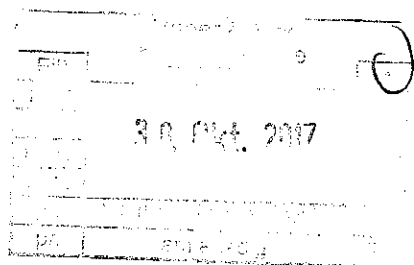




*Am-ndt*



# Amtsgericht Hannover

Verkündet am 18.10.2017

**545 C 1101/17**

## Im Namen des Volkes

### Urteil

In dem Rechtsstreit

des Herrn 

Kläger


Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Häger & Birk, Hindenburgstr. 56, 28717 Bremen  
Geschäftszeichen: 2016 Z 5601

gegen

TUIfly GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer Jochen Büntgen und Roland Keppler, Flughafenstr. 10, 30855 Langenhagen  
Geschäftszeichen: Flug-Nr. X3 2314

Beklagte

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Pesch & Kauffmann, Berliner Allee 7,  
30175 Hannover  
Gerichtsfach 259, Geschäftszeichen: 1681/17K09

hat das Amtsgericht Hannover auf die mündliche Verhandlung vom 21.09.2017 durch die  
Richterin am Amtsgericht  für Recht erkannt:

**1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.600,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 25.11.2016 sowie vorgerichtliche Anwaltskosten in Höhe von 255,85 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 24.02.2017 zu zahlen.**

**2. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.**

**3. Das Urteil ist vorläufig vollstreckbar. Die Beklagte kann die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung in Höhe von 110 % des aufgrund des Urteils zu vollstreckenden Betrages abwenden, soweit nicht die gegnerische Partei vor der Vollstreckung Sicherheit in gleicher Höhe leistet.**

## **Tatbestand**

Der Kläger macht gegen das beklagte Luftfahrtunternehmen Ausgleichsansprüche aus der Fluggastrechte-Verordnung (Verordnung (EG) Nr. 261/2004) wegen Flugannullierung geltend.

Der Kläger hatte einen Flug für sich selbst, seine Ehefrau und seine beiden minderjährigen Kinder von Hannover nach Palma am 04.10.2016 gebucht. Ausführendes Flugunternehmen war die Beklagte; die Flugnummer lautete X3 2314. Planmäßiger Abflug sollte um 4:50 Uhr sein, tatsächlich startet die Maschine erst um 16:30 Uhr in Hannover. Der Kläger forderte die Beklagte unter Fristsetzung bis zum 14.11.2016 zur Ausgleichszahlung auf. Eine weitere Mahnung erfolgte durch anwaltliches Schreiben vom 30.12.2016.

Der Kläger beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.600,- € zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 25.11.2016,

2. Die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger vorgerichtliche Anwaltskosten in Höhe von 255,85 € nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte behauptet, ab dem 02.10.2016 habe die Beklagte eine Welle von Krankmeldungen des Flugzeugbesatzungspersonals ereilt, die das übliche Maß erheblich überschritten habe. Am 03.10.2016 habe die übliche Krankmeldungsrate des Cockpit-Personals um rund 300 % auf 93 Krankmeldungen zugenommen und sich in der Folgezeit auf bis zu 750 % des üblichen Krankenstandes erhöht. Am streitgegenständlichen Flugtag hätten der Beklagten 89 % des diensthabenden Cockpit-Personals sowie 62 % des diensthabenden Kabinenpersonals nicht mehr zur Verfügung gestanden.

Die Beklagte meint, dass die Annullierung des streitgegenständlichen Fluges auf außergewöhnlichen Umständen beruhe, die sich für sie unter Aufbietung aller zumutbaren Maßnahmen nicht vermeiden ließen.

