

# ZH\_BEZIRKSGERICHT\_ZUERICH AN160059-L vom 10. März 2021

Zh Bezirksgericht Zuerich, 2021-03-10, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_bezirksgericht\\_zuerich\\_AN160059-L](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_bezirksgericht_zuerich_AN160059-L)

FR: ZH\_BEZIRKSGERICHT\_ZUERICH AN160059-L du 10 mars 2021

IT: ZH\_BEZIRKSGERICHT\_ZUERICH AN160059-L del 10 marzo 2021

## Erwägungen

### E. 1

Sachverhalt und Übersicht über die Arbeitsverträge des Klägers Der Kläger nahm per 3. Februar 2003 seine Tätigkeit als Arbeitnehmer der Beklagten, als stellvertretender Finanzdirektor und Mitglied der Geschäftsleitung, auf. Per 1. Januar 2004 wurde er zum Direktor Finanzen & Controlling ernannt (act. 1 S. 7 Rz. 15). Nach dem Weggang des Generalsekretärs C.\_ am 17. September 2015 übernahm der Kläger ad interim dessen Amt. Er war fortan als Finanzchef (Director Finance & Administration) und geschäftsführender Generalsekretär (Acting Secretary General) bei der Beklagten tätig. Am 23. Mai 2016 kündigte die Beklagte dem Kläger fristlos (act. 1 S. 6 Rz. 9; act. 67 S. 10 Rz. 19, S. 11 Rz. 28). Zum besseren Verständnis der nachfolgenden Ausführungen seien hier die Arbeitsverträge und Zusatzvereinbarungen zu den Arbeitsverträgen, teils stichwortartig, aufgeführt:

- 7 - Arbeitsvertrag vom 16. Januar 2003 (act. 5/4) Monatlicher Bruttolohn von CHF 15'400 (x13) sowie garantierter Bruttojahresbonus von CHF 10'000, welcher je nach Qualifikation mit dem Faktor 1-4 multipliziert werden konnte. Die Kündigungsfrist betrug für beide Parteien 3 Monate. Vertrag unterschrieben von D.\_ (Generalsekretär) und E.\_ (Direktor HR & Services) (act. 1 S. 7 Rz. 16 und Hinweis auf act. 5/4; vgl. Beklagte in act. 67 S. 14 Rz. 42). Arbeitsvertrag vom 2. Juli 2007 (act. 5/5) Per 1. Juli 2007 wurde der Kläger zusätzlich zu seinem bisherigen Amt als Direktor Finance & Controlling zum Executive Director und zum Stellvertretenden Generalsekretär befördert (act. 1 S. 8 Rz. 17). Befristeter Arbeitsvertrag bis zum 31. Dezember 2011. Monatsgehalt CHF 40'000.– (x13). Garantierter Bruttojahresbonus CHF 50'000.–, konnte je nach Qualifikation mit dem Faktor 1-4 multipliziert werden. Zudem wurde ein Geschäftswagen zur Verfügung gestellt. Unterschrieben wurde der Vertrag von Präsident F.\_ und Generalsekretär C.\_ (act. 1 S. 8 Rz. 18; vgl. Beklagte in act. 67 S. 14 Rz. 42). Zusatzvereinbarung vom 12. November 2008, vom Kläger Zusatzvereinbarung I genannt (act. 5/6) Lohnerhöhung. Neues Monatsgehalt CHF 60'000.– (x13), garantierter Bruttojahresbonus von CHF 75'000.–, performanceabhängiger Multiplikator 1-4. Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Dezember 2015. Vertrag unterzeichnet von Präsident F.\_ und Generalsekretär C.\_ (act. 1 S. 8 f. Rz. 19; vgl. Beklagte in act. 67 S. 14 Rz. 43). Zusatzvereinbarung vom 1. Dezember 2010, vom Kläger Zusatzvereinbarung II genannt (act. 5/7) Zusprechung eines Weltmeisterschaftsbonus von CHF 3'000'000 (Bruttobonus) für den "besonderen Beitrag" zum "herausragenden, organisatorischen und finanziellen Erfolg" der WM 2010 in Südafrika, auszahlbar in Tranchen während vier

- 8 - Jahren (bis zur nächsten WM). Unterzeichnet von Präsident F.\_ und Generalsekretär C.\_ (act. 1 S. 9 Rz. 20). Diese Vereinbarung existiert in einer zweiten (undatierten) Version,

