



Gerichtshof der Europäischen Union

PRESSEMITTEILUNG Nr. 49/18

Luxemburg, den 17. April 2018

Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-195/17, C-197/17 bis C 203/17, C-226/17, C-228/17, C-254/17, C-274/17, C-275/17, C-278/17 bis C-286/17 und C-290/17 bis C-292/17

Helga Krüsemann u. a. / TUIfly GmbH

Presse und Information

Ein „wilder Streik“ des Flugpersonals, der auf die überraschende Ankündigung einer Umstrukturierung folgt, stellt keinen „außergewöhnlichen Umstand“ dar, der es der Fluggesellschaft erlaubt, sich von ihrer Verpflichtung zur Leistung von Ausgleichszahlungen bei Annullierung oder großer Verspätung von Flügen zu befreien

Die Risiken, die sich aus den mit solchen Maßnahmen einhergehenden sozialen Folgen ergeben, sind Teil der normalen Ausübung der Tätigkeit der Fluggesellschaft

Am 30. September 2016 kündigte das Management der deutschen Fluggesellschaft TUIfly der Belegschaft überraschend Pläne zur Umstrukturierung des Unternehmens an. Diese Ankündigung führte dazu, dass sich das Flugpersonal nach einem von den Arbeitnehmern selbst verbreiteten Aufruf während etwa einer Woche krank meldete. Zwischen dem 1. und dem 10. Oktober 2016 stieg die Quote krankheitsbedingter Abwesenheiten, die normalerweise bei etwa 10 % lag, auf bis zu 89 % des Cockpit-Personals und bis zu 62 % des Kabinenpersonals an. Am Abend des 7. Oktober 2016 teilte das Management von TUIfly der Belegschaft mit, dass eine Einigung mit dem Betriebsrat erzielt worden sei.

Wegen dieses „wilden Streiks“ wurden zahlreiche Flüge von TUIfly annulliert oder hatten eine Ankunftsverspätung von drei Stunden oder mehr. Da TUIfly der Ansicht war, dass es sich um „außergewöhnliche Umstände“ im Sinne der Unionsverordnung über Fluggastrechte¹ gehandelt habe, weigerte sie sich jedoch, den betroffenen Fluggästen die darin vorgesehenen Ausgleichszahlungen (je nach Entfernung 250 Euro, 400 Euro oder 600 Euro) zu leisten. Das Amtsgericht Hannover (Deutschland) und das Amtsgericht Düsseldorf (Deutschland), bei denen Klagen auf Leistung dieser Ausgleichszahlungen anhängig sind, fragen den Gerichtshof, ob die spontane Abwesenheit eines erheblichen Teils des Flugpersonals in Gestalt eines „wilden Streiks“, wie er hier in Rede steht, unter den Begriff „außergewöhnliche Umstände“ fällt, so dass die Fluggesellschaft von ihrer Ausgleichsverpflichtung befreit sein könnte.

Mit seinem heutigen Urteil verneint der Gerichtshof diese Frage: Die spontane Abwesenheit eines erheblichen Teils des Flugpersonals (in Gestalt eines „wilden Streiks“, wie er hier in Rede steht) fällt nicht unter den Begriff „außergewöhnliche Umstände“, wenn sie auf die überraschende Ankündigung von Umstrukturierungsplänen durch ein ausführendes Luftfahrtunternehmen zurückgeht und einem Aufruf folgt, der nicht von den Arbeitnehmervertretern des Unternehmens verbreitet wird, sondern spontan von den Arbeitnehmern selbst, die sich krank meldeten.

Der Gerichtshof weist darauf hin, dass die Verordnung zwei kumulative Bedingungen für die Einstufung eines Vorkommnisses als „außergewöhnlicher Umstand“ vorsieht, und zwar, dass dieses Vorkommnis (1) seiner Natur oder Ursache nach nicht Teil der normalen Ausübung der Tätigkeit der Fluggesellschaft ist und (2) von dieser nicht tatsächlich beherrschbar ist. Dass es in einem Erwägungsgrund der Verordnung heißt, dass solche Umstände insbesondere bei Streiks eintreten können, bedeutet noch nicht, dass ein Streik unbedingt und automatisch einen Grund für

¹ 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 (ABl. 2004, L 46, S. 1).

die Befreiung von der Ausgleichspflicht darstellt. Vielmehr ist von Fall zu Fall zu beurteilen, ob die beiden oben genannten Bedingungen erfüllt sind.

Im vorliegenden Fall stellt der Gerichtshof fest, dass diese beiden Bedingungen nicht erfüllt sind.

Erstens gehören Umstrukturierungen und betriebliche Umorganisationen zu den normalen betriebswirtschaftlichen Maßnahmen von Unternehmen. Somit ist es nicht ungewöhnlich, dass sich Fluggesellschaften bei der Ausübung ihrer Tätigkeit Meinungsverschiedenheiten oder Konflikten mit ihren Mitarbeitern oder einem Teil von ihnen gegenübersehen können. Daher sind in einer Situation wie der, zu der es Ende September/Anfang Oktober 2016 bei TUIfly kam, die Risiken, die sich aus den mit solchen Maßnahmen einhergehenden sozialen Folgen ergeben, als Teil der normalen Ausübung der Tätigkeit der betreffenden Fluggesellschaft zu betrachten.

Zweitens kann nicht angenommen werden, dass der hier in Rede stehende „wilde Streik“ von TUIfly nicht tatsächlich beherrschbar war. Abgesehen davon, dass er auf eine Entscheidung von TUIfly zurückzuführen ist, endete er trotz der hohen Abwesenheitsquote nach einer Einigung zwischen TUIfly und dem Betriebsrat vom 7. Oktober 2016.

Der Gerichtshof weist zudem darauf hin, dass der Umstand, dass diese Vorgehensweise der Belegschaft, weil sie nicht offiziell von einer Gewerkschaft initiiert wurde, als „wilder Streik“ im Sinne des einschlägigen deutschen Arbeits- und Tarifrechts einzustufen sein dürfte, für die Auslegung des Begriffs „außergewöhnliche Umstände“ keine Rolle spielt.

Würde nämlich zur Klärung der Frage, ob Streiks als „außergewöhnliche Umstände“ im Sinne der Verordnung über die Fluggastrechte einzustufen sind, darauf abgestellt, ob sie nach dem einschlägigen nationalen Recht rechtmäßig sind oder nicht, hätte dies zur Folge, dass der Anspruch von Fluggästen auf Ausgleichszahlung von den arbeits- und tarifrechtlichen Vorschriften des jeweiligen Mitgliedstaats abhinge; dadurch würden die Ziele dieser Verordnung beeinträchtigt, ein hohes Schutzniveau für die Fluggäste sowie harmonisierte Bedingungen für die Geschäftstätigkeit von Luftfahrtunternehmen in der Union sicherzustellen.

HINWEIS: Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden.

Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.

Der [Volltext](#) des Urteils wird am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht.

Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255

*Filmaufnahmen von der Verkündung des Urteils sind verfügbar über
„[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106*