

Anonymisierte Fassung

-1158671-

C-381/20 – 1

Rechtssache C-381/20

Vorabentscheidungsersuchen

Eingangsdatum:

12. August 2020

Vorlegendes Gericht:

Landgericht Köln (Deutschland)

Datum der Vorlageentscheidung:

24. Juli 2020

Kläger:

VR

Beklagte:

Deutsche Lufthansa AG

Landgericht Köln

Beschluss

In dem Rechtsstreit

VR gegen Deutsche Lufthansa AG

hat die 11. Zivilkammer des Landgerichts Köln

am 24.7.2020

[OMISSIS]

beschlossen:

1. Das Verfahren wird ausgesetzt.

DE

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 Verordnung (EG) Nr. 261/2004?

Gründe:

I.

1. Der Kläger nimmt die Beklagte auf Ausgleichszahlung in Höhe von 250 € 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 großer Verspätung von Flügen und zur Aufhebung der Verordnung EWG Nr. 295/91 (im Folgenden: Verordnung (EG) Nr. 261/2004) nebst Zinsen in Anspruch. **[Or. 2]**

Dem liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Der Kläger war am 8.11.2019 unter der Buchungsnummer VNI6ZP auf den von der Beklagten auszuführenden Flug LH 238 von Frankfurt nach Rom-Fiumicino gebucht, der um 16:00 Uhr in Frankfurt hätte starten und um 17:50 Uhr in Rom hätte ankommen sollen. Der Flug wurde annulliert und der Kläger ersatzweise mit den Flügen LX 1077 und LX 1726 befördert und erreichte den Zielort seiner Reise am 9.11.2019 um 8:55 Uhr, d. h. mit einer Verspätung von 15 Stunden und 5 Minuten.

Die Distanz zwischen Frankfurt und Rom-Fiumicino beträgt weniger als 1500 km.

Der Kläger wandte sich an seine Prozessbevollmächtigten zur Durchsetzung ihm zustehender Ansprüche. Diese forderten die Beklagte mit Schreiben vom 17.1.2020 unter Fristsetzung bis zum 24.1.2020 auf, eine Ausgleichszahlung i.H.v. 250 € zu zahlen. Hierauf reagierte die Beklagte nicht.

Grund für die Annullierung des Fluges LH 238 am 8.11.2019 war, dass der Beklagten aufgrund eines Streiks, zu dem die Flugbegleitergewerkschaft UFO am 1.11.2019 für die Zeit vom 7.11.2019 um 0:00 Uhr bis zum 8.11.2019 um 24:00 Uhr zuvorderst zur Durchsetzung einer Erhöhung der Spesen sowie der Purserzulagen nach Scheitern der Tarifverhandlungen aufgerufen hatte, für die Durchführung der Flüge kein Kabinenpersonal zur Verfügung stand. Für den vorgenannten Zeitraum waren 2165 Flüge der Beklagten geplant, davon 294 Intercontinentalflüge und 1871 Continentalflüge. Nach dem Streikaufruf erstellte und veröffentlichte die Beklagte einen Notfallflugplan, welcher noch insgesamt 1273 Flüge vorsah, davon 171 Intercontinentalflüge und 1102 Continentalflüge. Tatsächlich mussten jedoch weitere Flüge annulliert werden, so dass insgesamt 1478 Flüge am 7.11. und am 8.11.2019 ausgefallen sind. Am 9.11.2019 mussten

dann nochmals 30 Flüge, davon neun Intercontinentalflüge und 21 Continentalflüge aufgrund der Streik Auswirkungen abgesagt werden. Insgesamt waren über 170.000 Fluggäste von dem Streik betroffen.

Dem seitens des Klägers unwidersprochen gebliebenen Vortrag der Beklagten zufolge veröffentlichte sie am 6.11.2019 zur Vermeidung von Annullierungen und Verspätungen einen Sonderflugplan und setzte so genannte „Büroflieger“ ein, startete Freiwilligenaufrufe, reduzierte die Crewstärke auf den operierenden Flügen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Minima und vergab einige Flüge an die Condor Flugdienst GmbH. Des Weiteren gewährte sie Passagieren der Lufthansa Group kostenlose Umbuchungsmöglichkeiten und bei innerdeutschen Flügen die Option, die Bahn zu nutzen, auch wenn ihr Flug nicht vom Streik betroffen war. Vom Streik **[Or. 3]** betroffene Passagiere wurden auf andere Flüge oder die Bahn umgebucht oder konnten ihre Reise kostenlos stornieren. Darüber hinaus setzte die Beklagte auf einzelnen Strecken größere Fluggeräte ein, um vom Streik betroffenen Passagieren alternative Reisemöglichkeiten bieten zu können. Am 5.11.2019 lud die Beklagte zudem zum Spitzengespräch zur Vermeidung des Streiks ein. Am 7.11.2019 unterbreitete sie diesbezüglich ein weiteres Schlichtungsangebot. Im Übrigen hatte sie eine einstweilige Verfügung beantragt, deren Erlass allerdings am Abend des 6.11.2019 vom hessischen Landesarbeitsgericht in zweiter Instanz abgelehnt wurde.

