



32. Frankfurter Newsletter zum Recht der Europäischen Union

(24.05.2018)

Prof. Dr. Christoph Brömmelmeyer

Wilde Streiks als außergewöhnliche Ereignisse? – Fluggastrechte in der EuGH-Rspr.

I.

Die Fluggastrechteverordnung¹ der Europäischen Union tritt an, ein hohes Schutzniveau für Fluggäste im Linien- und Bedarfsflugverkehr sicherzustellen und den Erfordernissen des Verbraucherschutzes im Allgemeinen im vollen Umfang Rech-

nung zu tragen.² Dementsprechend räumt Art. 5 Abs. 1 c) Fluggästen Ausgleichsansprüche bei der Annullierung, d.h. der Nichtdurchführung geplanter Flüge ein, für die zumindest ein Platz reserviert war (s. Art. 2 I)). Diese Ausgleichsansprüche billigt der EuGH den Fluggästen auch bei großer Verspätung (> 3h) zu,³ obwohl Regelungs-text und -systematik eigentlich dagegen sprechen (siehe Art. 1 Abs. 1 c), 6, 7 Abs. 1). Die Ausgleichsansprüche entfallen, wenn die Annullierung bzw. Verspätung „auf außergewöhnliche Umstände zurückgeht, die sich auch dann nicht hätten vermeiden lassen, wenn alle zumutbaren

¹ Verordnung (EG) Nr. 261/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates v. 11.02.2004 über eine gemeinsame Regelung für Ausgleichs- und Unterstützungsleistungen für Fluggäste im Falle der Nichtbeförderung und bei Annullierung oder großer Verspätung von Flügen und zur Aufhebung der Verordnung (EWG) Nr. 295/91, Abl. Nr. L 46 v. 17.02.2004, S. 1.

² Erwägungsgründe Nr. 1, 5.

³ EuGH, Urt. v. 04.05.2017, Rs. C 315/15 (Pešková und Peška), ECLI:EU:C:2017:342, Rn. 19; EuGH, Urt. v. 19.11.2009, Rs. C-402/07 (Sturgeon/Condor), ECLI:EU:C:2009:716; vertiefend: Hopperdietzel, in: BeckOK, Fluggastrechteverordnung, Kommentar, 6. Edition, 01.04.2018, Art. 6 Rn. 24 ff.

Maßnahmen ergriffen worden wären“ (Art. 5 Abs. 3).

II.

Der EuGH⁴ hat am 17.04.2018 entschieden, dass die spontane Abwesenheit eines erheblichen Teils des Flugpersonals („wilder Streik“) nicht unter den Begriff „außergewöhnliche Umstände“ fällt, wenn sie auf die überraschende Ankündigung von Umstrukturierungsplänen durch das Luftfahrtunternehmen zurückgeht. Die Kläger der Ausgangsverfahren hatten bei TUIfly Flüge gebucht, die zwischen dem 03. und dem 08.10.2016 durchgeführt werden sollten. Die Flüge wurden jedoch entweder annulliert oder hatten eine Verspätung von drei Stunden oder mehr, weil es beim fliegenden Personal von TUIfly zu ungewöhnlich vielen krankheitsbedingten Abwesenheiten kam, nachdem das Management von TUIfly am 30.09.2016 Pläne zur Umstrukturierung des Unternehmens angekündigt hatte: Bis zu 89% des Cockpit- und bis zu 62% des Kabinenpersonals fielen aus.⁵ TUIfly nahm „außergewöhnliche Umstände“ i.S.v. Art. 5 Abs. 3 an und lehnte Ausgleichszahlungen nach Art. 5 Abs. 1 c) ab.

⁴ EuGH, Urt. v. 17.04.2018, Rs. C-195/17 u.a. (Krüseemann), ECLI:EU:C:2018:258.

⁵ EuGH (Krüseemann), Rn. 8. Im Detail: Schlussanträge des Generalanwalts Evgeni Tanchev v. 12.04.2018, ECLI:EU:C:2018:243, Rn. 6 ff.

Der EuGH geht primär der Frage nach, ob Art. 5 Abs. 3 der Flugastrechtereverordnung im Licht ihres 14. Erwägungsgrunds dahin auszulegen ist, dass die spontane Abwesenheit eines erheblichen Teils des Flugpersonals („wilder Streik“) unter den Begriff „außergewöhnliche Umstände“ fällt. Darunter versteht der EuGH in std. Rspr. Vorkommnisse, die ihrer Natur oder Ursache nach nicht Teil der normalen Ausübung der Tätigkeit des betreffenden Luftfahrtunternehmens sind und von ihm auch nicht tatsächlich beherrschbar sind.⁶ Erwägungsgrund Nr. 14 besagt, dass solche Umstände insb. 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 EuGH hat jedoch bereits klargestellt und hält auch (mit Recht) daran fest, dass die in diesem Erwägungsgrund genannten Umstände nicht unbedingt und automa-

