ArbG München, Endurteil v. 04.03.2026 – 19 Ca 3599/25

Titel:

Kündigungsschutz, Abmahnungserfordernis, Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, Verdachtskündigung, Feststellungsinteresse, Zuständigkeit Arbeitsgericht, Streitwertfestsetzung

Schlagworte:

Kündigungsschutz, Abmahnungserfordernis, Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, Verdachtskündigung, Feststellungsinteresse, Zuständigkeit Arbeitsgericht, Streitwertfestsetzung

Tenor

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien vom 30. September 2022 durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 17. März 2025 nicht aufgelöst worden ist.

2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien vom 30. September 2022 auch durch die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung der Beklagten vom 17. März 2025 nicht aufgelöst worden ist.

3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

4. Die Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

5. Der Wert des Streitgegenstands wird auf 8.225,17 € festgesetzt.

6. Die Berufung wird nicht zugelassen, soweit sie nicht kraft Gesetzes statthaft ist.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen, Kündigung vom 17.03.2025, welche die Beklagte mit verhaltensbedingten Gründen begründet.

2
Die Beklagte ist die Konzernobergesellschaft und größte operative Einzelgesellschaft der L. Group. Die L. Group ist ein weltweit operierender Luftverkehrskonzern und beschäftigt regelmäßig mehr als zehn Vollzeitarbeitnehmer. Im Betrieb existiert ein Betriebsrat.

3
Die am... 1984 geborene, unverheiratete Klägerin ist seit dem 28.11.2022 bei der Beklagten am Arbeitsort in München als „Professional Service 1“ (PSP) zu einem durchschnittlichen Bruttomonatsgehalt in Höhe von 2.741,72 € beschäftigt.

4
Die Tätigkeit als „Professional Service 1“ gehört zur Jobgruppe Service. Die Mitarbeitenden werden im Bereich Ticketing, Check-In, Gepäck, Lounge und First Class Terminal eingesetzt. Sie haben stets direkten Kundenkontakt und sorgen – je nach aktuellem, auch wechselndem Einsatzschwerpunkt – für eine pünktliche, kundenorientierte und zugleich wirtschaftliche Betreuung von Fluggästen sowie deren Gepäck. Die Klägerin wurde im Bereich Check-In/Gate eingesetzt. Für die PSP sind „Passenger Service Coordinator“ (PSC) fachlicher Ansprechpartner mit Anleitungsbefugnis.

5
Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses erhielt die Klägerin eine Grundausbildung, in der ihr die Grundzüge der späteren Tätigkeiten vermittelt wurden.

6
Bei der Beklagten bestand die Möglichkeit unter bestimmten Voraussetzungen kostenlose Upgrades an Fluggäste zu vergeben.

7

Am 07.02.2025 nahm die Klägerin, M.C., manuell ein kostenloses Upgrade von der Economy Class in die Business Class für den Hinflug des Fluggastes Herrn Ü. von München nach Dubai am 09.02.2025 vor. Am 14.02.2025 nahm die Kollegin der Klägerin, J. N. S., für den Fluggast Herrn Ü. manuell ein Upgrade von der Economy Class in die Business Class für dessen Rückflug von Dubai nach München am 17.02.2025 vor. Die Upgrades erfolgten laut Angaben im Buchungssystem Altea CM mit der Begründung „Marketing or Sales Initiative“. In beiden Fällen erfolgte ein Upgrade nicht in die nächsthöhere Buchungsklasse, sondern es wurde eine Buchungsklasse übersprungen.

8
Eine wirtschaftliche Gegenleistung hat der Passagier Herr Ü. für das Upgrade gegenüber der Beklagten nicht entrichtet. Das Upgrade für den Rückflug von Herrn Ü. wurde später von einem Stationsmitarbeiter in Dubai storniert.

9
Am 01.02.2025 nahm die Klägerin manuell ein kostenloses Upgrade von der Economy Class in die Business Class für den Hinflug der dreiköpfigen Familie Y. (Herr C. Y., Frau A. E. Y. und ihr Kind A. E. Y.) von München nach Dubai am 04.02.2025 vor. Am 14.02.2025 nahm die Kollegin der Klägerin, J. N. S., für die dreiköpfige Familie Y. manuell ein kostenloses Upgrade von der Economy Class in die Business Class für ihren Rückflug von Dubai nach München am 17.02.2025 vor. Die Upgrades erfolgten laut Angaben im Buchungssystem Altea CM mit der Begründung „Marketing or Sales Initiative“. In beiden Fällen erfolgte ein Upgrade nicht in die nächsthöhere Buchungsklasse, sondern es wurde eine Buchungsklasse übersprungen.

10
Die Klägerin kannte Frau A. E. Y. persönlich. Eine wirtschaftliche Gegenleistung ist von der Familie Y. für das Upgrade gegenüber der Beklagten nicht entrichtet worden. Familie Y. ist schließlich in der Economy-Klasse zurückgeflogen.

11
Am 20.02.2025 fand ein Personalgespräch zwischen Frau S., Gruppenleiterin MUC L/GPX1 und Vorgesetzte der Klägerin, Frau N. S. (Passenger Service Manager), Frau S. P. (Passenger Service Manager) und der Klägerin statt, in dem die Klägerin mit dem obenstehenden Sachverhalt konfrontiert wurde. Im weiteren Verlauf nahm auch die Kollegin der Klägerin, J. N. S., an dem Gespräch teil.

