

Rechtssache C-28/20

Vorabentscheidungsersuchen

Eingangsdatum:

21. Januar 2020

Vorlegendes Gericht:

Attunda Tingsrätt (Schweden)

Datum der Vorlageentscheidung:

16. Januar 2020

Klägerin:

Airhelp Ltd

Beklagte:

Scandinavian Airlines System SAS

[OMISSIS]

PROTOKOLL

2020-01-16

[OMISSIS]

PARTEIEN

Klägerin

Airhelp Limited [OMISSIS]

[OMISSIS]

Beklagte

Scandinavian Airlines System SAS [OMISSIS]

[OMISSIS]

GEGENSTAND

Forderung gemäß der Verordnung (EG) Nr. 261/2004 [OMISSIS] [Or. 2]

BESCHLUSS

1. Das Tingsrätt beschließt, den Gerichtshof der Europäischen Union nach Art. 267 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union gemäß dem beigefügten Schreiben um Vorabentscheidung zu ersuchen [OMISSIS].

2. Bis zur Entscheidung des Gerichtshofs wird das Verfahren ausgesetzt.

Gründe

Aus den Gründen, die in dem beigefügten Vorabentscheidungsersuchen dargelegt sind, hält das Tingsrätt es für notwendig, zur Entscheidung der vorliegenden Rechtssache eine Vorabentscheidung des Gerichtshofs einzuholen. Da der weitere Verfahrensverlauf von der Entscheidung des Gerichtshofs abhängt, wird das Verfahren ausgesetzt.

[OMISSIS] [Or. 3]

WORTLAUT DES SCHREIBENS

[OMISSIS]

Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEU-Vertrag

Einleitung

- 1 Beim Attunda tingsrätt (Amtsgericht Attunda) ist ein Rechtsstreit zwischen Airhelp Limited (im Folgenden: Airhelp) und Scandinavian Airlines System Denmark – Norway – Sweden (im Folgenden: SAS) anhängig, der eine Ausgleichszahlung gemäß der 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 (im Folgenden: Verordnung) betrifft.

Fragen

- 2 Das Tingsrätt bittet um Vorabentscheidung über folgende Fragen zur Auslegung der Verordnung:

- a) Stellt ein Streik von Piloten, die bei einem Luftverkehrsunternehmen angestellt sind und für die Durchführung eines Fluges benötigt werden, einen „außergewöhnlichen Umstand“ im Sinne von Art. 5 Abs. 3 der Verordnung 261/2004 dar, wenn der Streik nicht aus Anlass einer Maßnahme stattfindet [**Or. 4**], die von dem Luftverkehrsunternehmen beschlossen oder mitgeteilt wurde, sondern von Arbeitnehmerorganisationen als Arbeitskampfmaßnahme angekündigt und rechtmäßig in der Absicht eingeleitet wurde, das Luftverkehrsunternehmen zu zwingen, Gehälter zu erhöhen, Vorteile zu gewähren oder Beschäftigungsbedingungen zu ändern, um den Forderungen der Arbeitnehmerorganisation nachzukommen?
- b) Welche Bedeutung ist gegebenenfalls der Angemessenheit der Forderungen der Arbeitnehmerorganisationen zuzumessen, insbesondere dem Umstand, dass geforderten Lohn- und Gehaltserhöhungen deutlich über den Lohn- und Gehaltserhöhungen liegen, die auf den maßgeblichen nationalen Arbeitsmärkten allgemein gewährt werden?
- c) Welche Bedeutung ist gegebenenfalls dem Umstand zuzumessen, dass das Luftverkehrsunternehmen zur Vermeidung eines Streiks einem Schlichtungsvorschlag einer staatlichen Schlichtungsstelle für Tarifstreitigkeiten zustimmt, während die Arbeitnehmerorganisationen dies nicht tun?

Sachverhalt

- 3 Der Fluggast SS hatte einen Flug mit SAS von Malmö nach Stockholm gebucht. Der Flug sollte am 29. April 2019 durchgeführt werden, wurde aber am selben Tag wegen eines Streiks von SAS-Piloten in Norwegen, Schweden und Dänemark, der am 26. April 2019 begonnen hatte und bis 2. Mai 2019 andauerte, annulliert. Hintergrund des Pilotenstreiks war, dass die Arbeitnehmerorganisationen in Schweden, Norwegen und Dänemark, die die SAS-Piloten vertreten, den früheren Tarifvertrag mit SAS, der bis 2020 gelten sollte, vorzeitig gekündigt hatten. Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag liefen seit März 2019. Der Pilotenstreik dauerte sieben Tage. Wegen des Streiks annullierte SAS über 4 000 Abflüge. Davon betroffen waren ca. 380 000 Passagiere.
- 4 Dem Fluggast SS wurde keine anderweitige Beförderung angeboten, mit der die Verspätung weniger als drei Stunden betragen hätte.
- 5 Airhelp ließ sich den Ausgleichsanspruch des Fluggastes SS aus dem oben genannten Flug vertraglich abtreten. [**Or. 5**]

