ArbG München, Teilurteil v. 04.06.2020 – 25 Ca 11433/19

Titel:

Betriebsrat, Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Vergabeverfahren, Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Bundeswehr, Vorhaben, Arbeitsleistung, Beteiligung, Dienstleistungen, Bundesamt, Frist, Ausschreibung, Nutzung von, Vorbringen der Parteien, schwerwiegende Verletzung

Schlagworte:

Betriebsrat, Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Vergabeverfahren, Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Bundeswehr, Vorhaben, Arbeitsleistung, Beteiligung, Dienstleistungen, Bundesamt, Frist, Ausschreibung, Nutzung von, Vorbringen der Parteien, schwerwiegende Verletzung

Rechtsmittelinstanz:

LArbG München vom -- – 3 Sa 669/20

Fundstelle:

BeckRS 2020, 54805

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Die Kostenentscheidung bleibt der Endentscheidung vorbehalten.

3. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf € 46.169,96 festgesetzt.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten im Rahmen der Klage über die Wirksamkeit einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung, hilfsweise Weiterbeschäftigung sowie die Erteilung eines Zwischenzeugnisses. Im Wege der Widerklage streiten die Parteien über Schadenersatzansprüche.

2

Der 1979 geborene Kläger ist bei der Beklagten seit dem 01.03.2012, zuletzt auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 10.07.2013 (Bl. 11 - 15 d.A.) zuletzt als Key Account Manager im Bereich Regional KAM Defence A. GmbH zu einem durchschnittlichen Gehalt gemäß Angaben des Klägers in Höhe von € 11.542,49 brutto beschäftigt. Der Kläger unterzeichnete am 06.06.2012 (Bl. 133 d.A.) eine Zusatzvereinbarung zum Anstellungsvertrag, in welchem er auf die Strafbarkeit einer Geheimnisverletzung im Sinne des § 353b Abs. 2 StGB hingewiesen wurde. Mit Schreiben vom 30.10.2014 (Bl. 269 d.A.) teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass sie nach interner Überprüfung die Bundeswehrzeit des Klägers vom 01.07.1999 bis 92.02.2012 teilweise auf die Betriebszugehörigkeit anrechne und bestätigte dem Kläger als Beginn seiner anrechnungsfähigen Betriebszugehörigkeit für Sozialleistungen den 11.02.2007 (Bl. 269 d.A.).

3

Die Rolle des Klägers als Key Account Manager besteht insbesondere darin, den möglichen Bedarf der Bundeswehr zu evaluieren. Als Repräsentant der Beklagten beim Kunden hatte der Kläger eine „Bindeglied-Funktion“ zwischen der Bundeswehr bzw. dem Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr und der Beklagten. Bestandteil der Aufgabe des Klägers „Aufbau und Pflege“ war der konkrete Auftrag, Beschaffungsprozesse bei dem nationalen Key Account Planungsamt der Bundeswehr als „A. Point of Contract“ für das Gesamtportfolio der A. GmbH zu durchdringen. Er arbeitete eng mit dem Kunden zusammen, um zukünftige Bedarfe zu analysieren und anhand dessen Projekte entwickeln zu können.

4

Die Beklagte gehört zur A. Group und ist spezialisiert auf militärische Luftfahrt, militärische und zivile Raumfahrtsysteme sowie Sensoren und Kommunikationstechnologie für Verteidigung und Sicherheit. Sie beschäftigt regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes. Im Betrieb ist ein Betriebsrat gebildet.

5
Bei der Beklagten gelten u.a. folgende Richtlinien Anwendung: Standard of Business Conduct-Richtlinie (Bl. 134 - 152 d.A.), Confidentiality-Richtlinie (Bl. 153 - 157 d.A.), Competitive Intelligence-Richtlinie (Bl. 158 - 160 d.A.), Our Integrity Principles (Bl. 161 - 179 d.A.).

6
Diese Richtlinien formulieren u.a. die Pflicht, dass geschützte Informationen Dritter von Mitarbeitern der Beklagten weder angefordert noch angenommen werden dürfen. Sie sehen einen Prozess vor, für den Fall, dass Mitarbeiter ohne Genehmigung Informationen erhalten, die Eigentum einer dritten Partei und/oder einem besonderen Schutz unterstellt sind.

7
Der Kläger erhielt Schulungen im Bereich Compliance, nämlich am 12.07.2017 in I-Stadt und am 08.07.2019 in T-Stadt, wobei zwischen den Parteien der Inhalt der Schulung im Einzelnen streitig ist.

8
Zu den Hauptgeschäftsfeldern der Beklagten gehören die Entwicklung, die Konstruktion und der Bau von Militärflugzeugen und unbemannten Luftfahrzeigen, die Raumfahrttechnik sowie Kommunikationslösungen für den Sicherheits- und Verteidigungssektor. Die Beklagte ist in der Vergangenheit mehrfach als Auftragnehmerin für die Bundeswehr bzw. das Bundesministerium der Verteidigung tätig geworden. Die Bundeswehr ist einer der wichtigste öffentliche Auftraggeber. Die Bundeswehr unterliegt als öffentlicher Auftraggeber den Vorgaben des Vergaberechts.

9
Die Bundeswehr hat umfangreiche Prozesse entwickelt, um eine langfristige und strategische Planung zu sichern und Beschaffungsvorhaben zielgerichtet und rechtskonform umzusetzen. Zwei bedeutsame Prozesse sind dabei der „Integrierte Planungsprozess“ sowie der „Beschaffungsprozess“ der Bundeswehr. In beiden Prozessen werden durch Angehörige des Bundesverteidigungsministeriums (BMVg) und seiner nachgeordneten Behörden bestimmte Dokumente erstellt, die typischerweise einen bestimmten Prozessschritt abschließen und damit den nächsten Prozessschritt einleiten. Im Regelfall sind diese Dokumente als Verschlusssachen gekennzeichnet.

10
Der Kläger erstellte selbst Schulungsunterlagen über den Ablauf des Integrierten Planungsprozesses und über den Beschaffungsprozess bei der Bundeswehr.

11
Der integriere Planungsprozess ist projektübergreifend ausgestaltet und auf die vorausschauende Bedarfsermittlung, Priorisierung von Vorhaben und die Umsetzung im Haushalt ausgerichtet. Ein Produkt dieses Prozesses ist die Finanzbedarfsanalyse, die jährlich neu erstellt wird und sämtliche Ausgabenbereiche der Bundeswehr umfasst. Ein weiteres Produkt ist der Ressourcenplan, der u.a. Verhandlungsergebnisse zum Haushalt enthält und Grundlage des Haushaltsvoranschlags darstellt und dies sog. Mittelfristige Zielsetzung (MFZ) mit ersten Festlegungen im Hinblick auf das künftige Haushaltsjahr. Weitere wesentliche Produkte sind die „Leitlinie Zukunftsentwicklung“, die „Planungsvorgabe“ und die „Planungsleitlinie“, die in einem frühen Stadium des Planungsprozesse erstellt werden und die die ministeriellen Vorstellungen über die Bundeswehr abbilden sowie politische Vorgaben in konzeptionelle Dokumente umsetzen sollen.

12
Die Finanzbedarfsanalyse, der Ressourcenplan, die Mittelfristige Zielsetzung, die Leitlinie Zukunftsentwicklung, die Planungsvorgabe und die Planungsleitlinien sind als sog. Verschlusssache gekennzeichnet, (VS-NfD).

13

Der Beschaffungsprozess enthält bezogen auf ein konkretes Projekt die zentralen Vorgaben zur Bedarfsermittlung, - deckung sowie der anschließenden Nutzung von Produkten und Dienstleistungen. Teil dieses Prozesses ist damit auch die Ausschreibung selbst sowie deren Vorbereitung. Der Prozess richtet sich nach dem sogenannten Customer Product Management (CPM) des BMVg, einer ca. 100 Seiten umfassenden Verfahrensregelung. Dieser Beschaffungsprozess ist in weitere Teilprozesse unterteilt, deren Abschluss jeweils in einem spezifischen Dokument festgehalten wird wie z.B. dem Dokument „Fähigkeitslücke und Funktionale Forderung“, kurz FFF. Mit der Erstellung des FFF endet der erste Teilprozess des Beschaffungsprozesses, die Analysephase Teil 1. Ziel dieser Analysephase Teil 1 ist es, eine konkrete Fähigkeitslücke durch Funktionale Forderungen zu beschreiben. Dies erfolgt durch ein Integriertes Projektteam (IPT) unter Leitung des Planungsamtes der Bundeswehr oder der Abteilung Planung des BMVg. Einem solchen IPT gehören unterschiedliche Stellen der Bundeswehr an.

14
Eine formale Beteiligung von Industrieunternehmen am IPT ist möglich. Ausweislich des Customer Product Management enthält eine FFF insbesondere eine Beschreibung des konkreten Fähigkeitsdefizits, den Bedarfsumfang, Angaben zu den Kosten bzw. dem Finanzbedarf des jeweiligen Vorhabens und mögliche Auswirkungen und Zusammenhänge mit bestehenden Projekten. Dargestellt sind zudem der voraussichtliche Zeit- und Kostenrahmen des Projekt sowie potentiellen Risiken und Zuständigkeiten. Auch eine FFF ist als Verschlusssache gekennzeichnet, konkret als VS-NfD.