12
Ein weiteres Personalgespräch sollte am 26.02.2025 stattfinden. Zu diesem erschien die Klägerin nicht und ließ über ihren Prozessbevollmächtigten mitteilen, dass sie sich urlaubsbedingt im Ausland aufhalte. Die Beklagte übermittelte daraufhin am 28.02.2025 ein an die Klägerin adressiertes Anhörungsschreiben mit Möglichkeit zur Stellungnahme bis zum 05.03.2025.

13
Nach vorheriger Erklärung, dass eine Stellungnahme innerhalb von 2 ½ Werktagen nicht möglich sei, übersandte der Prozessbevollmächtigte der Klägerin mit E-Mail vom 06.03.2025 eine Stellungnahme der Klägerin. In diesem führte der Prozessbevollmächtigte der Klägerin insbesondere wie folgt zu deren Beweggründen für ihr Verhalten aus (unter Bezugnahme auf die Stellungnahme der Klägerin vom 06.03.2024 in Bl. 97 ff. d.A.)

„(…)

4. Upgrade – Legitimation durch Frau S.

Die Mandantin weist im Übrigen darauf hin, dass sie zu keiner Zeit eigenmächtig gehandelt hatte, sondern ihr Vorgehen nach Rücksprache mit ihrer PSC Frau S., jeweils legitimiert hatte.

Frau S. war stets die erste Ansprechpartnerin der Mandantin, deren Coach von Tag eins an. Sie hat ihr volles Vertrauen geschenkt und auch erhalten, da sie sie als äußerst kompetente Mitarbeiterin und Vorgesetzte wahrgenommen hat.

Die Upgrades für die Familie Y. und Herrn Ü. erfolgten in dem aufrichtigen Glauben, im Sinne der Kundenzufriedenheit und mit der Autorisierung einer PSC zu handeln.

Die Familie hatte ein Jahr voller unfassbaren Leids hinter sich, das von einem tiefgreifenden Schicksalsschlag geprägt war. Nicht nur hatte sie einen geliebten Menschen verloren, sondern auch ihr Zuhause und fast ihren gesamten Besitz. Diese doppelte Tragödie hatte sie in eine tiefe Krise gestürzt, aus der es schien, als gäbe es keinen Ausweg.

Als die Mandantin davon erfuhr, dass die Familie eine Reise plante, war sie tief berührt von deren Schicksal und dem unermesslichen Schmerz, den die Familie er- und durchlitten hatte. Sie verspürte daher ein starkes Bedürfnis, ihr in dieser schweren Zeit wenigstens ein kleines Zeichen der Unterstützung und des Trostes zukommen zu lassen. Sie wollte der Familie zeigen, dass sie nicht allein war und dass es Menschen gab, die mitfühlten konnten und helfen wollten.

Daher wandte sie sich an ihre Vorgesetzte, PSC Frau S.. Sie schilderte ihr die verzweifelte Lage der Familie und fragte dabei nur danach, ob L. in solchen Fällen für Kunden die Möglichkeit habe, die Leistung angenehmer zu gestalten. Frau S. hörte aufmerksam zu und zeigte großes Mitgefühl für die Situation der Familie.

Um sicherzustellen, dass alles rechtmäßig und im Einklang mit den Unternehmensrichtlinien ablief, bat Frau S. um die Vorlage der Sterbeurkunde. Nachdem sie diese geprüft und sich von der Authentizität der traurigen Geschichte der Familie überzeugt hatte, bestätigte sie der Mandantin, dass in einem derart außergewöhnlichen Fall durchaus Upgrades möglich seien und in Betracht kämen.

Sie erklärte, dass es sich um eine Ausnahmeregelung handele, die unter die so genannte „Impress „Regelung“ falle. Die wiederum ermögliche es, in besonderen Situationen außergewöhnliche Maßnahmen zu ergreifen, um Kunden zu unterstützen. Frau S. betonte jedoch, dass es entscheidend sei, die Änderungen rechtzeitig vor den Essensbestellungen vorzunehmen, um sicherzustellen, dass alles reibungslos ablaufen könne. Mit dieser Freigabe bestand sodann die Möglichkeit, der Familie in ihrer schwersten Zeit ein wenig Trost zu spenden. In dieser Situation hat Frau C. das Upgrade als eine Geste der Kulanz betrachtet, im Einklang mit dem Wert der Empathie, der in der Unternehmensphilosophie der LH eine große Rolle spielt.

Ursprünglich sollte die PSC Frau S. die Upgrades durchführen. Aufgrund ihrer Abwesenheit, die nach dem Kenntnisstand der Mandantin einen arbeitsunfähigen Hintergrund hatte, wurde Frau C. von Frau S. mit der Umsetzung beauftragt. Sie wies Frau C. an, die Upgrades als ‚Marketing-Maßnahme‘ zu verbuchen, da ‚Impress‘ in diese Kategorie falle.

Frau C. ging davon aus, dass dies im Sinne der Kundenzufriedenheit der LH sei. Da ihr die 30-Stunden – Regel für Upgrades nicht bekannt war, hatte sie keine Bedenken. Ob diese Regel allgemein bekannt ist, bezweifelt sie. Zudem hat die Familie Y. selbst für zusätzliches Gepäck sowie für Obergepäck bezahlt.

Daran wird bereits erkennbar, dass die Mandantin ohne eine Autorisierung niemals eingegriffen und das Gepäck gewaived hätte.