Zusammenfassung des Vorbringens der Parteien

Airhelp

- 6 Airhelp hat beantragt, SAS zu verurteilen, einen Betrag von 250 Euro zuzüglich Verzugszinsen [OMISSIS] vom 10. September 2019 bis zur vollständigen Zahlung dieses Betrags an sie zu zahlen.
- 7 Airhelp stützt ihre Klage im Wesentlichen auf Folgendes. Da der Fluggast SS weniger als sieben Tage vor der planmäßigen Abflugzeit über die Annullierung unterrichtet worden sei und kein Angebot zur anderweitigen Beförderung erhalten habe, das es ihm ermöglicht hätte, nicht mehr als eine Stunde vor der planmäßigen Abflugzeit abzufliegen und sein Endziel höchstens zwei Stunden nach der planmäßigen Ankunftszeit zu erreichen, habe er gemäß der Verordnung einen Ausgleichsanspruch.

SAS

- 8 SAS tritt dem Antrag von Airhelp entgegen. Im Wesentlichen stützt sie sich darauf, dass der Pilotenstreik einen außergewöhnlichen Umstand darstelle, der sich auch dann nicht hätte vermeiden lassen, wenn alle zumutbaren Maßnahmen ergriffen worden wären. Daher sei SAS gemäß Art. 5 Abs. 3 und Art. 7 der Verordnung nicht zu einer Ausgleichszahlung verpflichtet.
- 9 Im Wesentlichen trägt SAS Folgendes vor.
- 10 Einer der streitigen Punkte in den Verhandlungen seien die Forderungen der Arbeitnehmerorganisationen nach Lohn- und Gehaltserhöhungen von 13% über drei Jahre gewesen, was mit dem früheren Tarifvertrag verglichen werden könne, nach dem die Piloten einen Anspruch auf Gehaltserhöhungen von 6,5% über drei Jahre gehabt hätten. Ein weiterer Streitpunkt sei der Arbeitszeitplan der Piloten gewesen. Die Arbeitnehmerorganisationen hätten u. a. eine größere Vorhersehbarkeit hinsichtlich der Arbeitszeit gefordert. **[Or. 6]**
- 11 Am 25. April 2019 habe das Svenska medlingsinstitut (staatliche Schlichtungsstelle) den Parteien einen sogenannten Schlichterspruch (Schlichtungsvorschlag) zu dem zentralen Tarifvertrag unterbreitet. Der Schlichterspruch habe u. a. Bestimmungen über eine jährliche Gehaltssteigerung von 2,3% enthalten. Der Vorschlag des Schlichters bezüglich der Gehaltserhöhung habe innerhalb der sogenannten „Marke“ gelegen, d. h. der prozentualen Lohn- und Gehaltsentwicklung, auf die sich die Exportindustrie für den schwedischen Arbeitsmarkt geeinigt habe. Die Pilotengewerkschaft habe eine weit über der „Marke“ liegende Gehaltsentwicklung gefordert. Grundsätzlich solle nach dem schwedischen Arbeitsmarktmodell die „Marke“ den Leitwert für die Festlegung der Löhne und Gehälter auf dem schwedischen Arbeitsmarkt darstellen. Damit werde bezweckt, die schwedische Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und Tarifstabilität zu schaffen.
- 12 SAS habe dem Schlichterspruch zugestimmt, während die Arbeitnehmerorganisationen ihn abgelehnt und am 26. April 2019 die angekündigten Arbeitskampfmaßnahmen ausgelöst hätten.