2. Das Amtsgericht hat die Klage abgewiesen. Es hat – entsprechend dem Einwand der Beklagten – die Auffassung vertreten, dass die Annullierung auf außergewöhnliche Umstände im Sinne von Art. 5 Abs. 3 Verordnung (EG) Nr. 261/2004 zurückgehe. Wegen der Einzelheiten wird auf die Gründe der angefochtenen Entscheidung verwiesen.

3. Gegen das amtsgerichtliche Urteil hat der Kläger [OMISSIS] Berufung eingelegt. Er verfolgt seinen Klageanspruch weiter und macht geltend, dass infolge der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 17.04.2018 in der Rechtssache C-195/17 („TUIFly“, EU:C:2018:258) 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 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 Verordnung (EG)

Nr. 261/2004 entlastend eingreifen, bleibt die Berufung ohne Erfolg, weil dem Kläger dann kein Anspruch auf Ausgleichszahlung zusteht. Würde es sich dagegen bei dem Streik nicht um einen außergewöhnlichen Umstand handeln, hätte die Berufung Erfolg. **[Or. 4]**

2. Ob ein von einer Gewerkschaft ausgelöster Streik einen außergewöhnlichen Umstand im Sinne des Art. 5 Abs. 3 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 Verordnung (EG) Nr. 261/2004 zurück.

a) Der Bundesgerichtshof hat durch Urteil vom 21.08.2012 [OMISSIS] entschieden, dass eine Exkulpation nach Art. 5 Abs. 3 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 Tarifaueinandersetzung 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 [EU:C:2008:771] 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 Tarifaueinandersetzung 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. **[Or. 5]**

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 ruft 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" 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 [EU:C:2006:10] 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, wie ein vom West London County Court entschiedener Fall belegt, in dem Mitarbeiter eines Luftverkehrsunternehmens in einen wilden Streik traten, weil der Flughafenbetreiber die Betrauung des Luftverkehrsunternehmens mit der Gepäck-Bodenbeförderung nicht fortsetzen wollte (zitiert nach Galán, www.mondaq.com/article.asp?articleid=82136), 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 zählten. Auf beide Gesichtspunkte kommt es indessen weder nach dem Wortlaut der Verordnung noch nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union entscheidend an. **[Or. 6]**

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 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 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 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. Dies ist keineswegs vergleichbar mit der vorliegenden Fallgestaltung, bei der es an konkreten [Or. 7] und aktuellen betrieblichen Maßnahmen, auf die die eigenen Mitarbeiter unmittelbar und eigeninitiativ mit einem „wilden Streik“ reagieren, fehlt.

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 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 (BGH, Urteil vom 21.08.2012, [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 nachkomme, 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 bzw. wie vorliegend Spesen und Purserzulagen 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 **[Or. 8]** vertreten, dass bei einem gewerkschaftlich organisierten unternehmensinternen Streik nicht mehr vom Vorliegen außergewöhnlicher Umstände ausgegangen werden könne (LG Düsseldorf, Urteil vom 26.08.2018 [OMISSIS]; LG Berlin, Beschluss vom 11.2.2020 [OMISSIS]; LG Bad Kreuznach, Verfügung vom 20.1.2020 [OMISSIS]; LG Nürnberg-Fürth, Verfügung vom 2.3.2020 [OMISSIS]; LG Memmingen, Verfügung vom 30.3.2020 [OMISSIS]; AG Frankfurt, Urteil vom 08.08.2019 [OMISSIS]) bzw. jedenfalls nicht ohne das Vorliegen weiterer besonderer Umstände (LG Hamburg, Urteil vom 21.05.2019 [OMISSIS]; Urteil vom 03.06.2019 [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]