Die erhobenen Betrugsvorwürfe weist die Mandantin auf das Entschiedenste und mit Nachdruck zurück. Ihre Handlungen erfolgten stets im Einklang mit den geltenden Richtlinien und unter ausdrücklicher Autorisierung durch eine PSC. Persönliche Bereicherung oder böswilliges Handeln lagen und liegen ihr fern. Auch die Unterstellung einer konspirativen oder kollusiven Zusammenarbeit mit Frau S., PSC, entbehrt jeglicher Grundlage und empfindet sie als zutiefst verletzend.

Ihr beruflicher Werdegang ist geprägt von Integrität und Zuverlässigkeit. Sie ist stets darum bemüht gewesen, das Vertrauen ihrer Kolleginnen und Kollegen – seien es PSMs, PSCs oder PSPs – zu wahren und wird dies auch weiterhin tun. Auch hat sie stets im Einklang mit den Unternehmensrichtlinien gehandelt und wird dies auch weiterhin tun.

Sie bittet darum, ihre Situation im Kontext der gegebenen Umstände zu bewerten und ihre Handlungen im Sinne der Kundenzufriedenheit und Empathie zu würdigen. Sie beschreibt sich als eine loyale und regelkonforme Mitarbeiterin, die stets im besten Interesse der L. gehandelt habe. Sie bittet daher darum, ihr die Chance zu geben, dies weiterhin unter Beweis stellen und ihre Leidenschaft für die L. weiterhin ausleben zu dürfen..

Abschließend ist es ihr noch ein Anliegen, zu betonen, dass sie auch stets bestrebt gewesen ist, die höchsten Standards der L. zu erfüllen. Sie ist überzeugt davon, dass eine faire und objektive Prüfung der

Sach- und Rechtslage zu dem Ergebnis führen wird, dass deren Handeln stets von gutem Willen und dem Wunsch geleitet war, die Kundenzufriedenheit zu steigern und die Interessen der L. zu wahren. Sie vertraut daher auf ihre Bewertung und hofft auf eine positive Entscheidung.

(…)“

14
Die Beklagte hörte den Betriebsrat zunächst am 06.03.2025 zur beabsichtigten außerordentlichen, hilfsweisen ordentlichen Kündigung als Tat- und Verdachtskündigung an. Zu diesem Zeitpunkt teilte der Betriebsrat mit, dass keine Bedenken bestehen und kein Widerspruch erfolge. Nach Vorliegen der Stellungnahme der Klägerin hörte die Beklagte den Betriebsrat erneut an. Daraufhin teilte der Betriebsrat am 14.03.2025 mit, dass er in beiden Fällen die Frist verstreichen lasse und dies abschließend sei.

15
Mit Schreiben vom 17.03.2025 kündigte die Beklagte das bestehende Arbeitsverhältnis außerordentlich, hilfsweise ordentlich zum nächstmöglichen Termin. Eine Abmahnung erfolgte zuvor nicht.

16
Die Klägerin erhob Kündigungsschutzklage mit Schriftsatz vom 19.03.2025, eingegangen beim Arbeitsgericht München per beA am selben Tag, der Beklagten zugestellt am 07.04.2025.

17
Die Klägerin ist der Auffassung, sie habe sich im vorliegenden Verfahren weder einer Straftat zum Nachteil der Beklagten zu Schulden kommen lassen noch eine schuldhafte Pflichtverletzung begangen. Sie macht geltend, sie habe sich vielmehr mit einer Frage an ihre vorgesetzte PSC gewandt und von dieser die Möglichkeit eines Upgrades vermittelt bekommen, welches die Vorgesetzte selbst vornehmen wollte und die Klägerin lediglich im Hinblick auf eine Erkrankung der Vorgesetzten vorgenommen habe.

18
Soweit sich die Beklagte auf Programme berufe, die die Klägerin reglementiert hätten, verhalte es sich zum einen so, dass die Programme von der betrieblichen Übung, bei der Beklagten einzelfallabhängig zu entscheiden, überlagert seien. So entspräche es einer ständigen betrieblichen Übung bei der Beklagten, Upgrades nicht nur am Gate, sondern auch schon im „Vorfeld“ (am Check-in-Service Center) eines Fluges nach Absprache mit einer PSC in bestimmten Einzelfällen vorzunehmen. Dabei würden in der Praxis die Vorgaben der Programme regelmäßig ignoriert werden.

19
Die Klägerin trägt ergänzend zu ihrer schriftlichen Stellungnahme vom 06.03.2025 vor, dass ihr das von ihrer PSC, J. N. S., als Option vorgeschlagene Programm „IMPRESS“ im Einzelnen nicht bekannt gewesen sei und sie sich zu dieser Option keine weiteren Gedanken gemacht habe, zumal J. N. S. ihr mitgeteilt habe, dass sie das Upgrade selbst vornehmen werde. Da diese allerdings in der Zeit vom 01.02.2025 bis 10.022025 arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei, habe diese die Klägerin gebeten, das Upgrade mit ihrem Einverständnis bzw. ihrer Autorisierung selbst vorzunehmen und die Klägerin angewiesen, es der Option „Marketing or Sales“ mit dem Vermerk „paid“ zuzuordnen“. Erst daraufhin habe die Klägerin die Upgrades für den Hinflug für Herrn Ü. und Familie Y. veranlasst.