- 13 Der Konflikt habe bis zum Abend des 2. Mai 2019 gedauert, an dem eine neue Drei-Jahres-Vereinbarung geschlossen worden sei. Die neue Tarifvereinbarung umfasse einen Drei-Jahres-Zeitraum bis 2022 und beinhalte u. a., dass die Piloten Gehaltserhöhungen von 3,5 % für 2019, von 3 % für 2020 und von 4 % für 2021 erhielten. Die Gehaltserhöhung belaufe sich auf insgesamt 10,9 % über drei Jahre.
- 14 Bei der Prüfung, ob der Pilotenstreik einen außergewöhnlichen Umstand im Sinne von Art. 5 Abs. 3 darstelle, sei von der Frage auszugehen, ob der Streik seiner Natur oder Ursache nach nicht Teil der normalen Ausübung der Tätigkeit von SAS und von dieser nicht tatsächlich beherrschbar sei.
- 15 Die normale Tätigkeit von SAS sei der Betrieb von Luftverkehr. Ein Beschluss über einen gleichzeitigen Streik von vier gewerkschaftlichen Organisationen sei nicht Teil der normalen Tätigkeit von SAS. Streiks als solche seien auf dem schwedischen Arbeitsmarkt sehr ungewöhnlich und nicht Teil der normalen Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder deren jeweiligen Zentralorganisationen. Der Pilotenstreik sei zudem einer der umfassendsten Streiks in der Luftverkehrsbranche überhaupt gewesen und habe im Prinzip [Or. 7] sämtliche Piloten von SAS umfasst. SAS habe ihre Tätigkeit nicht so organisieren können, dass die Flüge wie geplant hätten durchgeführt werden können. Der Pilotenstreik sei daher nicht Teil der normalen Ausübung der Tätigkeit von SAS gewesen.
- 16 Dass der Pilotenstreik rechtmäßig gewesen sei, habe zur Folge, dass SAS nicht berechtigt gewesen sei, die Piloten zur Arbeit anzuweisen. SAS habe somit keine Handhabe gehabt, die Piloten zu zwingen, die Flüge durchzuführen. Der Pilotenstreik sei daher von SAS auch nicht faktisch beherrschbar gewesen.
- 17 Die Voraussetzungen, unter denen der Gerichtshof in der Rechtssache Krüsemann u. a., C-195/17, festgestellt habe, dass ein wilder Streik Teil der normalen Ausübung der Tätigkeit eines Luftfahrtunternehmens sei (vgl. Rn. 4[8]), lägen hier nicht vor.
- 18 Der Pilotenstreik habe seinen Grund nicht in einer Maßnahme seitens SAS gehabt, die als Teil der normalen Verwaltung von SAS angesehen werden könne. Letztlich sei der Streik eine Folge davon gewesen, dass die Pilotenvereinigungen besondere Arbeitsbedingungen gefordert und den Schlichterspruch – im Gegensatz zu SAS – nicht akzeptiert hätten. Der Pilotenstreik habe seinen Grund somit nicht in einer Maßnahme seitens SAS gehabt.
- 19 Der Pilotenstreik sei keine spontane Reaktion der Belegschaft auf eine Maßnahme gewesen, die Teil der normalen Verwaltung von SAS gewesen wäre. Vielmehr hätten vier Pilotengewerkschaften gleichzeitig zu dem Pilotenstreik aufgerufen. Dieser sei somit in höchstem Maß von den Gewerkschaftsverbänden und Arbeitnehmervertretern gesteuert gewesen.
- 20 SAS hätte die Ausgleichspflicht auch nicht dadurch abwenden können, dass sie die Flüge annulliert hätte, als der Streik ausgelöst worden sei, da ein Flug

mindestens zwei Wochen vor der planmäßigen Abflugzeit annulliert werden müsse, damit die Ausgleichspflicht nach der Verordnung entfalle (vgl. Art. 5 Abs. 1 Buchst. c Ziff. i). Ein Streik brauche nach schwedischem Recht jedoch erst eine Woche im Voraus angekündigt zu werden [OMISSIS].

- 21 Der Pilotenstreik, der SAS getroffen und zur Annullierung des Flugs geführt habe, sei ein Ereignis, das seiner Natur und seinem Ursprung nach nicht Teil der normalen [Or. 8] Tätigkeit von SAS sei und von dieser nicht faktisch beherrschbar sei. Er stelle damit einen außergewöhnlichen Umstand im Sinne von Art. 5 Abs. 3 der Verordnung dar.

