
Datum: 04.02.2020
Gericht: Amtsgericht Köln
Spruchkörper: Abteilung 120
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 120 C 150/19
ECLI: ECLI:DE:AGK:2020:0204.120C150.19.00

Schlagworte: Streik eigener Mitarbeiter
Normen: Art. 5 Abs 3 (EG) 261/2004
Leitsätze:

Beteiligen sich Mitarbeiter des Luftfahrtunternehmens an einem von der Gewerkschaft initiierten Streik, stellt dies einen außergewöhnlichen Umstand dar, der auf den Betrieb des Luftfahrtunternehmens von außen einwirkt und von diesen nicht beherrschbar ist.

Tenor:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.

Dieses Urteil ist vorläufig vollstreckbar. Der Kläger darf die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung in Höhe von 110 % des aufgrund des Urteils vollstreckbaren Betrags abwenden, wenn nicht die Beklagte vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe von 110 % des jeweils zu vollstreckenden Betrags leistet.

Die Berufung wird zugelassen.

Tatbestand

1

Der Kläger verfügte über eine Buchung für die von der Beklagten durchzuführenden Flüge 000 und 111 am 30.11.2016 von Zagreb nach München. Der Flug 000 sollte planmäßig um 13:00 Uhr (alle Zeiten sind Ortszeiten) in Zagreb starten und um 14:15 Uhr in München

2

landen. Der Flug 111 sollte planmäßig um 15:15 Uhr in München starten und um 18:45 Uhr in Helsinki sein. Die Distanz zwischen Zagreb und Helsinki beträgt zwischen 1.500 km und 3.500 km. Am 21.11.2016 kündigte die Pilotenvereinigung Cockpit einen Pilotenstreik für das Monatsende an, der das Personal der Beklagten betreffen würde. Die Beklagte bildete aufgrund der Streikankündigung einen Krisenstab und veröffentlichte am 22.11.2016 um 12:00 Uhr einen Sonderflugplan. Dabei rief sie zunächst alle Mitarbeiter mit Pilotenlizenz aus dem eigenen Management auf, sich zum aktiven Flugdienst zu melden. Darüber hinaus suchte sie bei PartnerAirlines nach verfügbaren Piloten und stellte Subcharter-Anfragen. Zudem versuchte die Beklagte, bei dem Arbeitsgericht Frankfurt am Main eine einstweilige Verfügung zu erwirken, um den Streik abzuwenden. Das angerufene Gericht entschied jedoch im Sinne der Gewerkschaft. Der Streik erfolgte schließlich im Zeitraum vom 23.11. bis zum 26.11.2016 sowie vom 29.11. bis zum 30.11.2016. Auf diesen Zeitraum entfielen insgesamt 10.493 Flüge, von denen 4.705 Flüge gestrichen werden mussten, was 44,8 % aller Flüge entspricht. Die Beklagte annullierte auch den streitgegenständlichen Flug. Der Kläger wandte sich in der Folge an die Firma B. Ltd. und beauftragte diese mit der Anspruchsdurchsetzung bezüglich der erfolgten Annullierung. Die Firma B. Ltd. forderte die Beklagte mit Schreiben vom 08.05.2018 unter zweiwöchiger Fristsetzung zur Zahlung von 400 € auf.

Der Kläger beantragt, 3

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 400 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 08.06.2018 zu zahlen. 4

Die Beklagte beantragt, 5

die Klage abzuweisen. 6

Die Beklagte meint, der Streik eigenen Personals sei als außergewöhnlicher Umstand im Sinne von Art. 5 Abs. 3 VO (EG) 261/2004 (im Folgenden Fluggastrechteverordnung) anzusehen. Wegen des weiteren Sach- und Streitstands wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst deren Anlagen Bezug genommen. 7

Entscheidungsgründe 8

Die Klage ist unbegründet. 9

Dem Kläger steht gegen die Beklagte unter keinem erdenklichen rechtlichen Gesichtspunkt ein Anspruch zu. Ein solcher ergibt sich insbesondere nicht aus Artt. 5 Abs. 1 lit. c), 7 der Fluggastrechteverordnung. 10