20
Die Klägerin macht geltend, dass sie, wenn sie in betrügerischer Absicht hätte handeln wollen, dies ohne weiteres auch ohne die erfolgte Autorisierung einer PSC einfach veranlassen hätte können. Das System hätte einen entsprechenden Eingriff von ihr auch ohne Rückversicherung über eine PSC ohne weiteres zugelassen.

21
Die Klägerin führt weiter aus, dass der Beklagten auch kein Schaden entstanden sei. Sofern eine Überbuchung erst am Gate bearbeitet worden wäre, hätte entweder das System oder das zuständige Bodenpersonal Fluggäste ausgesucht, die upgegradet worden wären, ohne dass der Beklagten ein wirtschaftlicher Gegenwert entstanden wäre. Der Rückflug von Herrn Ü. sei zudem storniert worden und auch die Familie Y. sei schließlich in der Economy-Klasse zurückgeflogen.

22

Die Klägerin ist der Auffassung, dass ihr überhaupt kein Pflichtverstoß zur Last gelegt werden könne. Dies zeige sich schon daran, dass die Klägerin mit ihrem Anliegen an eine PSC herangetreten sei, die ihr dann die weitere Vorgehensweise vorgegeben habe, welche die Klägerin umgesetzt habe. Sofern man eine Pflichtenvorwurf gegenüber ihr konstruieren wölle, dann allenfalls den Vorwurf, dass sie im Namen und Auftrag der PSC J. N. S., ein Upgrade durchgeführt habe, von dem die Beklagte ausgehe, dass es nicht hätte durchgeführt werden dürfen. Ein solches Vorgehen sei allenfalls einer Ermahnung zugänglich, nicht jedoch einer außerordentlichen Kündigung.

23
Die Klägerin beantragt:

1.1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien vom 30. September 2022 durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 17. März 2025 nicht aufgelöst worden ist.
Für den Fall des Obsiegens mit dem Klageantrag zu Ziffer 1 wird weiter beantragt:

2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien vom 30. September 2022 auch durch die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung der Beklagten vom 17. März 2025 nicht aufgelöst worden ist.

3. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auch über den 17. März 2025 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen fortbesteht.

24
Die Beklagte beantragt:

die Klage abzuweisen.

25
Die Beklagte ist der Auffassung, das Arbeitsverhältnis der Parteien habe mit Zugang der außerordentlichen Kündigung am 17.03.2025 sein Ende gefunden.

26
Die Beklagte macht geltend, die Klägerin habe in Ausübung ihrer Arbeitsleistung unter vorsätzlicher Missachtung der geltenden Bestimmungen zur Vornahme und Vergabe von Upgrades wiederholt Upgrades für mehrere Fluggäste, mit denen die Klägerin in einem Näheverhältnis stehe, vorgenommen, obwohl die Voraussetzungen für die Vergabe solcher Upgrades nicht vorgelegen haben und diesen Fluggäste hierdurch erhebliche wirtschaftliche Vorteile zu Lasten der Beklagten verschafft worden seien, auf welche die Fluggäste keinen Anspruch gehabt hätten. Dieses Verhalten sei offensichtlich pflichtwidrig. Die Klägerin habe die, in Ausübung ihrer arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit zu beachtenden, Vorgaben zur Vornahme von Upgrades bewusst missachtet, um ihr nahestehenden, jedenfalls bekannten, Fluggästen zu Lasten der Beklagten einen wirtschaftlichen Vorteil zu verschaffen. Hierbei habe sie den als Professional Service 1 übertragenen Aufgabenbereich aus eigennützigen Motiven verletzt bzw. Befugnisse missbraucht.

27
Die Beklagte trägt vor, die Voraussetzungen, unter denen ein „Marketing oder Sales Initiative“ Upgrade vergeben werden dürfe, lägen bei den in Frage stehenden Updates offensichtlich nicht vor. Auch seien die Bedingungen zur Anwendung des speziell für den Flughafen München zur Kundenzufriedenheit von der Beklagten aufgesetzten Programm „IMPRESS“ im Zusammenhang mit den von der Klägerin vergebenen Upgrades nicht erfüllt. Der Klägerin als „Professional Service 1“ seien die internen Regelungen auch bekannt und sie sei in der Grundausbildung vor Aufnahme der Tätigkeit umfassend in der Anwendung der internen Regelungen geschult worden. Zudem seien sämtliche Regelungen in der GPM, dem Handbuch der L. Group, festgehalten.

28
Die Beklagte trägt weiter vor, dass die Voraussetzungen für die Upgrades derart offensichtlich nicht erfüllt seien, dass bei redlichen Mitarbeitenden kein Raum für guten Glauben verbleibe. Ein gutgläubiger Mitarbeitender hätte jedenfalls die angebliche Autorisierung entsprechend den geltenden Regelungen dokumentiert, was die Klägerin nicht getan habe. Aus Sicht der Beklagten reiche der gesunde Menschenverstand aus, dass ein Wirtschaftsunternehmen wie die Beklagte mit mehr als 130 Millionen Passagieren im Kalenderjahr, die in erster Linie durch die Beförderung dieser Fluggäste ihr Geld verdiene,

bei einem „privaten Schicksalsschlag“ keine kostenlosen Upgrades vergebe. Die Beklagte bestreitet zudem mit Nichtwissen, dass Herr Ü. und/oder Familie Y. einen Schicksalsschlag und ein „Jahr voller unfassbaren Leid“ hinter sich haben, „einen geliebten Menschen“ und „ihr Zuhause und fast ihren gesamten Besitz“ verloren haben und dass J. N. S. die Klägerin zur Vornahme der Upgrades angewiesen habe. Die Beklagte macht geltend, dass die Klägerin zum Zeitpunkt der Vornahme der streitgegenständlichen Upgrades J. N. S. nicht zugeordnet gewesen sei, sodass J. N. S. gegenüber der Klägerin keine Kompetenzen ausüben habe dürfen – schon gar nicht außerdienstlich.

