

-

Anonymisierte Fassung

C-816/19 – 1

Rechtssache C-816/19

Vorabentscheidungsersuchen

Eingangsdatum:

5. November 2019

Vorlegendes Gericht:

Amtsgericht Hamburg (Deutschland)

Datum der Vorlageentscheidung:

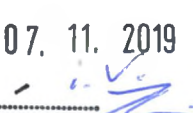
16. Oktober 2019

Klägerin:

QF

Beklagte:

Germanwings GmbH

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Eingetragen in das Register des Gerichtshofes unter der Nr. <u>1133085</u> | |
| Luxemburg, den | 07. 11. 2019 |
| Fax/E-mail: |  |
| eingegangen am: <u>05.11.19</u> | Der Kanzler, im Auftrag Daniel Dittert Referatsleiter |

Amtsgericht Hamburg

[OMISSIS]

Beschluss

In dem Rechtsstreit

QF, [OMISSIS] Pecs, Ungarn
[OMISSIS]

– Klägerin –

[OMISSIS]

gegen

Germanwings GmbH, [OMISSIS] Köln

DE

– **Beklagte** –

[OMISSIS]

beschließt das Amtsgericht Hamburg [OMISSIS] am 16.10.2019:

Das Verfahren wird ausgesetzt.

Dem Gerichtshof der Europäischen Union wird gemäß Art. 267 AEUV folgende Frage zur Auslegung des Unionsrechts vorgelegt:

Stellt der gewerkschaftlich organisierte Streik des eigenen Personals eines ausführenden Luftfahrtunternehmens einen „außergewöhnlichen Umstand“ i.S.d. Art. 5 Abs. 3 der Verordnung (EG) Nr. 261/2004 dar?

[Or. 2]

Gründe:

1. [OMISSIS] Aussetzung [OMISSIS].
2. Die [OMISSIS] Entscheidung über den Rechtsstreit [OMISSIS] hängt von der Vorabentscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union durch Beantwortung der im Tenor formulierten Vorlagefrage ab.

Darstellung des Streitgegenstandes

3. Die Klägerin begehrt von der Beklagten eine Ausgleichszahlung in Höhe von € 250,00.
4. Die Klägerin verfügte über eine bestätigte Buchung für einen Flug von Budapest (BUD) nach Hamburg (HAM) für den Flug Nr. 4U7783, der von der Beklagten durchgeführt werden sollte und Hamburg am 27.10.2016 um 15 Uhr erreichen sollte. Der Flug wurde annulliert. Grund für die Annullierung war ein Streik der Flugbegleiter der Beklagten am 27.10.2016.
5. Die Beklagte hatte mit der Gewerkschaft UFO (Unabhängige Flugbegleiter Organisation e. V., Fachgewerkschaft für das Kabinenpersonal in der deutschen kommerziellen Luftfahrt) bis zum 26.10.2016 Tarifverhandlungen geführt. Ein von der Beklagten vorgelegtes Angebot, das hinter den Forderungen der UFO zurückblieb, hatte die UFO in einem Verhandlungstermin am 26.10.2016 abgelehnt und daraufhin Arbeitsk Kampfmaßnahmen beschlossen, von denen nach den durch die UFO am 26.10.2016 der Beklagten mitgeteilten Plänen sämtliche Stationen der Beklagten betroffen sein sollten.
6. Aufgrund des Streiks wurden 418 von 530 Flügen der Beklagten, die für den 27.10.2016 geplant waren, annulliert. Die verbleibenden Flüge wurden durch eine

-

Umorganisation des Flugplanes und Anmietung von Subchartern durchgeführt. Im Rahmen ihres Ersatzflugplans priorisierte die Beklagte alle „Wasserziele“, die mit anderen Verkehrsmitteln nicht oder nur unter Schwierigkeiten erreichbar waren. Weiterhin annullierte die Beklagte bevorzugt innerdeutsche Flüge, deren Ziele per Bahn erreichbar waren. Sämtliche der Beklagten noch zur Verfügung stehenden Mitarbeiter wurden für Ersatzcrews eingeplant.