15
Die Zulässigkeit der Weitergabe von Verschlusssachen an Behördenexterne bemisst sich nach der konkreten Information im Einzelfall und der Person des Empfängers. Die Beklagte ist als Unternehmen in die Geheimschutzbetreuung des Bundes aufgenommen. Als stellvertretender Sicherheitsbevollmächtiger und Ansprechpartner für das BMWi in Angelegenheiten des Geheimschutzes fungiert bei der Beklagten Herr W., Head of Country Security Germany.

16
Der Kläger ist bei der Beklagten grundsätzlich zum Erhalt von Verschlusssachen ermächtigt, sogar bis hin zur Einstufung „GEHEIM“. Der Umgang mit Verschlusssachen wird in einem Merkblatt des Ministeriums für Wirtschaft und Energie genauer erläutert. (Bl. 126 - 132 d.A.).

17
Ausweislich der zentralen Dienstvorschrift des Bundesministeriums der Verteidigung „Beteiligung der Industrie in Integrierten Projektteams in den verschiedenen Phasen des Customer Product Management“ (Bl. 640 - 691 d.A.) ist jeglicher Informationsaustausch durch den Leiter des IPT zu dokumentieren. Eine Überlassung von Dokumenten des Customer Product Managenent durch die Behörde an die Industrie ist in der zentralen Dienstvorschrift außerhalb der genannten Verträge oder der offiziellen Einbeziehung in das IPT nicht vorgesehen.

18
Sofern ein Unternehmen offiziell im Rahmen der Analysephase beteiligt wurde oder sonstige Kontakte der Behörden mit diesem Unternehmen stattgefunden haben, müssen etwaige Informationsvorteile durch die Vergabestelle ausgeglichen werden.

19
Die Beklagte führte die Beschaffungsprojekte „SATCOMBw3“ und „D-LBO“ durch. Das „SATCOMBw3“ betrifft den Weitbereichskommunikationsbedarf der Bundeswehr, der vor allem durch Satelliten abgedeckt wird. Im Programm „Digitalisierung Landbasierte Operationen“ (D-LBO)“ wurden die Programme „Mobile Taktische Kommunikation(MoTaKo) und „Mobile Taktische Informationsverarbeitung Land (MoTIV“ zusammengeführt. Das Ziel des Programmes D-LBO ist es, im Bereich der mobil genutzten IT Services für die sogenannte vernetzte Operationsführung bereitzustellen und jederzeit die Kernführungstätigkeiten sicherzustellen.

20
Die Beklagte leitete im Juli 2018 eine interne Untersuchung in Zusammenhang mit den anstehenden Beschaffungsvorhaben „SATCOMBw3“ ein. Die Compliance-Abteilung der Beklagten initiierte eine interne Untersuchung, ob der Kläger oder andere Mitarbeiter in rechtswidriger Weise Dokumente der Bundeswehr erhalten bzw. beschafft hatten. Im November 2018 fanden zehn Erstgespräche statt mit potenziell

sachverhaltsbetroffenen Mitarbeitern, u.a. dem Kläger. Es erfolgte im Februar eine Besichtigung der Arbeitsplätze des Klägers an den Standorten B-Stadt und F-Stadt sowie ein Austausch seiner durch die Beklagten überlassenen Hardware statt.

21
Die mit der internen Untersuchung beauftragte Strafrechtskanzlei legte ihren Zwischenbericht am 16.09.2019 der Geschäftsführung der Beklagten vor. Insgesamt wurden für den Kläger 100 sog. Findings vorgelegt. Wegen der Inhalte der Findings wird auf Schriftsatz der Beklagten vom 26.11.2019, dort Seite 10 - 23 (Bl. 96 - 109 d.A.) sowie im Anhörungsschreiben vom 17.09.2019 aufgeführt (Bl. 17 32 d.A.) Bezug genommen.

22
Ausweislich des Anhörungsschreibens lauten die Findings auszugsweise wie folgt:

„Finding 30:

Am 17 März 2017 übersandten Sie per E-Mail an Herrn G. und Herrn Kr. eine PPPräsentation, die der Weiterbildung im Hinblick auf die im Rahmen des IPP erstellten Dokumente (z.B. Konzeption der Bundeswehr, Mittelfristige Zielsetzung, Planungsleitlinie, Priorisierte Maßnahmenliste, Finanzbedarfsanalyse) dienen soll. In der Email listen Sie auch auf, welche Dokumente vorliegen (MFZ 2018, PMNL 2018, FBA 2018). Sie wiesen darauf hin, dass die PP-Präsentation nicht im großen Kreis verteilt werden soll, denn „offiziell dürfen wir die gelisteten Dokumente alle nicht haben“.

Finding 45:

Am 19. September 2017 versandten Sie die „Leitlinie Zukunftsentwicklung 2017“, „Planungsvorgaben 2019 soiwe die „Planungsleitlinie 2019“ per E-Mail an Go., C., Gr. und S. sowie „z.K“ an R., Kra. und V. mit dem Hinweis „Wie immer gilt: diese Dokumente haben wir nicht. Bitte nicht quer streuen.“ Herr Go. bedankt sich ausdrücklich per E-Mail mit den Worten „Sehr gut, herzlichen Dank!“

Finding 61:

Am 01. Dezember 201 kündigten Sie in einer E-Mail an Gro., Sa. und Gr. an, die FFF MoTIV in Hardcopy „Anfang der Woche“ an Sa. zu übergeben. Gro. könne sich eine Kopie machen und solle diese „gaaaaanz weit unten“ in seinem Schreibtisch verschwinden lassen. Überdies erhalte Gro. einen Umschlag, der dessen Büro nicht verlassen dürfe. Sa. und Gro. könnten vor Ort aber Einsicht nehmen. Gro. bedankte sich ebenfalls per E-Mail und bestätigte die Vertraulichkeit. Sie bestätigten mit Email vom 26. April 2018 an Gr., dass Sie die FFF MoTIV bereits an Sa. weitergeleitet haben.

Finding 65:

Am 17. Januar 2018 versandten Sie per E-Mail an Go. und Gr. eine Excel-Datei sowie eine PP-Präsentation für einen Workshop, die Auswertungen der Finanzbedarfsanalyse 3/4, der Planungsleitlinie 3 sowie des Ressourcenplans 3/4 enthalten, mit Hinweis auf Einstufung und offiziellen „Nichtbesitz“.

Finding 86:

Am 13. August 2018 sandten Sie per E-Mail von Ihrem privaten yahoo-Postfach ZIPArchive an Ihr nationales A.-Postfach. In diesen befinden sich Telefonverzeichnisse sowie die Präsentationen des AH-Entwg „Fachweiterbildung - Planungszyklus 2021 im Lichte des IPD 2.0“ in der eine Folie als VS-NfD gekennzeichnet, „Fachweiterbildung - Bedarfserhebung aufgabenorientierte Ausstattung 2021“, das Konzept zum „Projekt Rüstungsmanagement - Teilprojekt 4 Risikomanagement und Berichtswesen“, das in der Kopfzeile als „Offen“ gekennzeichnet ist, der öffentliche Teil 1 des siebten Berichts des BMVg zu Rüstungsangelegenheiten von März 2018, die „Planungsvorgabe für den Planungszyklus 2020“, die als VS-NfD gekennzeichnet ist, eine Präsentation des AHEntgII 2 (1) vom 13. März 2018 mit dem Titel „Workshop STF 2018 - Konzeption & Führung, der öffentliche sechste Bericht des BMVg zu Rüstungsangelegenheiten von Dezember 2017, eine Präsentation des AH-Entwg II WE Kampf (Amt für Heeresentwicklung, Abt. II Weiterentwicklung Kampf) vom 23. März 2018 mit dem Titel „Fachweiterbildung 7 - 2018 - Planungszyklus - Hebel und Ansatzpunkt aus Sicht des Nutzers“, in der eine Folie als VS-NfD gekennzeichnet ist, das Organigramm und Telefonverzeichnis des PlgBw mit Stand vom 16. Mai 2018, in dem die Mitarbeiter des PlgABw mit Vor- und Nachnamen, Dienstgrad bzw. Amtsbezeichnung, Organisationseinheit, Gebäude und

Raumnummer sowie TelefonDurchwahl, eine Präsentation des AHEntwg SgGglWE (Amt für Heeresentwicklung, Sachgebiet Grundlagen Weiterentwicklung) am 11. April 2018 mit dem Titel „Heeresentwicklung - ganzheitliche, systembasiert, zukunftsorientiert“, die als VS-NfD gekennzeichnet ist, eine Excel-Tabelle, die als „MNL-Liste“ bezeichnet ist und über 500 verschiedene Maßnahmen, jeweils mit Kurzbezeichnung, Beschreibung, Planungskategorie zugeordneten Zwischenzielen der MFZ 2020, Vorhaben -ID der Mittelfristplanung, Platzziffer in der Priorisierten Maßnahmenliste 2020, Kategorie 2020, teilweise Kommentaren verschiedener Behörden der Bundeswehr sowie weiteren Informationen enthält, eine als VS-NfD gekennzeichnete Excel-Tabelle mit einem Organigramm das Links zu den Telefonverzeichnissen der diversen Abteilungen und Referate des Kommando Heer (Kdo H) auf insgesamt 56 Datenblättern enthält (Stand 02.08.2018), in denen zu militärischen wie zivilen Mitarbeitern jeweils Dienstgrad bzw. Amtsbezeichnung, Vor- und Nachname, Funktion/Aufgabe, Ort, Gebäude und Raumnummer sowie Telefon-Durchwahl und Mail-Adresse über das Programm „Lotus Notes“ angegeben sind. Am selben Tag sendeten Sie sich von zudem von Ihrem privaten yahoo-Postfach Zip-Archive an Ihr divisionales APostfach, die Telefonverzeichnisse der Luftwaffe und Marine enthielten.