29
Die Beklagte führt weiter aus, dass sich die Klägerin die Zuständigkeit für die Bearbeitung der Flüge angemaßt habe. Die Zuständigkeit der Mitarbeiter aus dem Bereich Check-In/Gate setze grundsätzlich am jeweiligen Abfluggate mit der Vorbereitung und Durchführung des Boardings der Passagiere ein, welches in der Regel 60 Minuten vor dem Abflug beginne. Vor diesem Zeitpunkt seien die Mitarbeiter aus dem Bereich Check-In/Gate nicht für die Bearbeitung originär zuständig. Insbesondere seien sie nicht dafür zuständig, Upgrades mehrere Tage vor dem Abflug zu verkaufen und schon gar nicht kostenlos zu vergeben.

30
Die Beklagte trägt vor, dass das Update für Herrn Ü. einen wirtschaftlichen Wert von 2.000,00 €, das Update für Familie Y. einen wirtschaftlichen Wert von 6.000,00 € habe und die Behauptung, dass „entsprechende Plätze“ beim Upgrade und beim Downgrade noch vorhanden gewesen seien, einen wirtschaftlichen Schaden nicht ausschließe. Sie ist der Auffassung, dass ein tatsächlich eingetretener wirtschaftlicher Schaden nicht Voraussetzung für das Vorliegen einer schweren Pflichtverletzung sei. Vielmehr sei ausreichend, dass die Klagepartei – ohne jede Einsichtsfähigkeit – wiederholt von ihren Handlungsmöglichkeiten als PSP aus eigennützigen Interessen missbräuchlich Gebrauch machte. Ein wirtschaftlicher Schaden sei hinsichtlich der Upgrades auf dem Hinflug entstanden und hinsichtlich der Rückflüge läge eine konkrete Vermögensgefährdung vor.

31
Nach Auffassung der Beklagten, sei es dieser auch nicht zumutbar gewesen, das Arbeitsverhältnis vor dem Hintergrund dieser erheblichen Pflichtverletzung bzw. des dringenden Verdachts einer entsprechenden Pflichtverletzung und dem dadurch verursachten irreparablen Vertrauensverlust noch weiter, auch nicht bis zum Ablauf ordentlichen Kündigungsfrist, fortzuführen. Eine Abmahnung sei indes vorliegend entbehrlich gewesen, da auch die Klägerin sicher nicht davon ausgehen könne, dass die Beklagte es dulden und das Arbeitsverhältnis bei Kenntnis der vorstehend geschilderten Pflichtverletzung weiter fortsetzen würde. Vielmehr müsse es jedem Arbeitnehmer klar sein, dass dies die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehe.

32
Die Beklagte trägt ergänzend vor, sie sei von den Pflichtverletzungen überzeugt und gehe davon aus, dass diese sich nachweisen lassen. Jedenfalls bestehe ein entsprechender dringender Verdacht, sodass die außerordentliche Kündigung auch als Verdachtskündigung wirksam sei.

33
Zum Vorbringen der Parteien wird im Übrigen auf sämtliche Schriftsätze der Parteien – jeweils nebst Anlagen – sowie die Sitzungsniederschriften und den gesamten, übrigen Akteninhalt Bezug genommen, §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 495, 313 Abs. 2 ZPO.

Entscheidungsgründe

34
Die nur teilweise zulässige Klage ist begründet, soweit sie zulässig ist.

I.

35
Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist eröffnet, § 2 Abs. 1 Nr. 3 b) ArbGG. Die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts München ergibt sich aus 48 Abs. 1 a ArbGG, da die Klägerin ihre Arbeit gewöhnlich in München verrichtet.

36

Der Klageantrag zu 3. ist unzulässig, da ihm das Feststellungsinteresse fehlt, § 46 Abs. 2 ArbGG, §§ 495, 256 Abs. 1 ZPO. Über die streitgegenständliche Kündigung hinaus sind keine weiteren Beendigungstatbestände im Verlaufe des Rechtsstreits zwischen den Parteien streitig oder auch nur ersichtlich geworden, so dass ein Interesse der Klägerin fehlt, den Bestand des Arbeitsverhältnisses im Übrigen, d.h. abgesehen von der streitgegenständlichen Kündigung vom 17.03.2025, durch das Arbeitsgericht feststellen zu lassen. Im Übrigen bestehen an der Zulässigkeit der Klage keine Bedenken, insbesondere hat die Klägerin mit den Klageanträgen zu 1. und zu 2. besondere Feststellungsanträge nach §§ 4, 7 KSchG gestellt. Das Feststellungsinteresse hierfür ergibt sich aus der drohenden materiellen Präklusion, §§ 4, 7 KSchG. Auch die Formulierung des Klageantrags zu Ziffer 2 als Hilfsantrag ist zulässig, da dieser an die zulässige innerprozessuale Bedingung des Obsiegens mit dem Klageantrag zu 1 gekoppelt ist.

III.