Airhelp

- 22 Airhelp erwidert auf die Einwände von SAS im Wesentlichen Folgendes.
- 23 Der Streik könne nicht als „außergewöhnlicher Umstand“ angesehen werden, der die Ausgleichspflicht von SAS entfallen ließe. Der Abschluss von Tarifverträgen falle unter die gewöhnliche Geschäftstätigkeit von Verkehrsfluchtunternehmen. Ganz allgemein könnten Luftfahrtunternehmen mit Streitigkeiten oder gar Konflikten mit ihrer Belegschaft im Zusammenhang mit dieser Art kollektiver und wiederkehrender Lohn- und Gehaltsverhandlungen konfrontiert sein.
- 24 Zwischen SAS einerseits und der Svensk Pilotförening (SPF), der Dansk Pilotforening und der Norske SAS- Flygeres Förening andererseits gelte ein Tarifvertrag über Gehälter und allgemeine Beschäftigungsbedingungen für Flugkapitäne und Piloten bei SAS, der sogenannte Pilotenvertrag. Während Tarifverhandlungen hätten die Parteien die Möglichkeit, Arbeitskampfmaßnahmen wie Streik und Aussperrung zu ergreifen. Nachdem die Tarifparteien einen Tarifvertrag geschlossen hätten, bestehe für die Laufzeit des Tarifvertrags Friedenspflicht. Dies bedeute, dass die Parteien während dieser Zeit keine Arbeitskampfmaßnahmen durchführen dürften. Unzulässige oder wilde Streiks seien solche, die während der Friedenspflicht geführt würden.
- 25 Bereits früher sei es zu Konflikten zwischen SAS und verschiedenen Belegschaftsgruppen gekommen, die in einigen Fällen zu Arbeitskampfmaßnahmen der Arbeitnehmerseite geführt hätten. Bei den Konflikten sei es u. a. um Lohn- und Gehaltsbedingungen und verbesserte Arbeitsverhältnisse, aber auch darum gegangen, dass die Arbeitnehmer eigenen Einfluss am Arbeitsplatz erhalten wollten. Ein Konflikt, der insbesondere anzuführen sei, sei die sogenannte „SAS-Krise“ im Jahr 2012, als sich SAS am Rande der Insolvenz befunden habe. Da der Hauptanteilseigner als Voraussetzung für die weitere Vergabe von Krediten an SAS strenge Sparmaßnahmen gefordert habe, seien die Beschäftigten von SAS mitten in der Laufzeit des geltenden Tarifvertrags gezwungen gewesen, Lohn- und Gehaltssenkungen für geleistete Arbeit hinzunehmen, um ihre Arbeitsplätze nicht zu verlieren. Die Piloten hätten mehr arbeiten und auf ein Monatsgehalt im Jahr verzichten müssen. [Or. 9]

- 26 Der Ausdruck „außergewöhnliche Umstände“ im Sinne von Art. 5 Abs. 3 der Verordnung stelle eine Ausnahme dar, die restriktiv auszulegen sei. Aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergebe sich, dass nur ein Ereignis, das zwei Kriterien erfülle, als außergewöhnlicher Umstand angesehen werden könne. Zum einen dürfe das Ereignis nicht Teil der normalen Tätigkeit des Luftfahrtunternehmens sein. Zum anderen sei Voraussetzung, dass es von dem Luftfahrtunternehmen nicht tatsächlich beherrschbar sei, vgl. Krüsemann u. a., C-195/17, Rn. 32.
- 27 Verhandlungen über Löhne und Arbeitsbedingungen unter Streikdrohung seien – zumindest in Mitgliedstaaten wie Dänemark, Norwegen und Schweden – üblich und für alle Unternehmen vorhersehbar und von diesen beherrschbar. Ein Streik seiner eigenen Belegschaft sei für das Luftfahrtunternehmen grundsätzlich ein gewöhnlicher Vorgang und somit Teil seiner normalen Tätigkeit. Solche Streiks seien üblicherweise eine Reaktion auf Umstände, die von dem Luftfahrtunternehmen faktisch beherrschbar seien. Werde der Streik im Einklang mit den innerstaatlichen Arbeitsrechtsvorschriften durchgeführt, die für die Parteien gälten und zudem voraussetzten, dass die Belegschaft und ihre Gewerkschaftsverbände das Luftverkehrsunternehmen vor Beginn des Streiks gewarnt hätten, sei es dem Luftverkehrsunternehmen zeitlich und räumlich möglich, die Entscheidungen zu treffen, die notwendig seien, um die Ausgleichspflicht abzuwenden, z. B. den ausgelösten Streik zu verhindern oder zumindest die Gefahr seiner Durchführung zu minimieren.
- 28 Was SAS betreffe, sei offenkundig, dass eine dem Pilotenstreik von 2019 zugrunde liegende wichtige Ursache in den Entscheidungen liege, die von SAS im Jahr 2012 getroffen worden seien und die aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten des Luftfahrtunternehmens zu drastischen Verschlechterungen der Gehälter und Arbeitsbedingungen der Piloten geführt hätten. Im Jahr 2019 habe SAS eine wirtschaftliche Erholung erreicht, daher sei es absolut vorhersehbar und angemessen, dass im Zusammenhang mit neuen Tarifverhandlungen die Gehälter der Piloten erhöht und ihre Arbeitsbedingungen verbessert würden. Die Piloten seien der Auffassung gewesen, dass das Gehaltsniveau bei SAS unter dem Marktniveau liege, während SAS die Gehaltsforderungen der Piloten für unverhältnismäßig hoch gehalten habe. Nach dem neuen Tarifvertrag werde damit das Gehaltsniveau 2021 um 10,5% höher sein als es 2018 gewesen sei. [Or. 10]
- 29 Der Streik der Belegschaft, um den es in dieser Rechtssache gehe, sei vor dem Hintergrund der obigen Ausführungen sowohl Teil der normalen Tätigkeit von SAS als auch von SAS beherrschbar und könne deshalb nicht als außergewöhnlicher Umstand betrachtet werden.

