

Aufsätze

Reiserecht

Prof. Dr. Ernst Führich

Innerbetrieblicher „wilder Streik“ als außergewöhnlicher Umstand der Fluggastrechte-Verordnung

Zugleich eine Besprechung von EuGH, Urt. v. 17.4.2018 – C 195/17 u.a., MDR 2018, 726

Die massenweise Abwesenheit eines erheblichen Teils des Personals des Luftfahrtunternehmens TUIfly im Jahre 2016 hat nicht nur in der Presse, sondern auch in der Rechtsprechung und in der Literatur eine heftige Kontroverse ausgelöst. Dabei ging es um die Frage, ob diese Krankmeldungen einen „außergewöhnlichen, unvermeidbaren Umstand“ darstellen, der TUIfly berechtigt, Ausgleichzahlungen nach Art. 5 Abs. 3 der VO (EG) Nr. 261/2004 des Europäischen Parlaments und Rates vom 11.2.2004 über eine gemeinsame Regelung für Ausgleichs- und Unterstützungsleistungen für Fluggäste im Fall der Nichtbeförderung und bei Annexionierung oder großer Verspätung von Flügen (Abl. 2004 L46, 1; im Folgenden: Verordnung oder VO) zu verweigern.

Der EuGH hat in seiner aktuellen Entscheidung (EuGH, Urt. v. 17.4.2018 – C 195/17 u.a., MDR 2018, 726) Art. 5 Abs. 3 der VO überraschend verbraucherfreundlich ausgelegt. Für viele Fluggäste und damit für ihre anwaltlichen Berater hat die Entscheidung des Gerichtshofs weitreichende Konsequenzen. Der folgende Beitrag nimmt die Entscheidung zum Anlass, den Begriff des außergewöhnlichen Umstands als Entlastungsgrund für einen Streik rechtlich zu bewerten und auf die praktischen Folgen für die bisherige gegenteilige Auffassung des BGH hinzuweisen.

I. Einleitung

1. Vorabentscheidungsersuchen

Alleine 24 Vorabentscheidungsersuchen des AG Hannover und eines des AG Düsseldorf sind beim EuGH eingegangen und waren in dieser Rechtsfrage unterschiedlicher Auffassung,¹ so dass die Entscheidung des Gerichtshofs mit Spannung erwartet wurde.

2. Schlussantrag des Generalanwalts

Generalanwalt Evgeni Tanchev schlug in seinem Schlussantrag vom 12.4.2018² dem Gerichtshof vor, bei echter krankheitsbedingter Abwesenheit, die auf eine Pandemie oder einen anderen öffentlichen Gesundheitsnotstand zurückzuführen ist, von einem außergewöhnlichen Umstand auszugehen. Die ge-

1 Ausgleichsansprüche verneint u.a. von AG Frankfurt/M. v. 3.5.2017 – 29 C 3361/16 (40), RRA 2017, 197; AG Hannover v. 9.2.2017 – 509 C 12714/16, BeckRS 2017, 102708; LG Hannover v. 24.11.2017 – 8 S 25/17; Ausgleichsansprüche u.a. bejaht von AG Frankfurt/M. v. 3.3.2017 – 31 C 117/17 (16), BeckRS 2017, 103724; AG Frankfurt/M. v. 21.4.2017 – 31 C 3207/16 (83), BeckRS 2017, 121148; AG Hannover v. 15.2.2017 – 538 C 11921/16, BeckRS 2017, 103729; AG Hannover v. 3.5.2017 – 425 C 1171/17, BeckRS 2017, 121149.