37
Soweit die Klage zulässig ist, ist sie auch begründet. Die Kündigung vom 17.03.2025 hat das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien weder außerordentlich noch ordentlich beendet.

38
1. Das Arbeitsverhältnis wurde durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten als Tatkündigung vom 17.03.2025 nicht aufgelöst. Die Kündigung ist unwirksam gemäß § 626 Abs. 1 BGB.

39
a) Die schriftliche Kündigung gilt nicht als von Anfang an rechtswirksam, da die Klägerin die dreiwöchige Klagefrist nach §§ 4, 7, 13 KSchG eingehalten hat.

40
b) Nach § 626 Abs. 1 BGB kann ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

41
Dafür ist in einem ersten Schritt zunächst zu prüfen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände „an sich“, d.h. typischerweise als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung geeignet ist. Im zweiten Schritt ist sodann zu prüfen, ob es dem Arbeitgeber im konkreten Fall unter Berücksichtigung aller in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien unzumutbar ist, das Arbeitsverhältnis auch nur bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. Die außerordentliche Kündigung ist mithin nach dem das Kündigungsrecht beherrschenden Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nur zulässig, wenn sie die unausweichlich letzte Maßnahme (ultima-ratio-Prinzip) für den Kündigungsberechtigten ist (vgl. BAG, Urt. v. 09.07.1998 – 2 AZR 201/98, juris). Zudem sind die an dieser Stelle die Sozialdaten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

42
c) Fraglich ist vorliegend bereits, ob seitens der Klägerin überhaupt eine Pflichtverletzung in Form der Gewährung der streitgegenständlichen Upgrades vorliegt, die „an sich“ geeignet ist, eine außerordentliche fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Dies kann jedoch dahinstehen, da – selbst wenn man zu Gunsten der Beklagten unterstellt, die Klägerin hätte aufgrund ihrer Ausbildung bei der Beklagten wissen müssen, dass Upgrades unter den vorliegenden Voraussetzungen nicht bzw. nur gegen eine entsprechende Gegenleistung hätten durchgeführt werden dürfen und die Klägerin sich wissentlich und zu Gunsten der Fluggäste Ü. und Y. nicht an diese Vorgaben gehalten hätte – die Pflichtverletzung jedenfalls nicht so gravierende wäre, dass die Kündigung erfolgreich darauf gestützt werden kann, da es an einer erforderlichen Abmahnung fehlt.

43
Für eine verhaltensbedingte Kündigung gilt das sog. Prognoseprinzip. Der Zweck der Kündigung ist nicht die Sanktion für die Vertragspflichtverletzung, sondern dient der Vermeidung des Risikos weiterer Pflichtverletzungen. Die vergangene Pflichtverletzung muss sich deshalb noch in der Zukunft belastend auswirken. Eine negative Prognose liegt vor, wenn aus der konkreten Vertragspflichtverletzung und der

daraus resultierenden Vertragsstörung geschlossen werden kann, der Arbeitnehmer werde den Arbeitsvertrag auch nach einer Kündigungsandrohung erneut in gleicher oder ähnlicher Weise verletzen (BAG vom 19.04.2007 – 2 AZR 180/06, NZA-RR 2007, 571, beck-online).

44
Beruht die Vertragspflichtverletzung auf steuerbarem Verhalten des Arbeitnehmers, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sein künftiges Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann (vgl. BAG vom 19.04.2012 – 2 AZR 186/11, NZA 2013, 27, beck-online).

45
Deshalb setzt eine Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung regelmäßig eine Abmahnung voraus. Sie dient der Objektivierung der negativen Prognose. Liegt eine ordnungsgemäße Abmahnung vor und verletzt der Arbeitnehmer erneut seine vertraglichen Pflichten, kann regelmäßig davon ausgegangen werden, es werde auch zukünftig zu weiteren Vertragsstörungen kommen. Die Abmahnung ist insoweit notwendiger Bestandteil bei der Anwendung des Prognoseprinzips. Sie ist aber auch zugleich Ausdruck des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes. Eine Kündigung ist nicht gerechtfertigt, wenn es andere geeignete mildere Mittel gibt, um die Vertragsstörung zukünftig zu beseitigen. Dieser Grundsatz findet sich auch in § 314 Abs. 2 BGB: Danach ist bei einer Vertragspflichtverletzung eine Kündigung erst nach erfolglosem Ablauf einer zur Abhilfe bestimmten Frist oder nach einer erfolglosen Abmahnung zulässig.

46
Eine vorherige Abmahnung ist unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes nur ausnahmsweise entbehrlich, wenn bereits ex ante erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung in Zukunft selbst nach einer Abmahnung nicht zu erwarten ist, oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass schon deren erstmalige Hinnahme durch die belastete Vertragspartei nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich – auch für den Vertragspartner erkennbar – ausgeschlossen ist (BAG, Urt. v. 25.10.2012 – 2 AZR 495/11, juris; BAG, Urt. v. 20.11.2014 – 2 AZR 651/13, juris).