Finding 97:

Am 12. September 2018 übersandten Sie per E-Mail an Go. und C. zu dem von Ihnen gehaltenen Vortrag eine PP-Präsentation „Impuls Planung“ mit der Bitte, diese nicht weiter zu streuen, da die Quellen z.T. nachvollziehbar seien. Die Präsentation enthält u.a. auch Auswertungen aus der Finanzbedarfsanalyse 2019. Die E-Mail mit Präsentation leiteten Sie am selben Tag an Gr. weiter."

23
Mit Schreiben vom 17.09.2019 (Bl. 17 - 32 d.A.) wurde der Kläger aufgefordert zum Verdacht, im Zusammenhang mit Beschaffungsprojekten der Bundeswehr gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen zu haben und der Beklagten Schaden zugefügt zu haben, da er Dokumente und Informationen des öffentlichen Arbeitsgebers, die der Geheimhaltung unterliegen und zu deren Besitz er nicht berechtigt sei, wiederholt erhalten und mit Kollegen ausgetauscht zu haben, bis 23.09.2019, 9.00 Uhr Stellung zu nehmen. Insgesamt handelte es sich um 100 Vorwürfe. Mit Schreiben vom 23.09.2019 (Bl. 33 d.A.) teilte der Kläger mit, dass er aufgrund der Fülle der Vorwürfe mit erheblichen Einzelheiten innerhalb der gesetzten Frist keine Stellungnahme abgegeben werden könne und eine Auseinandersetzung aufgrund der herausverlangten IT nicht möglich sei.

24
Mit Schreiben vom 23.09.2019 (Bl. 210 - 234 d.A.) hörte die Beklagte den Betriebsrat zur beabsichtigten Kündigung an. Der Betriebsrat nahm mit Schreiben vom 26.09.2019 (Bl. 235 - 237 d.A.) Stellung und teilte Bedenken mit. Dabei teilte die Beklagte dem Betriebsrat mit, dass dieser 1 Kind habe und der Kläger am 01.03.2012 eingetreten sei.

25
Mit Schreiben vom 27.09.2019 (Bl. 34 d.A.), zugegangen am 28.09.2019 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich mit sofortiger Wirkung, hilfsweise ordentlich zum 31.12.2019.

26
Mit seiner am 18.10.2019 beim Arbeitsgericht München eingegangenen Klage wendet sich der Kläger gegen die Kündigung. Der Kläger ist der Ansicht, dass die Vorwürfe, die erhoben worden seien, unrichtig seien.

27
Seine Aufgabe habe darin bestanden, Beschaffungsvorhaben und -prozesse zu begleiten und Trends und etwaige Informationen über Budgets der Abteilung Planung des Bundeministeriums für Verteidigung in das Unternehmen der Arbeitgeberin zu transportieren. Er sei gerade aufgrund seiner ursprünglichen Bundeswehr-Vergangenheit in ein Anstellungsverhältnis übernommen worden. Die Beklagte werfe dem Kläger zu Begründung der Kündigung genau das Verhalten vor, welches seinerseits gegenüber der Beklagten vertraglich geschuldet sei.

28
Er sei berechtigt gewesen, sämtliche streitgegenständlichen Dokumente zu erhalten und weiterzuleiten und innerhalb der Beklagten auch den zuständigen, mit den Projekten befassten Mitarbeitern zur Verfügung zu stellen.

29
Im Jahre 2014 sei zwischen der Bundeswehr und der Beklagten ein Workshop im Rahmen des integrierten Planungsprozesses veranstaltet worden. Dabei seien etwa 10 Projekte ausgewählt worden, bei denen die Bundeswehr ihr Wünsche/Anforderungen (FFF) also die entsprechende Fähigkeitslücke und funktionalen Forderungen sowie auch deren Finanzbedarfe dargestellt habe. Hierbei sei explizit mit der Beklagten seitens der Bundeswehr vereinbart worden, dass Aufgabe der Mitarbeiter der Beklagten sei, darzustellen, welche technischen Möglichkeiten die Beklagte habe, die Wünsche der Bundeswehr zu erfüllen und die geplanten und per Informationen übermittelten Projekte umzusetzen. Im Nachgang sei zwischen der Bundeswehr und der Beklagten, namentlich zwischen General L. und Herrn Go. seitens der Beklagten vereinbart worden, dass in Zukunft die Beklagte die Bundeswehr eng bei der Analysephase I zur Beschreibung der Fähigkeitslücke in sogenannten „FFFs“ unterstützen würde. Dies sei auch im Rahmen von elektronischer Kommunikation dokumentiert für die Projekte MoTAKo und MoTIV.

30
Das Dokument FFF MoTaKO sei im Jahr 2015 fertiggestellt und unterzeichnet worden. Alle dem Kläger vorgehaltenen Dokumente fielen in die beiden Analysephasen bzw. seien als allgemeine, dem Planungsprozess zugeordnete Grundlagendokumente nicht projektspezifisch und von daher an sich schon nicht geeignet ein wettbewerbswidriges Verhalten zu begründen.

31
Die Bundeswehr habe im Juli 2016 z einem Symposium Industrieunternehmen eingeladen, um diese über die FFF in dem Pojekt MoTaKo zu informieren. Im Nachgang zum Symposium sei die FFF durch einen Vertreter des öffentlichen Auftraggebers an die Beklagte übergeben worden.

32
Es sei ureigenste Aufgabe des Klägers gewesen die Informationen dieses Planungsprozesses zu erhalten, um sodann im Rahmen der unternehmerischen Entscheidung, ob an einem solchen Projekt festgehalten werde, die entsprechenden Informationen zur Verfügung zu stellen. Dies habe er stets in transparenter Form gegenüber seinen Vorgesetzten und unter Beachtung des „needtoknow“-Prinzips getan.

33
Nicht der Kläger habe ein solches System der Informationsbeschaffung eingeführt, vielmehr sei er in das bereits bestehende System der Informationsbeschaffung eingeführt worden.

34
Der Kläger behauptet, dass sämtliche Informationen, die er erhalten habe, von Behördenmitarbeitern hätten herausgegeben werden dürfen. Zu keiner Zeit sei es für ihn ersichtlich noch zu vermuten gewesen, dass Informationen unzulässig herausgegeben worden seien. Die Beklagte stelle gerade File-Server zur Verfügung, um passwortgeschützte Informationen auszutauschen. Ihm sei kein Postfach mit der Endung „de.a.com“ zur Verfügung gestellt worden.

35
Der Kläger bestreitet, dass für den Austausch von Verschlusssachen zwingend eine tatsächliche Dokumentation/ein Vertrag in schriftlicher Form vorliegen müsse. Es genüge ein VS-Auftrag hinsichtlich der Übergabe von VS-Dokumenten oder Informationen.

36
Die Schulungen, die er zum Thema „Compliance“ besucht habe, hätten immer wieder nur das Augenmerk auf „gifts and hospitality, Korruption, Betrug (BDSI) gelegt.

37
Die vorgelegten Compliance-Richtlinien seien auch zum Teil nach dem angeblichen Fehlverhalten des Klägers erstellt worden und nicht ordnungsgemäß in das Arbeitsverhältnis einbezogen worden und derart unkonkret und widersprüchlich und nicht nachvollziehbar. Ein konkreter Umgang mit VS-NfD-Dokumenten sei nicht geregelt.

38
Soweit er an Schulungen der Bundeswehr teilgenommen habe, sei dies transparent gewesen. Er bestreitet an Schulungen der Bundeswehr teilgenommen zu haben, die sich mit dem Umgang von VS-Dokumenten befasst haben. Aus seinen vertieften Kenntnissen im Rahmen des Planungsprozesses lasse sich nicht

entnehmen, dass ihm bewusst gewesen sei, dass er rechtswidrig über Informationen verfüge und sich hieraus sein arbeitsrechtliches Fehlverhalten ergebe.

