Anzahl von Mitarbeitern zu kompensieren, sondern auf einen drohenden **[Or. 6]** Ausfall zumindest eines erheblichen Teils des Pilotenpersonals zu reagieren. Die Beklagte musste davon ausgehen, dass ihr als Folge des Streiks keine zur Einhaltung des gesamten Flugplans ausreichende Anzahl von Piloten zur Verfügung stehen würde und deshalb eine nicht unerhebliche Zahl der von ihr geplanten Flüge nicht oder nicht wie vorgesehen durchgeführt werden können; sie hatte deshalb Anlass, bereits auf die Ankündigung des Streiks zu reagieren und den Flugplan so zu reorganisieren, dass zum einen die Beeinträchtigungen der Fluggäste durch den Streik so gering wie unter den gegebenen Umständen möglich ausfallen würden und sie zum anderen in der Lage sein würde, nach Beendigung des Streiks sobald wie möglich zum Normalbetrieb zurückzukehren. Eine solche Situation kann nicht zur normalen Tätigkeit eines Luftverkehrsunternehmens gerechnet werden.

b) Die Berufung der Beklagten auf außergewöhnliche Umstände scheidet nicht deswegen aus, weil die Situation für die Beklagte beherrschbar war.

In aller Regel kann eine außergewöhnliche Umstände ausschließende Beherrschbarkeit der Situation bei einer Tarifaueinandersetzung nicht angenommen werden. Die Entscheidung, einen Streik durchzuführen, wird von der Arbeitnehmerseite im Rahmen der ihr zukommenden Tarifautonomie getroffen und damit außerhalb des Betriebs des ausführenden Luftverkehrsunternehmens. Daraus folgt, dass das Luftverkehrsunternehmen regelmäßig auch bei eigenen Mitarbeitern keinen rechtlich erheblichen Einfluss darauf hat, ob gestreikt wird oder nicht. Dabei verfängt das Argument nicht, das ausführende Luftverkehrsunternehmen habe es bei betriebsinternen Streiks in der Hand, den Forderungen nachzukommen und dadurch den Streik abzuwenden. Damit würde von dem Luftverkehrsunternehmen verlangt, auf seine unionsrechtlich geschützte Koalitionsfreiheit zu verzichten und sich im Arbeitskampf von vornherein in die Rolle des Unterlegenen zu begeben. Dies wäre weder dem Luftverkehrsunternehmen zumutbar noch läge es im längerfristigen Interesse der Fluggäste.“

b) Die Kammer ist in ihrer bisherigen Rechtsprechung der Auffassung des Bundesgerichtshofs gefolgt und hält sie für die vorliegende Konstellation eines Streikaufrufs der Gewerkschaft weiterhin für zutreffend.

Eine andere Beurteilung ist nach Auffassung der Kammer auch nicht durch das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 17.04.2018 in der Rechtssache C-195/17 („TUIFly“) veranlasst. Diese Entscheidung betraf die spezielle Konstellation eines „wilden Streikes“, der auf die überraschende Ankündigung von Umstrukturierungsplänen durch das Luftfahrtunternehmen ausgelöst wurde, auf welche die eigenen Mitarbeiter des Luftfahrtunternehmens unmittelbar und eigeninitiativ reagierten. Dies ist nicht vergleichbar mit der vorliegenden Fallgestaltung, bei der die Mitglieder einer Gewerkschaft einem gewerkschaftlich organisierten Aufruf zum Streik folgten.

Dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes in der Rechtssache C-195/17 kann auch nicht etwa entnommen werden, dass ein rechtmäßiger Streik eigener Mitarbeiter keinen außergewöhnlichen Umstand darstellen kann. Insbesondere den Randzeilen 46 [Or. 7] und 47 der Entscheidung ist lediglich zu entnehmen, dass es für die Einordnung eines Streiks als außergewöhnlicher Umstand nicht darauf ankommt, ob der Streik nach nationalem Recht rechtmäßig ist oder nicht. Hieraus ergibt sich jedoch nicht, dass per se bestimmte Konstellationen des Streiks von der Exkulpation ausgenommen werden sollen oder, dass eine durch den Streikaufruf einer Gewerkschaft legalisierte Arbeitsniederlegung von Mitarbeitern der Fluggesellschaft nicht grundsätzlich – weil infolge der Initiierung durch die Gewerkschaft nicht zur normalen Betriebstätigkeit des Luftfahrtunternehmens gehörend und für dieses nicht beherrschbar – einen außergewöhnlichen Umstand darstellen könnte.

Maßgeblich für die Einordnung als außergewöhnlicher Umstand in vorliegender Fallgestaltung ist nach Auffassung der Kammer, dass durch den Gewerkschaftsaufruf – im Unterschied zum „wilden Streik“ – gerade von außen auf die Betriebstätigkeit des Unternehmens eingewirkt wird. Dieser Streikaufruf ist für das Luftfahrtunternehmen weder beherrschbar noch kann der so ausgelöste Streik der normalen Ausübung der Tätigkeit des betreffenden Luftfahrtunternehmens zugeordnet werden: Streikaufruf bzw. Streik dienen gerade dazu, diesen Betrieb zu stören oder zum Stillstand zu bringen [OMISSIS].

Aus Sicht der Kammer kann dem Luftfahrtunternehmen auch nicht entgegengehalten werden, es könne dem Streik entgegenwirken bzw. diesen „beherrschen“, indem es den von Seiten der Gewerkschaft gestellten Forderungen nachkommt, da hierdurch die Koalitionsfreiheit unterlaufen würde, indem die Auseinandersetzung mit der Gewerkschaft mit der Pflicht zur Ausgleichszahlung nach der Verordnung (EG) Nr. 261/2004 verknüpft würde. Aus diesem Grund kann aus Sicht der Kammer auch das Vorhandensein einer bestimmten Lohnstruktur bzw. der fehlende Wille zur Erhöhung von Löhnen oder zur Veränderung von Arbeitsbedingungen nicht als betriebliche Maßnahme des Luftfahrtunternehmens eingeordnet werden, die mit der Ankündigung von Umstrukturierungsplänen – wie in der Rechtssache C-195/17 der Fall – vergleichbar wäre.

c) In Ansehung der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache C-195/17 wird allerdings in der Rechtsprechung zuletzt zunehmend die Auffassung vertreten, dass bei einem gewerkschaftlich organisierten unternehmensinternen Streik nicht mehr vom Vorliegen außergewöhnlicher Umstände ausgegangen werden könne **[Or. 8]** [OMISSIS] bzw. jedenfalls nicht ohne das Vorliegen weiterer besonderer Umstände [OMISSIS]. Eine Exkulpation bei dem Streik eigener Mitarbeiter des Luftfahrtunternehmens wird auch im Schrifttum teilweise abgelehnt [OMISSIS].

Aus diesem Grund hält die Kammer das Vorlageverfahren für angezeigt.

[OMISSIS]