Hierzu behauptet sie, dass die extreme Welle an Krankmeldungen ab dem 03.10.2016 erst nach dem Bekanntwerden eines Management Letters vom 30.09.2016 eingesetzt und den Flugverkehr der Beklagten lahmgelegt habe. Der Aufsichtsratsvorsitzende der Beklagten habe in diesem Rundschreiben sämtliche Mitarbeiter darüber informiert, dass Gespräche über Umstrukturierungsmaßnahmen mit anderen Airlines geführt werden. Es handele sich bei der extremen Welle an Krankmeldungen folglich nicht um eine spontan andauernde Krankheitswelle, sondern um einen zum Zwecke des Protests und des Druckaufbaus durchgeführten „wilden Streik“ des Crew-Personals der Beklagten. In diesem Zusammenhang seien von den Beteiligten auch geschlossene Facebook- und Whatsapp-Gruppen gebildet worden. Es sei für die Beklagte demnach unmöglich gewesen, sich auf eine derartige Krankheitswelle einzustellen und den Flugbetrieb unter den genannten Umständen auch nur ansatzweise aufrechterhalten zu können. Sie habe aber sofort nach Beginn des wilden Streiks alles unternommen, um Flüge durchführen zu können. Es seien Gespräche mit dem Krisenstab der Arbeitnehmer ab dem 04.10.2016 geführt, im Urlaub befindliches Crewpersonal kontaktiert und zum Dienst gebeten und mehrmals täglich bei sämtlichen Airlines und Charterflug-Agenten nach Subchartern angefragt worden, und zwar in Bezug auf sämtliche Umlauf-Flüge der Beklagten. Daraufhin seien alle verfügbaren Subcharter-Flugzeuge eingesetzt worden.

Aufgrund der nicht absehbaren Weiterentwicklung der genannten Umstände habe sich die Beklagte am 05.10.2016 dazu entschlossen, sämtliche Hinflüge in die Urlaubsgebiete für die Flugtage 07.10. und 08.10.2016 zu annullieren. Am 07.10.2016 sei es dann zu einer

Verständigung zwischen den Parteien gekommen, so dass die Beklagte am 08.10.2016 ihre Mitarbeiter aufgerufen habe, wieder zum Flugdienst zu erscheinen. Daraufhin habe sich ab dem 09.10.2016 der Krankmeldungsstand innerhalb kürzester Zeit wieder auf ein normales Maß reduziert.

Die Klage wurde am 23.02.2017 zugestellt.

## **Entscheidungsgründe**

Die Klage ist begründet.

Dem Kläger steht ein Anspruch auf Entschädigung gemäß Art. 5 Abs. 1 lit. c, Art. 7 Abs. 1 lit. b der Fluggastrechteverordnung (EG) 261/2004 in Höhe von 1.600,- € zu.

Die Beklagte ist gemäß Art. 5 Abs. 1, lit. c, Art. 7 Abs. 1, Satz 1, lit. b) EG-VO 261/2004 verpflichtet, eine Ausgleichszahlung in Höhe von je 400,- € pro Person an den Kläger zu leisten, da der von der Beklagten durchzuführende Flug erheblich verspätet war, die Flugstrecke zwischen 1.500 und 3.500 Kilometer betrug und die Verspätung des Fluges nicht auf außergewöhnliche Umstände gemäß Art. 5 Abs. 3 lit. c EG-VO 261/2004 zurückging, die sich auch dann nicht hätten vermeiden lassen, wenn alle zumutbaren Maßnahmen ergriffen worden wären.

Der Vortrag der Beklagten, es handele sich bei der extremen Welle an Krankmeldungen ab dem 02.10.2016 nicht um eine spontan andauernde Krankheitswelle, sondern um einen zum Zwecke des Protests und des Druckaufbaus durchgeführten „wilden Streik“ des Crew-Personals der Beklagten kann - insgesamt - als wahr unterstellt werden, da selbiger nicht dazu führt, dass die Beklagte gemäß Art. 5 Abs. 3 EG-VO 261/2004 davon befreit ist, Ausgleichszahlungen gemäß Art. 7 Abs. 1 lit. b EG-VO 261/2004 zu leisten.

Ein „wilder Streik“ stellt keinen außergewöhnlichen Umstand nach Art. 5 Abs. 3 EG-VO 261/2004 dar. Der Begriff der außergewöhnlichen Umstände ist zwar nicht in der Verordnung definiert, gleichwohl sind hierunter Umstände zu verstehen, die nicht dem gewöhnlichen Lauf der Dinge entsprechen, sondern außerhalb dessen liegen, was üblicherweise mit dem Ablauf der Personenbeförderung im Luftverkehr verbunden ist oder verbunden sein kann (BGH,

Urteil vom 21. August 2012 – X ZR 146/11 –, juris). Die Verspätung/Annullierung eines Fluges beruht nur dann auf außergewöhnlichen Umständen, wenn sie auf Vorkommnisse zurückgeht, die aufgrund der Natur oder Ursache nicht Teil der normalen Ausübung der Tätigkeit des betroffenen Luftfahrtunternehmens sind und von ihm tatsächlich nicht zu beherrschen sind (EuGH, Urt. v. 22.12.2008 – C-549/07, Rn. 26, juris). Laut dem 14. Erwägungsgrund der Verordnung können solche Umstände insbesondere bei politischer Instabilität, mit der Durchführung des betreffenden Fluges nicht zu vereinbarenden Wetterbedingungen, Sicherheitsrisiken, unerwarteten Flugsicherungsmängeln und den Betrieb eines ausführenden Luftfahrtunternehmens beeinträchtigenden Streiks eintreten.