Anwendbare Bestimmungen des Unionsrechts

- 30 Der 14. Erwägungsgrund der Verordnung Nr. 261/2004 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.“

31 Art. 5 der Verordnung 261/2004 sieht vor:

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

...

c) vom ausführenden Luftfahrtunternehmen ein Anspruch auf Ausgleichsleistungen gemäß Artikel 7 eingeräumt, es sei denn,

i) sie werden über die Annullierung mindestens zwei Wochen vor der planmäßigen Abflugzeit unterrichtet, oder

ii) sie werden über die Annullierung in einem Zeitraum zwischen zwei Wochen und sieben Tagen vor der planmäßigen Abflugzeit unterrichtet und erhalten ein Angebot zur anderweitigen Beförderung, das es ihnen ermöglicht, nicht mehr als zwei Stunden vor der planmäßigen Abflugzeit abzufliegen und ihr Endziel höchstens vier Stunden nach der planmäßigen Ankunftszeit zu erreichen, oder

iii) sie werden über die Annullierung weniger als sieben Tage vor der planmäßigen Abflugzeit unterrichtet und erhalten ein Angebot zur anderweitigen Beförderung, das es ihnen ermöglicht, nicht mehr als eine Stunde vor der planmäßigen Abflugzeit abzufliegen und ihr Endziel höchstens zwei Stunden nach der planmäßigen Ankunftszeit zu erreichen.

... [Or. 11]

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.“

32 In Art. 7 Abs. 1 der Verordnung 261/2004 heißt es:

„Ausgleichsanspruch

(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 1500 km oder weniger,
- b) 400 EUR bei allen innergemeinschaftlichen Flügen über eine Entfernung von mehr als 1500 km und bei allen anderen Flügen über eine Entfernung zwischen 1500 km und 3500 km,
- c) 600 EUR bei allen nicht unter Buchstabe a) oder b) fallenden Flügen.

Bei der Ermittlung der Entfernung wird der letzte Zielort zugrunde gelegt, an dem der Fluggast infolge der Nichtbeförderung oder der Annullierung später als zur planmäßigen Ankunftszeit ankommt.“

33 Art. 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union lautet:

„Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oder ihre jeweiligen Organisationen haben nach dem Unionsrecht 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.“

34 Art. 151 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union sieht vor:

„Die Union und die Mitgliedstaaten verfolgen eingedenk der sozialen Grundrechte, wie sie in der am 18. Oktober 1961 in Turin unterzeichneten Europäischen Sozialcharta und in der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer von 1989 festgelegt sind, folgende Ziele: die Förderung der Beschäftigung, die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, um dadurch [Or. 12] auf dem Wege des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen, einen angemessenen sozialen Schutz, den sozialen Dialog, die Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials im Hinblick auf ein dauerhaft hohes Beschäftigungsniveau und die Bekämpfung von Ausgrenzungen.

Zu diesem Zweck führen die Union und die Mitgliedstaaten Maßnahmen durch, die der Vielfalt der einzelstaatlichen Gepflogenheiten, insbesondere in den vertraglichen Beziehungen, sowie der Notwendigkeit, die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft der Union zu erhalten, Rechnung tragen.