von der Beklagten als Wirtschaftsprüfungsgesellschaft G.-Version bezeichnet, die keinen Bezug auf die WM 2010 in Südafrika nimmt (act. 69/60, act. 85/123), Zusatzvereinbarung vom 30. April 2011, vom Kläger Zusatzvereinbarung III genannt (act. 5/8) Verlängerung des noch bis Ende 2015 laufenden befristeten Arbeitsvertrags bis 31. Dezember 2019. Lohnerhöhung per 1. Januar 2016 auf ein Monatsgehalt von CHF 80'000.– (x 13), garantierter Bruttojahresbonus von CHF 100'000.–, je nach Qualifikation multiplizierbar mit dem Faktor 1-4. Regelungen für die Bemessung der Abgangsentschädigung des Klägers im Fall einer gerechtfertigten vorzeitigen Kündigung und im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen. Abgemacht wurde die Bezahlung aller Löhne bis Ende 2019. Unterzeichnet wurde die Zusatzvereinbarung von Präsident F., dessen Stellvertreter H. als Senior-Vizepräsident und Vorsitzenden der Finanzkommission sowie von Generalsekretär C. (act. 1 S. 9 f. Rz. 21 und 22). Es existiert zu dieser Vertragsverlängerung eine zweite, undatierte Version ("Version Simple" genannt, act. 69/29), von F. und C. im Namen der Beklagten und vom Kläger unterzeichnet. Diese Version enthält keine Bestimmungen betreffend an den Kläger zu leistende Abgangsentschädigungen im Falle vorzeitiger Vertragsbeendigung (act. 67 S. 15 Rz. 46). Zusatzvereinbarung vom 19. Oktober 2011, vom Kläger Zusatzvereinbarung IV genannt (act. 5/9)

- 9 - Im Hinblick auf die erfolgreiche Durchführung der WM 2014 in Brasilien (einschliesslich Konföderationenpokal 2013) Zusicherung eines Bonus von insgesamt CHF 4'000'000 (35% davon für den Konföderationenpokal und 65% davon für die WM). Höhe und Auszahlung des Bonus an das Erreichen verschiedener Kriterien (Durchführung der Turniere, Erfüllung der Pflichten gegenüber TV-Partnern und Sponsoren, Einhaltung des Budgets etc.) geknüpft. Unterzeichnet wurde die Zusatzvereinbarung seitens der Beklagten von F., H. und C.. Zusatzvereinbarung vom 10. Juni 2014, vom Kläger Zusatzvereinbarung V genannt (act. 5/10) Darin wurde ein zusätzlicher Bonus zugesichert im Hinblick auf den Konföderationenpokal 2017 und die WM 2018 in Russland. Der Wortlaut der Zusatzvereinbarung und die Kriterien für das Erreichen des zusätzlichen Bonus sind identisch mit der Zusatzvereinbarung IV. Der zusätzliche Bonus lag bei CHF 4'500'000 (35% davon für den Konföderationenpokal, 65% davon für die WM). Unterzeichnet wurde die Zusatzvereinbarung seitens der Beklagten von F., H. und C.. Der Vertrag wurde vom FIFA Compensation Sub-Committee, dem Vergütungsausschuss, in ihrer Sitzung vom 8. Juni 2014 genehmigt (act. 5/11; act. 1 S. 10 f. Rz. 24). Zusatzvereinbarung vom 31. Mai 2015, vom Kläger Zusatzvereinbarung VI genannt (act. 5/12) Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Dezember 2023. Weitergeltung der Bestimmungen der zuvor abgeschlossenen Verträge. Der Zusatzvertrag wurde unterzeichnet von F. und C. und visiert von AA.. Genehmigung durch den Vergütungsausschuss in der Sitzung vom 30. Mai 2015 (act. 1 S. 11 Rz. 25; act. 5/12 und 5/13).

- 10 -

### **E. 1.1**

**Standpunkt des Klägers** Der Kläger verlangt in den Rechtsbegehren Ziffern 2a und 2b die Bezahlung der Kosten, insbesondere der Anwaltskosten, welche ihm durch interne, externe, private und hoheitliche Untersuchungen im Zusammenhang mit der Beklagten und/oder mit der Tätigkeit des Klägers für die Beklagte angefallen seien, bzw. die Feststellung, dass diese Kosten auch künftig zu bezahlen seien. In der Klage wurde der Anspruch auf CHF

92'048.45 beziffert (act. 1 S. 80 Rz. 200 f.), in der Replik wurde der Betrag erhöht auf einen neuen Gesamtbetrag von CHF 277'430.95 (act. 83 S. 215 f. Rz. 892 ff.). Im Rahmen der Triplik machte der Kläger zusätzliche Honorarkosten in der Höhe von CHF 173'869.85, somit einen neuen Totalbetrag von CHF 451'300.80 (zzgl. Zinsen), geltend (act. 136 S. 162 Rz. 700 f.; act. 138/367). Im Rahmen der Noveneingabe vom 12. Januar 2021 und der Hauptverhandlung erhöhte der Kläger schliesslich seine Forderung betreffend Anwaltshonorare um CHF 157'181.90 auf CHF 608'482.70 (act. 169 und 170). Zur Begründung stützt sich der Kläger primär auf die Schadloserklärung in Ziffer 6 der Zusatzvereinbarung III vom 30. April 2011 (act. 1 S. 69 Rz. 163; act. 5/8). Weiter stützt sich der Kläger auf die Engagement Letters vom 16./20. November 2015 (act. 5/83) und vom 14. August 2015 (act. 5/84). Gestützt auf die gesetzliche