Ziel des strengen Art. 5 Abs. 3 EG-VO ist, ein hohes Schutzniveau für Fluggäste sicherzustellen und den Erfordernissen des Verbraucherschutzes im Allgemeinen Rechnung zu tragen, da die Annullierung von Flügen für die Fluggäste ein Ärgernis ist und ihnen große Unannehmlichkeiten verursacht (EuGH, Urt. v. 22.12.2008 – C-549/07, Rn. 18 ff., juris).

Die Erkrankung von Crewmitgliedern stellt grundsätzlich keinen außergewöhnlichen Umstand dar, der zum Wegfall der Leistungspflicht der Beklagten führt (vgl. *Schmid/BeckOK* Fluggastrechte-VO (EG) 261/2004, Art. 5, Rn. 125). Der Umstand, dass Piloten und Mitglieder der Kabinenbesatzung erkranken können, stellt ein allgemeines unternehmerisches Risiko dar, auf das sich das Luftfahrtunternehmen einstellen muss und welches nach dem Willen des Ordnungsgebers eben nicht auf die Fluggäste verlagert werden soll.

Etwas anderes gilt auch nicht bei der massenhaften „Erkrankung“ von Personal, wenn die Krankmeldung als unzulässige Arbeitskampfmaßnahme missbraucht wird. Zwar war der Krankenstand von bis zu 89 % des diensthabenden Cockpit-Personals sowie 62 % des diensthabenden Kabinenpersonals für die Beklagte ein unerwartetes Vorkommnis, allerdings führt der unter dem Vorwand einer Krankheitswelle geführte unzulässige Arbeitskampf nicht zur Befreiung der Leistungspflicht für die Beklagte.

Das von der Beklagten zitierte Urteil des BGH vom 21.08.2012, X ZR 138/11 betrifft einen gewerkschaftlich organisierten Streik eigener Mitarbeiter. Ein solcher Arbeitskampf ist ein Mittel der unionsrechtlich geschützten Koalitionsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 und Art. 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union) und suspendiert, jedenfalls soweit zur Ermöglichung des Arbeitskampfes erforderlich, die sonst bestehenden Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag. Der Streikaufruf wirkt "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 (BGH, Urteil vom 21. August 2012 – X ZR 146/11 –, juris).

Die Interessenlage bei einem „wilden Streik“ ist anders zu bewerten. Er ist nicht auf die Änderung von Tarifverträgen gerichtet, sondern auf die bewusste Schädigung des Arbeitgebers, um Druck auf die Unternehmensführung aufzubauen und dem eigenen Protest Ausdruck zu verleihen. Ein „wilder Streik“ stellt kein von außen unbeherrschbares und unvorhergesehenes Geschehen dar, sondern gründet auf innerbetrieblichen Auseinandersetzungen und Problemen. Anders als die Arbeitsniederlegung im Rahmen einer Tarifaufeinanderersetzung ist ein „wilder Streik“ nicht durch Gesetze geschützt.

Die Krankheitswelle setzte nach dem Vortrag der Beklagten aufgrund eines Management Letters der Beklagten vom 30.09.2016 ein, in dem der Aufsichtsratsvorsitzende sämtliche Mitarbeiter darüber informierte, dass Umstrukturierungsgespräche mit anderen Airlines geführt werden. Die interne Informationspolitik und Umstrukturierung des Unternehmens stellen typische innerbetriebliche Angelegenheiten der Beklagten dar und sind Teil des üblichen Tätigkeitsbereichs. Allen im Erwägungsgrund Nr. 14 genannten Gründen ist immanent, dass es sich um Umstände handelt, die von „außen“ auf das Luftfahrtunternehmen einwirken. Dies ist hier gerade nicht der Fall. Wenn die Mitarbeiter als Reaktion auf unternehmenspolitische Entscheidungen ihren arbeitsvertraglichen Pflichten nicht mehr nachkommen, ist dies ein Umstand, der ausschließlich der innerbetrieblichen Sphäre der Beklagte entstammt und damit ihrem Herrschafts- bzw. Einflussbereich unterliegt. Zwar mag der extrem hohe Krankenstand die Beklagte überrascht haben und sie gezwungen haben, den Flugverkehr umzustrukturieren. Nicht jeder Umstand, der den Arbeitgeber „überrascht“, ist allerdings ein „außergewöhnlicher Umstand“ im Sinne der Verordnung. Bei Art. 5 Abs. 3 EG-VO handelt es sich um eine Ausnahmegesetzgebung, die als solche restriktiv auszulegen ist.