⁶ EuGH (Krüseemann), Rn. 32; EuGH, Urt. v. 04.05.2017, Rs. C-315/15 (Pešková und Peška), ECLI:EU:C:2017:342, Rn. 22 m.w.N.

tisch Gründe für die Befreiung von der Ausgleichspflicht nach Art. 5 Abs. 1. c) darstellen und folglich von Fall zu Fall zu beurteilen ist, ob sie die beiden kumulativen Bedingungen (nicht normal, nicht beherrschbar) erfüllen.⁷ Nach der Rspr. des Gerichtshofs sei nämlich nicht jedes unerwartete Ereignis zwangsläufig als „außergewöhnlicher Umstand“ einzustufen; ein solches Ereignis könne vielmehr Teil der normalen Ausübung der Tätigkeit des betreffenden Luftfahrtunternehmens sein.⁸ Der Begriff „außergewöhnliche Umstände“ sei, angesichts des Ziels der Fluggastrechtsverordnung, ein hohes Schutzniveau für Fluggäste sicherzustellen, und angesichts der Tatsache, dass ihr Art. 5 Abs. 3 eine Ausnahme von dem Grundsatz vorsehe, wonach Fluggäste im Fall der Annullierung oder großen Verspätung eines Fluges Anspruch auf Ausgleichleistungen hätten, eng auszulegen.⁹

Daraus schließt der der EuGH, dass der wilde Streik des Personals – jedenfalls in Fällen wie diesen – nicht als „außergewöhnlicher Umstand“ einzustufen ist: Der

Streik sei durch die überraschende Ankündigung von Umstrukturierungsplänen ausgelöst worden.¹⁰ Umstrukturierungen und betriebliche Umorganisationen gehörten aber zu den normalen betriebswirtschaftlichen Maßnahmen von Unternehmen. Daher sei es auch nicht ungewöhnlich, dass sich Luftfahrtunternehmen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit Meinungsverschiedenheiten oder Konflikten mit ihren Mitarbeitern oder einem Teil von ihnen gegenübersehen könnten.¹¹ Daher seien die Risiken, die sich aus den mit solchen Maßnahmen einhergehenden sozialen Folgen ergäben, als Teil der normalen Ausübung der Tätigkeit des betreffenden Luftfahrtunternehmens zu betrachten.¹²

Der EuGH geht aber noch einen Schritt weiter und verneint auch die fehlende Beherrschbarkeit: Abgesehen davon, dass der „wilde Streik“ auf eine Entscheidung des Luftfahrtunternehmens zurückzuführen sei, sei festzustellen, dass er trotz der hohen Abwesenheitsquote nach einer Einigung zwischen dem Unternehmen und dem Betriebsrat endete.¹³ Daher könne ein solcher Streik nicht als „außergewöhnlicher Umstand“ eingestuft werden, der das ausführende Luftfahrtunternehmen

⁷ EuGH (Krüsemann), Rn. 34, unter Berufung auf EuGH, Urt. v. 22.12.2008, Rs. C-549/07 (Wallentin-Hermann), ECLI:EU:C:2008:771, Rn. 22.

⁸ EuGH (Krüsemann), Rn. 35, unter Berufung auf: EuGH, Urt. v. 17.09.2015, Rs. C-257/14 (van der Lans), ECLI:EU:C:2015:618, Rn. 42.

⁹ EuGH (Krüsemann), Rn. 36; EuGH, Urt. v. 22.12.2008, Rs. C-549/07 (Wallentin-Hermann), ECLI:EU:C:2008:771, Rn. 20.

¹⁰ EuGH (Krüsemann), Rn. 38.

¹¹ EuGH (Krüsemann), Rn. 40 und 41.

¹² EuGH (Krüsemann), Rn. 42.

¹³ EuGH (Krüsemann), Rn. 44.

von seiner Verpflichtung zur Leistung von Ausgleichszahlungen zu befreien vermöge.¹⁴ Diese Erwägung werde durch die Einstufung der fraglichen Vorgehensweise der Belegschaft als „wilder Streik“ i.S. des einschlägigen deutschen Arbeits- und Tarifrechts nicht in Frage gestellt.¹⁵ Würde zur Klärung der Frage, ob Streiks als „außergewöhnliche Umstände“ 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 in den Erwägungsgründen 1 und 4 genannten Ziele beeinträchtigt, ein hohes Schutzniveau für die Fluggäste sowie harmonisierte Bedingungen für die Geschäftstätigkeit von Luftfahrtunternehmen in der Union sicherzustellen.¹⁶

III.