2 Schlussantrag des Generalanwalt Evgeni Tanchev v. 12.4.2018 im Verfahren C – 195/17 u.a., BeckRS 2018, 5062.

naue Abwesenheitsquote sei vom vorlegenden Gericht unter angemessener Berücksichtigung sämtlicher relevanter Tatsachen festzulegen (Rz. 71 Nr. 1). Nach den Vorlageentscheidungen lag die krankheitsbedingte Abwesenheit der Belegschaft von TUIFly normalerweise bei ca. 10 %, während diese im Zeitraum der massenhaften Krankmeldungen 34-89 % des Cockpit-Personals sowie 24-62 % des Kabinenpersonals erreichte. Auch die spontane Abwesenheit eines für die Durchführung von Flügen erheblichen Teils des Personals des ausführenden Luftfahrtunternehmens aufgrund einer arbeits- und tarifrechtlich nicht legitimierten Arbeitsniederlegung („wilder Streik“) stelle nach Ansicht des Generalanwalts einen außergewöhnlichen Umstand dar (Rz. 71 Nr. 2). Die in Art. 5 Abs. 3 der VO enthaltene Befreiung gilt jedoch nur für außergewöhnliche Umstände, die sich auch dann nicht hätten vermeiden lassen, wenn das betreffende Luftfahrtunternehmen alle zumutbaren Maßnahmen ergriffen hätte. Darüber sowie über die Frage, wie hoch die Abwesenheitsquote sein muss, damit im Kontext eines wilden Streiks von einem außergewöhnlichen Umstand auszugehen ist, habe das vorlegende Gericht zu entscheiden. Der außergewöhnliche Umstand müsse zum Zeitpunkt der Annulierung oder Verspätung des Fluges vorgelegen haben, so dass er nicht für spätere Flüge gelte, die von einer Umorganisation des Flugplans infolge des Eintritts der außergewöhnlichen Umstände mittelbar betroffen seien. Zudem komme es für die Vermeidbarkeit nur auf die Folgen des Eintritts des außergewöhnlichen Umstands an.

3. Entscheidung des EuGH

Entgegen dem ausführlichen Schlussantrag des Generalanwalts *Evgeni Tanchev* vom 12.4.2018 legte die 3. Kammer des EuGH Art. 5 Abs. 3 der VO bereits am 17.4.2018 überraschend verbraucherfreundlich Art. 5 III der VO dahin aus, 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. Diese für viele Fluggäste weitreichende Entscheidung des Gerichtshofs gibt Anlass, den Begriff des außergewöhnlichen Umstands als Entlastungsgrund für einen Streik rechtlich zu bewerten und auf die praktische Folgen für die bisherige gegenteilige Auffassung des BGH hinzuweisen.

II. „Wilder Streik“ als außergewöhnlicher Umstand

1. Begriff der „außergewöhnlichen Umstände“

a) Art. 5 Abs. 3 als Ausnahmeregelung

Nach Art. 5 Abs. 3 der VO muss das ausführende Luftfahrtunternehmen bei Annulierung des Fluges oder analog bei einer mehr als dreistündigen Verspätung der Ankunft³ keine Ausgleichsleistungen erbringen, wenn es nachweisen kann, dass die Annulierung zum einen auf außergewöhnliche Umstände zurückgeht, die sich zum anderen auch dann nicht hätten vermeiden lassen, wenn alle zumutbaren Maßnahmen ergriffen worden wären.⁴ Ein Luftfahrtunternehmen ist damit dann von der

Zahlung der Ausgleichsleistung nach Art. 7 der VO befreit, wenn ein außergewöhnlicher Umstand vorliegt, die Annulierung oder große Verspätung auf einen außergewöhnlichen Umstand „zurückgeht“ und das Luftfahrtunternehmen alle zumutbaren Maßnahmen zur Vermeidung der Folgen der Annulierung oder großen Verspätung ergriffen hat.⁵ Als Ausnahmeregelung vom Grundsatz, dass Fluggäste bei Annulierung eines Fluges Anspruch auf Ausgleichsleistungen haben, ist Art. 5 Abs. 3 der VO eng auszulegen.⁶

b) Fehlende Legaldefinition

In der FluggastrechteVO fehlt in Art. 2 eine nähere Begriffsbestimmung der außergewöhnlichen Umstände. Auch in anderen Artikeln der VO wird der Begriff nicht definiert, während der ab 1.7.2018 auf neue Vertragsschlüsse anzuwendende § 651h Abs. 3 S. 2 BGB und § 651n Abs. 1 Nr. 3 BGB,⁷ entsprechend Art. 3 Nr. 12 der vollharmonisierenden Pauschalreiserechtlinie (EU) 2015/23, Umstände als unvermeidbar und „außergewöhnlich im Sinne des neuen Pauschalreiserechts betrachtet, wenn sie nicht der Kontrolle der Partei unterliegen, die sich darauf beruft, und sich ihre Folgen auch dann nicht hätten vermeiden lassen, wenn alle zumutbaren Vorfahrten getroffen worden wären. Insoweit ist es Ziel des Gesetzgebers in der Union, möglichst zu einem kohärenten Begriffskonzept mit der VO zu gelangen.⁸