39
Die Compliance-Abteilung sei über sein Handeln informiert gewesen. Im Rahmen der Einsichtnahme des Gesprächsprotokolls im ersten Interview habe Frau P. gegenüber dem Kläger geäußert: „Auch wir als Compliance-Abteilung sind nicht weltfremd, machen Sie ruhig weiter wie bisher, überlegen Sie nur, welche Informationen Sie wem geben und machen Sie nicht alles schriftlich“.

40
Es sei seine Aufgabe gewesen Informationen zu beschaffen. Auch in einzelnen Zielvereinbarungen sei er konkret angewiesen worden, Dokumente und deren Informationen zu beschaffen, so z.B. gemäß Zielvereinbarung vom 27.03.2012 für das Jahr 2013 „create budgets by FFF“. So sei er auch im Schreiben vom 09.06.2016 (Bl. 281 - 282 d.A.) als single point of contact vorgestellt worden.

41
Hinsichtlich der einzelnen Findings bestreitet der Kläger, dass hinsichtlich sämtlicher Dokumente die sicherheitsrelevanten Voraussetzungen nicht vorgelegen hätten. Der Kläger bestreitet weiterhin, die Dokumente in unzulässiger Weise von Behördenvertretern erhalten zu haben.

42
Die Vorwürfe in Finding 27 stünden im Zusammenhang mit einem Besuch im Planungsamt der Bundeswehr und einem vom Kläger erstellten Besuchsbericht. Im Rahmen des Projekts D-LBO sei die Beklagte erheblich mit eingebunden gewesen. Gerade der Kunde, die Bundeswehr, habe den engen Austausch zur Realisierung des Projekts vorangetrieben und die Informationen zur Verfügung gestellt. Seitens der Führungsebene sei immer wieder ein entsprechendes Update vom Kläger verlangt worden. Durch die Bundeswehr seien sogar Arbeitsversionen und Gedanken im Rahmen von Whitepapers überlassen worden. Insofern sei der Kläger direkt von der Führungseben mit der Informationsbeschaffung beauftragt worden. Es handele sich lediglich um Prozessdokumente des Beschaffungsprozesses des CPM der Analysephase 1. Eine Einbindung sei ausdrücklich gewünscht worden. Die E-Mail sei völlig unproblematisch.

43
Hinsichtlich der Findings 28 im Zusammenhang mit Finding 30 handele es sich um einen Teil des integrierten Planungsprozesses und könne zu diesem Zeitpunkt durch Vertreter der Industrie geteilt werden. Ohne Einbindung der Industrie in diesen Planungsprozess sei eine Finanzbedarfsanalyse seitens der Bundeswehr nicht möglich,.

44
Bei Finding Nummer 45 handele es sich bei der Leitlinie der Zukunftsentwicklung, Planungsvorgabe und Planungsleitlinie lediglich um ein Dokument, das keinen Aufschluss über einzelne Budgets und Vorhaben enthalte. Es unterliege nicht der Geheimhaltung und sei gerade durch den Auftraggeber zur Verfügung gestellt worden, um im Rahmen der Transparenz und der Zusammenarbeit die vereinbarten Projekte durchführen zu können. Ihm sei nicht bewusst gewesen, dass derartige Planungsunterlagen nicht seitens der Beklagten einzusehen seien. Die Übermittlung von Informationen und Dokumenten durch Behördenmitarbeiter sei für den Kläger immer im Bewusstsein erfolgt, dass dies nicht nur kundenseitig ausdrücklich erwünscht und durch Dienstvorschriften und Anweisungen abgesichert sei, sondern auch rechtskonform und im dienstlichen Interesse geschehe.

45
Bei den Dokumenten in Finding 61 handele es sich um Dokumente, der Kategorie FFF des Projekts MoTIV. Es handele sich um Beteiligung der Beklagten im Rahmen des Planungsprozesses, gewünscht und geduldet und beabsichtigt durch die Bundeswehr, insoweit um berechtigter Weise überlassene Dokumente, die im Rahmen des NeedtoknowPrinzips innerhalb der Beklagten hätten weitergereicht werden dürfen. Er sei mit der Beschaffung der Informationen beauftragt worden. Er habe seine Arbeitsleistung erbracht. Die Formulierung, dass die Unterlagen das Büro von Gr. nicht verlassen dürften, sei dem Umstand geschuldet, dass nur Berechtigte, die mit dem Vorgang inhaltlich und fachlich befasst gewesen seien, Zugriff bekommen sollten.

46

Beim Finding 65 handele es sich wiederum um eine PowerPoint-Präsentation/Schulungsunterlagen/XLS-Dateien. Die Information in den Dokumenten sei völlig unschädlich, nicht der Beklagten ohnehin bekannte oder Tatsächliche der Bekanntgabe überlassene Informationen seien nicht enthalten gewesen. Der Beklagten werde es nicht gelingen, aus der Begrifflichkeit „offiziell/nichtoffiziell“ eine nicht wettbewerbskonforme Kenntniserlangung zu subsumieren. Es sei eine ureigenste Eigenschaft und Besonderheit des Klägers gewesen, seine Ausdrucksweise so zu wählen, um zu erreichen, dass lediglich die fachlich und programmatisch damit betrauten und befassten Mitarbeiter, die auch der Sicherheitsprüfung unterlägen, lediglich Kenntnis von den Dokumenten erlangen sollten.

47
Das Gleiche gelte für die Unterlagen in Finding 97.

48
Bezüglich des Finding 86 führt der Kläger aus, dass aus der Feststellung, dass während der Wehrübung E-Mails übersandt wurden, sich nicht der Schluss ziehen lasse, dass tatsächlich auch Dokumente aus der Wehrübung an den E-Mail-Account der Beklagten übersandt worden seien. Seitens der Bundeswehr seien dem Kläger im Wissen, dass es sich um einen Industrievertreter handele, auch Vorträge, Unterrichts- und Schulungsmaterial während und am Ende des Lehrgangs überlassen worden. Insofern handele es sich um Informationen, die der Kläger weder rechtswidrig beschafft habe, noch in sonstiger Weise rechtswidrig Kenntnis erlangt habe, sondern es handele sich um eine freiwillige Herausgabe seitens der Bundeswehr während einer Wehrübung in Kenntnis der Funktion des Klägers.

49
Der Kläger ist ferner der Ansicht, dass die Anhörung zur Verdachtskündigung fehlerhaft erfolgt sei, weil er nicht zu 100 Findings ohne konkrete Darlegung der einzelnen Pflichtverstöße Stellung habe nehmen können. Es sei ihm weder genügend Zeit gegeben worden, noch die Möglichkeit gegeben worden, zu den einzelnen Vorwürfen Stellung zu nehmen, da die Anhörung nicht ausführlich genug gewesen sei.

50
Er ist der Ansicht, dass ein Beweisverwertungsverbot bezüglich der Verwendung der Daten vorliege. Der Kläger bestreitet ferner, dass Vorgaben der Konzernbetriebsvereinbarung Grundlagen der Einführung und Anwendung von IT-Systemen und Datenschutz vom 12.12.2012 seien nicht eingehalten worden seien. Zudem handele es sich um Zufallsfunde, da Gegenstand der Untersuchung lediglich das Beschaffungsvorhaben Sat- ComBw3 gewesen sei.

51
Auch die Anhörung des Betriebsrats sei nicht ordnungsgemäß erfolgt, da lediglich die Findings eingefügt worden seien, ohne konkret im Kontext die einzelnen Fehlverhalten zu bezeichnen. Ferner sei der Betriebsrat weder über die weitere Anerkennung seiner Betriebszugehörigkeit informiert worden, noch über sein weiteres, am 13.09.2019 geborenes Kind. Die Betriebsratsanhörung sei zudem unvollständig und nicht geeignet, den Betriebsrat ordnungsgemäß über den Kündigungssachverhalt zu informieren. Die Beklagte konzentriere sich im Kündigungsschutzprozess auf wenige Findings, die Gewichtung die sie damit vornehme, sei dem Betriebsrat so nicht mitgeteilt worden.

52
Der Kläger behauptet, dass die Frist des § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten worden sei. Er sei bereits im November 2018 zu einem Gespräch hinsichtlich konkreter Verdachtsmomente eingeladen und interviewt worden. Die Aufklärung sei nicht in der gebotenen Eile betrieben worden.

53
Der Kläger beantragt,

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 27.09.2019 als außerordentliche und hilfsweise fristgerechte Kündigung, bezeichnet als „Kündigung des Arbeitsverhältnisses nebst sämtlichen Nebenabreden“ aufgelöst worden ist.

2. Für den Fall des Obsiegens mit Antragsziffer 1: Die Beklagte zu verurteilen, den Kläger als SalesManager im Rahmen einer Vollzeittätigkeit mit einer durchschnittlichen Vergütung in Höhe von 11.542,49 € brutto weiter zu beschäftigen.

3. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ein qualifiziertes Zwischenzeugnis, das sich auf Führung und Leistung erstreckt, zu erteilen.

