
Datum: 05.12.2019
Gericht: Arbeitsgericht Aachen
Spruchkörper: 1. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 1 Ca 1229/19
ECLI: ECLI:DE:ARBGAC:2019:1205.1CA1229.19.00

Nachinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, 4 Sa 5/20
Schlagworte: Verdachtskündigung, Aussageverweigerungsrecht
Normen: § 626 BGB, § 384 Nr. 2 ZPO
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Einzelfallentscheidung zur Verdachtskündigung sowie zum Vorliegen eines Aussageverweigerungsrechts nach § 384 Nr. 2 ZPO

Tenor:

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung vom 18. April 2019 beendet worden ist.
2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über den Antrag zu Ziffer 1. als Vollzeitbeschäftigten weiter zu beschäftigen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 4.673,11 EUR (i. W. viertausendsechshundertdreiundsiebzig Euro, Cent wie nebenstehend) brutto abzüglich gezahlter 2.803,87 EUR (i. W. zweitausendachthundertdrei Euro, Cent wie nebenstehend) brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 01. Mai 2019 zu zahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 4.673,11 EUR (i. W. viertausendsechshundertdreiundsiebzig Euro, Cent wie

nebenstehend) brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 01. Juni 2019 zu zahlen.

5. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 4.673,11 EUR (i. W. viertausendsechshundertdreiundsiebzig Euro, Cent wie nebenstehend) brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 01. Juli 2019 zu zahlen.

6. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 4.673,11 EUR (i. W. viertausendsechshundertdreiundsiebzig Euro, Cent wie nebenstehend) brutto abzüglich bezogenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 1.298,20 EUR (i. W. eintausendzweihundertachtundneunzig Euro, Cent wie nebenstehend) netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 01. August 2019 zu zahlen.

7. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 4.673,11 EUR (i. W. viertausendsechshundertdreiundsiebzig Euro, Cent wie nebenstehend) brutto abzüglich bezogenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 1.947,30 EUR (i. W. eintausendneuhundertsiebenundvierzig Euro, Cent wie nebenstehend) netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 01. September 2019 zu zahlen.

8. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 4.673,11 EUR (i. W. viertausendsechshundertdreiundsiebzig Euro, Cent wie nebenstehend) brutto abzüglich bezogenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 1.947,30 EUR (i. W. eintausendneuhundertsiebenundvierzig Euro, Cent wie nebenstehend) netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 01. Oktober 2019 zu zahlen.

9. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

10. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

11. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 38.845,49 EUR festgesetzt.

12. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung sowie Annahmeverzugslohnansprüche des Klägers.

1

2

3

Der Kläger ist bei der Beklagten, die regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt, seit dem 01. Januar 2007 beschäftigt. (...). Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (im Folgenden: TV-BA). Seit dem 01. Januar 2009 war der Kläger als Arbeitsvermittler mit Beratungsaufgaben im Arbeitgeberservice tätig. Er erhielt zuletzt ein Bruttomonatsgehalt in Höhe von 4.673,11 EUR, bestehend aus einem Festgehalt in Höhe von 4.488,01 EUR sowie einer Funktionsstufe 1 in Höhe von 185,10 EUR.

Gemäß § 3 Abs. 3 TV-BA dürfen die Beschäftigten von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung der Beklagten möglich. Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies ihrem Dienststellenleiter unverzüglich anzuzeigen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – auch der Kläger – wurden in der Regel jährlich über Korruptionsgefahren sowie die Problematik der Annahme von Belohnungen und Geschenken informiert. In einem diesbezüglichen Rundschreiben des BMI vom 08. November 2004, das ebenfalls regelmäßig per Email verschickt wurde, heißt es diesbezüglich unter anderem:

„Beschäftigte des öffentlichen Dienstes müssen bereits jeden Anschein vermeiden, im Rahmen ihrer Amtsführung für persönliche Vorteile empfänglich zu sein. (...)

Belohnungen oder Geschenke sind alle Zuwendungen, auf die Beschäftigte keinen Rechtsanspruch haben und die sie materiell oder auch immateriell objektiv besser stellen (Vorteil). (...) Das sind beispielsweise Vergünstigungen bei Privatgeschäften. In Bezug auf das Amt ist der Vorteil gewährt, wenn nach den Umständen des Falles die Vorteilsgeberin oder der Vorteilsgeber sich davon leiten lässt, dass die Beschäftigten ein bestimmtes Amt bekleiden oder bekleidet haben...“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf Bl. 88 – 92 der Akte Bezug genommen.

Der Kläger war unter anderem für die Betreuung der Firma M. zuständig, deren Inhaber seit Juli 2017 Herr C. ist. Zuvor war Herr C. bei der Firma K. angestellt, wo der Kläger ihn bereits kennengelernt hatte. Der Kläger vermittelte der Firma M. verschiedene Arbeitnehmer und veranlasste die Gewährung von Eingliederungszuschüssen. Im Zeitraum vom 23. Oktober 2017 bis zum 02. März 2019 wurden für die Einstellung von sieben Mitarbeitern Eingliederungszuschüsse in Höhe von 56.498,78 EUR bewilligt. Die letzte Förderung wurde für die Zeit vom 03. September 2018 bis zum 02. März 2019 bewilligt.

Zwischen Herrn C. und dem Kläger kam es zu Verhandlungen über die Sanierung des Flachdaches des Hauses der Lebensgefährtin des Klägers, deren Einzelheiten streitig sind. Unstreitig bot Herr C. dem Kläger an, das Dach für 7.500,00 EUR zu sanieren, was der Kläger ablehnte. Das Gegenangebot des Klägers über 5.000,00 EUR nahm Herr C. an. Im Anschluss wurden die Arbeiten durchgeführt und im Oktober 2018 beendet. Die allein an den Kläger adressierte A-Conto Rechnung vom 13. Oktober 2018 enthielt ausschließlich den vereinbarten Nettopreis von 5.000,00 EUR und endete mit einer Gesamtsumme von 5.950,00 EUR brutto. Einzelne Positionen wurden nicht aufgeführt. Der Kläger monierte mit Email vom 15. Oktober 2018, dass wegen der Absetzbarkeit beim Finanzamt seine Lebensgefährtin als Hauseigentümerin ebenfalls auf der Rechnung erscheinen müsse und dass die Arbeitskosten getrennt vom Material ausgewiesen werden sollten. Am 24. Oktober 2018 überwies der Kläger den Rechnungsbetrag. Im Anschluss wurden noch weitere Zusatzarbeiten ausgeführt, über die schriftliche Arbeitsnachweise erstellt wurden. In der diesbezüglichen Rechnung vom 18. Dezember 2018 über weitere 1.833,97 EUR sind

verschiedene Positionen jeweils mit Leistungsbeschreibung, Menge, Einheit, E-Preis und Gesamtpreis enthalten, wobei die vorherige Summe von 5.000,00 EUR unter der Position „Flachdachabdichtung incl. Gefälledämmung“ aufgeführt ist. Auch diese Rechnung überwies der Kläger. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Rechnungen vom 13. Oktober 2018, Bl. 117 der Akte, und vom 18. Dezember 2018, Bl. 120 – 124 der Akte, Bezug genommen.

Mit Email vom 05. Januar 2019 bat der Kläger Herr C. um kostenlosen Austausch der von seinem Mitarbeiter beschädigten Doppelstegplatte oder um einen Alternativvorschlag. Mit Austausch der Platte sei der Auftrag abgeschlossen. Herr C. reagierte mit Email vom 15. Januar 2019, wegen deren Einzelheiten auf Bl. 128 der Akte Bezug genommen wird. Die Email lautet auszugsweise wie folgt: 10

„nachdem jetzt etwas Zeit vergangen ist und ich Ihre Vorwürfe verarbeitet habe, würde ich Ihnen gerne kurz erklären was ich von der Sache halte.“ 11

(...) 12

Da Sie schon bei K. ihr Anbaudach sanieren wollten und das noch nicht getan hatten, bat ich mich an. Ich erstellte Ihnen ein Angebot (sehr Spitz gerechnet) für 12.000,00 EUR plus Steuer. Da ich dankbar war das Sie mir bei der Mitarbeitersuche geholfen haben bat ich Ihnen alles zum Festpreis von 7.500,- an, was Sie aber ablehnten und nur 5.000,- plus Steuer zahlen wollten. Ich ging auf den Handel ein und bekam den Auftrag. 13

(...) 14

Während der Dachsanierungsphase baute Ihr Nachbar seine Terrassenüberdachung um und es wurden Zusätzliche arbeiten nötig (...) Wegen unserer Auslastung mussten Sie lange auf die Instandsetzungsarbeiten warten, nach der Ausführung stellte ich eine Rechnung nach Stundenaufwand auf und für uns war der Auftrag abgeschlossen. 15

Sie riefen mich nach Rechnungserhalt und Mail vom 5.1.2019 an und erklärten mir sehr ausführlich das ich ja Förderungen in Höhe von mehr als 30.000,- durch Sie erhalten habe und Sie eine Win Win Situation bevorzugten. Da ich frage was das heißen solle sagten Sie das Ihnen ja mindestens die Hälfte zustehen würde und das ich die Förderungen ohne Sie nicht erhalten hätte. (...)“ 16

Einige Wochen späte, am 02. April 2019, rief Herr C. bei der Arbeitgeberhotline der Beklagten an. In dem Telefonat teilte Herr C. unter anderem mit, dass er von einem Mitarbeiter der Beklagten die Zusicherung erhalten habe, einen Eingliederungszuschuss zu erhalten, wenn er selbst im Gegenzug auch etwas für den Mitarbeiter täte. Es sei die Formulierung „Win-Win-Situation“ gefallen. Der Eingliederungszuschuss sei im Anschluss gewährt und im Gegenzug seien durch ihn selbst handwerkliche Arbeiten am Dach des Mitarbeiters vergünstigt ausgeführt worden. Auf Rückfrage nannte Herr C. den Namen des Klägers und bat um Zuweisung eines neuen Ansprechpartners. 17

Daraufhin führten zwei Mitarbeiterinnen der Beklagten am 05. April 2019 ein Gespräch mit Herrn C.. Dieser berichtete zunächst von der Zusammenarbeit mit dem Kläger. Im Rahmen der Außendienstbesuche habe der Kläger immer wieder auf den desolaten Zustand seines Hausdachs hingewiesen. Er (Herr C.) habe sich bereit erklärt, das Dach anzusehen, und mit Datum vom 13. Juni 2018 ein offizielles Angebot für die Sanierung in Höhe von 12.844 EUR abgegeben. Weil er durch die Unterstützung des Klägers selbst Arbeit gespart hätte, habe er 18

sich erkenntlich zeigen wollen und dem Kläger angeboten, das Dach für 7.500,00 EUR zzgl. MWSt. zu erneuern. Dies habe der Kläger abgelehnt und ausgeführt, er (Herr C.) habe seit der Zusammenarbeit mit ihm (dem Kläger) Förderungen in Form von Eingliederungszuschüssen in Höhe von ca. 30.000,00 EUR erhalten. Er erwarte eine „Win-Win-Situation“. Wenn man den Betrag von 30.000,00 EUR teile, blieben für jeden ca. 15.000,00 EUR übrig. Er (Herr C.) sei schockiert gewesen, zudem der Kläger in dem Gespräch den Eindruck vermittelt habe, dass er erhaltene Fördergelder zurückzahlen müsse, wenn er sich nicht auf dieses Angebot einlasse. Er habe den Kläger darauf hingewiesen, dass das für ihn die Insolvenz bedeuten würde. Daraufhin habe der Kläger den Vorschlag unterbreitet, 5.000,00 EUR für die Dachsanierung zahlen zu wollen. Er selbst (Herr C.) habe darauf bestanden, dass dies der Betrag vor Steuern sein müsse. Herr C. berichtete weiter vom Abschluss der Arbeiten im Oktober 2018, den erforderlichen Nacharbeiten und den beiden Rechnungen. Er habe sich im Nachhinein so sehr über das aus seiner Sicht erpresserische Verhalten des Klägers geärgert, dass er die Email vom 15. Januar 2019 geschrieben habe. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das Gesprächsprotokoll vom 05. April 2019, Bl. 103, 104 der Akte, Bezug genommen. Herr C. stellte der Beklagten verschiedene Dokumente zur Verfügung – unter anderem das Angebot vom 13. Juni 2018, die Rechnungen vom 13. Oktober sowie 18. Dezember 2018 und verschiedene Emails. Das Angebot vom 13. Juni 2018 bezieht sich auf ein Dach mit einer Größe von 69 qm und führt detailliert verschiedene Positionen auf. Wegen deren Einzelheiten wird auf die übergebenen Unterlagen, Anlage 12, Bl. 105 – 129 der Akte, Bezug genommen.

Die Beklagte prüfte sodann die auf Veranlassung des Klägers an Herrn C. erbrachten Förderleistungen. Diese waren aus fachlicher Sicht nicht zu beanstanden. Daraufhin wurden der Personalleiter, der Abwesenheitsvertreter der Geschäftsführerin und schließlich die Geschäftsführerin des Internen Service der B. über den Sachverhalt informiert. Der Kläger wurde am 08. April 2019 zu einem Personalgespräch geladen. In dem Gespräch wurde ihm die mehrfach von Herrn C. geäußerte Beschwerde vorgehalten, er (der Kläger) habe seine Stellung bei der Beklagten ausgenutzt und private Vorteile bei der Sanierung seines Daches mit der Gewährung von Eingliederungszuschüssen verwoben und eine Gegenleistung eingefordert. Dieses Verhalten entspreche dem Straftatbestand der Vorteilsnahme und werde zur Anzeige gebracht. Der Kläger bestätigte die Vereinbarung eines Festpreises von 5.000,00 EUR. Der weitere Inhalt ist streitig. Das Angebot vom 13. Juni 2018 sowie alle weiteren Unterlagen hatten die Mitarbeiter der Beklagten bei dem Gespräch vor sich liegen. Sie wurden dem Kläger weder vorgelegt noch ausgehändigt. Im Anschluss an das Gespräch wurde der Kläger schriftlich mit sofortiger Wirkung freigestellt.

19

Ergänzend wurde einen Tag später ein Gespräch mit der Lebensgefährtin des Klägers geführt, die Eigentümerin des sanierten Hauses ist. Der Inhalt dieses Gespräches ist ebenfalls streitig zwischen den Parteien.

20

Im Anschluss wurde mit Schreiben vom 12. April 2019 der bei der Beklagten gebildete Personalrat zur beabsichtigten fristlosen Verdachtskündigung des Klägers angehört. Ergänzend fand in der Sitzung des Personalrates am 16. April 2019 eine Erörterung der aus Sicht der Beklagten maßgeblichen Kündigungsgründe statt. Mit Schreiben vom gleichen Tag teilte der Personalrat mit, dass er die beabsichtigte Verdachtskündigung nicht für angemessen halte. Wegen der diesbezüglichen Einzelheiten wird auf das Schreiben vom 16. April 2019, Bl. 151, 152 der Akte, Bezug genommen.

21

Hiernach kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 18. April 2019, wegen dessen Einzelheiten auf Bl. 8 – 10 der Akte Bezug genommen wird,

22

außerordentlich fristlos wegen des Verdachts der Vorteilsnahme. Die Kündigung ging dem Kläger am selben Tag zu. Zudem erstattete die Beklagte Strafanzeige. Das diesbezügliche Ermittlungsverfahren ist im Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung am 11. November 2019 noch anhängig.

Mit seiner Klage, die der Beklagten am 06. Mai 2019 zugestellt worden ist, wendet sich der Kläger gegen die Wirksamkeit dieser Kündigung. Klageerweiternd begehrt er darüber hinaus hilfsweise für den Fall des Obsiegens die Zahlung von Annahmeverzugslohn für den Zeitraum April bis einschließlich September 2019. Für April 2019 zahlte die Beklagte 2.692,81 EUR brutto Festgehalt und 111,06 EUR brutto anteilige Funktionsstufe 1. Gemäß dem Bescheid vom 23. Mai 2019 bezieht der Kläger nach einer vom 19. April bis zum 11. Juli 2019 verhängten Sperrzeit seit dem 12. Juli 2019 Arbeitslosengeld in Höhe von 64,91 EUR täglich. Für Juli 2019 wurden 1.298,20 EUR netto gezahlt, seit August 2019 jeweils 1.947,30 EUR netto.

23

Der Kläger ist der Auffassung, die Kündigung sei unwirksam. Dringende Verdachtsmomente lägen nicht vor. Der Kläger behauptet, Herr C. habe bereits während seiner Tätigkeit für die Firma K. ein Angebot für eine Dachsanierung erstellen sollen. Er habe damals mitgeteilt, das Dach müsse alle zehn bis zwanzig Jahre gewartet werden. Das Dach sei noch in Ordnung, es gäbe keinen aktuellen Handlungsbedarf. Zur Sanierung gäbe es eine sog. „kleine Lösung“, bei der die Bitumenabdichtung bleibe und eine Dämmung plus Folie darüber aufgebracht werde, und eine sog. „große Lösung“, bei der das Bitumendach komplett abgetragen und entsorgt werde, bevor eine neue Dämmung plus Folie auf den Beton aufgebracht werde. Es habe wegen erheblicher Preisunterschiede für beide Varianten eine Kalkulation erstellt werden sollen, was Herr C. vor seiner Kündigung durch die Firma K. tatsächlich nicht mehr gemacht habe. Ein Angebot sei nicht übermittelt worden. Der Kläger behauptet weiter, etwa im Frühjahr 2018 habe Herr C. ihn (den Kläger) auf eine mögliche Dachsanierung angesprochen – was sich auch aus der Mail von Herrn C. vom 15. Januar 2019 ergebe. Im Frühsommer sei er an einem Samstag vorbeigekommen, um sich das Dach noch einmal anzusehen. Dabei habe er (der Kläger) mitgeteilt, dass man aus Kostengründen den geringsten Sanierungsaufwand wolle. Bei dem Dach, das nur 56,7036 qm groß sei, handele es sich, soweit er (der Kläger) das beurteilen könne, um ein sog. Warmdach, bei dem die Dachhaut direkt auf die Dämmschicht aufgebracht werde. Die Preise im Internet für die Sanierung eines solchen Daches in Form der „kleinen Lösung“ lägen bei etwa 45,00 EUR bis höchstens 75,00 EUR pro qm. Selbst bei einem sog. Kalt- oder Umkehrdach lägen die Kosten im Mittel bei 100,00 EUR pro qm. Als Herr C. bei einem späteren Termin bezüglich der Preisabsprache erklärte, die Sanierung würde eigentlich 10.000,00 EUR kosten, er würde das aber entgegenkommend für 7.500,00 EUR anbieten, sei er über diesen nach seiner eigenen Recherche viel zu hohen Preis regelrecht erschrocken gewesen, so dass er den Gegenvorschlag mit 5.000,00 EUR gemacht habe. Hiermit sei Herr C. nach einigem Überlegen einverstanden gewesen. Dieser Preis sei für das, was gemacht worden sei, üblich und angemessen. Der Kläger behauptet weiter, das Angebot vom 13. Juni 2018 habe er nie erhalten. Die dort aufgeführten Arbeiten gingen über die tatsächlich erbrachten Leistungen deutlich hinaus. Es sei somit nicht erkennbar, warum bzw. wodurch er sich einen Vorteil verschafft haben sollte. Auch ein entsprechender Verdacht ergebe sich nicht. Eine Verpflichtung zur Zurückweisung des Angebots von Herrn C. wegen des Anscheins der Vorteilsnahme ergebe sich nicht. Es gebe kein Verbot, mit Kunden Geschäfte zu machen. Seiner Meinung nach sei die Kündigung zudem mangels Ausspruchs einer vorherigen Abmahnung unverhältnismäßig. Es hätte die Möglichkeit bestanden, ihn in einem nicht kundenbezogenen Aufgabenbereich weiter zu beschäftigen.

24

25

Der Kläger ist weiter der Ansicht, weder er selbst noch der Personalrat seien ordnungsgemäß angehört worden.

Soweit der Kläger ursprünglich hilfsweise für den Fall des Unterliegens die Zahlung von Urlaubsabgeltung für weitere 13 Urlaubstage beantragt hat, haben die Parteien diesen Antrag nach Zahlung übereinstimmend für erledigt erklärt. Zudem hatte der Kläger bereits in seiner Klageschrift die Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses beantragt, das die Beklagte mit Schreiben vom 23. Mai 2019 erteilte. Auch diesen Antrag haben die Parteien übereinstimmend für erledigt erklärt. Die Beklagte beantragt jeweils, dem Kläger die diesbezüglichen Kosten aufzuerlegen. Den allgemeinen Feststellungsantrag hat der Kläger zurückgenommen. 26

Der Kläger beantragt zuletzt, 27

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung vom 18. April 2019 beendet worden ist; 28

2. hilfsweise für den Fall des Obsiegens die Beklagte zu verurteilen, ihn bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Antrag zu Ziffer 1. als Vollbeschäftigten weiter zu beschäftigen; 29

3. hilfsweise für den Fall des Obsiegens die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.673,11 EUR brutto abzüglich gezahlter 2.692,81 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 01. Mai 2019 zu zahlen; 30

4. hilfsweise für den Fall des Obsiegens die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.673,11 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 01. Juni 2019 zu zahlen; 31

5. hilfsweise für den Fall des Obsiegens die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.673,11 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 01. Juli 2019 zu zahlen; 32

6. hilfsweise für den Fall des Obsiegens die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.673,11 EUR brutto abzüglich bezogenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 1.298,20 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 01. August 2019 zu zahlen; 33

7. hilfsweise für den Fall des Obsiegens die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.673,11 EUR brutto abzüglich bezogenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 1.947,30 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 01. September 2019 zu zahlen; 34

8. hilfsweise für den Fall des Obsiegens die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.673,11 EUR brutto abzüglich bezogenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 1.947,30 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 01. Oktober 2019 zu zahlen. 35

Die Beklagte beantragt, 36

die Klage abzuweisen. 37

38

Sie ist der Auffassung, die Kündigung sei wegen des dringenden Verdachts der Straftat der Vorteilsnahme sowie des Verstoßes gegen die Verpflichtungen aus dem TV-BA wirksam. Ergänzend bestehe der Verdacht der Nötigung und Erpressung des Herrn C.. Ihrer Meinung nach ergebe sich der Verdacht bereits daraus, dass nach den übergebenen Dokumenten die Dachsanierung für weniger als die Hälfte des ursprünglichen schriftlichen Angebots erbracht worden sei. Dass sowohl das Angebot vom 13. Juni 2018 als auch die Ergänzungsrechnung vom 18. Dezember 2018 im Gegensatz zur A-Conto Rechnung vom 13. Oktober 2018 äußerst differenziert und detailliert seien, lasse darauf schließen, dass tatsächlich dieselben Leistungen für noch nicht einmal den halben Preis erbracht worden seien. Unabhängig davon, ob ein Zusammenhang des ersichtlich unangemessen niedrigen Preises mit der letzten gewährten Förderung bestehe, würde schon die Akzeptanz eines solchen „Freundschaftspreises“ durch den Kläger für den Ausspruch der Kündigung reichen. Darüber hinaus sei die Aussage von Herrn C. äußerst glaubhaft und stimme mit den übergebenen Dokumenten überein. Seine Schilderungen würden ferner gestützt durch die Chronologie bezüglich der letzten gewährten Förderung an die Firma M.. Die Daten der Förderung dieses Mitarbeiters passten chronologisch zu den Abläufen um die Dachsanierung und die Vorwürfe des Herrn C.. Herr C. sei ihrer Auffassung nach auch glaubwürdig. Es sei kein Grund ersichtlich, weshalb er die Unwahrheit sagen solle. Vielmehr habe sich Herr C. durch seine Aussage sogar selbst belastet. Die Preisverhandlungen seien zudem unstrittig. Die Behauptungen des Klägers zu einer „kleinen“ und „großen Lösung“ bestreitet die Beklagte mit Nichtwissen, ebenso wie die Angaben zur Größe und Beschaffenheit des Daches. Weiter bestreitet die Beklagte, der Kläger habe Herrn C. aus Kostengründen gesagt, er wolle die „kleine Lösung“. Denn das Angebot vom 13. Juni 2018 basiere erkennbar auf der „großen Lösung“. Selbst wenn Herr C. selbst – wie vom Kläger behauptet – auf die Dachsanierung zu besprechen bekommen sei und geringere Preise benannt hätte, hätte der Kläger diesen Anschein, im Rahmen der Amtsführung für persönliche Vorteile empfänglich zu sein, vermeiden müssen. Vor diesem Hintergrund sei auch unerheblich, ob die gezahlten 5.000,00 EUR angemessen seien oder nicht. Aufgrund der Vorgänge sei ihr Vertrauen in den Kläger unwiederbringlich zerstört. Sein Verhalten sei geeignet, ihr Ansehen in der Öffentlichkeit massiv und nachhaltig zu schädigen. Ihr Interesse an einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses überwiege.

Nach Ansicht der Beklagten sind sowohl der Kläger als auch der Personalrat vor Ausspruch der Kündigung ordnungsgemäß angehört worden. 39

Hinsichtlich der geltend gemachten Annahmeverzugslohne bestreitet die Beklagte vorsorglich die Aktivlegitimation des Klägers. 40

Soweit der Kläger ursprünglich ein Zeugnis eingeklagt hat, ist die Beklagte der Auffassung, der Kläger habe die diesbezüglichen Kosten zu tragen. Aufgrund der Ostertage, Urlaubs sowie Freizeitausgleichs und Dienstreisen der zuständigen Mitarbeiterin sei eine frühere Erteilung nicht möglich gewesen. Der Kläger habe aufgrund der bekannten administrativen Abläufe mit diesen Verzögerungen rechnen müssen. Sie habe keine Veranlassung zur Klageerhebung gegeben. 41

Das Gericht hat Beweis erhoben über die Frage Preisverhandlungen für die Dachsanierung durch Vernehmung des Zeugen Herrn C.. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird Bezug genommen auf das Sitzungsprotokoll vom 11. November 2019. 42

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die wechselseitigen Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen Bezug genommen. 43

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist überwiegend begründet.	45
A.	46
Die Kündigung der Beklagten vom 18. April 2019 hat das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht beendet. Aufgrund dessen hat der Kläger einen Anspruch auf Zahlung von Annahmeverzugslohn für den anschließenden Zeitraum bis einschließlich September 2019. Im Einzelnen:	47
I.	48
Der Kündigungsschutzantrag (Antrag zu 1.) ist begründet. Die Kündigung der Beklagten vom 18. April 2019 hat das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgelöst.	49
1. Die Kündigung gilt nicht gemäß §§ 13 Abs. 1 S. 2, 7, 4 S. 1 KSchG als wirksam. Der Kläger hat die Kündigungsschutzklage am 06. Mai 2019 rechtzeitig innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigung am 18. April 2019 erhoben.	50
2. Die Kündigung ist als außerordentlich fristlose Kündigung gemäß § 626 BGB unwirksam. Die Kammer ist vom Vorliegen eines Kündigungsgrundes nicht überzeugt.	51
a. Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann das 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 Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Dafür ist zunächst zu prüfen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände „an sich“, d. h. typischerweise als wichtiger Grund geeignet ist. Alsdann bedarf es der weiteren Prüfung, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile – jedenfalls bis zum Ablauf der (fiktiven) Kündigungsfrist – zumutbar ist oder nicht (BAG, Urteil vom 13. Dezember 2018 – 2 AZR 370/18 – Rn. 15, juris).	52
b. Diese Voraussetzungen liegen nicht vor. Dabei kann es dahinstehen, ob der Kläger und der Personalrat vor Ausspruch der Kündigung ordnungsgemäß angehört wurden. Denn nach Auffassung der Kammer liegt ein Kündigungsgrund, der die Beklagte ohne vorherige Abmahnung zum Ausspruch einer Kündigung gegenüber dem Kläger berechtigen würde, nicht vor.	53
aa. Die Beklagte stützt die Kündigung insbesondere auf den dringenden Verdacht der Straftat der Vorteilsnahme sowie des Verstoßes gegen die Verpflichtungen aus dem TV-BA.	54
(1). Wer als Arbeitnehmer bei der Ausführung von vertraglichen Aufgaben Vorteile für sich fordert, sich versprechen lässt oder entgegennimmt, verletzt zugleich – unabhängig von einer möglichen Strafbarkeit wegen Vorteilsannahme nach § 331 Abs. 1 StGB bzw. Bestechlichkeit nach § 332 Abs. 1 StGB – seine Pflicht, auf die berechtigten Interessen seines Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen (§ 241 Abs. 2 BGB). Ein solches Verhalten ist „an sich“ geeignet, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Dabei spielt es grundsätzlich keine Rolle, ob es zu einer den Arbeitgeber schädigenden Handlung gekommen ist. Der ins Auge gefasste Vorteil begründet vielmehr allgemein die Gefahr, der Arbeitnehmer werde nicht mehr allein die Interessen des Geschäftsherrn wahrnehmen. Der wichtige Grund liegt in der zu	55

Tage getretenen Einstellung des Arbeitnehmers, bei der Erfüllung von arbeitsvertraglich geschuldeten Aufgaben unberechtigte eigene Vorteile wahrzunehmen. Durch sein Verhalten zerstört der Arbeitnehmer regelmäßig das Vertrauen in seine Zuverlässigkeit und Redlichkeit (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 27. September 2018 – 2 Sa 57/18 – Rn. 72, juris)

Als wichtiger Grund „an sich“ geeignet sind nicht nur erhebliche Pflichtverletzungen im Sinne von nachgewiesenen Taten. Auch der dringende, auf objektive Tatsachen gestützte Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung kann einen wichtigen Grund bilden. Ein solcher Verdacht stellt gegenüber dem Vorwurf, der Arbeitnehmer habe die Tat begangen, einen eigenständigen Kündigungsgrund dar (BAG, Urteil vom 21. November 2013 – 2 AZR 797/11 – Rn. 16, juris). Eine Verdachtskündigung kann gerechtfertigt sein, wenn sich starke Verdachtsmomente auf objektive Tatsachen gründen, die Verdachtsmomente geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören, und der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen, insbesondere dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hat. Der Verdacht muss auf konkrete – vom Kündigenden darzulegende und ggf. zu beweisende – Tatsachen gestützt sein. Der Verdacht muss ferner dringend sein. Es muss eine große Wahrscheinlichkeit dafür bestehen, dass er zutrifft. Die Umstände, die ihn begründen, dürfen nach allgemeiner Lebenserfahrung nicht ebenso gut durch ein Geschehen zu erklären sein, das eine außerordentliche Kündigung nicht zu rechtfertigen vermöchte. Bloße, auf mehr oder weniger haltbare Vermutungen gestützte Verdächtigungen reichen dementsprechend zur Rechtfertigung eines dringenden Tatverdachts nicht aus (st. Rspr., etwa BAG, Urteil vom 25. Oktober 2012 – 2 AZR 700/11 – Rn. 13, 14, juris).

Für die kündigungsrechtliche Beurteilung der Pflichtverletzung, auf die sich der Verdacht bezieht, ist ihre strafrechtliche Bewertung nicht maßgebend. Entscheidend sind der Verstoß gegen vertragliche Haupt- oder Nebenpflichten und der mit ihm verbundene Vertrauensbruch. Deshalb besteht regelmäßig keine Rechtfertigung für die Aussetzung eines Kündigungsschutzprozesses bis zur rechtskräftigen Erledigung eines Strafverfahrens, in dem der Kündigungsvorwurf auf seine strafrechtliche Relevanz hin geprüft wird (BAG, Urteil vom 25. Oktober 2012 – 2 AZR 700/11 – Rn. 15, juris).

(2). Diese Voraussetzungen liegen nach Auffassung der Kammer nicht vor. Aus den unstreitigen Tatsachen ergibt sich nicht der dringende Verdacht, dass sich der Kläger bei der Sanierung des Daches des Hauses seiner Lebensgefährtin einen Vorteil verschafft, einen solchen ausdrücklich eingefordert oder angenommen hätte.

(i). Ein ganz maßgeblicher Verdachtsmoment für eine solche Tat des Klägers ist die Aussage des Herrn C., der gegenüber der Beklagten – ebenso wie in seiner Email vom 15. Januar 2019 – behauptet hat, der Kläger habe die Gewährung der Eingliederungszuschüsse aus der Vergangenheit in die Preisverhandlungen einfließen lassen und eine „Win-Win Situation“ gefordert. Nach Auffassung der Kammer würde ein solches Verhalten, mit dem Herr C. als Kunde der Beklagten erheblich unter Druck gesetzt worden wäre, unabhängig von den sonstigen Voraussetzungen der Straftat einer Vorteilsnahme einen „an sich“ zum Ausspruch einer fristlosen Kündigung geeigneten Grund darstellen.

Für diese Behauptung, die der Kläger sowohl in dem Anhörungsgespräch am 08. April 2019 als auch im Prozess bestritten hat, ist die hierfür beweispflichtige Beklagte hingegen beweisfällig geblieben. Denn der von ihr benannte Zeuge Herr C. hat sich in der Vernehmung am 11. November 2019 berechtigt auf sein Aussageverweigerungsrecht nach § 384 Nr. 2 ZPO berufen. Hiernach kann das Zeugnis unter anderem verweigert werden über Fragen, deren Beantwortung dem Zeugen die Gefahr zuziehen würde, wegen einer Straftat

oder einer Ordnungswidrigkeit verfolgt zu werden.