c) Heranziehung der Erwägungsgründe

Die Bedeutung und Tragweite außergewöhnlicher Umstände ist daher nach Sinn, dem gewöhnlichen Sprachgebrauch und unter Berücksichtigung des Zusammenhangs, in dem der Begriff verwendet wird, zu bestimmen. Dabei sind insbesondere die Erwägungsgründe 14 und 15 einzubeziehen (Rz. 31 ff.). So fordert der Erwägungsgrund 14, dass, wie nach dem Übereinkommen von Montreal, die Verpflichtungen für ausführende Luftfahrtunternehmen in den Fällen beschränkt oder ausgeschlossen sind, in denen ein Vorkommnis auf außergewöhnliche Umstände zurückgeht, die sich auch dann nicht hätten vermeiden lassen, wenn alle zumutbaren Maßnahmen ergriffen worden wären. Dieser Entlastungsgrund wird im Erwägungsgrund 14 mit einer Liste ergänzt, dass solche Umstände insbesondere bei politischer Instabilität, mit der Durchführung des betreffenden Fluges nicht zu vereinbarende Wetterbedingungen, Sicherheitsrisiken, unerwarteten Flugsicherheitsmäng-

3 Vgl. EuGH, 19.11.2009 – C-402/07, C-432/07 – Sturgeon und Böck, ECLI: EU:C:2009:716, NJW 2010, 43 = RRa 2009, 282 = EuZW 2009, 890.

4 Vgl. allgemein zu außergewöhnlichen Umständen Führich, LMK 2014, 363945, Anmerkung zu BGH v. 12.6.2014 – X ZR 121/13, MDR 2014, 1130 = NJW 2014, 3303 (Fluglotsenstreik); Führich, Still Extraordinary? Extraordinary Circumstances under the Air Passengers' Regulation (EC) No 261/2004 – German Case Law in 2014, IFTTA Law Review 3-2015, 18 RRa 2015; Führich, Reiserecht, 7. Aufl. 2015, § 40 Rz. 8 ff.

5 Vgl. Führich, Reiserecht, 7. Aufl. 2015, § 40 Rz. 10.

6 EuGH v. 22.12.2008 – C-549/07 Rz. 17, 20 – Wallentin-Hermann, ECLI: EU:C:2008:771, NJW 2009, 347 = RRa 2009, 35; EuGH v. 4.10.2012 – C-22/11 Rz. 38 – Finnair, ECLI:EU:C:2012:604, NJW 2013, 361; BGH v. 19.7.2016 – X ZR 138/15, MDR 2016, 1192 = RRa 2016, 286 (Vorlage an EuGH).

7 Vgl. Führich, NJW 2017, 2945; Tonner, MDR 2018, 305.

8 Vgl. Gesetzesbegründung BR-Drucks. 652/16, 83.

geln und den Betrieb eines ausführenden Luftfahrtunternehmens beeinträchtigenden Streiks vorliegen können.

Der Gerichtshof hat daraus in seiner bisherigen Rechtsprechung geschlossen, dass als außergewöhnliche Umstände Vorkommnisse angesehen werden können, die

- ihrer Natur oder Ursache nach nicht Teil der normalen Tätigkeit des betreffenden Luftfahrtunternehmens sind und
- von ihm nicht tatsächlich beherrschbar sind.⁹

d) Heranziehung früherer EuGH-Rechtsprechung

Der EuGH hat insoweit bereits in der Entscheidung Wallentin-Hermann vom 22.12.2008¹⁰ festgestellt, dass ein Ereignis der Liste lediglich indikativ ist, d.h. selbst wenn ein derartiger Umstand vorliegt, müssen als zweiten Schritt noch auf die im Rz. 32 der Entscheidung genannten beiden kumulativen Bedingungen für die Annahme eines außergewöhnlichen Umstands erfüllt sein, wenn sich das Luftfahrtunternehmen zur seiner Entlastung auf ein solches Ereignis berufen möchte. Ob dies der Fall ist, kann nicht schematisch beantwortet werden, sondern ist von Fall zu Fall zu beurteilen (Rz. 34). Diese Auffassung bestätigt der EuGH ständig seit der Rechtssache Sturgeon¹¹ bis zu der hier zu besprechenden Rechtssache Krüsemann/TUIfly.

e) Sinn und Zweck

Letztlich ist der Begriff „außergewöhnliche Umstände“ als Ausnahmeregelung am Ziel der Verordnung eng auszulegen, um ein hohes Schutzniveau für Fluggäste entsprechend dem Erwägungsgrund 1 sicherzustellen und nach dem Erwägungsgrund 4 die Schutzstandards zu erhöhen und die Fluggastrechte zu stärken (Rz. 3, 35).