Denn der Anspruch ist gemäß Art. 5 Abs. 3 Fluggastrechteverordnung ausgeschlossen. 11
Beruht die Annullierung auf außergewöhnlichen Umständen, die sich auch dann nicht hätten vermeiden lassen, wenn alle zumutbaren Maßnahmen ergriffen worden wären, scheidet ein solcher Anspruch aus. Davon geht das Gericht hier aus.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Union können außergewöhnliche Umstände im Sinne von Art. 5 Abs. 3 Fluggastrechteverordnung durch Vorkommnisse begründet werden, die ihrer Natur oder Ursache nach nicht Teil der normalen Ausübung der Tätigkeit eines Luftverkehrsunternehmens und von ihm tatsächlich nicht beherrschbar sind. Dass ein Streik der eigenen Mitarbeiter ein solcher Umstand im Sinne von Art. 5 Abs. 3 Fluggastrechteverordnung sein kann, ist nicht nur in der höchstrichterlichen 12

Rechtsprechung anerkannt (vgl. BGH, Urteil vom 21.08.2012, X ZR 138/11), sondern ergibt sich bereits aus Erwägungsgrund (14) der Fluggastrechteverordnung. Danach können solche außergewöhnlichen Umstände im Sinne der Verordnung „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“. Dies entbindet allerdings nicht von der Verpflichtung, im Einzelfall zu prüfen, ob die allgemeinen Anforderungen an außergewöhnliche Umstände erfüllt sind (BGH, Urteil vom 04.09.2018, X ZR 111/17). Vielmehr ist von Fall zu Fall zu beurteilen, ob die in den Erwägungsgründen genannten Umstände ihrer Natur oder Ursache nach nicht Teil der normalen Ausübung der Tätigkeit des betreffenden Luftfahrtunternehmens sind und von ihm tatsächlich nicht beherrschbar sind (vgl. EuGH, Urteil vom 17.04.2018, C-195/17). Der vorliegende Streik von Piloten der Beklagten, der auf dem Streikaufruf der Pilotengewerkschaft Vereinigung Cockpit beruhte, war aber nicht Teil der normalen Ausübung der Tätigkeit der Beklagten und von ihr tatsächlich auch nicht beherrschbar. Bei einem gewerkschaftlich organisierten Streik, bei dem der Aufruf zur Arbeitsniederlegung – wie vorliegend – von der Gewerkschaft erfolgt, wirkt dieser „von außen“ auf das Luftfahrtunternehmen ein (LG Köln, Beschluss vom 11.11.2019, 11 S 124/19; AG Köln, Urteil vom 01.03.2019, 130 C 400/18; AG Köln, Urteil vom 07.08.2019, 112 C 59/19; entgegen LG Frankfurt, Urteil vom 10.07.2019, 24 S 8/19; LG Hamburg, Urteil vom 21.05.2019, 321 S 83/18; LG Düsseldorf, Urteil vom 06.05.2019; (BeckOK-Fluggastrechteverordnung/Schmid, Art. 5 Rn 96a). Der Streikaufruf ist – auch soweit er zu einem Ausstand der eigenen Beschäftigten führt – 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 (BGH, Urteil vom 04.09.2018, X ZR 111/17). Der Streik ist für das Luftfahrtunternehmen auch nicht tatsächlich beherrschbar. Das Argument verfängt 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.

Aus dem Urteil des EuGH vom 17.04.2018 (C-195/17, Rs. Krüsemann/TUIfly GmbH), das sich mit der Frage beschäftigen musste, ob ein sogenannter „wilder Streik“ ein außergewöhnlicher Umstand im Sinne der Verordnung sein kann, ergibt sich entgegen der Ansicht des Klägers insoweit nichts Gegenteiliges. Nach Auffassung des EuGH es Art. 5 Abs. 3 Fluggastrechteverordnung „im Licht ihres 14. Erwägungsgrundes dahin auszulegen, dass die spontane Abwesenheit eines erheblichen Teils des Flugpersonals („wilder Streik“) nicht unter den Begriff „außergewöhnliche Umstände“ im Sinne dieser Bestimmung fällt, 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“. Aus der Entscheidung des EuGH lässt sich aber nicht ableiten, dass ein Streik eigener Mitarbeiter des Luftfahrtunternehmens nie ein außergewöhnlicher Umstand im Sinne der Verordnung sein kann. Vielmehr ist im Hinblick des auf dem Erwägungsgrund 14 eindeutig hervorgehenden Willens des Ordnungsgebers bei einem regulären Streik regelmäßig davon auszugehen, dass ein solcher Streik nicht Teil