Der Zeuge bekundete unmittelbar zu Beginn seiner Vernehmung, für ihn sei es schwer, was dazu zu sagen. Es habe insgesamt drei Verhandlungen gegeben. Er habe damals bei dem Gespräch alles schon gesagt und auch so unterschreiben. Er stehe dazu, was da passiert sei, so sei das gewesen. Mehr wolle er eigentlich jetzt nicht sagen, weil er ja auch Beschuldigter als Vorteilsgeber sei. Die Hausdurchsuchung habe bei ihm und seiner Frau schon stattgefunden. Er wolle ohne seinen Anwalt nicht aussagen. 61

Hiermit hat sich der Zeuge C. berechtigter Weise auf sein Aussageverweigerungsrecht berufen. § 384 Nr. 2 ZPO soll ebenso wie § 55 Abs. 1 StPO verhindern, dass sich der Zeuge durch eine wahrheitsgemäße Aussage in die Gefahr begeben würde, wegen einer Straftat verfolgt zu werden, die er bereits vor seiner Zeugenaussage begangen hat. Dem Zeugen, der eine strafbare Handlung begangen hat, soll die seelische Zwangslage erspart bleiben, die sich für ihn ergeben würde, wenn er unter dem Druck der staatsbürgerlichen Aussagepflicht seine Verfehlung offenbaren und sich damit selbst der Gefahr einer nachträglichen Verfolgung durch den Strafrichter aussetzen müsste. Das Recht des Zeugen, solche Fragen nicht zu beantworten, die ihn in die von § 384 ZPO umschriebene Konfliktlage bringen könnten, kann im Einzelfall dazu führen, dass der Zeuge zur Sache gar nichts auszusagen braucht (BGH, Beschluss vom 08. April 2008 – VIII ZB 20/06 – juris). Gerade diese Zwangslage liegt bei Herrn C. als Vertragspartner des Klägers offensichtlich vor. Er soll selbst an der dem Kläger vorgeworfenen Vorteilsnahme gemäß § 331 StGB beteiligt gewesen sein und dem Kläger den Vorteil aufgrund der bestehenden beruflichen Verbindung gewährt haben, was eine eigene Strafbarkeit gemäß § 333 StGB nach sich ziehen könnte. Die diesbezüglichen Ermittlungsverfahren sind anhängig. Da das gesamte Rechtsverhältnis zwischen dem Kläger und dem Zeugen C. über die Sanierung des Daches Teil der vorgeworfenen Straftat und damit des Beweisthemas ist, konnte der Zeuge die Aussage unabhängig von konkreten Fragen insgesamt verweigern. 62

Auch die Würdigung der Tatsache, dass der Zeuge die Aussage wegen des laufenden Strafverfahrens verweigert hat, führt nicht dazu, dass die Kammer von der Richtigkeit der Behauptung der Beklagten über den Gesprächsverlauf überzeugt wäre. Denn das Zeugnisverweigerungsrecht besteht unabhängig davon, ob die Straftat tatsächlich begangen wurde oder nicht. Den Widerspruch über den Inhalt des Gesprächsverlaufs zwischen der vorgerichtlichen Aussage des Zeugen C. gegenüber der Beklagten und den Behauptungen des Klägers lässt sich aufgrund der Aussageverweigerung des Zeugen nicht zur Überzeugung der Kammer auflösen. Denn ohne die Aussage des Zeugen ist es der Kammer nicht möglich, besondere Realkennzeichen für eine höhere Glaubhaftigkeit und Glaubwürdigkeit des Zeugen gegenüber denjenigen des Klägers festzustellen. 63

Auch die Tatsache, dass sich der Zeuge vorgerichtlich durch seine Erklärungen gegenüber der Beklagten selbst belastet und einer Straftat verdächtig gemacht hat, führt hier nicht zu einer anderen Wertung der Kammer. Allein diese mögliche Gefahr einer Strafverfolgung lässt Herrn C. nicht glaubwürdiger erscheinen als den Kläger persönlich. 64

(ii). Auch die übrigen unstreitigen Tatsachen führen nicht zu einer Überzeugung der Kammer, es bestehe der dringende Verdacht, der Kläger habe eine Vorteilsnahme begangen und gegen § 3 Abs. 3 TV-BA verstoßen. Denn aus Sicht der Kammer ist für einen solchen Vorwurf entscheidend, ob der vom Kläger gezahlte Preis von 5.000,00 EUR netto für die durch die Firma M. erbrachten Leistungen angemessen war oder nicht. Anderenfalls lässt sich die Gewährung eines Vorteils gerade nicht feststellen. Feststellungen hierzu fehlen hingegen vollständig. Es ist weder ermittelt, welche Arbeiten am Dach überhaupt 65

durchgeführt worden, noch, welche Preise hierfür in der hiesigen Region üblich sind. Ohne diesbezügliche Angaben sprechen die vorliegenden, von der Beklagten herangezogenen Indizien nicht überwiegend für eine solche Pflichtverletzung des Klägers. Es ist ebenso wahrscheinlich, dass die vorliegenden Dokumente das Ergebnis üblicher Preisverhandlungen sind.

Die Kammer verkennt nicht, dass das von Herrn C. vorgelegte Angebot vom 13. Juni 2018 über 12.844,00 EUR mehr als doppelt so hoch ist wie der anschließend vereinbarte und tatsächlich gezahlte Festpreis von 5.000,00 EUR. Dass diese Summen – gerade vor dem Hintergrund der Behauptungen von Herrn C. – die Beklagte zu Ermittlungen veranlasst hat, ist für die Kammer nachvollziehbar. Jedoch sagt diese Preisdifferenz für sich genommen nichts darüber aus, ob der letztendlich vereinbarte Festpreis von 5.000,00 EUR als Gegenleistung für die erbrachten Arbeiten einen Vorteil beinhaltet oder nicht. Denn es ist offen, welche Arbeiten am Dach des Klägers tatsächlich ausgeführt wurden. 66

Anlass für diesbezügliche Nachfragen und Ermittlungen hat der Kläger in seinem Anhörungsgespräch am 08. April 2019 unmittelbar gegeben, indem er nach dem Vortrag der Beklagten auf die Konfrontation mit einem Angebot über ca. 12.000,00 EUR und dem Preisunterschied gesagt hat, es seien nicht alle Arbeiten wie in dem Angebot dargelegt auch ausgeführt worden. Diese Aussage deckt sich mit dem Prozessvortrag des Klägers, in dem er insbesondere die sog. „kleine“ und „große Lösung“ mit unterschiedlichen Preisen dargelegt und erklärt hat, er habe sich aus Kostengründen für die „kleine Lösung“ entschieden. Zudem hat der Kläger eingewandt, die im Angebot zugrunde gelegte Dachfläche sei zu groß. 67