2. Innerbetrieblicher Streik

a) Keine Differenzierung zwischen „wildem“ und „rechtmäßigem Streik“

Die pauschale Nennung des Streiks in Erwägungsgrund 14 ist zwar ein Beispiel für einen außergewöhnlichen Umstand, führt aber – entgegen dem Schlussantrag des Generalanwalts – nach Auffassung des Gerichtshofs nicht per se zur Annahme, dass ein jeglicher Streik als außergewöhnlicher Umstand angesehen werden kann.

Zu Recht unterscheidet der Gerichtshof ausdrücklich nicht zwischen dem deutschen arbeitskampfrechtlichen Streikauftrag durch eine Gewerkschaft und einem Fernbleiben des Flugpersonals wegen überraschend angekündigten Umstrukturierungsplänen durch TUIfly als „wildem Streik“. Eine Differenzierung zwischen wildem und rechtmäßigem Streik lehnt der EuGH zu Recht ab, da sonst die Klärung der Frage, ob Streiks als „außergewöhnliche Umstände“ einzustufen sind, darauf abgestellt, ob sie nach dem einschlägigen nationalen Recht rechtmäßig sind oder nicht. Dies hätte zur Folge, dass der Anspruch von Fluggästen auf Ausgleichszahlung von den arbeits- und tarifrechtlichen Vorschriften des jeweiligen Mitgliedstaats abhänge. Dadurch würden die in den Erwägungsgründen 1 und 4 genannten Ziele beeinträchtigt, ein hohes Schutzniveau für die Fluggäste sowie harmonisierte Bedingungen für die Geschäftstätig-

keit von Luftfahrtunternehmen in der Union sicherzustellen (Rz. 47).

b) „Unerwartete Massivität“ kein Kriterium

Die Frage, ob ein wilder Streik durch massenweise Vortäuschung von Arbeitsunfähigkeit zur Durchsetzung unternehmenspolitischer Entscheidungen ein außergewöhnlicher Umstand ist, ist bisher in der Judikatur¹² und im Schrifttum¹³ streitig. Soweit ein außergewöhnlicher Umstand abgelehnt wird, sei dieser „Ausfall von Personal“ Unternehmer- und Betriebsrisiko. Dass der Ausfall des Personals in unerwarteter Massivität (bei TUIfly) auftrat, ändert an der Beurteilung ebenso wenig wie die Tatsache, dass der Ausfall des Personals in dieser Dimension für das Luftfahrtunternehmen „unvorhersehbar“ war.

c) Kriterium der Beherrschbarkeit ausschlaggebend

Der Gerichtshof stellt bei seiner Grundsatzentscheidung für den Streik als außergewöhnlichen Umstand entscheidend daran ab, ob der in Rede stehende „wilde Streik“ von dem betreffenden Luftfahrtunternehmen tatsächlich durch normale Vorrangregelungen beherrschbar war und damit in die beherrschbare Sphäre des Luftfahrtunternehmens fällt.

Nach den dem Gerichtshof vorliegenden Akten musste er davon ausgehen, dass die massenweise krankheitsbedingte Abwesenheit des Personals („go-sick“) durch die überraschende Ankündigung von Umstrukturierungsplänen durch TUIfly ausgelöst wurde, nachdem ein Aufruf verbreitet wurde, der nicht von Arbeitnehmervertretern verbreitet wurde (Rz. 38, 39). Solche unternehmerischen Umstrukturierungen zählen zu den normalen betriebswirtschaftlichen Maßnahmen von Unternehmen. Risiken, die sich aus den mit solchen Maßnahmen einhergehenden sozialen Folgen ergeben, seien daher Teil der normalen Ausübung der Tätigkeit des betreffenden Luftfahrtunternehmens (Rz. 42).

9 EuGH v. 4.5.2017 – C-315/15 Rz. 22 – Pešková u.a./Travel Service, ECLI:EU:C:2017:342 = NJW 2017, 2665 und die dort zitierte Rechtsprechung.

10 EuGH v. 22.12.2008 – C-549/07 Rz. 22 – Wallentin-Hermann, ECLI:EU:C:2008:771, NJW 2009, 347 = RRa 2009, 35.

11 EuGH v. 19.11.2009 – C-420/07, C-432/07 Rz. 67, ECLI:EU:C:2009:271, NJW 2010, 43 = RRa 2009, 282; EuGH v. 31.1.2013 – C-12/11 Rz. 29 – McDonagh, ECLI:EU:C:2013:43, NJW 2013, 921 = RRa 2013, 81; EuGH v. 17.9.2015 – C-257/14 Rz. 36 – van der Lans/Koninklijke Luchtvaart Maatschappij, ECLI:EU:C:2015:618, NJW 2015, 3427 = RRa 2015, 287; Führich, MDR 2016, 857, 859; EuGH v. 4.5.2017 – C-315/15 Rz. 22 – Pešková u.a./Travel Service, ECLI:EU:C:2017:342, NJW 2017, 2665 m. Anm. Politis = RRa 2017, 175.

12 Außergewöhnlichen Umstand nehmen an: West London County Court v. 17.4.2009 – Rigby v. Iberia ; AG Saarbrücken v. 2.2.2017 – 4 C 518/16-04; AG Nürtingen v. 2.3.2017 – 12 C 2547/16, bestätigt durch LG Stuttgart v. 24.7.2017 – 5 S 66/17, BeckRS 2017, 11945; AG Hannover v. 9.2.2017 – 509 C 12714/16, RRa 2017, 139; LG Hannover v. 24.11.2017 – 8 S 25/17, n.rkr.; AG Erding v. 22.2.2017 – 2 C 3806/16; AG Frankfurt/M. v. 3.5.2017 – 29 C 3361/16 (40), RRa 2017, 197; außergewöhnlicher Umstand wurde abgelehnt durch AG Bühl v. 20.2.2017 – 3 C 480/17; AG Düsseldorf v. 14.8.2015 – 37 C 15236/14; AG Frankfurt/M. v. 3.3.2017 – 31 C 117/17 (16), BeckRS 2017, 103724 = RRa 2017, 129; AG Frankfurt/M. v. 20.4.2017 – 31 C 3207/16 (83), RRa 2017, 201; AG Hannover v. 15.2.2017 – 538 C 11921/16, RRa 2017, 136; AG Hannover v. 3.5.2017 – 425 C 1171/17, RRa 2017, 203; AG Erding v. 20.3.2017 – 13 C 3778/16.

13 BeckOK/Fluggastrechte-VO/Schmid, Art. 5 Rz. 96a ff. für außergewöhnlichen Umstand.

Der EuGH verneint auch die kumulative zweite Voraussetzung des außergewöhnlichen Umstands, nämlich die tatsächliche Unbeherrschbarkeit des „wilden Streiks“, da dem Unternehmen trotz der hohen Abwesenheitsrate seines Personals eine Einigung mit dem Betriebsrat binnen einer Woche möglich war. Insoweit ist mit dem AG Bühl¹⁴ davon auszugehen, dass ein solcher wilder Streik Ausdruck der Unzufriedenheit des Personals mit unternehmerischen Entscheidungen ist und dass dies Folge einer unzureichenden Kommunikation eines Unternehmens ist, welche der betrieblichen beherrschbaren Einflussphäre zuzurechnen ist.

III. Konsequenzen für die Praxis

Mit seiner neuen Entscheidung setzt sich der EuGH in Widerspruch zur bisherigen Rechtsprechung des BGH. So ging der BGH im Urteil vom 21.8.2012 zum Pilotenstreik der Vereinigung Cockpit¹⁵ unter Heranziehung der vom EuGH für technische Defekte entwickelten Maßstäbe in der Entscheidung Wallentin-Hermann,¹⁶ davon aus, dass dann, wenn eine Gewerkschaft im Rahmen einer Tarifauseinandersetzung die Piloten eines Luftverkehrsunternehmens zur Arbeitsniederlegung aufruft, ein außergewöhnlicher Umstand i.S.d. Art. 5 Abs. 3 der VO vorliegt. Das Luftverkehrsunternehmen sei in diesem Fall davon befreit, Ausgleichszahlungen für die Annulierung derjenigen Flüge zu leisten, die es absagt, um den Flugplan an die zu erwartenden Auswirkungen des Streikaufrufs anzupassen. In einer solchen Situation habe ein Luftverkehrsunternehmen allerdings die Pflicht, den Betriebsablauf möglichst schon im Vorfeld entsprechend anzupassen. Während das LG Köln den Streik nicht als außergewöhnlichen Umstand ansah und diesen dem Betriebsrisiko der Lufthansa zurechnete, lehnte der BGH Ausgleichszahlungen ab. Nach Auffassung des BGH komme es auch nicht darauf an, ob der Streik durch eine Tarifauseinandersetzung zwischen Dritten oder durch eigene Mitarbeiter ausgelöst wurde, denn in jedem Fall sei die Wirkung des Streiks eine Wirkung „von außen“ und nicht Teil der normalen Ausübung einer Tätigkeit.

Für die Praxis ist festzustellen, dass der EuGH mit dieser Entscheidung den Weg beschritten hat, Streiks von Mitarbeitern weder als einen außergewöhnlichen Umstand i.S.d. Fluggastrechte-Verordnung noch i.S.d. neuen Pauschalreiserichtlinie (EU) 2015/23 für Reiseveranstalter zu qualifizieren. Der EuGH stellt hierbei entscheidend auf den Begriff der außergewöhnlichen Umstände ab und nicht auf das zweite Tatbestandsmerkmal des Art. 5 Abs. 3 der VO, den Entlastungsbeweis, dass das Unternehmen alle zumutbaren Maßnahmen zur Vermeidung der von Streikfolgen ergriffen hat (Rz. 49) und sieht den Streik eigenen Personals nicht als außergewöhnlichen Umstand an. Dies widerspricht zwei neueren Entscheidungen des BGH einmal zum internen¹⁷ und zum anderen zum externen Streik,¹⁸ dass Streik des eigenen Personals und Dritter zu einem außergewöhnlichen Umstand führen kann. Die neue Entscheidung des EuGH entspricht der traditionellen deutschen Meinung,¹⁹ welche einen außergewöhnlicher Umstand bzw. höhere Gewalt i.S.d. § 651j BGB a.F. nur bei Streiks Dritter angenommen hat wie bei anderen Luftfahrtunternehmen, einem Streik der Fluglotsen,²⁰ von Mitarbeitern der Vorfelds des Flughafens oder des Sicherheitspersonals²¹ oder bei politischem Streik.

Prof. Dr. Ernst Führich

Richter a.D. und Prof. em. für Bürgerliches Recht, Handels- und Gesellschaftsrecht und Reiserecht an der Hochschule Kempten

ernst.fuehrich@t-online.de

www.reiserecht-fuehrich.de



- 14 AG Bühl v. 20.2.2017 – 3 C 380/16, RRA 2017, 124; zustimmend BeckOK/Fluggastrechte-VO/Schmid, Art. 5 Rz. 96a; Flöhmann, Anm. EuGH v. 17.4.2018 – C-195/17 u.a., ECLI:EU:C:2018:258, EuZW 2018, 457.
- 15 BGH v. 21.8.2012 – X ZR 138/11, BGHZ 194, 258 = MDR 2012, 1285 = NJW 2013, 374 = VersR 2013, 334 = RRA 2012, 288 = TranspR 2013, 76; so auch AG Frankfurt/M. v. 13.6.2013 – 29 C 2918/12-19, RRA 2013, 285; Kober-Dehm/Schuster, RRA 2012, 262, 264.
- 16 EuGH v. 22.12.2008 – C-549/07, ECLI:EU:C:2008:771 Rz. 23.
- 17 BGH v. 21.8.2012 – X ZR 138/11, BGHZ 194 = MDR 2012, 1285; 258 = NJW 2013, 334 (Streik der eigenen Piloten).
- 18 BGH v. 12.6.2014 – X ZR 121/13, MDR 2014, 1130 = NJW 2014, 3303 (Fluglotsen).
- 19 Palandt/Sprau, BGB, 77. Aufl. 2018, § 651j Rz. 3; Erman/Schmid, BGB, 15. Aufl. 2017, § 651j Rz. 5; MünchKomm/Tonner, § 651j Rz. 8, 10; a.A. neuerdings Führich, Reiserecht, 7. Aufl. 2015, § 15 Rz. 16 und § 40 Rz. 25; Staudinger/Staudinger, BGB, 2016, § 651j Rz. 22, welche neuerdings mehr nicht zwischen internem und externem Streik unterscheiden wollen.
- 20 BGH v. 12.6.2014 – X ZR 121/13, MDR 2014, 1130 = NJW 2014, 3303 = RRA 2014, 293 (Fluglotsenstreik in Griechenland), Bespr. Führich, LMK 2014, 363945.
- 21 AG Rüsselsheim v. 27.11.2013 – 3 C 305/13, BeckRS 2014, 12193 = RRA 2014, 146.