54
Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

55
Die Beklagte beantragt im Wege der Widerklage:

1. Der Kläger wird verurteilt, an die Beklagte EUR 115.377,00 nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

2. Es wird festgestellt, dass der Kläger verpflichtet ist, der Beklagten alle Schäden zu ersetzen, die der Beklagten dadurch entstanden sind und künftig noch entstehen werden, dass der Kläger vertrauliche, eingestufte Dokumente des Integrierten Planungsprozesses und des Beschaffungsprozesses (Customer Product Management) der Bundeswehr beschafft, erhalten, weiterverbreitet und genutzt hat, ohne dass er dazu berechtigt war und dass der Kläger den Erhalt, die Weiterverbreitung und Verwendung dieser Dokumente weder unterbunden, noch der Beklagten gemeldet hat.

56
Der Klägervertreter beantragt,

die Widerklage abzuweisen.

57
Die Beklagte ist der Ansicht, dass die Verdachtskündigung begründet sei. Sie meint, dass sich aus den Findings ergebe, dass der Kläger zahlreiche vertrauliche Dokumente an Kollegen versendet und empfangen habe, zu deren Besitz und Weiterleitung weder er, noch die Beklagte berechtigt gewesen seien. Unter den Dokumenten hätten sich behördeninterne Dokumente des Bundesverteidigungsministeriums, die im nachgeordneten Geschäftsbereich des Bundesverteidigungsministeriums größtenteils in Vorbereitung von Vergabeverfahren erstellt und verwendet wurden und damit überwiegend wettbewerbliche Relevanz aufwiesen, befunden.

58
Das Verhalten des Klägers stelle eine schwerwiegende Verletzung der im Arbeitsverhältnis obliegenden Haupt- und Treuepflichten gegen über der Beklagten dar. Die Kündigung sei zudem aufgrund der gesetzlichen Anforderungen einer vergaberechtlichen Selbstreinigung geboten und erforderlich, damit die Beklagte ggf. wieder an öffentlichen Vergabeverfahren teilnehmen dürfe.

59
Es bestehe der dringende Verdacht zur Anstiftung von Dienstgeheimnisverletzungen, Anstiftung zum Geheimnisverrat, Beihilfe von Geheimnisverrat, Beihilfe zur Dienstgeheimnisverletzung, Geheimnishehlerei, Dienstgeheimnisverletzung und Geheimnisverrats. Der Kläger habe sich dringend verdächtig gemacht, wiederholt im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung tätige Amtsträger und/oder Soldaten dazu anzustiften, Dienstgeheimnisse bzw. Geschäftsgeheimnisse unbefugt zu offenbaren. Zudem habe er sich dringend einer Beihilfe zur Dienstgeheimnisverletzung sowie einer Geheimnishehlerei verdächtig gemacht zu haben, indem er unbefugt erlangte Dienst- und/oder Geschäftsgeheimnisse an Mitarbeiter des Unternehmens weitergegeben habe.

60
Unter den Dokumenten befänden sich interne Dokumente (bzw. deren Auswertung) des Bundesverteidigungsministeriums, die im nachgeordneten Geschäftsbereich des Bundesverteidigungsministeriums größtenteils in Vorbereitung von Vergabeverfahren erstellt und verwendet würden und damit wettbewerbsrechtliche Relevanz aufwiesen und eindeutig als „geschützte Informationen

Dritter“ sowie „Informationen, deren Zugang beschränkt ist“ im Sinn der Richtlinie zu erkennen gewesen seien.

61
Der Kläger hätte im Einklang mit den Richtlinien die weitere Verbreitung und Auswertung der Dokumente unterlassen und die Dokumente vernichten müssen. Er habe diese jedoch im Gegenteil dazu wiederholt an seine Kollegen mit Mitarbeiter weitergegeben.

62
Der Kläger habe auch Kenntnis davon gehabt und es sei ihm bewusst gewesen, dass weder er, noch die Beklagte zum Besitz und zur Weiterleitung dieser, der Geheimhaltung unterliegenden Dokumente und Informationen berechtigt gewesen sei. Es habe keine Ausnahmegenehmigung oder sonstige Berechtigung zum Besitz oder zur Verwendung der Informationen vorgelegen. Dies ergebe sich aus dem vom Kläger verwendeten Wortlaut bei Weitergabe.

63
VS-Dokumente dürften darüber hinaus nur an das eigens hierfür eingerichtete „nationale“ E-Mail-Postfach (mit der Endung de.a.com) gesendet werden dürfen. Beim Empfang durch Behördenvertreter werde dabei das nationale Programm „Chiasmus“ genutzt, bei dem Sender und Empfänger über einen individuellen Schlüssel verfügen müssten, um Dateien öffnen zu können. Bei einer Überlassung von Verschlusssachen im Rahmen eines Vertrages oder einer Ausschreibung würden diese Dokumente als Anlagen zum zugehörigen offiziellen Anschreiben des BAAINBw (Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr) übermittelt.

64
Zu den streitgegenständlichen Projekten SATCMBw 3, MoTaKO, MoTiv und D-LBO seien keine Verträge im zentralen Register der Beklagtenverzeichnet, die zur formellen Unterstützung des öffentlichen Auftraggebers bei der Vorbereitung eines anstehenden Vergabeverfahrens hätten ausgetauscht werden dürfen.

65
Die streitgegenständlichen Findings bezögen sich überwiegend auf Dokumente des Integrierten Planungsprozesses. Der Kläger könne sich nicht mit dem Needto-Know-Prinzip rechtfertigen.

66
Soweit ein Ziel des Klägers „Create FFF“ - in der Vereinbarung vom 27.03.2012 für das Jahr 2013 gewesen ist, sei damit gemeint gewesen, dass der Kläger öffentlich zugängliche Informationen im Zusammenhang mit FFFs sammeln sollte und diese nutzen sollte, um seine Budgetplanung zu erstellen.

67
Der Kläger sei hinreichend geschult gewesen. Der Kläger habe auch regelmäßig an eLearnings teilgenommen. Spätestens ab Juli 2017 sei ihm bewusst gewesen, was in Bezug auf den Umgang mit VS-NfD-Dokumenten im Hinblick auf die bei der Beklagten geltenden Richtlinie zulässig gewesen sei, aufgrund seiner langjährigen Berufserfahrung mit engen Kontakten zur Bundeswehr bereits vorher. Am 01.07.2019 hätten alle Mitarbeiter der Beklagten eine Information per E-Mail bezüglich des neuen Code of Conduct erhalten. Der Kläger habe aber bis zu seiner Kündigung am 27.09.2019 keine Compliance-Verstöße gemeldet. Die Beklagte habe den Kläger überdies für die Teilnahme an Bundeswehrinternen Schulungen an der Führungsakademie der Bundeswehr freigestellt. Gegenstand dieser Schulungen seien die Beschaffungsprozesse der Bundeswehr gewesen.

68
Die Beklagte beruft sich im Schriftsatz vom 23.03.2020 ausdrücklich auf die Findings Nr. 27, 28, 30, 38, 42, 45, 55, 58, 59, 61, 65, 73, 97 und 86.

69
Bezüglich der Finanzbedarfsanalyse im Finding 28 und 30 teile der Kläger nicht mit, wer ihm diese zu welchem Zeitpunkt auf angeblich zulässige Weise überlassen haben soll. Der stetige Verweis auf den „allgemeinen Wunsch zur Industriebeteiligung“ rechtfertige die Handlung des Klägers nicht. Gleiches gelte für die Dokumente in Finding 45, 61, 65, 86, 73, 97 und 86. Der Kläger entkräfte nicht den unberechtigten Besitz und die Weitergabe geheimer Dokumente. Er habe gewusst, dass der Erhalt der Dokumente

unrechtmäßig gewesen sei. Dies ergebe sich teilweise aus den E-Mails selbst. Das Vorgehen des Klägers sei mit einer ordnungsgemäßen und den Anforderungen an transparente Vergabeentscheidungen nicht in Einklang zu bringen. Eine Rechtfertigung für das Verhalten folge auch nicht aus einer etwaigen sicherheitsrechtlichen Ermächtigung des Klägers.

70
Das Vorgehen des Klägers sei auch nicht durch die Beklagte gebilligt und gewollt gewesen.

71
Die Beklagte habe die Vorgaben gemäß der bei der ihr geltenden Konzernbetriebsvereinbarung „Grundlagen der Einführung und Anwendung von IT-Systemen und Datenschutz“ vom 12. Dezember 2012 in der Fassung vom 17. Juli 2018 sowie Privatnutzung betrieblicher E-Mail und Internet-Anschlüsse“ vom 12.Dezember 2012 eingehalten.

72
Die Beklagte ist der Ansicht, dass eine Abmahnung entbehrlich gewesen sei. Auch die Interessenabwägung falle zu Lasten des Klägers aus.

73
Die Betriebsratsanhörung sei ordnungsgemäß erfolgt. Der Kläger habe die Beklagte nicht über die Geburt eines zweiten Kindes informiert.

74
Wegen weiterer Einzelheiten wird auf das schriftsätzliche Vorbringen der Parteien nebst Anlagen sowie auf den Inhalt der Sitzungsniederschriften vom 03.12.2019 und 28.05.2019 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

A.