47
Letzteres wird im Fall von Eigentums- und Vermögensdelikten regelmäßig angenommen, da in diesen Fällen der Arbeitnehmer das in ihn gesetzte Vertrauen des Arbeitgebers zumeist in gravierender Weise verletzt (BAG, Beschluss vom 10.02.1999 – 2 ABR 31/98, BAGE 91, 30-40). Selbst bei Störungen des Vertrauensbereichs durch Eigentums- und Vermögensdelikte kann es jedoch Fälle geben, in denen eine Abmahnung nicht ohne Weiteres entbehrlich erscheint. Dies gilt etwa, wenn dem Arbeitnehmer zwar die Verbotswidrigkeit seines Verhaltens hinreichend klar ist, er aber Grund zu der Annahme haben durfte, der Arbeitgeber würde dieses nicht als ein so erhebliches Fehlverhalten werten, dass dadurch der Bestand des Arbeitsverhältnisses auf dem Spiel stünde (LAG Hessen, Urt. v. 04.08.2010 – 2 Sa 422/10, juris).

48
Unstreitig liegt eine Abmahnung in Form einer Aufforderung, Upgrades in der streitgegenständlichen Form zu unterlassen, nicht vor.

49
Eine Abmahnung war vorliegend auch nicht ausnahmsweise entbehrlich. Es ist weder ersichtlich, dass die Klägerin ihr Verhalten nach einer Abmahnung nicht geändert hätte noch handelt es sich – selbst wenn man den Sachverhalt wie von der Beklagten vorgetragen unterstellt – um eine so schwere Pflichtverletzung, dass schon deren erstmalige Hinnahme durch die belastete Vertragspartei nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich ausgeschlossen ist.

50
Die Klägerin hat sich durch die Vornahme der Upgrades keinen relevanten Vermögenvorteil verschafft. Da die Upgrades für den Rückflug ohnehin storniert wurden und die Flugzeuge für den Hin- und den Rückflug ohnehin geflogen sind, ist der Beklagten durch das Verhalten der Klägerin auch kein relevanter Vermögensschaden entstanden. Auch wenn die Beklagte sich auf einen wirtschaftlichen Schaden durch die Upgrades beruft, hat sie diesen jedenfalls nicht ausreichend dargelegt. Dass den Upgrades an sich ein bestimmter wirtschaftlichen Wert zukommt, reicht hierfür nicht aus. Dabei mag ein Vermögensschaden für die Erfüllung einer Pflichtverletzung zwar auch nicht erforderlich sein, wohl kann er aber eine Rolle bei der

Frage spielen, wie schwer eine Pflichtverletzung wiegt (vgl. oben). Legt man diese Maßstäbe zugrunde kann vorliegend nicht angenommen werden, dass die Klägerin als Vertragspartnerin der Beklagten davon ausgehen konnte, dass die Pflichtverletzung – ihr Vorliegen unterstellt – derartig schwer ist, dass sie offensichtlich zur Kündigung führt und sie damit ihr Arbeitsverhältnis riskiert. Dies gilt gerade vor dem Hintergrund, dass nicht nachvollziehbar ist, warum die Klägerin dann ein bisher beanstandungsfreies Arbeitsverhältnis hätte riskieren sollen, ohne einen Vorteil davon zu haben. Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass sie zumindest Frau A. E. Y. kannte. Hinzukommt, dass, auch wenn die Parteien über die erforderlichen Voraussetzungen und die Vornahme in der Praxis streiten, zwischen den Parteien jedenfalls unstreitig ist, dass grundsätzlich auch kostenlose Upgrades bei der Beklagten vergeben werden dürfen.

51
2. Das Arbeitsverhältnis wurde auch nicht durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten in Form einer Verdachtskündigung vom 17.03.2025 aufgelöst. Es fehlt an einem Verdacht für eine ausreichend schwere Pflichtverletzung. Die hilfsweise auf einen Verdacht gestützte Kündigung ist ebenfalls unwirksam nach § 626 Abs. 1 BGB.

52
a) Die schriftliche Kündigung gilt nicht als von Anfang an rechtswirksam, da die Klägerin die dreiwöchige Klagefrist nach §§ 4, 7, 13 KSchG eingehalten hat.

53
b) Als wichtiger Grund „an sich“ kommen nicht nur nachgewiesene Pflichtverletzungen in Betracht. Auch bereits der Verdacht einer Pflichtverletzung kann einen wichtigen Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB darstellen. Dieser bildet gegenüber dem Vorwurf einer tatsächlich begangenen Tat einen eigenständigen Kündigungsgrund. Eine Verdachtskündigung ist gerechtfertigt, wenn sich der Verdacht auf objektive, konkrete Tatsachen stützt, die geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören. Der Verdacht muss dringend sein, also auf Umständen beruhen, die einen verständigen und sorgfältig abwägenden Arbeitgeber zur Kündigung veranlassen können; es muss eine hohe Wahrscheinlichkeit für sein Zutreffen bestehen (BAG, Urteil vom 25. November 2010 – 2 AZR 801/09 – juris). Dem Verdacht muss ein erhebliches Fehlverhalten zugrunde liegen, etwa eine strafbare Handlung oder eine gravierende Pflichtverletzung. Nur in solchen Fällen kann bereits der Verdacht geeignet sein, das notwendige Vertrauen unter angemessener Berücksichtigung der Interessen des Arbeitnehmers irreparabel zu zerstören. Die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Verfehlung muss daher so schwer wiegen, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist (BAG, Urteil vom 27.11.2008 – 2 AZR 98/07, NZA 2009, 604). Dies kann nur der Fall sein, wenn der Verdacht sich auf ein Verhalten des Arbeitnehmers richtet, das – wäre es erwiesen – seinerseits einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung darstellen würde. Ein bloßer Verdacht genügt daher dann nicht für eine fristlose Kündigung, wenn der Arbeitnehmer selbst bei tatsächlicher nachgewiesener Tat nicht entlassen werden könnte (BAG Urt. v. 21.6.1995 – 2 AZR 735/94, BeckRS 1995, 30924190).