7. Die Beklagte informierte die von den Annullierungen betroffenen Passagiere am 26.10.2016. [Or. 3]

Einschlägige Vorschriften des Unionsrechts

Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2000/C 364/01)

8. Art. 12 („Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit“) lautet:

„(1) Jede Person hat das Recht, sich insbesondere im politischen, gewerkschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Bereich auf allen Ebenen frei und friedlich mit anderen zu versammeln und frei mit anderen zusammenzuschließen, was das Recht jeder Person umfasst, zum Schutz ihrer Interessen Gewerkschaften zu gründen und Gewerkschaften beizutreten. (...)“

9. Art. 28 („Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen“) lautet:

„Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oder ihre jeweiligen Organisationen haben nach dem Gemeinschaftsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten das Recht, Tarifverträge auf den geeigneten Ebenen auszuhandeln und zu schließen sowie bei Interessenkonflikten kollektive Maßnahmen zur Verteidigung ihrer Interessen, einschließlich Streiks, zu ergreifen.“

Europäische Sozialcharta (SEV 35, 18.10.1961)

10. Teil I Abs. 6 lautet:

„Alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben das Recht auf Kollektivverhandlungen.“

11. Teil II Art. 6 („Das Recht auf Kollektivverhandlungen“) lautet:

„Um die wirksame Ausübung des Rechtes auf Kollektivverhandlungen zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien:

(...)

-

und anerkennen:

(4) das Recht der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber auf kollektive Maßnahmen einschließlich des Streikrechts im Falle von Interessenkonflikten, vorbehaltlich etwaiger Verpflichtungen aus geltenden Gesamtarbeitsverträgen.“ [Or. 4]

Verordnung (EG) Nr. 261/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Februar 2004

12. Erwägungsgrund 14 lautet:

„Wie nach dem Übereinkommen von Montreal sollten die Verpflichtungen für ausführende Luftfahrtunternehmen in den Fällen beschränkt oder ausgeschlossen sein, in denen ein Vorkommnis auf außergewöhnliche Umstände zurückgeht, die sich auch dann nicht hätten vermeiden lassen, wenn alle zumutbaren Maßnahmen ergriffen worden wären. Solche Umstände können insbesondere bei politischer Instabilität, mit der Durchführung des betreffenden Fluges nicht zu vereinbarenden Wetterbedingungen, Sicherheitsrisiken, unerwarteten Flugsicherheitsmängeln und den Betrieb eines ausführenden Luftfahrtunternehmens beeinträchtigenden Streiks eintreten.“

13. Art. 5 („Annullierung“) lautet:

„(1) Bei Annullierung eines Fluges werden den betroffenen Fluggästen (...)

c) vom ausführenden Luftfahrtunternehmen ein Anspruch auf Ausgleichsleistungen gemäß Artikel 7 eingeräumt (...)

(3) Ein ausführendes Luftfahrtunternehmen ist nicht verpflichtet, Ausgleichszahlungen gemäß Artikel 7 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.“

14. Art. 7 („Ausgleichsanspruch“) lautet:

„(1) Wird auf diesen Artikel Bezug genommen, so erhalten die Fluggäste Ausgleichszahlungen in folgender Höhe:

a) 250 EUR bei allen Flügen über eine Entfernung von 1 500 km oder weniger, (...)[Or. 5]

[OMISSIS]

15. [OMISSIS]

-

Einschlägige nationale Rechtsprechung zur Vorlagefrage

16. Der Bundesgerichtshof hatte mit Urteil vom 21.08.2012 [OMISSIS] entschieden [OMISSIS]:
1. **Ruft eine Gewerkschaft im Rahmen einer Tarifauseinandersetzung die Piloten eines Luftverkehrsunternehmens zur Arbeitsniederlegung auf, kann dies außergewöhnliche Umstände im Sinne des Art. 5 Abs. 3 der Fluggastrechtsverordnung zur Folge haben.**
 2. **Das Luftverkehrsunternehmen ist in diesem Fall davon befreit, Ausgleichszahlungen für die Annullierung derjenigen Flüge zu leisten, die es absagt, um den Flugplan an die zu erwartenden Auswirkungen des Streikaufrufs anzupassen.**

Begründet hat der Bundesgerichtshof seine Entscheidung u. a. wie folgt (Rn. 25 f.):

„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 Tarifauseinandersetzung 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 [Or. 6] 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.“

Rechtsansichten der Parteien

17. Die Klägerseite ist der Auffassung, dass ein Streik eigener Flugbegleiter keinen „außergewöhnlichen Umstand“ i.S.d. Art. 5 Abs. 3 der Verordnung (EG) Nr. 261/2004 darstellt. Sie meint, mit Streiks müsse bei jeder Tarifverhandlung gerechnet werden und damit auch mit dem Ausfall und der Annullierung von Flügen: Es handele sich um ein typisches, in Ausübung der betrieblichen Tätigkeit zu erwartendes und nicht um ein außergewöhnliches Ereignis.