75
Die Klage hat keinen Erfolg. Die Widerklage war aufgrund des Zugangs im Termin vom 28.05.2020 nicht zur Entscheidung reif. Insoweit war in einem Teilurteil gemäß § 46 Abs. 2 ArbGG, § 301 ZPO nur über die Klage zu befinden.

76
Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete aufgrund der außerordentlichen Kündigung der Beklagten vom 27.09.2019. Der Hilfsantrag auf Weiterbeschäftigung fiel nicht zur Entscheidung an. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses, da das Arbeitsverhältnis beendet ist.

I.

77
Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis wurde durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 27.09.2019, zugegangen am 28.09.2019 wirksam beendet.

78
1. Der Kläger hat die Klage fristgemäß erhoben, § 13 Abs. 1, § 4 KSchG, so dass die Kündigung nicht gemäß § 7 KSchG als rechtswirksam gilt.

79
2. Die Kündigung vom 27.09.2019 ist als außerordentliche Verdachtskündigung wirksam, § 626 BGB.

80
a) Es liegt ein wichtiger Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB vor. Danach kann der Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer ihm auch unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

81

Die erforderliche Überprüfung gemäß § 626 Abs. 1 BGB vollzieht sich demnach in zwei Stufen: Zum einen muss ein Grund vorliegen, der überhaupt an sich geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Zum anderen muss dieser Grund im Rahmen einer Interessenabwägung unter besonderer Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles, insbesondere auch des Verhältnismäßigkeitsprinzips, zum Überwiegen der berechtigten Interessen des Kündigenden an der fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

82
b) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann auch der Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung einen wichtigen Grund bilden. 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 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, dass eine außerordentliche Kündigung nicht zu rechtfertigen vermöchte (BAG, Urteil vom 21.06.2012 - 2 AZR 694/11 - juris). Bloße, auf mehr oder weniger haltbare Vermutungen gestützte Verdächtigungen des Arbeitgebers reichen zur Rechtfertigung eines dringenden Verdachts nicht aus (BAG, Urteil vom 06.09.2007 - 2 AZR 264/06 - juris).

83
c) Diese Anforderungen sind im vorliegenden Fall erfüllt. Es liegt der dringende Verdacht schwerer Pflichtverletzungen durch den Kläger vor.

84
Jedenfalls aufgrund der Findings mit den Nummern 30, 45, 61, 65, 86 und 97 besteht der dringende Verdacht, der Kläger habe vertrauliche Dokumente der Bundeswehr in nicht erlaubter Weise erlangt und weitergeleitet, zu dessen Besitz er nicht berechtigt war.

85
Dabei stellt die Kammer nicht auf eine etwaige strafrechtliche Bewertung ab.

86
Ebenfalls ist unerheblich, ob dem Kläger die Compliance-Vorschriften der Beklagten hinreichend bekannt waren. Ausreichend ist vielmehr die arbeitsvertragliche Pflichtverletzung, die die Kammer darin sieht, dass der dringende Tatverdacht besteht, dass der Kläger vertrauliche Dokumente der Bundeswehr erhalten bzw. besorgt und weitergeleitet hat, zu deren Besitz er nicht berechtigt war. Es besteht der dringende Tatverdacht, dass sich der Kläger unlauter verhalten und damit gegenüber der Beklagten seine Treuepflichten in schwerwiegender verletzt hat.

87
Dies ergibt sich jedenfalls und für die Kündigung ausreichend aus folgenden Findings:

88
Ausweislich des Findings 30 versandte der Kläger am 17.03.2017 an Gr. und Kr. per E-Mail eine PowerPoint Präsentation mit dem Titel „Weiterbildung - Dokumentenlage im Rahmen des Integrierten Planungsprozesses“ „vom 08 Dezember 2014. Der Kläger listete in dieser Präsentation auf, dass ihm die Dokumente MFZ 2018, PLL 2016, PMNL 2018, und FBA 2018 vorlägen mit dem Hinweis, dass die Präsentation nicht im großen Kreis verteilt werden soll, und dem Hinweis „offiziell dürfen wir die gelisteten Daten alle nicht habe“.

89
Bei diesen Dokumenten handelt es sich nach Ansicht der Kammer um vertrauliche Dokumente, zu deren konkreter Herkunft sich der Kläger nicht äußerte, so dass die Behauptung, er habe sie im Rahmen des Integrierten Planungsprozesses erhalten dürfen, eine reine Schutzbehauptung ist. Es wäre Sache des Klägers gewesen, im Einzelnen darzulegen, wann und zu welchem Zweck ihm die Unterlagen von wem überlassen worden sind.

90

Der dringende Tatverdacht, dass der Kläger nicht im Besitz der Unterlagen sein durfte, wird weiterhin dadurch bestätigt, dass der Kläger darauf hinweist, dass er die gelisteten Daten offiziell nicht haben dürfe. Soweit der Kläger meint, dass er damit nur unterstreichen wollte, dass die Unterlagen vertraulich behandelt werden sollten, überzeugt diese Einlassung die Kammer nicht und wird als weitere Schutzbehauptung bewertet.

91
Gleiches gilt für die Dokumente im Finding mit der Nummer 45. Hier versandte der Kläger am 19.09.2017 die „Leitlinie Zukunftsentwicklung 2017“, „Planungsvorgaben 2019“ sowie die „Planungsleitlinie 2019“ per E-Mail an Kollegen mit dem Hinweis „Wie immer gilt: diese Dokumente haben wir nicht. Bitte nicht quer streuen.“.

92
Auch bei diesen Dokumenten handelt es sich um Verschlusssachen, deren Herkunft der Kläger nicht genauer erläutert hat. Ein einfaches Bestreiten ist insoweit nicht ausreichend. Auch der Zusatz, den der Kläger verwendet, dass man diese Dokumente nicht haben dürfe, stützt den dringenden Verdacht, dass diese tatsächlich nicht im Besitz der Beklagten hätten sein dürfen.

93
Bezüglich der Dokumente im Finding mit der Nummer 61 besteht der dringende Verdacht, der Kläger habe sich die FFF MoTiv auf nicht offiziellem Weg beschafft. Der Hinweis Gro. könne sich eine Kopie machen und solle diese „gaaaaaanz weit unten“ in seinem Schreibtisch verschwinden lassen, bestärkt den dringenden Verdacht, dass die Herkunft der Unterlagen nicht auf offiziellem Weg erfolgt ist. Der Kläger kann auch nicht mit dem „Need to know-Prinzip“ erklären, warum die Unterlagen im Umschlag von Herrn Gr. das Büro nicht verlassen dürfen. Diese Andeutungen machen vielmehr deutlich, dass der Besitz der Unterlagen nicht unproblematisch war. Auch hier gilt, dass der Kläger nicht dazu vorträgt, von wem er in welchem Rahmen die Unterlagen erhalten hat und damit den ordnungsgemäßen Weg für die Beschaffung dieser Dokumente eingehalten hat. Der Verweis auf die Beteiligung der Beklagten im Rahmen des Planungsprozesses ist hierfür gerade nicht ausreichend.

94
Auch der Hinweis, ausgeführt im Finding Nr. 65, welchen der Kläger der E-Mail vom 17.01.2018 angeführt hat, mit der er eine Excel-Datei und eine PowerPointPräsentation die die Auswertung der Finanzbedarfsanalyse 3/4, der Planungsleitinline 3 sowie des Ressourcenplans 3/4 enthalten hat „Sind eingestuft und haben wir offiziell“ nicht, bestärkt den dringenden Verdacht, dass diese Unterlagen tatsächlich nicht im Besitz des Klägers hätten sein dürfen. Auch hier reicht ein einfaches Bestreiten des Klägers, dass die Beklagte nicht berechtigt gewesen sei, diese Dokumente einzusehen und auszuwerten nicht aus. Der Kläger kann auch nicht darauf verweisen, dass er im Rahmen des Planungsbeschaffungsprojektes eingebunden sein hätte müssen, sondern hätte darlegen müssen, von wem er die Unterlagen zu welchem Zwecke erhalten habe. Dies ist nicht geschehen.

95
Ein weiterer schwerwiegender Tatverdacht besteht weiterhin aufgrund des Findings mit der Nr. 86. Der Kläger konnte nicht schlüssig erklären, warum er von seinem privaten yahoo-Postfach ZIP-Archive an sein nationales A.-Postfach mit diversen Daten der Bundeswehr, welche teilweise als VS-NfD-Dokumente gekennzeichnet waren, gesandt hat. Eine ausreichende Erklärung hierfür wird nicht durch das Vorbringen, er habe immer offiziell an Wehrübungen teilgenommen, gegeben. Die Einlassung, seitens der Bundeswehr seien ihm während und am Ende des Lehrgangs Unterlagen überlassen worden ist derart pauschal, dass eine Rechtfertigung hierdurch nicht gegeben ist. Selbst wenn der Kläger die Unterlagen während der Wehrübung hätte verwenden dürfen, so erklärt sich damit auch nicht, warum er diese versenden durfte. Es ist nicht erkennbar, warum diese vertraulichen Unterlagen die Bundeswehr verlassen durften.