Der EuGH hat sich angesichts der Regelungszwecke der Fluggastrechteverordnung und der gebotenen Risikoverteilung zwischen Fluggesellschaft und Fluggästen mit Recht über die Schlussanträge des Generalanwalts *Tanchev* hinweggesetzt,

der außergewöhnliche Umstände anerkennen wollte.¹⁷ Konflikte zwischen Luftverkehrsunternehmen und Belegschaft sind grundsätzlich. Teil des unternehmerischen Risikos. Der Generalanwalt betont zwar zu Recht, dass die Fluggastrechteverordnung nicht nur die Interessen der Fluggäste, sondern auch die der Fluggesellschaften berücksichtige und einen fairen Interessenausgleich anstrebe.¹⁸ Er behauptet jedoch zu Unrecht, dass „wilde Streiks“ (anders als reguläre?) in einer Union des Rechts nicht Teil der normalen Ausübung der Tätigkeit eines Luftverkehrsunternehmens sein könnten.¹⁹ Die Frage, ob außergewöhnliche Umstände vorliegen oder nicht, ist praktisch und nicht theoretisch zu beantworten. Es geht nicht darum, dass sich in einer idealtypischen „Union des Rechts“ alle Rechtssubjekte an die Tarifverträge halten. Es geht darum, dass der wilde Streik tatsächlich stattgefunden hat – und eindeutig *der Risikosphäre des Luftverkehrsunternehmens* zuzuordnen ist, das ihn durch die

¹⁴ EuGH (Krüsemann), Rn. 45.

¹⁵ EuGH (Krüsemann), Rn. 46.

¹⁶ EuGH (Krüsemann), Rn. 47.

¹⁷ Schlussanträge *Tanchev*, a.a.O., Rn. 61.

¹⁸ Schlussanträge *Tanchev*, a.a.O., Rn. 36, unter Berufung auf EuGH, Urt. v. 23.10.2012, Rs. C-581/10 und C-629/10 (Nelson), ECLI:EU:C:2012:657, Rn. 39.

¹⁹ Schlussanträge *Tanchev*, a.a.O., Rn. 58. Entgegengesetzte Überlegungen finden sich beim AG Brühl, BeckRs 2017, 118989 = GWR 2017, 341 mit Anm. Becker: nur rechtmäßige Streiks sind außergewöhnliche Ereignisse; nur sie sind für die Fluggesellschaften unvermeidbar, weil kein Rechtsschutz möglich ist.

Umstrukturierungspläne selbst ausgelöst und später, durch Einigung mit dem Betriebsrat, auch selbst beendet hat. Der Begriff der außergewöhnlichen Umstände erfasst grundsätzlich keine internen, sondern nur externe Ereignisse; er knüpft – ähnlich wie der bei der Kodifikation der Fluggastrechteverordnung ebenfalls in Erwägung gezogene Begriff der „höheren Gewalt“²⁰ – an (subjektiv) unabwendbare Ereignisse an, die außerhalb des Herrschafts- und Einflussbereichs des Luftverkehrsunternehmens liegen. Davon kann bei einem Streik der eigenen Belegschaft *nicht* die Rede sein.²¹ Handelt es sich stattdessen um einen Streik der Fluglotsen,²² so hat das Luftverkehrsunternehmen darauf in der Regel keinen Einfluss; es handelt sich um externe Ereignisse außerhalb seiner Risikosphäre, so dass es dafür auch nicht gerade zu stehen braucht.²³

Bleibt der Hinweis, dass mit der EuGH-Entscheidung auch die BGH-Entscheidung²⁴ v. 21.08.2012 hinfällig sein dürfte, die bei rechtmäßigen Streiks der eigenen Belegschaft außergewöhnliche Umstände annahm: Im Hinblick auf die Unterschiede der arbeits- und tarifrechtlichen Vorschriften in den jeweiligen Mitgliedstaaten und im Interesse des Binnenmarkts hat der EuGH die Differenzierung nach der Rechtmäßigkeit des Streiks ausdrücklich verworfen.²⁵

Frankfurter Institut für das Recht der Europäischen Union

fireu@euroap-uni.de

<http://www.fireu.de>

²⁰ Begründung des Rates zum Gemeinsamen Standpunkt 27/2003/EG v. 18.03.2003, Abl. Nr. C 125 E v. 27.05.2003, S. 70; BGH, NJW 2013, 374, Rn. 11.

²¹ Dagegen: BGH, NJW 2013, 374, Rn. 19, der im Übrigen davon ausgeht, dass „die Entscheidung, einen Streik durchzuführen, ... von der Arbeitnehmerseite im Rahmen der ihr zukommenden Tarifautonomie .. und damit außerhalb des ausführenden Luftverkehrsunternehmens“ getroffen werde (Rn. 26).

²² Dazu: AG Königs Wusterhausen, NJW-RR 2017, 826; s. auch: Schmid, in: BeckOK, Fluggastrechteverordnung, a.a.O., Art 5 Rn. 98.

²³ Exemplarisch: LG Landshut, Urt. v. 11.04.2017, Az. 14 S 111/17, und v. 25.04.2017, Az. 12 S 209/17, zitiert nach: Schmid, in BeckOK, Fluggastrechteverordnung, a.a.O., Art. 5 Rn. 92: Flugangst eines

Passagiers, die nicht auf ein Verhalten des Luftverkehrsunternehmens zurückzuführen ist.

²⁴ BGH, NJW 2013, 374 (s.o.).

²⁵ EuGH (Krüsemann), Rn. 46 f.