der normalen Ausübung der Tätigkeit eines Luftverkehrsunternehmens ist, soweit nicht weitere Umstände hinzutreten. Aus der Entscheidung des EuGH folgt vielmehr lediglich, dass ein Streik dann unter den Begriff des „außergewöhnlichen Umstands“ fallen kann, wenn der Streik einem Aufruf folgt, der nicht von den Arbeitnehmervertretern des Unternehmens verbreitet wird. Der vorliegende Streit – insofern unterscheidet er sich von dem wilden Streik maßgeblich – war aber die Folge eines entsprechenden Streikaufruf der Gewerkschaft und griff folglich von außen in den Organisationskreis des Luftfahrtunternehmens ein. Soweit der EuGH den „wilden Streik“ als tatsächlich beherrschbar angesehen hat, lässt sich dieser Gedanke auf den vorliegenden Fall nicht übertragen. Die Fälle sind nämlich nicht vergleichbar. Löst die Ankündigung einer geplanten Umstrukturierungsmaßnahme die massenhaften Krankmeldungen der Mitarbeiter aus und kommt es zum „wilden Streik“, dann ist es die *direkte* Folge einer betriebsinternen Maßnahme, die vom Luftfahrtunternehmen veranlasst wurde. Die Folgen der Ankündigung hätte es abschätzen können und müssen. Es stand in seiner Macht, durch geeignete Maßnahmen (zB vorherige Verhandlungen mit dem Betriebsrat oder andere eine Art der Kommunikation) die Verärgerung der Mitarbeiter zu vermeiden. Kommt es dennoch zu einer derartigen Reaktion der Mitarbeiter, hat das Unternehmen die Folgen der angekündigten betriebsinternen Umstrukturierungsmaßnahme zu verantworten. Der Umstand ist für das Unternehmen „tatsächlich beherrschbar“ in dem Sinne, dass er seinen Eintritt selbst hervorgerufen hat. Anders liegt das aber in dem Fall, in dem der Streikaufruf von außen durch eine Gewerkschaft erfolgt, die nicht nur Mitarbeiter des eigenen Unternehmens, sondern regelmäßig Piloten der gesamten Branche vertritt. In der vorliegenden Fallgestaltung fehlt es aber an konkreten und aktuellen betrieblichen Maßnahmen, auf die die eigenen Mitarbeiter unmittelbar und eigeninitiativ mit einem „wilden Streik“ reagieren (vgl. LG Köln, Beschluss vom 11.11.2019, 11 S 124/129). 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 Randzeichen 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 (LG Köln, Beschluss vom 11.11.2019, 11 S 124/129). Aus Sicht des Gerichts kann dem Luftfahrtunternehmen auch nicht entgegengehalten werden, es könne dem Streik entgegenwirken bzw. diesen „beherrschen“, indem es den von Seiten der Gewerkschaft gestellten Forderungen nachkommt, 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 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 (LG Köln, Beschluss vom 11.11.2019, 11 S 124/129).

Mangels Anspruch auf Zahlung einer Fluggastrechteentschädigung besteht auch kein Anspruch auf Erstattung von Zinsen. 14

Die Nebenentscheidungen beruhen auf §§ 91, 708 Nr. 11, 711 ZPO. 15

Die Berufung war zur Sicherung einer einheitlichen Rechtsprechung zuzulassen. 16

Streitwert: 400 € 17

Rechtsbehelfsbelehrung:	18
A) Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Berufung für jeden zulässig, der durch dieses Urteil in seinen Rechten benachteiligt ist,	19
1. wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder	20
2. wenn die Berufung in dem Urteil durch das Amtsgericht zugelassen worden ist.	21
Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat nach Zustellung dieses Urteils schriftlich bei dem Landgericht Köln, Luxemburger Str. 101, 50939 Köln, eingegangen sein. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten.	22
Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt, binnen zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landgericht Köln zu begründen.	23
Die Parteien müssen sich vor dem Landgericht Köln durch einen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere müssen die Berufungs- und die Berufungsbegründungsschrift von einem solchen unterzeichnet sein.	24
Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden.	25
B) Gegen die Streitwertfestsetzung ist die Beschwerde an das Amtsgericht Köln statthaft, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 200,00 EUR übersteigt oder das Amtsgericht die Beschwerde zugelassen hat. Die Beschwerde ist spätestens innerhalb von sechs Monaten, nachdem die Entscheidung in der Hauptsache Rechtskraft erlangt oder das Verfahren sich anderweitig erledigt hat, bei dem Amtsgericht Köln, Luxemburger Str. 101, 50939 Köln, schriftlich in deutscher Sprache oder zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle einzulegen. Die Beschwerde kann auch zur Niederschrift der Geschäftsstelle eines jeden Amtsgerichtes abgegeben werden.	26
Ist der Streitwert später als einen Monat vor Ablauf dieser Frist festgesetzt worden, so kann die Beschwerde noch innerhalb eines Monats nach Zustellung oder formloser Mitteilung des Festsetzungsbeschlusses eingelegt werden.	27
	28