Sie sind der Auffassung, dass sich eine solche Entwicklung sowohl aus dem eine Abstimmung der Sozialordnungen begünstigenden Wirken des Binnenmarkts als auch aus den in den Verträgen vorgesehenen Verfahren sowie aus der Angleichung ihrer Rechts- und Verwaltungsvorschriften ergeben wird.“

In [Teil I Abs. 6] der Europäischen Sozialcharta vom 18. Oktober 1961 heißt es:

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

Anwendbare innerstaatliche Rechtsvorschriften

- 35 In § 45 des Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (Gesetz [1976:580] über die Mitbestimmung im Arbeitsleben heißt es u. a.:

„Beabsichtigen eine Arbeitgeberorganisation, ein Arbeitgeber oder eine Arbeitnehmerorganisation, eine Arbeitskampfmaßnahme zu ergreifen oder eine laufende Arbeitskampfmaßnahme auszuweiten, müssen sie dies der Gegenpartei und der Schlichtungsstelle mindestens sieben Arbeitstage im Voraus ankündigen. Als Arbeitstag zählt jeder Tag, ausgenommen Samstag, Sonntag, andere allgemeine Feiertage, Mittsommerabend, Heiligabend und Silvester. Die Frist beginnt zum dem Tageszeitpunkt, der demjenigen entspricht, zu dem die betreffende Arbeitskampfmaßnahme eingeleitet werden soll.“ [Or. 13]

Erforderlichkeit eines Vorabentscheidungsersuchens

- 36 Die Verordnung 261/2004 enthält keine Definition des Ausdrucks „außergewöhnliche Umstände“. Im 14. Erwägungsgrund der Verordnung heißt es allerdings, dass solche Umstände 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 können. Der Gerichtshof hat geurteilt, dass die Aufzählung im 14. Erwägungsgrund Hinweischarakter habe und nicht so zu verstehen sei, dass in den genannten Fällen automatisch außergewöhnliche Umstände vorlägen (Wallentin-Hermann, C-549/07, EU:C:2008:771, Rn. 22).
- 37 Der Gerichtshof hat in einer Reihe von Fällen den Inhalt des in Art. 5 Abs. 3 der Verordnung 261/2004 enthaltenen Ausdrucks „außergewöhnliche Umstände“ ausgelegt (vgl. Sturgeon u. a., C-402/07 und C-432/07, EU:C:2009:716, Wallentin-Hermann, C-549/07, EU:C:2008:771, Eglitis und Ratnieks, C-294/10, EU:C:2011:303, van der Lans, C-257/14, EU:C:2015:618, Pešková und Peška, C-315/15, EU:C:2017:342, Finnair, C-22/11, EU:C:2012:604 sowie Krüsemann u. a., C-195/17, EU:C:2018:258). Dabei hat er festgestellt, dass der Ausdruck „außergewöhnliche Umstände“ dahin auszulegen sei, dass er Vorkommnisse umfasse, die ihrer Natur oder Ursache nach nicht Teil der normalen Ausübung der Tätigkeit des betroffenen Luftfahrtunternehmens und von diesem nicht tatsächlich beherrschbar seien (Pešková und Peška, C-315/15, EU:C:2017:342, Rn. 22).
- 38 Die zentrale Frage in der vorliegenden Rechtssache ist, wie der Begriff „außergewöhnlicher Umstand“ im Sinne von Art. 5 Abs. 3 der Verordnung auszulegen ist, wenn es um einen Streik geht, der von Arbeitnehmerorganisationen angekündigt und rechtmäßig eingeleitet wurde. Diese

Frage ist vom Gerichtshof noch nicht geprüft worden. Die Parteien des Rechtsstreits sind sich darüber einig, dass SAS ausgleichspflichtig ist, wenn der Pilotenstreik keinen außergewöhnlichen Umstand darstellt. Stellt der Pilotenstreik dagegen einen außergewöhnlichen Umstand dar, sind sich die Parteien darüber einig, dass keine Ausgleichspflicht für SAS besteht. Somit betreffen die in der Rechtssache streitigen Fragen die Auslegung gemeinschaftsrechtlicher Vorschriften, und die Auslegung ist zur Entscheidung des Rechtsstreits erforderlich. **[Or. 14]**

Nach Auffassung des Tingsrätt ist die bestehende Rechtsprechung nicht auf den vorliegenden Rechtsstreit anwendbar. Außerdem besteht ein allgemeines Interesse an einer einheitlichen Auslegung des Gemeinschaftsrechts in Bezug auf diese Fragen.

[OMISSIS]

ARBETSDOKUMENT