Die Beklagte schätzte vielmehr ihre Mitarbeiter hinsichtlich Vertragstreue, Loyalität, subjektivem Betriebszugehörigkeitsgefühl und Verlässlichkeit falsch ein. Die Mitarbeiter nutzten die Abhängigkeit der Beklagten aus und zwangen sie letztlich dazu, sich dem Willen der Mitarbeiter zu beugen. Hier hätte es der Beklagten obliegen, ihre Mitarbeiter zur Erfüllung ihrer arbeitsrechtlichen Verpflichtungen zu bewegen, auch wenn sich das schwierig gestaltet. Da es sich nicht gewerkschaftlich organisierten Streik handelte, hätte die Beklagte zumindest darauf hinweisen können, dass falsche Krankmeldungen mit außerordentlichen Kündigungen sanktioniert werden oder sanktioniert werden können. Nach § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG hätte sie

zugleich verlangen können, dass Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bereits ab dem ersten Tag vorzulegen sind.

Ein Grund diese Unternehmensrisiken den Passagieren aufzubürden, besteht jedenfalls nicht. Immerhin besteht für die Beklagte noch die Möglichkeit, die Verantwortlichen der Flugausfälle in Regress zu nehmen, insbesondere da ihr auch bekannt zu sein scheint, wer die Mitarbeiter in geschlossenen Gruppen bei Facebook und Whatsapp mobilisiert hat. Auch wenn die Mitarbeiter einen immensen Druck auf die Geschäftsleitung ausübten, war die Beklagte in diesem Fall nicht hilflos, sondern hätte selbst Druckmittel einsetzen können oder bereits im Vorfeld eine transparentere Informationspolitik betreiben können.

Darüber hinaus war eine Schlichtung des Problems nicht weit ab jedweder Vorstellungskraft und damit schlichtweg unmöglich. Dies zeigt sich insbesondere dadurch, dass sich der von den Arbeitgeberverbänden gebildete „Krisenstab“ zeitnah auf Gespräche mit der Beklagten einließ und sodann bereits wenige Tage danach eine einvernehmliche Lösung gefunden werden konnte. Binnen kürzester Zeit konnte der Flugbetrieb daraufhin wieder vollständig aufgenommen werden. In Anbetracht der Tatsache, dass der streitgegenständliche Flug am 07.10.2016 durchgeführt werden sollte, die ersten Krankmeldungen aber bereits am 02.10.2016 eingingen, hätte die Beklagte auf eine einvernehmliche Lösung des Problems aus den vorgenannten Gründen effektiver hinarbeiten können.

Ebenso wenig ist die streitgegenständliche Sachlage mit derer zu vergleichen, die dem von der Beklagten zitierten Urteil des Landgerichts Hannover vom 01.10.2012 (9 S 48/12) zugrunde liegt. Demnach handelte es sich um einen externen Streik, auf den die Beklagte keinerlei Einfluss hatte. Auch der Streik griechischer Fluglotsen (BGH Urteil vom 12.06.2014, ZR 121/13) ist mit dem einschlägigen Fall nicht vergleichbar.

Der Anspruch auf Erstattung der vorprozessual entstandenen Rechtsanwaltskosten in Höhe von 255,85 € ergibt sich aus dem Gesichtspunkt des Verzuges gemäß §§ 280, 286 BGB. Der Beklagten wurde durch den Kläger persönlich zunächst eine Zahlungsfrist bis zum 24.11.2016 gesetzt, die sie fruchtlos verstreichen ließ. Nach Ablauf der Frist schaltete der Kläger den Prozessbevollmächtigten ein, der die Beklagte mit Schriftsatz vom 30.12.2016 zur Zahlung aufforderte.

Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 286 Abs. 1, 288 Abs. 1, 291 BGB.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO; die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt aus §§ 708 Nr. 11, 711 ZPO.