96
Gleiches gilt bezüglich der im Finding mit der Nr. 97 genannten Dokumente. Die versandte PowerPoint Präsentation „Impuls Planung“ mit dem Zusatz „Bitte nicht weiter streuen, da die Quellen zum Teil nachvollziehbar seien, stützt den dringenden Tatverdacht, dass die Unterlage nicht in offizieller Weise überlassen wurde. Der Kläger kann hierfür auch keine ihn entlastende Erklärung bieten.

97

d) Der Kläger kann sich zur Rechtfertigung seines Verhaltens auch nicht darauf stützen, dass er nicht darin unterwiesen worden sei, wie er mit Dokumenten, die als VS-NfD gekennzeichnet sind, umzugehen habe. Der Kläger unterzeichnete am 06.06.2012 die Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag zur Geheimhaltung. Ferner war er zum Umgang mit VS-Dokumenten grundsätzlich berechtigt, sogar bis zur höchsten Stufe. Insoweit war er damit vertraut, was dies bedeutete und konnte erkennen, dass die Erlangung solcher Dokumente bzw. die Beschaffung solcher Dokumente pflichtwidrig war.

98
Der Kläger kann sich auch nicht darauf berufen, dass seine Verhaltensweise seitens der Beklagten geduldet und gewünscht gewesen sei und er nur seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung erbracht habe. Der Kläger hat dies lediglich pauschal vorgetragen, ohne seine Behauptungen zu substantiieren, wer von ihm, zu welchem Zeitpunkt verlangt hat, sich Informationen in Form von VS-Dokumenten auf nicht offiziellem Weg zu besorgen. Aus seiner Tätigkeit selbst ergibt sich dies entgegen der Ansicht des Klägers nicht.

99
Auch der Einwand des Klägers, er sei berechtigt zum Umgang mit VSDokumenten gewesen und sei stets davon ausgegangen, dass die Dokumente, die er erhalten habe, auch zu erhalten, vermag nicht zu überzeugen. Zunächst erfolgt vom Kläger keine Einordnung, im Rahmen welchen geordneten Prozesses er die vertraulichen Dokumente erhalten hat. Darüber hinaus greift der Einwand des Klägers auch deshalb nicht durch, da der Kläger bei keinem einzigen Dokument seinen Ansprechpartner bzw. Informanten bei der Bundeswehr namentlich benennt, um diese Behauptung zu überprüfen. Darüber hinaus lassen auch seine Anmerkungen in den E-Mails, dass man bestimmte Dokumente offiziell nicht haben dürfe, keinen anderen Schluss zu, als dass die Dokumente auf inoffiziellem Wege zu ihm gelangt sind. Der Einwand, dies sei nur ein besonderer Hinweis auf die Vertraulichkeit überzeugt die Kammer in diesem Zusammenhang nicht.

100
e) Die im Rahmen der Auswertung des PCs des Klägers beim Kläger gefundenen EMails und Dokumente, welche zu den Findings führten unterliegen auch keinem Beweisverwertungsverbot, weder aufgrund eines etwaigen Verstoßes gegen die geltenden Konzernbetriebsvereinbarung „Grundlagen der Einführung und Anwendung von IT-Systemen und Datenschutz“ vom 12. Dezember 2012 in der Fassung vom 17. Juli 2018 sowie die Konzernbetriebsvereinbarung „Privatnutzung betrieblicher E-Mail und Internet-Anschlüsse“ vom 12.Dezember 2012 noch aus sonstigen Gründen.

101
aa) Etwaig Verletzungen von Bestimmungen in Konzernbetriebsvereinbarungen durch die Beklagten hindern die Verwertung der von der Beklagten im Rahmen der Untersuchung des Computers des Klägers erhobenen Daten nicht. Eventuelle in den Betriebsvereinbarungen zum Ausdruck kommende eigenständige Verwertungsverbote bei Verstößen gegen die in den Betriebsvereinbarungen zur Auswertung und Erhebung von Daten befindlichen Regelungen, begründen kein gerichtliches Verwertungsverbot oder eine Einschränkung des Grundsatzes der freien Beweiswürdigung (§ 286 ZPO) durch das Gericht. Die Betriebsparteien können gegenüber der Rechtspflege, zu denen u.a. die Gerichte berufen sind, mangels Regelungskompetenz keine über die Gesetze hinausgehenden Verwertungsverbote schaffen (in diesem Sinne wohl auch BAG 22. September 2016 - 2 AZR 848/15). Auch eine Umdeutung eines in einer Betriebsvereinbarung geregelten Verwertungsverbots in einen Prozessvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in dem Sinne, dass der Arbeitgeber sich auf Sachvortrag, der auf einem Verstoß gegen die Betriebsvereinbarung beruht, redlicherweise nicht berufen darf, ist nicht möglich (vgl. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 06. Juni 2018 - 21 Sa 48/17 -, Rn. 148, juris)

102
bb) Es kann dahingestellt bleiben, aufgrund welchen konkreten Anfangsverdachts die Beklagte die Auswertung der Daten vorgenommen habe. Ein Verwertungsverbot liegt nicht vor.

103
Ein Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Klägers ging mit der Auswertung der Daten nicht einher. Soweit der Kläger sich darauf beruft, dass es sich bei den Findings um sog. Zufallsfunde handelt, ist festzustellen, dass diese verwertbar sind, soweit im Rahmen einer Interessenabwägung zwischen dem Persönlichkeitsrecht des Betroffenen und der Funktionsfähigkeit einer Rechtspflege das allgemeine Persönlichkeitsrecht den Vorrang nicht verdient (vgl. BAG 23.08.2018 - 2 AZR 133/18 - juris).

104
Vorliegend überwiegt aus Sicht der erkennenden Kammer das Interesse an der Funktionsfähigkeit der Rechtspflege das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Klägers. Dies aus Sicht der Kammer schon deshalb, weil die Auswertung in Kenntnis des Klägers stattfand. Aus der fehlenden Heimlichkeit der Datenerhebung ergibt sich, dass sein Persönlichkeitsrecht nicht wie im Falle einer ihm nicht bekannten und dauerhaften Datenerhebung verletzt wurde. Der Eingriff bezog sich auf die dienstlichen Daten und erfolgte in Kenntnis des Betriebsrats und des Datenschutzbeauftragten.

105
f) Die Verdachtskündigung ist auch nicht deshalb unwirksam, weil der Kläger nicht ordnungsgemäß angehört wurde. Die Anhörung mit Schreiben vom 17.09.2019 erfolgte vielmehr ordnungsgemäß.

106
Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kommt der Anhörung des Arbeitnehmers vor Ausspruch einer Kündigung besondere Bedeutung zu.

107
Bei einer Verdachtskündigung besteht in besonderem Maße die Gefahr, dass der Arbeitnehmer zu Unrecht beschuldigt wird. Daher ist es gerechtfertigt, die Erfüllung der Aufklärungspflicht als Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung anzusehen. Lediglich der Verdacht einer Verfehlung kann für den Ausspruch einer Kündigung nur genügen, wenn der Arbeitgeber den Verdacht weder auszuräumen, noch die erhobenen Vorwürfe auf eine sichere Grundlage zu stellen vermochte. Der Arbeitnehmer muss die Möglichkeit erhalten, die Verdachtsgründe zu entkräften und Entlastungstatsachen anzuführen. Der gebotene Umfang der Anhörung richtet sich entsprechend dem Zweck der Aufklärung nach den Umständen des Einzelfalls. Die Anhörung muss sich auf einen konkretisierten Sachverhalt beziehen. Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer nicht lediglich mit einer unsubstantiierten Wertung konfrontieren und ihm nicht wesentliche Erkenntnisse vorenthalten. Er muss alle erheblichen Umstände angeben, aus denen er den Verdacht ableitet. Sodann hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, sich zum Verdachtsvorwurf und den ihn tragenden Verdachtsmomenten in einer die Aufklärung fördernden Weise zu äußern. Verletzt der Arbeitgeber schuldhaft die sich aus der Aufklärungspflicht ergebende Anhörungspflicht, kann er sich im Prozess nicht auf den Verdacht als Kündigungsgrund berufen (BAG, Urteil vom 28.11.2007 - 5 AZR 952/06).

108
Gemessen an diesen Voraussetzungen lag kein Fehler im Rahmen der Anhörung vor. Die Beklagte konfrontierte den Kläger mit 100 Findings, welche alle aus Sicht der Kammer hinreichend konkret und damit für den Kläger einlassungsfähig waren. Weder die Anzahl der Findings noch deren Inhalt rechtfertigte es, dem Kläger eine längere Frist zur Stellungnahme zu gewähren, als es erfolgt ist. Es wäre aus Sicht der Kammer dem Kläger möglich gewesen, Stellung zu nehmen. Dies insbesondere deshalb, weil die Findings sich alle auf den gleichen Pflichtenkreis beziehen.

109
g) Die Beklagte hat auch die Frist zum Ausspruch der Kündigung gemäß § 626 Abs. 2 BGB eingehalten.