54
Vorliegend reicht die Pflichtverletzung der Klägerin selbst dann nicht für eine außerordentliche Tatkündigung, wenn man den Sachverhalt wie von der Beklagten vorgetragen unterstellt (vgl. oben). Der Verdacht richtet sich damit nicht auf ein Verhalten der Klägerin, das eine ausreichend schwere Pflichtverletzung für eine Verdachtskündigung darstellt.

55
3. Da die außerordentliche Kündigung unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis der Parteien damit nicht durch diese beendet wurde, ist die innerprozessuale Bedingung für den hilfsweise gestellten Antrag unter Ziffer 2 eingetreten und es war auch über diesen zu entscheiden. Auch der Hilfsantrag ist begründet. Das Arbeitsverhältnis wurde nicht durch die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung als Tatkündigung vom 17.03.2025 aufgelöst.

56
a) Die schriftliche Kündigung gilt nicht als von Anfang an rechtswirksam, da die Klägerin die dreiwöchige Klagefrist nach §§ 4, 7, 13 KSchG eingehalten hat.

57

b) Auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung. Das Arbeitsverhältnis bestand zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung länger als sechs Monate, § 1 Abs. 1 KSchG, und die Beklagte beschäftigt mehr als zehn Arbeitnehmer im Sinne von § 23 Abs. 1 KSchG.

58
c) Die Kündigung vom 17.03.2025 war nicht sozial gerechtfertigt im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG.

59
Die Gründe für eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung müssen im Unterschied zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB nicht so schwerwiegend sein, dass sie für den Arbeitgeber die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch nur bis zum Ablauf der einschlägigen Kündigungsfrist begründen. Vielmehr genügen solche Umstände, die bei verständiger Würdigung unter Abwägung der Interessen der Vertragsparteien die Kündigung als billigenswert und angemessen erscheinen lassen.

60
Allerdings scheitert auch die hilfsweise ordentliche Kündigung an der fehlenden einschlägigen Abmahnung. Die Beklagte stützt diese Kündigung auf denselben Lebenssachverhalt wie die außerordentliche Kündigung. Der Beklagten ist es jedoch aus zuvor gemachten Ausführungen zuzumuten, das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin fortzusetzen und jedenfalls auf das mildere Mittel der Abmahnung zurückzugreifen. Denn der der Klägerin vorgeworfene Sachverhalt kann eine verhaltensbedingte Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG erst nach einer vorherigen Abmahnung aufgrund gleichartiger Pflichtverletzung rechtfertigen.

61
4. Das Arbeitsverhältnis wurde auch nicht durch die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung als Verdachtskündigung vom 17.03.2025 aufgelöst, über die aufgrund des Obsiegens mit Ziffer 1 zu entscheiden war (vgl. oben). Eine Verdachtskündigung kommt – schon wegen der in besonderem Maße bestehenden Gefahr, dass ein Unschuldiger getroffen wird – auch als ordentliche Kündigung nur in Betracht, wenn das Arbeitsverhältnis bereits durch den Verdacht so gravierend beeinträchtigt wird, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann, hierauf also grundsätzlich eine außerordentliche Kündigung gestützt werden könnte (BAG, Urteil vom 27. November 2008 – 2 AZR 98/07 –, juris). Vorliegend fehlt es schon an einer ausreichend schweren Pflichtverletzung (vgl. oben).

IV.

62
Der Antrag auf Schriftsatznachlass nach § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 283 ZPO der Beklagten in der mündlichen Verhandlung vom 04.03.2026 war abzulehnen. Es ist schon zweifelhaft, ob das Vorbringen der Klagepartei nicht bereits rechtzeitig erfolgt ist, jedenfalls kam es vorliegend aber nicht auf einen weitere Erklärung der Beklagten an, da diese nicht entscheidungserheblich gewesen wäre. Die Kündigung scheitert selbst wenn man den Tatsachenvortrag der Beklagten zugunsten dieser unterstellt und eine entsprechende Pflichtverletzung annimmt an einer fehlenden Abmahnung (siehe oben). Damit waren die weiteren Erklärungen nicht entscheidungserheblich.

V.

63
Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO. Die Beklagte hat die Kosten voll zu tragen, da der allgemeine Feststellungsantrag nicht werterhöhend zu berücksichtigen ist.

VI.

64
Die Festsetzung des Streitwerts im Urteil findet ihre Rechtsgrundlage in § 61 Abs. 1 ArbGG. Der Höhe nach ergibt sie sich aus dem wirtschaftlichen Interesse des Klägers an der geltend gemachten Klageforderung (§§ 46 Abs. 2 ArbGG, 3 ZPO). Für die außerordentliche, hilfsweise ordentliche, Kündigung vom 17.03.2025 wurden insgesamt drei Bruttomonatsgehälter berücksichtigt (§ 42 Abs. 2 Satz 1 GKG).

VII.

65
Die Voraussetzungen für eine gesonderte Zulassung der Berufung gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG liegen nicht vor. Die Statthaftigkeit der Berufung nach den gesetzlichen Vorschriften bleibt hiervon unberührt. Insoweit wird auf die folgende Rechtsmittelbelehrung verwiesen.