18. Die Beklagte vertritt die Ansicht, dass ein gewerkschaftlicher Streik einen außergewöhnlichen Umstand darstelle, unabhängig davon, ob es sich bei dem streikenden Personal um Mitarbeiter des ausführenden Luftfahrtunternehmens handele oder nicht. Die Verordnung (EG) Nr. 261/2004 unterscheide nicht einmal danach, ob es sich um einen Streik der Mitarbeiter oder Dritter handele.

Vorläufige Rechtsauffassung des Gerichts

19. Das vorliegende Gericht geht davon aus, dass die Vorlagefrage voraussichtlich mit „nein“ beantwortet werden wird.
20. Das Gericht versteht das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 17.04.2018 (C-195/17) derart, dass der Anspruch des Fluggastes auf Ausgleichszahlung gerade nicht davon abhängen soll, ob ein Streik nach den einschlägigen nationalen arbeits- und tarifrechtlichen Vorschriften rechtmäßig ist oder nicht, sondern als „außergewöhnliche Umstände“ im Sinne von Art. 5 Abs. 3 der Verordnung Nr. 261/2004 vielmehr nur solche Vorkommnisse **[Or. 7]** angesehen werden sollen, die ihrer Natur oder Ursache nach nicht Teil der normalen Ausübung der Tätigkeit des betreffenden Luftfahrtunternehmens und von ihm nicht tatsächlich beherrschbar sind.
21. Das Gericht vermutet, dass der Europäische Gerichtshof – wenn er bereits einen „wilden Streik“ als beherrschbares Vorkommnis ansieht – einen gewerkschaftlich organisierten Streik eigener Mitarbeiter *erst recht* für beherrschbar halten wird (indem z. B. das Luftfahrtunternehmen eine Einigung mit der betreffenden Gewerkschaft erwirkt), sodass „außergewöhnliche Umstände“ nicht vorliegen dürften.
22. Andererseits hält das vorliegende Gericht es auch für möglich, dass der Europäische Gerichtshof einen gewerkschaftlichen Streik anders beurteilt, da dieser im Gegensatz zum „wilden Streik“ durch europäisches Recht sowie durch Art. 12 Abs. 1 und Art. 28 der Grundrechtecharta geschützt ist, und dass sich daher eine dahingehende Auslegung der Entscheidung vom 17.04.2018 (C-195/17) verbietet, dass von ihr auch der gewerkschaftlich organisierte Streik erfasst sei. Auch das in Art. 6 Abs. 4 der Europäischen Sozialcharta gewährleistete Streikrecht steht ausweislich seines Einleitungssatzes sowie des Programmsatzes in Teil I Nr. 6 im Dienst des Rechts auf – koordinierte – Kollektivverhandlungen. Es wird nämlich ausdrücklich anerkannt, „um die wirksame Ausübung des Rechtes auf Kollektivverhandlungen zu gewährleisten“. Der Europäische Gerichtshof könnte daher im Gegenteil zu den Annahmen in Rn. 19-21 davon ausgehen, dass eine Übertragung seiner Rechtsprechung auf gewerkschaftlich organisierte Streiks einen Verstoß gegen europäisches Recht bedeuten würde, was sich ggf. bereits aus Erwägungsgrund 14 der Verordnung (EG) Nr. 261/2004 ableiten lassen könnte, der Streik im Allgemeinen als „außergewöhnlichen Umstand“ bezeichnet, aber vor allem darin bestünde, dass –

-

jedenfalls im Ergebnis – in die unionsrechtlich geschützte Koalitionsfreiheit des Luftfahrtunternehmens eingegriffen würde.

Verfahrensstand [vor dem nationalen Gericht]

23. [OMISSIS] [Or. 8]

[OMISSIS]

[OMISSIS] [Unterschrift]

[OMISSIS]