

**Rechtssache C-827/19**

**Zusammenfassung des Vorabentscheidungsersuchens gemäß Art. 98 Abs. 1  
der Verfahrensordnung des Gerichtshofs**

**Eingangsdatum:**

13. November 2019

**Vorlegendes Gericht:**

Audiencia Provincial de Pontevedra

**Datum der Vorlageentscheidung:**

29. Oktober 2019

**Berufungskläger:**

D.A.T.A.

L.F.A.

A.M.A.G.

L.F.A.

J.G.C.

S.C.C.

A.C.V.

A.A.G.

A.C.A.

L.C.A.

N.P.B.

P.C.A.

**Berufungsbeklagte:**

Ryanair D.A.C.

## **Gegenstand des Ausgangsverfahrens**

Berufung mehrerer Fluggäste (im Folgenden: Berufungskläger) gegen das Urteil des erstinstanzlichen Gerichts, mit dem ihrer Klage gegen die Fluglinie Ryanair D.A.C. (im Folgenden: Berufungsbeklagte) teilweise stattgegeben wurde

## **Gegenstand und Rechtsgrundlage der Vorlage**

Es wird gemäß Art. 267 AEUV um Auslegung von Art. 5 Abs. 3 der Verordnung (EG) Nr. 261/2004 ersucht.

## **Vorlagefragen**

- 1 Kann ein im Rahmen der Ausübung des Streikrechts von einer Gewerkschaft zur Einforderung besserer Arbeitsbedingungen ausgerufen Streik der Beschäftigten eines Luftfahrtunternehmens – der nicht auf eine vorangegangene Entscheidung des Arbeitgebers, sondern die Forderungen der Arbeitnehmer zurückgeht – als „außergewöhnlicher Umstand“ im Sinne von Art. 5 Abs. 3 der Verordnung Nr. 261/20[0]4 angesehen werden oder handelt es sich vielmehr um einen Umstand, der unter die Ausübung der Tätigkeit des Luftfahrtunternehmens fällt?
- 2 Ist das Luftfahrtunternehmen unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens – auch dann, wenn der Streik innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Frist angekündigt worden ist – verpflichtet, eine rechtlich zulässige Maßnahme zu ergreifen, wie zum Beispiel die Bereitstellung von Flügen mit anderen Luftfahrtunternehmen, die vom Streik nicht betroffen sind?
- 3 Ist für die Einstufung eines Streiks des Kabinenpersonals des Luftfahrtunternehmens als „außergewöhnlicher Umstand“ im Sinne von Art. 5 Abs. 3 der Verordnung Nr. 261/20[0]4 die Art und Weise des Abbruchs des Streiks von Bedeutung, insbesondere, wenn er aufgrund gegenseitiger Zugeständnisse der Konfliktparteien erfolgt?

## **Unionsrechtliche Bestimmungen**

Verordnung (EG) Nr. 261/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Februar 2004 über eine gemeinsame Regelung für Ausgleichs- und Unterstützungsleistungen für Fluggäste im Fall der Nichtbeförderung und bei Annullierung oder großer Verspätung von Flügen und zur Aufhebung der Verordnung (EWG) Nr. 295/91, Erwägungsgründe 1, 2 und 12, Art. 5 Abs. 3

Urteile vom 4. Mai 2017, Pešková und Peška (C-315/15, EU:C:2017:342), und vom 17. April 2018, TUIfly (C-195/17, EU:C:2018:258)

## Kurze Darstellung des Sachverhalts und des Ausgangsverfahrens

- 4 Die sechzehn Berufungskläger des Ausgangsverfahrens buchten über die Website des Unternehmens Ryanair Hin- und Rückflüge für die Strecke Porto-Carcassonne. Als sich die Fluggäste am 1. April 2019 im Flughafen Carcassonne einfanden, um den Rückflug anzutreten (bei dem der Abflug für 15.25 Uhr vorgesehen war), wurden sie darüber unterrichtet, dass der Flug wegen eines Streiks des Kabinenpersonals des Beförderungsunternehmens annulliert worden sei. Das Unternehmen bot den Fluggästen an, am Morgen des folgenden Tags um 8:15 Uhr mit einem von demselben Unternehmen durchgeführten Flug, dessen Ankunft für 9:35 Uhr Lokalzeit vorgesehen war, vom Flughafen Toulouse nach Madrid zu fliegen.
- 5 Da den Fluggästen weder zum Flughafen Toulouse noch von Madrid nach Vigo ein Beförderungsmittel und auch keine Mahlzeiten oder Unterkünfte zur Verfügung gestellt wurden, erhoben sie beim Juzgado de Primera Instancia (Gericht erster Instanz) Klage und machten zum einen insgesamt 1 216,59 Euro für Beförderungskosten und Unterkunft (die Kosten beliefen sich auf insgesamt 2 067,92 Euro, allerdings leistete das Unternehmen Zahlungen in Höhe von 731,33 Euro) und zum anderen 3 750,00 Euro als Ausgleichszahlung für die Annullierung des Flugs (250 Euro pro Fluggast) geltend.
- 6 In seiner Klagebeantwortung erklärte sich das Luftfahrtunternehmen zur Zahlung der von den Fluggästen geltend gemachten Kosten für Beförderung und Verpflegung bereit, lehnte aber eine Ausgleichszahlung wegen Annullierung des Flugs ab, da Grund für die Annullierung der von einer portugiesischen Gewerkschaft ausgerufene Streik des Kabinenpersonals von Ryanair mit für den 29. März sowie den 1. und den 4. April angekündigten Arbeitsniederlegungen gewesen sei. Es habe sich dabei um einen Grund gehandelt, der sich seiner Kontrolle entzogen habe. Grund für den Streik sei keine „spezifische Änderung der Arbeitsbedingungen“, sondern „die unerwartete Erhebung arbeitsrechtlicher Forderungen“ (angeführt werden Mindestgehalt, Vaterschaftsurlaub und Verbot von Kündigungen aus disziplinarischen Gründen) durch das Kabinenpersonal gewesen, so dass die Rechtsprechung im Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union in der Rechtssache TUIfly (C-195/17, EU:C:2018:258) auf den vorliegenden Fall nicht anwendbar sei.
- 7 Mit dem im ersten Rechtszug ergangenen Urteil wurde der Klage teilweise stattgegeben und das Luftfahrtunternehmen zur Zahlung von 1 216,59 Euro zuzüglich Zinsen verurteilt. Eine Ausgleichszahlung wegen der Annullierung des Flugs wurde abgelehnt, da es sich bei dem Streik eines Teils der Besatzungsmitglieder in Anbetracht der rechtlichen Unmöglichkeit, die streikenden Arbeitnehmer zu ersetzen, um einen außergewöhnlichen, unvorhersehbaren und unvermeidbaren Umstand gehandelt habe.
- 8 Die Fluggäste haben gegen dieses Urteil Berufung eingelegt und sich zur Stützung der Ansicht, dass das Beförderungsunternehmen unter Umständen wie denen des

vorliegenden Falls nachweisen müsse, dass es die Annullierung des Flugs nicht durch angemessene Maßnahmen, selbst während der der Ankündigung des Streiks vorangehenden Verhandlungen, habe abwenden können, auf verschiedene Entscheidungen spanischer Gerichte berufen und vorgebracht, dass die arbeitsrechtlichen Forderungen der Beschäftigten des Unternehmens Teil seiner eigenen Tätigkeit seien und daher keine außergewöhnlichen Umstände darstellen könnten, durch die es von seiner Verpflichtung, den Fluggästen einen Ausgleich zu gewähren, befreit sein könne.

- 9 Das Luftfahrtunternehmen tritt der Berufung entgegen und hält daran fest, dass der Streik einen außergewöhnlichen Umstand darstelle, der für den Unternehmer unvermeidbar gewesen sei, denn die Ersetzung der streikenden Arbeitnehmer sei nach portugiesischem Recht verboten, so dass es keine Maßnahmen zur Verhinderung der beschlossenen Arbeitsniederlegungen habe ergreifen können. Es beruft sich zudem auf eine Vielzahl von Entscheidungen spanischer Gerichte und Behörden, die bei der Anwendung von Art. 5 Abs. 3 der Verordnung Nr. 261/2004 zu demselben Ergebnis gelangt seien.

#### **Kurze Darstellung der Begründung der Vorlage**

- 10 Als Erstes erinnert das vorlegende Gericht daran, dass Art. 5 Abs. 3 der Verordnung Nr. 261/2004 dem Luftfahrtunternehmen bei einer Annullierung eines Flugs spezifische Verpflichtungen (Unterstützungsleistungen, Information und finanzielle Ausgleichsleistungen) gegenüber den Fluggästen auferlegt. Abs. 3 dieser Vorschrift sieht als Ausnahme vor, dass ein Luftfahrtunternehmen nicht verpflichtet ist, Ausgleichszahlungen zu leisten, „wenn es nachweisen kann, dass die Annullierung auf außergewöhnliche Umstände zurückgeht, die sich auch dann nicht hätten vermeiden lassen, wenn alle zumutbaren Maßnahmen ergriffen worden wären“.
- 11 Sodann fasst das vorlegende Gericht die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zum Begriff der „außergewöhnlichen Umstände“ zusammen, unter denen ein Beförderungsunternehmen nicht verpflichtet ist, den Fluggästen eine Ausgleichszahlung zu leisten. Nach dieser Rechtsprechung ist der Begriff eng auszulegen, da es sich um eine Ausnahme von der allgemeinen Ausgleichspflicht handelt.
- 12 Es nimmt allgemein auf das Urteil Pešková und Peška (C-315/15, EU:C:2017:342) Bezug, in dessen Rn. 22 der Gerichtshof festgestellt hat, dass als außergewöhnliche Umstände „Vorkommnisse angesehen werden können, die ihrer Natur oder Ursache nach nicht Teil der normalen Ausübung der Tätigkeit des betroffenen Luftfahrtunternehmens sind und von ihm nicht tatsächlich beherrschbar sind“. Es reicht jedoch nicht, dass außergewöhnliche Umstände vorliegen, sondern das Luftfahrtunternehmen muss auch nachweisen, dass sich diese Umstände auch dann nicht hätten vermeiden lassen, wenn alle zumutbaren Maßnahmen ergriffen worden wären. Nach Rn. 28 des angeführten Urteils obliegt

es demjenigen, der sich auf eine Befreiung aufgrund der außerordentlichen Umstände berufen möchte, den Nachweis zu führen, „dass sie sich jedenfalls nicht durch der Situation angemessene Maßnahmen hätten vermeiden lassen, d. h. solche, die zu dem Zeitpunkt, zu dem die entsprechenden außergewöhnlichen Umstände auftreten, für das betroffene Luftfahrtunternehmen insbesondere in technischer und wirtschaftlicher Hinsicht tragbar sind“.

- 13 Im Zusammenhang mit der konkreten Frage, ob der Streik des Kabinenpersonals des Luftfahrtunternehmens im Rahmen der Ausübung des Streikrechts als außerordentlicher Umstand angesehen werden kann, der die Befreiung des Beförderungsunternehmens von seiner Ausgleichspflicht zur Folge hat, zieht das vorliegende Gericht das Urteil TUIfly (C-195/17, EU:C:2018:258) heran, nach dessen Tenor die spontane Abwesenheit eines erheblichen Teils des Flugpersonals, wie sie in jener Rechtssache in Rede stand, nicht unter den Begriff „außergewöhnliche Umstände“ im Sinne des Art. 5 Abs. 3 der Verordnung Nr. 261/2004 fällt.
- 14 Das vorliegende Gericht weist jedoch auf die Unterschiede zwischen dem vorliegenden Fall und dem Sachverhalt, der dem Urteil in der Rechtssache TUIfly zugrunde lag, hin. Damals hatte nämlich das Luftfahrtunternehmen überraschend Umstrukturierungspläne angekündigt, und die Arbeitsniederlegungen wurden nicht vorab angekündigt, weshalb der Sachverhalt als „wilder Streik“ eingestuft wurde. Es hebt hervor, dass nach dem Urteil die Risiken, die sich aus den mit solchen Umstrukturierungsplänen einhergehenden sozialen Folgen ergeben, als Teil der normalen Ausübung der Tätigkeit des betreffenden Luftfahrtunternehmens zu betrachten sind, und der Umstand, dass der Streik als wild einzustufen war, unerheblich ist.
- 15 Im vorliegenden Fall gingen die Arbeitsniederlegungen hingegen – so scheint es jedenfalls – nicht auf eine vom Arbeitgeber zuvor beschlossene Änderung der Arbeitsbedingungen zurück, sondern auf gewerkschaftliche Forderungen nach Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Rahmen eines von einer Gewerkschaft ausgerufenen Streiks.
- 16 Angesichts dieser Unterschiede hat das vorliegende Gericht Zweifel, ob die rechtmäßige Ausübung des Streikrechts der Arbeitnehmer Teil der von dem Arbeitgeber beherrschbaren Sphäre ist. Im Licht des Urteils TUIfly ließe sich argumentieren, dass Arbeitskämpfe zur normalen Tätigkeit des Arbeitgebers gehören, die er vermeiden könnte, indem er den Forderungen der Beschäftigten in angemessener Weise nachkommt oder sogar während der beim Streikaufruf zu beachtenden Frist Maßnahmen zur Verhinderung der Annullierung der Flüge trifft. Im vorliegenden Fall ist jedoch nicht klar, welche konkreten Maßnahmen er hierzu ergreifen hätte können, oder ob er im Rahmen der Verordnung Nr. 261/2004 eine rechtlich zulässige Maßnahme ergreifen musste, wie beispielsweise die Bereitstellung von Flügen mit anderen, nicht von dem Streik betroffenen Unternehmen.

- 17 Unklar ist auch, ob die Art und Weise der Streitbeilegung (durch Annahme sämtlicher Vorschläge der Arbeitnehmer bzw. gegenseitige Zugeständnisse der Parteien) für die Feststellung von Bedeutung sein kann, ob die Fluglinie den Streik hätte vermeiden können und er daher als „außergewöhnlicher Umstand“ im Sinne von Art. 5 Abs. 3 der Verordnung Nr. 261/2004 eingestuft werden kann.

ARBEITSDOKUMENT