Ohne konkrete Angaben zu den tatsächlich ausgeführten Arbeiten bleibt für die Kammer aber offen, ob der vereinbarte Preis von 5.000,00 EUR angemessen war oder nicht. Gerade der Aspekt der Vorteilsgewährung lässt sich nicht feststellen. 68

Die Schlussfolgerung der Beklagten, der Verdacht ergebe sich neben der erheblichen Preisdifferenz auch aus der Gestaltung des differenzierten Angebots vom 13. Juni 2018 und der Ergänzungsrechnung vom 18. Dezember 2018 gegenüber der pauschalen A-Conto Rechnung vom 13. Oktober 2018, teilt die Kammer ebenfalls nicht. 69

Unabhängig davon, ob der Kläger das Angebot vorliegend erhalten hat oder nicht, besagt die Existenz desselben für sich genommen nichts darüber aus, ob alle dort enthaltenen Leistungen auch beauftragt wurden oder nicht. Ein Angebot für eine Handwerkerleistung enthält als Grundlage für anschließende Verhandlungen üblicherweise detailliert die kalkulierten Arbeiten und Kosten für Materialien und Entsorgung etc. Es bildet seinem Wesen nach nur die Basis für die Beauftragung. Im Anschluss kann es sowohl zu Abweichungen hinsichtlich der konkreten Leistungen als auch hinsichtlich des Preises kommen. Die Annahme der Beklagten, es seien auch alle Leistungen des Angebots erbracht worden, ist tatsächlich nicht verifiziert worden. 70

Auch die Vereinbarung des Festpreises führt zu keinen sicheren Erkenntnissen im Hinblick auf die vorgeworfene Vorteilsnahme. Es ist nicht unüblich, dass nach einer Festlegung der durchzuführenden Arbeiten zur Vermeidung weiterer Kostenschwankungen im Anschluss ein Festpreis vereinbart wird. Allein die Vereinbarung eines Festpreises lässt keine Rückschlüsse darauf zu, ob derselbe angemessen ist oder einen unberechtigten Vorteil beinhaltet. Die Vereinbarung des Festpreises führt zugleich zwangsläufig dazu, dass bei der anschließenden Rechnung einzelne Positionen gerade nicht mehr aufgeführt werden können und müssen. Die unterschiedliche Gestaltung des Angebots und der A-Conto Rechnung besagt nichts über das zugrunde liegende Rechtsgeschäft und dessen Verhältnismäßigkeit. 71

Schließlich ergibt sich für die Kammer auch aus der Gestaltung der Ergänzungsrechnung vom 18. Dezember 2018 nichts anderes. Unstreitig handelte es sich hierbei um Zusatzarbeiten, die damit nicht Gegenstand der ursprünglichen Beauftragung der Firma M. zur Dachsanierung waren. Damit waren sie aber auch nicht Teil des kalkulierten Festpreises, so dass eine weitere Rechnung gestellt werden musste. Unstreitig wurde diesbezüglich nicht erneut ein Festpreis vereinbart, so dass hier die konkret geleisteten Arbeitsstunden und die konkret verbrauchten Arbeitsmaterialien anhand der Arbeitsnachweise detailliert in Rechnung gestellt wurden. Auch dieses Vorgehen besagt nichts darüber, ob bei dem ursprünglichen Auftrag der Straftatbestand der Vorteilsnahme erfüllt wurde. 72

Ebenso wenig besagt die Tatsache, dass parallel auch Förderungen durch den Kläger für die Firma M. bewilligt wurden, dass eine Pflichtverletzung im Zusammenhang mit der privaten Beauftragung begangen wurde. Die Beklagte trägt keine ausdrücklichen Verknüpfungen vor. Vielmehr sind die vom Kläger im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses erbrachten Leistungen nicht zu beanstanden. 73

bb. Auch die Tatsache, dass Herr C. auch nach dem Vortrag des Klägers statt kalkulierter 10.000,00 EUR ein Angebot über 7.500,00 EUR gemacht haben soll, dem der Kläger mit dem Gegenangebot über 5.000,00 EUR begegnet ist, führt nicht zum Vorliegen eines „an sich“ geeigneten Kündigungsgrundes. Auch hier ist entscheidend, welcher Preis für die vereinbarten und erbrachten Leistungen als Gegenleistung angemessen gewesen wäre. Der Rückschluss der Beklagten, der Kläger habe einen „Freundschaftspreis“ akzeptiert, lässt sich mangels diesbezüglicher Tatsachen nicht feststellen. 74

Der Kläger trägt seinerseits eine konkrete Dachgröße sowie deutlich schwankende Preise abhängig von den erbrachten Arbeiten vor (Preisspanne 4.480,00 EUR bis 6.720,00 EUR), so dass aus seiner Sicht der angebotene Preis von 7.500,00 EUR immer noch überhöht und gerade kein „Freundschaftspreis“ war. Allein das aus seiner Sicht gebotene und angemessene Verhandeln ist nach Auffassung der Kammer nicht geeignet, dem Kläger ohne den vorherigen Ausspruch einer Abmahnung unmittelbar zu kündigen. Bei dem bislang beanstandungsfrei bestehenden Arbeitsverhältnis bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass eine solche Abmahnung erfolglos gewesen wäre. 75

cc. Soweit die Beklagte darüber hinaus der Auffassung ist, die Kündigung sei bereits deshalb gerechtfertigt, da der Kläger den Anschein vermeiden müsse, im Rahmen der Amtsführung für persönliche Vorteile empfänglich zu sein, und da er die private Geschäftsbeziehung mit Herrn C. nicht angezeigt habe, folgt die Kammer dem ebenfalls nicht. Denn ein Verbot gegenüber dem Kläger, überhaupt private Geschäfte mit dem von ihm im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses betreuten Arbeitgebern zu schließen, ergibt sich weder aus strafrechtlichen Normen noch aus § 3 Abs. 3 TV-BA oder dem diesbezüglichen Rundschreiben des BMI. Solange der Vorwurf der Beklagten, der Kläger habe tatsächlich einen unberechtigten Vorteil erhalten, nicht hinreichend sicher feststeht, hätte es der Beklagten jedenfalls obliegen, dem Verhalten des Klägers mit einer Abmahnung zu begegnen. 76

II. 77

Aufgrund des Obsiegens mit dem Kündigungsschutzantrag ist die Bedingung für eine Entscheidung über den Weiterbeschäftigungsantrag (Antrag zu 2.) eingetreten. Auch dieser Antrag ist begründet. 78

79

Der Kläger ist vorliegend nach den Grundsätzen aus der Entscheidung des Großen Senats des BAGs vom 27. Februar 1985 (Az. GS 1/84 – juris) bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens wie beantragt weiter zu beschäftigen. Mit seinem Obsiegen überwiegen nach diesen Grundsätzen die Interessen des Klägers an seiner Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses zu den bisherigen Bedingungen. Überwiegende Interessen der Beklagten, die einer vorläufigen Weiterbeschäftigung entgegenstünden, sind nicht erkennbar.

III. 80

Ebenso sind aufgrund des Bedingungseintritts die Anträge auf Zahlung von Annahmeverzugslohn (Anträge zu 3. bis 8.) eingetreten. Auch diese Anträge sind begründet. 81

1. Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung seiner monatlichen Bruttovergütung in Höhe von jeweils 4.673,11 EUR brutto im Zeitraum von April bis einschließlich September 2019. Der Anspruch ist bis zum Zugang der Kündigung unstreitig. Im Anschluss folgt er aus §§ 615 S. 1, 611a Abs. 2, 293 ff. BGB i. V. m. dem Arbeitsvertrag aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugslohns. Nach § 615 S. 1 BGB kann der zur Dienstleistung Verpflichtete die Vergütung für infolge des Verzuges nicht geleisteten Dienste verlangen, wenn der Dienstberechtigte mit der Annahme der Dienstleistung in Verzug gerät. Da in der Kündigung vom 18. April 2019 zugleich die Erklärung der Beklagten lag, sie werde die Leistung des Klägers ab dem Zeitpunkt des Zugangs am gleichen Tag nicht mehr annehmen, bedurfte es keines Angebots des Klägers mehr, §§ 295, 296 S. 1 BGB (st. Rspr., zuletzt etwa BAG, Urteil vom 17. Juli 2012 – 1 AZR 563/11 – Rn. 12, juris). 82

2. Der Anspruch ist im Monat April 2019 in Höhe von insgesamt 2.803,87 EUR brutto erfüllt gemäß § 362 Abs. 1 BGB. Unbestritten zahlte die Beklagte an den Kläger für diesen Monat bereits 2.692,81 EUR brutto Festgehalt und 111,06 EUR brutto anteilige Funktionsstufe 1. Soweit der Kläger die Zahlung der anteiligen Funktionsstufe nicht abgezogen hat, war die Klage demnach abzuweisen. 83

3. Der Anspruch ist ab dem 12. Juli 2019 aufgrund des Bezuges von Arbeitslosengeld in Höhe von 64,91 EUR täglich gemäß § 115 Abs. 1 SGB X auf die C. übergegangen. 84

§ 115 Abs. 1 SGB X bestimmt, dass der Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeitsentgelt gegen den Arbeitgeber, soweit der Arbeitgeber diesen nicht erfüllt und deshalb ein Leistungsträger Sozialleistungen erbracht hat, bis zur Höhe der erbrachten Sozialleistungen auf den Leistungsträger übergeht. 85

Die Voraussetzungen für einen solchen Anspruchsübergang liegen nach Ablauf der Sperrzeit ab dem 12. Juli 2019 vor. Die C. hat als Leistungsträgerin ab diesem Zeitpunkt Arbeitslosengeld an den Kläger gezahlt, nämlich im Monat Juli 2019 insgesamt 1.298,20 EUR netto und seit August 2019 monatlich jeweils 1.947,30 EUR netto. Insoweit sind die Ansprüche auf die C. übergegangen und der Kläger ist nicht mehr aktivlegitimiert. Für den Zeitraum bis einschließlich 11. Juli 2019 ist der Kläger hingegen selbst aktivlegitimiert. Denn in diesem Zeitraum liegen die Voraussetzungen des Anspruchsübergangs nicht vor, da tatsächlich keine Leistungen seitens eines Sozialhilfeträgers erbracht worden sind. Unbestritten ist die im Bescheid vom 23. Mai 2019 verhängte Sperrzeit bislang nicht aufgehoben worden. 86

4. Der Zinsanspruch ergibt sich jeweils aus §§ 280 Abs. 1, Abs. 2, 286 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 Nr. 1, 247 BGB aus dem Gesichtspunkt des Verzuges.

II.

88

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, §§ 495, 92 Abs. 2 Nr. 1, 91a Abs. 1 S. 1 ZPO. Soweit die Beklagte unterlag, hat sie die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. Sowohl das Unterliegen des Klägers als auch die von ihm erklärte Rücknahme des allgemeinen Feststellungsantrages führten nicht zu einer Kostentragungspflicht, da beides nur geringfügig ist und keine höheren Kosten verursacht hat. Soweit die Parteien den Rechtsstreit bezüglich des Antrages auf Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses übereinstimmend für erledigt erklärte haben, fallen die diesbezüglichen Kosten ebenfalls der Beklagten zur Last. Denn nach dem bisherigen Sach- und Streitstand war von einem Obsiegen des Klägers auszugehen. Mit Ausspruch der Kündigung stand ihm ein Anspruch auf Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses gemäß § 109 Abs. 1 S. 1 GewO zu, den die Beklagte – unabhängig von administrativen Abläufen und ähnlichem – zu erfüllen hat. Insbesondere hat die Beklagten diesen unstreitig bestehenden Anspruch nicht gemäß § 93 ZPO sofort anerkannt, um so ggf. die Kostentragungspflicht zu vermeiden. Soweit die Parteien darüber hinaus den hilfsweise für den Fall des Unterliegens angekündigten Hilfsantrag auf Zahlung von Urlaubsabgeltung übereinstimmend für erledigt erklärt haben, so war dieser Antrag nicht zu berücksichtigen. Mangels Bedingungseintritts ist er zu keinem Zeitpunkt zur Entscheidung angefallen.

89

Die Kostenentscheidung bezieht sich insoweit auf einen Gesamtkostenstreitwert in Höhe von 43.518,60 EUR. Hierbei waren sämtliche unbedingt erhobenen Klageanträge und die zur Entscheidung angefallenen Hilfsanträge auf Weiterbeschäftigung und Zahlung von Annahmeverzugslohn zu berücksichtigen, mithin der Kündigungsschutzantrag entsprechend § 42 Abs. 2 S. 1 GKG mit dem Quartalsbezug, der Zeugnisantrag und der Weiterbeschäftigungsantrag jeweils mit einem Bruttomonatsgehalt und die Zahlungsanträge in Höhe ihrer Bezifferung.

90

Den im Urteil gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG auszuweisenden Rechtsmittelstreitwert hat die Kammer auf insgesamt 38.845,49 EUR festgesetzt. Grundlage sind § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, §§ 495, 3 ZPO. Berücksichtigt wurden die zuletzt noch streitgegenständlichen und zur Entscheidung angefallenen Klageanträge, mithin der Kündigungsschutzantrag mit dem Quartalsbezug, der Weiterbeschäftigungsantrag mit einem Bruttomonatsgehalt und die Zahlungsanträge in Höhe der Bezifferung.

91

Gründe im Sinne des § 64 Abs. 3 ArbGG für die gesonderte Zulassung der Berufung liegen nicht vor.

92