110
aa) Nach der zutreffenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts beginnt die Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB, wenn der Kündigungsberechtigte eine zuverlässige und möglichst vollständige positive Kenntnis von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen hat und ihm deshalb die Entscheidung über die Zumutbarkeit einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses/Dienstverhältnisses möglich ist (BAG, Urteil vom 02.03.2006, 2 AZR 46/05). Zu den maßgeblichen Tatsachen gehören sowohl die für als auch die gegen die Kündigung sprechenden Umstände. Ohne eine umfassende Kenntnis des Kündigungsberechtigten vom Kündigungssachverhalt kann sein Recht zur außerordentlichen Kündigung nicht verwirken.

111
Der Kündigungsberechtigte, der Anhaltspunkte für einen Sachverhalt hat, der zur außerordentlichen Kündigung berechtigen könnte, kann Ermittlungen anstellen und den Betroffenen anhören, ohne dass die Frist zu laufen beginnt. Es genügt nicht allein die Kenntnis des konkreten, die Kündigung auslösenden Anlasses, der einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen soll. Bei einer vom

Arbeitgeber erklärten außerordentlichen Kündigung gehören auch solche Aspekte zum Kündigungssachverhalt, die für den Arbeitnehmer und gegen die Kündigung sprechen. Außerdem gehört es zu den vom Kündigungsberechtigten zu ergründenden maßgeblichen Umständen, mögliche Beweismittel für eine ermittelte Pflichtverletzung zu beschaffen und zu sichern (BAG, Urteilvom 27.01.2011, 2 AZR 825/09).

112
bb) Gemessen daran, hat die Beklagte die Frist des § 626 Abs. 2 BGB gewahrt. Die Frist begann damit erst, nachdem der Beklagten der Zwischenbericht am 16.09.2020 vorgelegt wurde und der Stellungnahme des Klägers mit Schreiben vom 23.09.2019. Da die Kündigung vom 27.09.2019 dem Kläger am 28.09.2019 zugegangen ist, erfolgte dies innerhalb der maßgeblichen Zweiwochenfrist.

113
cc) Der Kläger kann sich nicht darauf berufen, dass die Beklagte ihn erstmals bereits Ende des Jahre 2018 angehört hat. § 626 Abs. 2 BGB treibt den Arbeitsgeber nicht zur hektischen Eile oder soll ihn veranlassen, ohne eine genügende Prüfung des Sachverhalts oder vorhandener Beweismittel voreilig zu kündigen. Der Arbeitgeber ist vielmehr berechtigt, nach pflichtgemäßem Ermessen notwendig erscheinende Maßnahmen zur Aufklärung zügig durchzuführen. Gemessen daran ist nicht ersichtlich, dass dies nicht geschehen ist. Die Beklagte hat hierzu vorgetragen, dass im Zeitraum vom 31. Januar 2019 bis 13. Februar 2019 Bürobesichtigungen und ein Austausch der Hardware beim Kläger stattfanden und im Anschluss die IT ausgewertet werden musste. Anhaltspunkte dafür, dass dies nicht zügig stattgefunden hat, liegen nicht vor.

114
3. Der Betriebsrat wurde mit Schreiben vom 23.09.2019 ordnungsgemäß zur beabsichtigten Kündigung angehört, § 102 Abs. 1 BetrVG.

115
a) Nach § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm gemäß § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam. Will der Betriebsrat gegen eine außerordentliche Kündigung Bedenken erheben, muss er dies gemäß § 102 Abs. 2 Satz 3 BetrVG dem Arbeitgeber spätestens innerhalb von drei Tagen schriftlich mitteilen. Eine vor Fristablauf ausgesprochene Kündigung ist gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam, es sei denn, es liegt bereits eine abschließende Stellungnahme des Betriebsrats vor (vgl. BAG 12. Dezember 1996 - 2 AZR 803/95 - juris).

116
Für die Mitteilung der Kündigungsgründe gilt der Grundsatz der „subjektiven Determinierung“ (BAG 21. November 2013 - 2 AZR 797/11 - juris). Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat die Umstände mitteilen, die seinen Kündigungsentschluss tatsächlich bestimmt haben. Dem kommt er dann nicht nach, wenn er dem Betriebsrat einen schon aus seiner eigenen Sicht unrichtigen oder unvollständigen Sachverhalt darstellt. Zu einer vollständigen und wahrheitsgemäßen Information gehört darüber hinaus die Unterrichtung über Tatsachen, die ihm - dem Arbeitgeber - bekannt und für eine Stellungnahme des Betriebsrats möglicherweise bedeutsam sind, weil sie den Arbeitnehmer entlasten und deshalb gegen eine Kündigung sprechen können.

117
Die subjektive Determination des Inhalts der Anhörung führt nicht dazu, dass bei einer verhaltensbedingten Kündigung auf die Mitteilung persönlicher Umstände des Arbeitnehmers ganz verzichtet werden könnte, wenn sie für den Kündigungsentschluss des Arbeitgebers ohne Bedeutung waren. Bei den „Sozialdaten“ handelt es sich zwar um Umstände, die nicht das beanstandete Verhalten des Arbeitnehmers selbst betreffen. Nach Sinn und Zweck der Anhörung darf der Arbeitgeber dem Betriebsrat aber keine persönlichen Umstände des Arbeitnehmers vorenthalten, die sich bei objektiver Betrachtung entscheidend zu seinen Gunsten auswirken und deshalb schon für die Stellungnahme des Betriebsrats bedeutsam sein können. Der Wirksamkeit einer auf Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers gestützten Kündigung steht das Unterlassen der Angabe von dessen genauen „Sozialdaten“ bei der Betriebsratsanhörung deshalb nur dann nicht entgegen, wenn es dem Arbeitgeber auf die genauen Daten ersichtlich nicht ankommt und der Betriebsrat jedenfalls die ungefähren Daten ohnehin kennt; er kann dann die Kündigungsabsicht des Arbeitgebers auch so ausreichend beurteilen. Eine nähere Begründung der den Kündigungsentschluss

tragenden Abwägung ist wegen des Grundsatzes der subjektiven Determinierung regelmäßig nicht erforderlich. Die Anhörung zu der Absicht, das Arbeitsverhältnis zu kündigen, impliziert eine Abwägung zu Lasten des Arbeitnehmers (BAG, Urteil vom 23. Oktober 2014 - 2 AZR 736/13 -, Rn. 13 - 15, juris).

118
b) Gemessen an diesen Grundsätzen war die Betriebsratsanhörung der Beklagten nicht fehlerhaft.

119
aa) Soweit dem Betriebsrat die Anzahl der Kinder mit „1“ mitgeteilt wurde, konnte die Beklagte nur die ihr bekannten Sozialdaten mitteilen. Der Kläger hat nicht vorgetragen, wann er die Beklagte über die Geburt des zweiten Kindes im September 2019 informiert hat. Dass die Beklagte aus anderen Gründen von der weiteren Unterhaltspflicht Kenntnis erlangt hat, ist nicht ersichtlich, womit die unrichtige Mitteilung der Sozialdaten nicht zu Lasten der Beklagten geht.

120
bb) Die Anhörung ist auch nicht deshalb unrichtig, weil die Beklagte dem Betriebsrat das Eintrittsdatum des Klägers mit 01.03.2012 mitgeteilt hat und nicht über die weitere Anrechnung der Bundeswehr und damit über das mit Schreiben vom 30.01.2014 mitgeteilte fiktive Eintrittsdatum 11.02.2007 für Sozialleistungen informiert hat. Aus der Betriebsratsanhörung geht erkennbar hervor, dass es der Beklagten angesichts der Vorwürfe nicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit ankommt.

121
cc) Der Betriebsrat wurde auch nicht unrichtig informiert, weil ihm 100 Findings mitgeteilt wurden und die Beklagte im Kündigungsschutzprozess nur einzelne Findings hervorhebt. Dem Betriebsrat wurden sämtliche Findings inhaltlich mitgeteilt, so dass für ihn selbst erkennbar war, dass einzelne Findings mehr Gewicht haben, als andere. Eine Irreführung, welche zur Unwirksamkeit der Betriebsratsanhörung führen würde, kann darin gerade nicht erkannt werden.

122
4. Sonstige Unwirksamkeitsgründe sind nicht erkennbar, so dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 28.09.2019, dem Tag des Zugangs der außerordentlichen Kündigung endete.

II.

123
Aufgrund der wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht kein Anspruch des Klägers auf die Erteilung eines Zwischenzeugnisses. Ein Endzeugnis wurde nicht eingeklagt.

B.

I.

124
Die Kostenentscheidung bleibt aufgrund des Grundsatzes der Einheitlichkeit der Kosten der Endentscheidung vorbehalten.

II.

125
Die Festsetzung des Wertes des Streitgegenstandes erfolgt gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG, § 3, § 5 ZPO, § 42 GKG.

C.

126
Gegen dieses Urteil ist für die nicht beschwerte Beklagte kein Rechtsmittel gegeben. Der Kläger kann gegen dieses Urteil nach Maßgabe der nachfolgenden RechtsmittelbelehrungBerufung einlegen. Im Einzelnen gilt: