

**Arbeitsgericht Frankfurt am Main**

**Az.: 16 Ca 6535/18**



Verkündet am:  
22. Januar 2019

gez.  
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

## **Im Namen des Volkes**

### **Urteil**

In dem Rechtsstreit

Proz.-Bev.:  
DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Frankfurt, Wilhelm-Leuschner-Straße 69 - 77,  
60329 Frankfurt am Main

gegen

**C. Flugdienst GmbH,**

Klägerin

Geschäftszeichen  
- 1193-18/cf/AW -

Proz.-Bev.:

Geschäftszeichen  
- 1038/18 -

hat das Arbeitsgericht Frankfurt am Main, Kammer 16,  
auf die mündliche Verhandlung vom 22. Januar 2019

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 18. September 2018 nicht aufgelöst ist.
2. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens als Flugbegleiterin weiter zu beschäftigen.
3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
4. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.
5. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 6.843,80 EUR festgesetzt.

## **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer arbeitgeberseitigen ordentlichen Kündigung sowie Weiterbeschäftigung.

Die Beklagte ist eine große deutsche Fluggesellschaft. Bei der Beklagten ist eine Personalvertretung errichtet. Die Beklagte beschäftigt in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten.

Die am 09. Juni 1983 geborene, ledige Klägerin ist bei der Beklagten auf Grundlage des „Arbeitsvertrags (Flugbegleiter)“ vom 03. April 2018 (Anlage B 1, Bl. 37-40 d. A.; im Folgenden: „AV“) seit dem 18. April 2018 als Flugbegleiterin zu einer durchschnittlichen Bruttomonatsvergütung i. H. v. 1.710,95 EUR beschäftigt.

Im Zeitraum vom 07. März 2018 bis zum 17. April 2018 war die Klägerin bei der Beklagten bereits auf Grundlage des „Schulungsvertrags (Flugbegleiter/in)“ vom 02. März 2018 (Anlage B 4, Bl. 43-44 d. A.; im Folgenden: „SV“) tätig.

Der SV hat auszugsweise folgenden Inhalt:

„[...]“

- 1. Dieser Vertrag beginnt am 07.03.2018 und endet mit erfolgreichem Abschluss der Schulung und den dazugehörigen Einweisungsflügen lt. EU-OPS. Während der Schulzeit kann dieser Vertrag von beiden Parteien jederzeit mit einer Frist von 2 Wochen ohne Angaben eines Grundes gekündigt werden. [...].*

[...]

3. *Die Schulung dient der Vermittlung von theoretischen und praktischen Kenntnissen für die Tätigkeit eines Flugbegleiters. Sie erfolgt mittels eines Lehrgangs.*

[...]

5. *Vor Lehrgangsende entscheidet ein Ausschuss, dessen Mitglieder von C. bestimmt werden, nach Anhörung der Lehrer über das Lehrgangsergebnis. Grundlage für die Entscheidung bilden die Leistungen, das Verhalten und das Auftreten während des Lehrgangs.*

6. *Die Entscheidung des Ausschusses ist nicht anfechtbar.*

[...]

8. *Zur Bestreitung der notwendigen Lebenshaltungskosten zahlt C. dem Trainee pro Kalendermonat bzw. zeitan-teilig € 400,00 brutto.*

13. *Die Kosten der Schulung in Höhe von € 2.400,-- übernimmt die C.*

14. *Bei vorzeitiger Beendigung des Schulungsverhältnisses durch Abbruch oder aus sonstigen, im Verschulden des Trainees liegenden Gründen, hat der Trainee C. alle bis zu diesem Zeitpunkt entstandenen Schulungskosten in voller Höhe zu erstatten.*

*15. Falls der Trainee den anschließenden Arbeitsvertrag nicht annimmt, sind die kompletten Schulungskosten zurückzuzahlen.*

*Sie sind anteilig zurückzuzahlen, falls der Trainee das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von 6 Monaten kündigt, ohne dass Gründe aus der Sphäre der C. (z.B. ein vertragswidriges Verhalten der C.) ihn dazu veranlasst haben, oder das Arbeitsverhältnis von der C. aus verhaltensbedingten Gründen gekündigt wird.*

[...]

[...]“

Im Zeitraum vom 09. April 2018 bis zum 16. April 2018 absolvierte die Klägerin 12 sog. ACM-Flüge. Im Rahmen der ACM-Flüge war die Klägerin zwar nicht Teil der Crew, die für die Bereederung des Flugzeugs erforderlich ist, versorgte jedoch auch Passagiere mit Essen und Trinken. Im Schulungszeitraum wurde die Klägerin nach Ziff. 8 SV vergütet. Für die ACM-Flüge wurden der Klägerin zusätzlich Spesen gezahlt.

Mit Schreiben vom 07. September 2018 (Anlage B 3, Bl. 42 d. A.) hörte die Beklagte die Personalvertretung zur beabsichtigten Probezeitkündigung an.

Mit Kündigungsschreiben vom 18. September 2018 (Anlage B 2, Bl. 41 d. A.), der Klägerin zugegangen am 19. September 2018, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 17. Oktober 2018, hilfsweise zum nächstmöglichen Termin.

Die Klägerin ist der Ansicht, dass der Schulungszeitraum im Hinblick auf den Sinn und Zweck der Wartezeit des KSchG auf diese anzurechnen sei, da die

Klägerin bereits Arbeitsleistungen erbracht habe und es sich um ein anderes Vertragsverhältnis im Sinne des § 26 BBiG handele. Zudem sei auch die ordnungsgemäße Anhörung der Personalvertretung zweifelhaft, da diese nicht über die Schulungszeiten informiert wurde.

Die Klageschrift vom 08. Oktober 2018 ist am 08. Oktober 2018 beim Arbeitsgericht Frankfurt am Main eingegangen (Bl. 1 d. A.) und ist der Beklagten am 15. Oktober 2018 zugestellt worden (Bl. 12 d. A.).

Die Klägerin beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 18. September 2018 nicht beendet wird;
2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht;
3. im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1 und/oder zu 2 die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Flugbegleiterin weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, dass die Schulungszeiten nicht auf die Betriebszugehörigkeit der Klägerin im späteren Arbeitsverhältnis anzurechnen seien, da es sich bei dem Schulungsverhältnis um kein Arbeitsverhältnis handele. Denn im Rahmen der ACM-Flüge sei die Klägerin nicht als Flugbegleiterin tätig geworden, da sie nicht über die erforderliche Fluglizenz verfügte, die nach den luftverkehrsrechtlichen Bestimmungen für den Einsatz als Flugbegleiterin zwingend erforderlich ist.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle verwiesen.

### **Entscheidungsgründe**

Während die Klage hinsichtlich des Kündigungsschutzantrags zu 1 und des hilfsweisen Weiterbeschäftigungsantrags zu 3 zulässig und begründet ist, ist sie bezüglich des Schleppnetzantrags zu 2 bereits unzulässig, woraus die Klageabweisung im Übrigen resultiert.

I. Der Schleppnetzantrag zu 3 ist bereits unzulässig, da die Klägerin mangels weiterer Beendigungstatbestände nicht über das nach § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i. V. m. § 495 i. V. m. § 256 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse verfügt. Demgegenüber bestehen hinsichtlich der Zulässigkeit des Kündigungsschutzantrags zu 1 keine Bedenken.

II. Der Kündigungsschutzantrag zu 1 ist auch begründet.

1. Die materielle Präklusionsfrist von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung gemäß § 7 HS. 1, § 4 Satz 1 KSchG ist gemäß §§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 2 HS. 1 BGB i. V. m. § 167 ZPO gewahrt, da die Klageschrift vom 08. Oktober 2018 hinsichtlich der ordentlichen Kündigung vom 18. September 2018, der Klägerin zugegangen am 19. September 2018, beim Arbeitsgericht Frankfurt am Main am 08. Oktober 2018 eingegangen ist und der Beklagten am 15. Oktober 2018 zugestellt worden ist.

2. Die ordentliche Kündigung vom 18. September 2018 ist gemäß § 1 Abs. 1 KSchG rechtsunwirksam.

a) Das KSchG findet gemäß §§ 1 Abs. 1, 23 KSchG Anwendung.

aa) Die Beklagte beschäftigt in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten.

bb) Auch der persönliche Anwendungsbereich des § 1 Abs. 1 KSchG ist eröffnet. Insbesondere ist bei Zugang der Kündigung vom 18. September 2018 am 19. September 2018 die Wartezeit i. S. d. § 1 Abs. 1 KSchG bereits abgelaufen gewesen. Denn das im Zeitraum vom 07. März 2018 bis zum 17. April 2018 bestandene Schulungsverhältnis der Parteien ist im Rahmen der Berechnung des Ablaufs der Wartezeit i. S. d. § 1 Abs. 1 KSchG nach dem Rechtsgedanken des § 10 Abs. 2 BBiG zu berücksichtigen.

(1) Es entspricht der nahezu einhelligen Auffassung in der Literatur, dass ein Ausbildungsverhältnis zur Wartezeit zählt. Mittelbar lässt sich dies aus Art. 6 Abs. 3 des ersten Arbeitsrechtsbereinigungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) folgern, wonach bis zum 31. Dezember 1972 auf die Sechsmonatsfrist Zeiten aus einem Lehrverhältnis nur dann angerechnet wurden, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Kündigung das 20. Lebensjahr vollendet hatte; diese Überleitungsvorschrift wäre sinnlos gewesen, wenn nicht im allgemeinen Zeiten aus einem Lehrverhältnis anrechenbar wären. Für die Einbeziehung der Ausbildungszeit in die Wartezeit spricht ferner der in § 3 Abs. 2 BBiG a. F. festgelegte Grundsatz, wonach auf den Berufsausbildungsvertrag die für den Arbeitsvertrag geltenden Vorschriften und Rechtsgrundsätze entsprechend anzuwenden sind (*vgl. nur BAG, Urteil vom 02. Dezember 1999 – 2 AZR 139/99 –, NZA 2000, 720-721, Rn. 11, m. w. N.*).

Ein anderes Vertragsverhältnis i. S. v. § 19 BBiG a. F. liegt nur dann vor, wenn eine Person eingestellt wird, um berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen zu erwerben. Eine Einstellung in diesem Sinn setzt voraus, dass der von § 19 i. V. m. §§ 3 bis 18 BBiG a. F. zu schützende Vertragspartner durch ein Mindestmaß an Pflichtenbindung am Betriebszweck mitwirkt (*vgl. BAG, Urteil vom 17. Juli 2007 – 9 AZR 1031/06 –, BAGE 123, 255-263, Orientierungssatz*).

(2) Bei Anwendung dieser Grundsätze ist das im Zeitraum vom 07. März 2018 bis zum 17. April 2018 bestandene Schulungsverhältnis der Parteien im Rahmen der Berechnung des Ablaufs der Wartezeit i. S. d. § 1 Abs. 1 KSchG nach dem Rechtsgedanken des § 10 Abs. 2 BBiG zu berücksichtigen. Denn bei dem Schulungsverhältnis der Parteien handelt es sich um ein anderes Vertragsverhältnis i. S. d. § 26 BBiG. Die Parteien haben mit dem Abschluss des SV kein Arbeitsverhältnis vereinbart und es handelt sich bei dem SV um keine Berufsausbildung i. S. d. § 1 Abs. 3 BBiG (*zum Vorliegen einer Berufsausbildung i. S. d. § 32 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 lit. a) EStG siehe FG Köln, Urteil vom 03. März 2010 – 10 K 212/09 –, EFG 2010, 1232-1233, Rn. 19*). Vielmehr wurde die Klägerin eingestellt, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten und berufliche Erfahrungen hinsichtlich der Tätigkeit als Flugbegleiterin zu erwerben.

(a) Das Schulungsverhältnis der Parteien diene dem Erwerb von beruflichen Fertigkeiten, Kenntnissen, Fähigkeiten und beruflichen Erfahrungen durch die Klägerin hinsichtlich der Tätigkeit als Flugbegleiterin. Insbesondere aus den Regelungen der Ziff. 1 Satz 1 SV, der Ziff. 3 Satz 1 SV sowie der Ziff. 15 SV ergibt sich eindeutig, dass die Tätigkeit der Klägerin im Zeitraum vom 07. März 2018 bis zum 17. April 2018 auf Grundlage des SV unmittelbar auf die Tätigkeit in der Kabine angelegt war (*so auch BAG, Urteil vom 15. September 2009 – 3 AZR 37/08 –, AP Nr. 45 zu § 1 TVG Tarifverträge: Lufthansa, Rn. 20*). Es handelte sich dabei um eine Einweisung in die Tätigkeit als Flugbegleiterin, die die Beklagte im eigenen Interesse und im Interesse der ordnungsgemäßen Erfüllung der späteren Aufgaben als Flugbegleiterin organisierte (*so auch BAG, Urteil vom 15. September 2009 – 3 AZR 37/08 –, AP Nr. 45 zu § 1 TVG Tarifverträge: Lufthansa, Rn. 20*). Ohne die Schulung kommt es nicht zu einem Einsatz als Flugbegleiterin, die Schulung ist also unabdingbare Voraussetzung, um das Berufsziel „Flugbegleiterin“ zu erreichen (*so auch FG Köln, Urteil vom 03. März 2010 – 10 K 212/09 –, EFG 2010, 1232-1233, Rn. 19*).

(b) Die Klägerin wurde zu diesem Zweck auch eingestellt i. S. d. § 26 BBiG, da sie durch ein Mindestmaß an Pflichtenbindung am arbeitstechnischen Zweck des Betriebs der Beklagten mitwirkte. Denn im Rahmen der im Zeitraum vom 09. April 2018 bis zum 16. April 2018 durch die Klägerin absolvierten ACM-Flüge war die Beklagte auf die Mitwirkung der Klägerin angewiesen, um den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs zu erreichen. Zwar war die Klägerin im Rahmen der ACM-Flüge nicht Teil der Crew, die für die Bereederung des Flugzeugs erforderlich ist, jedoch versorgte auch sie Passagiere mit Essen und Trinken. Das diesbezügliche erforderliche Mindestmaß an Pflichtenbindung folgt insbesondere aus den Regelungen der Ziff. 1 SV, der Ziff. 5 und 6 SV sowie der Ziff. 13 und 14 SV, die der Beklagten im Falle von Pflichtverletzungen der Klägerin im Rahmen des SV umfangreiche Sanktionsmöglichkeiten eröffnen.

b) Die Kündigung ist gemäß § 1 Abs. 2 KSchG sozial ungerechtfertigt, da die Beklagte keinen Kündigungsgrund i. S. d. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG dargelegt hat.

III. Der zur Entscheidung anstehende hilfsweise Weiterbeschäftigungsantrag zu 3 ist zulässig und begründet.

1. Über den hilfsweisen Weiterbeschäftigungsantrag zu 3 ist zu entscheiden, da die diesbezügliche innerprozessuale aufschiebende Bedingung des Obsiegens mit dem Kündigungsschutzantrag zu 1 eingetreten ist (s. o. unter II.).

2. Hinsichtlich der Zulässigkeit des Weiterbeschäftigungsantrags zu 3 bestehen keine Bedenken.

3. Der Weiterbeschäftigungsantrag zu 3 ist auch begründet, da die Klägerin einen Anspruch gegen die Beklagte aus §§ 611, 613 i. V. m. § 242 BGB auf Weiterbeschäftigung als Flugbegleiterin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens hat.

a) Außerhalb der Regelung der § 102 Abs. 5 BetrVG, § 79 Abs. 2 BPersVG hat der gekündigte Arbeitnehmer einen arbeitsvertragsrechtlichen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung über den Ablauf der Kündigungsfrist oder bei einer fristlosen Kündigung über deren Zugang hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsprozesses, wenn die Kündigung unwirksam ist und überwiegende schutzwerte Interessen des Arbeitgebers einer solchen Beschäftigung nicht entgegenstehen (*vgl. BAG, Beschluss vom 27. Februar 1985 – GS 1/84 –, BAGE 48, 122-129, Leitsatz 1*).

Außer im Falle einer offensichtlich unwirksamen Kündigung begründet die Ungewissheit über den Ausgang des Kündigungsprozesses ein schutzwertes Interesse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung des gekündigten Arbeitnehmers für die Dauer des Kündigungsprozesses. Dieses überwiegt in der Regel das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers bis zu dem Zeitpunkt, in dem im Kündigungsprozess ein die Unwirksamkeit der Kündigung feststellendes Urteil ergeht. Solange ein solches Urteil besteht, kann die Ungewissheit des Prozessausgangs für sich allein ein überwiegendes Gegeninteresse des Arbeitgebers nicht mehr begründen. Hinzukommen müssen dann vielmehr zusätzliche Umstände, aus denen sich im Einzelfall ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers ergibt, den Arbeitnehmer nicht zu beschäftigen (*vgl. BAG, Beschluss vom 27. Februar 1985 – GS 1/84 –, BAGE 48, 122-129, Leitsatz 2*).

b) Bei Anwendung dieser Grundsätze besteht der geltend gemachte Weiterbeschäftigungsanspruch, da die Kündigung unwirksam ist (s. o. unter II., 1.) und die Beklagte keine überwiegenden schutzwerten Interessen, die einer solchen Beschäftigung entgegenstehen, vorgetragen hat.

IV. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i. V. m. § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO. Während die Beklagte hinsichtlich des Kündigungsschutzantrags zu 1 sowie des Weiterbeschäftigungsantrags zu 3 die Kosten des Rechtsstreits zu tragen hat, da sie insofern vollumfänglich unterlegen ist, hätte

die Klägerin grundsätzlich bezüglich des Schleppnetzantrags zu 2 die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, da sie insofern vollumfänglich unterlegen ist. Allerdings hat der Schleppnetzantrag zu 2 keinen eigenständigen Wert neben dem Kündigungsschutzantrag zu 1.

V. Bei der Festsetzung des Wertes des Streitgegenstandes gemäß § 61 Abs. 1 i. V. m. § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i. V. m. §§ 2, 3, 4 Abs. 1 HS. 1, 5 HS 1 ZPO auf 6.843,80 EUR werden der Kündigungsschutzantrag zu 1 nach dem Rechtsgedanken des § 43 Abs. 2 Satz 1 HS. 1 GKG mit einem Bruttovierteljahresgehalt i. H. v. 5.132,85 EUR sowie der Weiterbeschäftigungsantrag zu 3 mit einer Bruttomonatsvergütung i. H. v. 1.710,95 EUR berücksichtigt, wohingegen der Schleppnetzantrag zu 2 keinen eigenständigen Wert neben dem Kündigungsschutzantrag zu 1 hat.

VI. Eine Entscheidung über die Zulassung der Berufung gemäß § 64 Abs. 3a Satz 1 ArbGG ist hinsichtlich des Kündigungsschutzantrags zu 1 sowie des Schleppnetzantrags zu 2 im Hinblick auf die Statthaftigkeit der Berufung gegen das Urteil gemäß § 64 Abs. 2 lit. c) ArbGG und bezüglich des Weiterbeschäftigungsantrags zu 3 aufgrund der Unteilbarkeit des Streitgegenstandes entbehrlich.