- 100 - Fürsorgepflicht und die Verträge habe die Beklagte während langer Zeit ohne Widerspruch die in Rechnung gestellten Dienste bezahlt (act. 1 S. 70 Rz. 167). Mit Schreiben vom 3. Juni 2016 habe die Beklagte ihre Position plötzlich korrigiert und dem Kläger mitgeteilt, dass die FIFA per sofort nicht mehr bereit sei, die Anwaltskosten des Klägers im Zusammenhang mit seiner Kooperation in den verschiedenen Verfahren zu tragen. Zudem sei die Bezahlung der Anwaltskosten nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses "aus Kulanzgründen" und "ohne Anerkennung einer Rechtspflicht" erfolgt (act. 1 S. 71 Rz. 168). In der Replik machte der Kläger geltend, selbst wenn die Beklagte von ihrer D&O-Versicherung die bereits bezahlten Beträge nicht zurückfordern könnte, so sei dies für den vorliegenden Anspruch des Klägers nicht relevant. Jegliche Pflichtverletzungen des Klägers, geschweige denn absichtliche oder grobfahrlässige Pflichtverletzungen, würden bestritten. Die gesamten Rechtskosten seien im Rahmen der Pflichterfüllung des Klägers angefallen. Die Schadloserklärung im Vertrag (act. 5/8) umfasse ausdrücklich auch den Fall, dass der Kläger in strafrechtliche Verfahren einbezogen werde. Folglich könne sich die Beklagte nicht mit dem Hinweis auf die eröffneten Strafverfahren von ihrer Leistungspflicht befreien (act. 83 S. 213 Rz. 882 ff.). Zudem verweise der Engagement Letter von Anwaltskanzlei AH.\_ (act. 5/83), der auch von der FIFA unterzeichnet worden sei, darauf, dass die FIFA mit dem Kläger eine Vereinbarung habe, wonach FIFA die anfallenden Anwaltskosten bezahlen werde. Der Engagement Letter sehe nicht vor, dass sich die Beklagte von der Zahlungspflicht befreien könnte, soweit sie dem Kläger absichtliche oder grobfahrlässige Pflichtverletzungen vorwerfe. Die FIFA habe sich ausdrücklich verpflichtet, auch dann die jeweiligen Anwaltshonorare zu bezahlen, wenn die Interessen des Klägers und der FIFA sich widersprechen würden. Dies gelte umso mehr, als der Vertrag vom Chefjuristen der Beklagten, Z.\_, unterzeichnet worden sei. Der Kläger werde von der D&O-Versicherung erhaltenen Leistungen selbstverständlich offenlegen. Bis heute seien jedoch keine solchen eingegangen. Die Beklagte blende die Ethikkommission aus. Zwar anerkenne der Kläger nicht, dass er unter die Zuständigkeit der Ethikkommission falle. Dies bedeute jedoch

- 101 - nicht, dass kein anwaltlicher Aufwand für diese Verfahren anfalle bzw. angefallen sei (act. 83 S. 214 Rz. 886 ff.). Der Anspruch gegen die Beklagte bestehe unabhängig davon, ob die D&O-Versicherung Leistungen erbringe, was stets mit Unsicherheit behaftet sei. Deshalb bestehe ein Feststellungsinteresse an der künftigen Leistungspflicht der Beklagten. Im Engagement Letter sei ausdrücklich vorgesehen und von der Beklagten akzeptiert, dass die Beklagte nur die Deckblätter der Rechnungen erhalte, aber keine detaillierte Auflistung der Tätigkeiten/Beratungen von Anwaltskanzlei AH.\_. Entsprechend

habe die Beklagte auch während langer Zeit anstandslos die Rechnungen bezahlt. Der Kläger habe einen Anspruch darauf, dass die Beklagte ihm sämtliche Kosten im Zusammenhang mit FIFA-internen Untersuchungen und Verfahren (z.B. Ethikverfahren), zukünftigen Untersuchungen und Verfahren (z.B. vor dem CAS) sowie Strafverfahren im Zusammenhang mit der FIFA (unerheblich, ob der Kläger als Auskunftsperson, Zeuge oder Beschuldigter betroffen sei) erstatte. Dieser Anspruch stütze sich auf die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht, auf die Schadloshaltungsklausel im Arbeitsvertrag des Klägers sowie auf die Engagement Letters. Nur weil es sich bei den fraglichen Anwaltsleistungen um Leistungen handle, welche nach der fristlosen Entlassung des Klägers erfolgt seien, heisse dies nicht, dass die Anwaltskosten nicht im Zusammenhang mit der internen Untersuchung des Beklagten stünden. Unbestritten sei, dass der Kläger für die Anwaltskosten im arbeitsrechtlichen Verfahren selbst aufkomme (act. 83 S. 230 Rz. 975 ff.). In der Triplik machte der Kläger (in anderem Zusammenhang) geltend, die Beklagte selber habe allen ca. 20 Mitgliedern des Top-Managements geraten, einen persönlichen Rechtsbeistand zu bestellen. Im Engagement Letter sei vereinbart worden, dass die Rechnungsdetails nur dem Kläger als Klienten von Anwaltskanzlei AH. zugestellt würden und dass die FIFA die Rechnungsdetails nicht erhalte (act. 136 S. 146 Rz. 626 ff., S. 162 Rz. 699). Fakt sei, dass sämtliche geltend gemachten Honorarkosten im Rahmen des FIFA-Ethikverfahrens sowie im Rahmen des von der Beklagten verursachten Strafverfahrens gegen den Kläger wie auch in anderen Verfahren (in welchen der Kläger als Zeuge oder Auskunfts-

- 102 - person auftritt) verursacht worden seien bzw. verursacht würden (act. 136 S. 162 Rz. 700 f.).

### **E. 1.2**

Standpunkt der Beklagten Die Beklagte machte in der Klageantwort geltend, der Kläger habe für seine Verteidigung vor den Strafverfolgungsbehörden, welche ihn der ungetreuen Geschäftsbesorgung sowie der Urkundenfälschung beschuldigten, Anspruch auf Erstattung der Anwaltskosten unter der D&O-Versicherung der Beklagten, welche die Beklagte für solche Fälle abgeschlossen habe. Ein Anspruch gegenüber der Beklagten bestehe nicht (act. 67 S. 135 Rz. 426). Die Beklagte habe dem Kläger nach Eröffnung der Strafverfahren durch das Justizministerium der USA sowie durch die Bundesanwaltschaft und im Rahmen der internen Untersuchung tatsächlich lange Zeit die Anwaltskosten für seine Schweizer und US Anwälte, Anwaltskanzlei AH. bzw. Anwaltskanzlei BG., bezahlt. Bis heute habe die Beklagte für die anwaltlichen Bemühungen fast USD 2 Millionen bezahlt. Die Beklagte habe diese Kosten seitens der D&O-Versicherung bislang nicht zurückerstattet erhalten. Die Gespräche mit der D&O-Versicherung über eine Rückerstattung dauerten noch an. Die Versicherung mache im Rahmen dieser Gespräche unter anderem geltend, dass die Anwaltskosten übermässig gewesen seien. Dass die Rechtskosten ihre Ursachen darin gehabt hätten, dass der Kläger seine arbeitsrechtlichen Pflichten gegenüber der Beklagten erfüllt habe, werde seitens der Beklagten bestritten. Die aufgeführten Kündigungsgründe belegten das Gegenteil. Ausserdem stehe aufgrund der zwischenzeitlich von den Strafverfolgungsbehörden von Amtes wegen untersuchten Pflichtverletzungen auch Vorwurf und Grobfahrlässigkeit im Raum. Für strafrechtliche Verfahren habe die Beklagte in Erfüllung ihrer arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht eine D&O Versicherung abgeschlossen. Der Kläger habe gestützt auf diese D&O Police einen direkten Anspruch gegen die Versicherung. Die Geltendmachung dieses Anspruchs habe

direkt durch den Kläger zu erfolgen. Es sei gestützt auf die von der Beklagten abgeschlossene D&O Police davon auszugehen, dass die strafrechtlichen Verteidigungskosten, welche dem Kläger aus dem pflichtwidrigen Verhalten entstanden seien, gedeckt seien. Aus diesem Grund bestehe seitens des Klägers

- 103 - kein Anspruch auf Ersatz von Anwaltskosten gegenüber der Beklagten, weder aus Vertrag noch basierend auf das Gesetz (act. 67 S. 156 f. Rz. 555 ff.). Nach der Kündigung sei der Kläger der internen Untersuchung nicht mehr zur Verfügung gestanden und habe bis zur Eröffnung der Strafverfahren durch die Bundesanwaltschaft auch keine behördlichen Einvernahmen mehr gehabt. Die Abwehrkosten für die Strafverfahren seien von der D&O Versicherung gedeckt, so dass kein Raum für weitergehende Ansprüche bestünden. Im Übrigen entfielen Ansprüche aus Auslagenersatz nach Art. 327a und Art. 328 OR, wenn die notwendig gewordene Rechtsvertretung durch eine Vertragsverletzung oder gar eine strafbare Handlung des Arbeitnehmers verursacht worden sei. Das ergebe sich aus Lehre und Rechtsprechung zu den Art. 327a und 328 OR, aber auch aus dem vom Kläger angerufenen Memo von C. (act. 5/86), wo es ja gerade heisse, dass der Mitarbeiter seinen Arbeits- und Loyalitätspflichten nachgekommen sein müsse, um Ersatz für seine Anwaltskosten verlangen zu können (act. 67 S. 158 f Rz. 574 ff.; vgl. auch act. 67 S. 160 Rz. 584 ff. und act. 67 S 186 ff. Rz. 712 ff.). Die Beklagte blieb in der Duplik dabei, dass kein Anspruch auf Erstattung der Anwaltskosten des Klägers bestehe (act. 106 S. 252 ff. Rz. 853 ff.). Die eingeforderten Anwaltskosten datierten aus der Zeit nach seiner Entlassung und stünden daher nicht im Zusammenhang mit der internen Untersuchung bei der Beklagten (Rz. 853). Weder aus dem Gesetz, noch aus der Schadloshaltungsklausel (act. 5/8), noch aus den Engagement Letters ergebe sich eine Pflicht der Beklagten, Anwaltskosten des Klägers zu übernehmen, wenn diese durch pflichtwidriges oder strafrechtlich relevantes Verhalten des Klägers verursacht worden seien (act. 5/83, 5/84, 5/86). Schliesslich hielt die Beklagte auch anlässlich der Hauptverhandlung an ihrem Standpunkt fest. Es werde nochmals festgehalten, dass der Antrag zu unbestimmt und viel zu weit gefasst sei. Es wäre vollkommen unklar, welche Posten hier genau darunter fielen. Die Kosten, die in der Noveneingabe geltend gemacht würden, seien nicht detailliert. Es sei überhaupt nicht ersichtlich, in welchem Zusammenhang diese Kosten angefallen seien. Ohne jegliche Detaillierung könne nicht beurteilt werden, ob sie angemessen seien. Es liefen verschiedene rechtliche Ver-

- 104 - fahren, wo der Kläger die Möglichkeit habe, eine Prozessentschädigung zu beantragen und auch zu erhalten, wenn er obsiege. Es könne also nicht angehen, dass die Beklagte aus den verschiedenen Verfahren einfach Rechtskosten erstatten müsste. Hingewiesen werde auch auf die weiteren Aktivprozesse, die der Kläger offenbar gegen die Beklagte anstrengen wolle im Zusammenhang mit dem Ethikentscheid. Es sei klar, dass solche Aktivprozesse so oder anders nicht unter eine Schadloshaltungsverpflichtung der Beklagten fallen könnten (Prot. S. 46). 2. Beurteilung

## **E. 2**

Geltend gemachte Gründe für fristlose Entlassung

### **E. 2.1**

Anwaltskosten geschuldet Die Schadloshaltungsklausel in Ziffer 6 des Zusatzvertrags vom 30. April 2011 lautet wie folgt (act. 5/8): Die Beklagte verpflichtet sich in dieser Schadloserklärung, die Anwaltskosten zu bezahlen, die anfallen, wenn der Kläger im

Zusammenhang mit seiner Tätigkeit bei der FIFA in zivilrechtlicher Hinsicht belangt oder in strafrechtliche Verfahren einbezogen wird. Nötig ist ein Zusammenhang mit der Tätigkeit bei der FIFA, die Belangung in zivilrechtlicher Hinsicht oder der Einbezug in strafrechtliche Verfahren. Weitere Bedingungen werden nicht genannt. Insbesondere findet sich weder eine Differenzierung des Inhalts, dass der Mitarbeiter nur dann Ersatz verlangen kann, wenn er etwa als Zeuge in Strafverfahren verwickelt wird, nicht aber als Beschuldigter, noch findet sich ein Ausschluss der Kostenübernahmen, falls der Mitarbeiter vertragsbrüchig wird oder seine Loyalitätspflichten verletzt hat. Es ist zu betonen, dass die Zusatzvereinbarung III zum Arbeitsvertrag mit der Schadloserklärung vom 20. April 2011 stammt. Sie wurde also mehr als vier Jahre vor dem Memo von Generalsekretär C. vom Juli 2015 abgeschlossen. Ein Zusammen-

- 105 - hang des Memos mit der Zusatzvereinbarung ist daher nicht ersichtlich und wird von den Parteien entsprechend auch nicht aufgezeigt. Das Memo taugt daher kaum zur Auslegung der Schadloserklärung in Ziffer 6 der Zusatzvereinbarung III. Die Zusatzvereinbarung wurde auch rund vier Jahre vor Beginn der internen Untersuchung im Mai 2015 und dem Engagement Letter mit der Anwaltskanzlei AH. abgeschlossen. Die Schadloserklärung steht also nicht in einem Zusammenhang mit den viel späteren Ereignissen. Mangels anderer relevanter Behauptungen muss daher bei Ziffer 6 der Zusatzvereinbarung III auf deren Wortlaut abgestellt werden. Die Beklagte hat nicht bestritten, dass die vom Kläger geltend gemachten Anwaltskosten im weitesten Sinne im Zusammenhang stehen mit seiner Tätigkeit bei der Beklagten. Sie hat lediglich in Frage gestellt, ob die Kosten noch einen Zusammenhang mit der internen Untersuchung haben, aus welchen Verfahren die Kosten stammen und ob die Kosten verhältnismässig seien. Ohne genau zu sagen warum, behauptet die Beklagte, Verteidigungskosten würden nicht unter die Schadlosklausel fallen. Es ist denn auch nicht einzusehen, weshalb Verteidigungskosten oder Kosten im Zusammenhang mit dem Verfahren vor der Ethikkommission nicht unter die sehr weit gefasste Schadlosklausel fallen sollen. Im Gegenteil enthält die Schadloserklärung einen ausdrücklichen Hinweis auf Strafverfahren. Sodann steht jedes Zivilverfahren, in welchem ein Arbeitnehmer belangt wird, und jedes Strafverfahren im Zusammenhang mit einem - zu Recht oder Unrecht erhobenen - Vorwurf der Pflichtverletzung respektive strafbaren Handlungen. Wie dargelegt wurde die Schadlosklausel abgeschlossen in einem Zeitpunkt, in dem noch niemand wusste, dass es vier Jahre später eine interne Untersuchung geben könnte. Eine Beschränkung auf die Bezahlung von Kosten im Zusammenhang mit internen Untersuchungen ist daher auszuschliessen. Auch wenn die pauschale Bemerkung, es könne nicht überprüft werden, ob die Kosten verhältnismässig seien, denn überhaupt als genügend substantiierte Bestreitung der Verhältnismässigkeit gelten könnte, ginge sie ins Leere. Nirgends in

- 106 - der Schadlosklausel steht nämlich, die Kosten würden nur übernommen, wenn sie verhältnismässig seien. Dass das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger mit der fristlosen Kündigung geendet hat, schliesst die Einforderung der Anwaltskosten nicht aus. Zwar umfasst eine Kündigung im Sinne von Art. 335 OR grundsätzlich das gesamte Arbeitsverhältnis und damit auch die Schadlosklausel der Zusatzvereinbarung vom 30. April 2011. Allerdings ist unbestritten geblieben, dass die Kosten einen Zusammenhang zur Tätigkeit des Klägers als Arbeitnehmer (vor der Kündigung) haben. Insofern wirkt die Regelung der Schadlosklausel über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus. Dies entspricht denn auch den gesetzlichen Bestimmungen. So dauert die Fürsorgepflicht im

Sinne von Art. 328 OR auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 328 N 21 S. 570). Der Ersatz von Auslagen im Sinne von Art. 327a OR ist letztlich nur ein Aspekt dieser Fürsorgepflicht (BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 328 N 3 und Art. 327a N 1). Die Bestimmungen von Art. 327a und 328 OR stehen einer Regelung, wonach die Arbeitgeberin auch Anwaltskosten übernimmt, die im Zusammenhang mit strafrechtlichen Handlungen und Pflichtverletzungen des Mitarbeiters stehen, nicht entgegen. Zwar sind gemäss diesen Bestimmungen nur die notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen, wozu Verteidigungskosten in Strafverfahren nicht fallen (BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 327a N 1). Die Normen sind indessen nur relativ zwingend, und es darf nicht zuungunsten des Arbeitnehmers davon abgewichen werden (Art. 362 Abs. 1 OR). Eine für den Arbeitnehmer vorteilhafte Lösung ist aber ohne Weiteres zulässig. Und eine solche Lösung ist vorliegend getroffen worden. Dass der Kläger die ihm entstandenen Anwaltskosten direkt bei der D&O-Versicherung geltend machen müsste und kein direkter Anspruch gegenüber der Beklagten bestehe, stellt eine blosser Behauptung der Beklagten dar, die durch keinen Beleg und nicht einmal eine Beweisofferte unterlegt ist. Die Beklagte offeriert nicht einmal die Police der angeblich abgeschlossenen D&O-Versicherung zum Beweis. Unbestritten geblieben ist sodann, dass die D&O-Versicherung jedenfalls bis jetzt noch keine Zahlungen an den Kläger geleistet hat. Somit ist auch

- 107 - die Voraussetzung "(...) soweit (...) keine Versicherungsdeckung besteht (...)" gemäss Schadloserklärung gegeben. Unter diesen Umständen sind die vom Kläger geltend gemachten Anwaltskosten grundsätzlich geschuldet, und zwar die bereits angefallenen und die zukünftigen, soweit sie einen Zusammenhang mit der Tätigkeit des Klägers als Arbeitnehmer bei der Beklagten haben. Insoweit sind Rechtsbegehren 2a und 2b grundsätzlich gutzuheissen. In quantitativer Hinsicht hat die Beklagte nicht bestritten, dass Anwaltsrechnungen in der geltend gemachten Höhe angefallen sind. Die vom Kläger geltend gemachte Summe ergibt sich aus einer Zusammenrechnung verschiedener, an den Kläger adressierter Deckblätter von Rechnungen bzw. "invoice" der Anwaltskanzlei AH., die der Kläger als Beilagen über verschiedene Eingaben verteilt ins Recht gelegt hat:

act.	Invoice-no.	Rechnungs-Periode	Rechnungs-Datum	Rechnungs-Betrag	
act. 5/88	96351	01.06.2016-30.06.2016	13.09.2016	22'643.70	
	96347	01.07.2016-31.07.2016	13.09.2016	11'658.80	
	96349	01.08.2016-31.08.2016	13.09.2016	24'407.65	
	97364				
act. 85/243	98242	29.11.2016-31.12.2016	29.11.2016	33'338.30	
		20.01.2017	566.10	108498	
		01.01.2017-22.02.2019	28.02.2019	184'816.85	
act. 138/367		114441	01.01.2020-28.04.2020	29.04.2020	67'242.55
		113040	01.09.2019-31.12.2019	03.02.2020	52'562.60
		110956	01.03.2019-31.08.2019	17.09.2019	54'064.70
act. 170		118136	29.04.2020-11.01.2021	12.01.2021	157'181.90
				Total	608'483.15

Die in der Tabelle errechnete Differenz von 45 Rappen zu dem im Rechtsbegehren angegeben Totalbetrag ergibt sich daraus, dass der Kläger die Summe der ersten vier Rechnungen, Fr. 92'048.-, abgerundet hat (vgl. act. 5/88). Erwähnenswert ist, dass der Kläger angehängt an act. 85/242 auch noch eine Rechnung Nr. 95101 für den Zeitraum vom 17. Mai 2016 bis 3. Juni 2016 mit Datum vom 15. Juni 2016 über Fr. 68'349.90 ins Recht gelegt hat, diesen Betrag aber offenbar nicht geltend macht.

- 108 - Zudem fällt auf, dass die Rechnung Nr. 97364 erst vom 29. November 2016 datiert (für Beratungsleistungen bis 29. November 2016), der Kläger aber Verzugszins auf den

gesamten CHF 92'048.– (also auch auf dem Betrag von CHF 33'338.30) ab dem 14. September 2016 fordert (vgl. act. 5/88; Rechtsbegehren Ziffer 2a). Verzugszins ist auf dem Betrag von CHF 33'338.30 lediglich ab 30. November 2016 zuzusprechen. Was Rechtsbegehren Ziffer 2b anbelangt, ist dieses vom Kläger insofern zu weit gefasst, als ein blosser "Zusammenhang mit der Beklagten" genügen soll. Dies wäre vom Wortlaut der Schadloserklärung nicht gedeckt. Es ist offensichtlich, dass ein Zusammenhang mit der Tätigkeit des Klägers als Arbeitnehmer bei der Beklagten gegeben sein muss. Klargestellt werden muss auch, dass die Anwaltskosten für das vorliegende arbeitsrechtliche Verfahren nicht dazu gehören, wie der Kläger selber einräumt (act. 83 S. 230 Rz. 978).

## **E. 2.2**

Keine Unverbindlichkeit der Schadloserklärung Im Rahmen der Duplik berief sich die Beklagte eventualiter für den Fall, dass das Arbeitsgericht wider Erwarten zum Schluss kommen sollte, dass die von der Beklagten ausgesprochene fristlose Kündigung nicht gerechtfertigt gewesen sei, auf die Ungültigkeit der Zusatzvereinbarungen vom 30. April 2011 und 30. Mai 2015. Als unzulässig erachtet die Beklagte die dort getroffenen Vereinbarungen über die Abgangsentschädigungen (act. 106 S. 243 Rz. 818; vgl. auch act. 168 S. 36 f.). Für den Fall, dass das Gericht die Anwaltskosten als geschuldet ansehen sollte, beruft sich die Beklagte nicht auf Unverbindlichkeit. Die Beklagte bezeichnet denn auch die Schadlosklausel nicht ausdrücklich als unzulässig. Die beklagtischen Einwände zur Zusatzvereinbarung vom 30. April 2011 stehen dem klägerischen Anspruch auf die Anwaltskosten somit nicht entgegen.

### **E. 2.2.1**

Standpunkt der Beklagten Für die Sitzung des FIFA Rats im Vorfeld des FIFA Kongresses am 10. Mai 2016 sei unter anderem eine Diskussion über die Neuausrichtung und Umstrukturierung der Administration der Beklagten, und damit insbesondere auch des Generalsekretariates, vorgesehen gewesen. Es verstehe sich von selbst, dass niemand von der Administration der Beklagten, und insbesondere nicht der Kläger selbst als damaliger interimistischer Generalsekretär, an dieser Sitzung des FIFA Rates

- 21 - teilnehmen können. Aus diesem Grund habe ein Mitarbeiter des Generalsekretariates auf Weisung des Präsidenten am frühen Morgen des 10. Mai 2016 die Mitarbeiter der Administration - insbesondere auch den Kläger als geschäftsführenden Generalsekretär der Beklagten - informiert, dass diese an der Ratssitzung vom gleichen Tag nicht teilnehmen dürften. Der Kläger sei jedoch mit dem Ausschluss nicht einverstanden gewesen und habe sich darüber mehrfach in aller Deutlichkeit beschwert. Aufgrund der zu behandelnden Themen, u.a. seine berufliche Zukunft, sei klar gewesen, dass der Kläger wegen Interessenkonflikts habe in den Ausstand treten müssen. Entsprechend der gerechtfertigten und notwendigen Weisung der Beklagten habe am 10. Mai 2016 die Sitzung des Rats der Beklagten ohne die Anwesenheit der Administration der Beklagten und auch ohne den Kläger stattgefunden (act. 67 S. 24 f. Rz. 76 ff.). Art. 9 Abs. 7 des Governance-Reglements der Beklagten sehe vor, dass die Sitzungen des Rats vertraulich seien. Bei Interessenkonflikten hätten die Teilnehmer der Ratssitzung zudem gemäss Art. 10 Abs. 4 des Governance-Reglements in den Ausstand zu treten. Es sei offenkundig, dass sich die Mitglieder des Generalsekretariats und insbesondere der Generalsekretär im Falle von Beratungen des Rates betreffend die "allgemeine Geschäftsführung der FIFA durch das Generalsekretariat" in einem Interessenkonflikt

befunden hätten. Unabhängig von der erfolgten Weisung hätte der Kläger entsprechend auch bereits aufgrund der anwendbaren Regularien in den Ausstand treten müssen und bei den entsprechenden Sitzungen des Rates nicht teilnehmen dürfen (act. 67 S. 27 Rz. 85 f.). Wie alle Sitzungen des Rates sei auch diejenige vom 10. Mai 2016 im Hinblick auf die Protokollierung der Sitzung auf Tonband aufgenommen worden. Für die Aufzeichnungen der Beratungen sei V.\_ von der Informations- und Kommunikationsabteilung der Beklagten verantwortlich gewesen. V.\_ habe die Tonbandaufnahme der Ratssitzung vom 10. Mai 2016 auf seinem Notebook gespeichert und habe eine Kopie der Aufnahme nach der Sitzung BH.\_ überlassen, welcher in dessen Rolle als [Funktion] vom Präsidenten der Beklagten mit der Erstellung des Protokolls der Sitzung betraut worden sei. V.\_ sei am Donnerstag, 12. Mai 2016, in die Schweiz zurückgekehrt. Am darauffolgenden Pfingstwochenende habe ihn immer

- 22 - wieder der Kläger anzurufen versucht. Am Pfingstmontag, 16. Mai 2016, habe der Kläger auf seinem privaten Festnetzanschluss angerufen, weshalb V.\_ den Anruf beantwortet habe. Der Kläger habe V.\_ als damaliger geschäftsführender Generalsekretär der Beklagten und somit als dessen Vorgesetzter entgegen der klaren Weisung des Präsidenten der Beklagten aufgefordert, sofort eine Kopie der Tonbandaufnahme der vertraulichen Ratssitzung vom 10. Mai 2016 herauszugeben. Der Kläger habe V.\_ mitgeteilt, dass er die Tonbandaufnahmen noch am gleichen Tag bei V.\_ zu Hause in [Stadt] abholen werde. V.\_ habe diese Aufforderung vom Kläger schriftlich per E-Mail verlangt. Wenig später habe der Kläger tatsächlich eine entsprechende E-Mail an V.\_ übermittelt: "Wie Du weisst, ist gemäss Governance Regulations der (Acting) Secretary General fuer die Erstellung des Protokolls der Council Sitzungen zustaendig. Da ich nicht selber am Meeting anwesend war, bitte ich Dich, mir die Tonbaender der Sitzung auszuhaendigen, damit ich die ordnungsgemaesse Erstellung des Protokolls sicherstellen kann" (act. 69/38). Noch am gleichen Tag, am Pfingstmontag, habe der Kläger V.\_ an dessen privater Wohnadresse aufgesucht, um sich die Tonbandaufnahme persönlich und vor Ort zu beschaffen. Der Kläger habe Herrn V.\_ aufgefordert, eine Kopie der Tonbandaufnahme auf dem Notebook des Klägers abzuspeichern. Damit habe sich der Kläger diese Tonbandaufnahme heimlich und unter Verletzung der eindeutigen Weisung seiner Arbeitgeberin und der Ausstandsregeln beschafft. Am nächsten Tag habe der Kläger diese Tonbandaufnahme auch auf dem Laufwerk des Büros des Generalsekretärs bei der Beklagten abgespeichert, so dass zahlreiche Personen aus dem Generalsekretariat Zugriff auf das Tonband hätten erhalten können. Am 18. Mai 2016 sei zusätzlich Herr W.\_, [Funktion] Abteilung der Beklagten und sehr enger Mitarbeiter des Klägers, auf V.\_ zugekommen und habe eine Kopie der Tonbandaufnahme verlangt. V.\_ habe diesen jedoch darauf hingewiesen, dass er eine schriftliche Anfrage mit Kopie an den Kläger (in dessen Rolle als Vorgesetzter von V.\_) stellen müsse. W.\_ sei dieser Aufforderung nachgekommen und habe ein E-Mail an V.\_ und an den Kläger gesandt: "Wie gewohnt benötige ich wieder access zu den Besprechungen der EXCO Sitzungen. Darf ich Dich bitten, mir das tape der Sitzung vom 10.05.2016 vorbeizubringen?" (act. 69/39)

- 23 - (act. 67 S. 27 ff. Rz. 87 ff.). Mit der Formulierung "wie gewohnt" habe W.\_ bewusst den Eindruck erweckt, dass er ebenfalls zum Erhalt der Tonbandaufnahme berechtigt gewesen sei. Aufgabe des Klägers wäre es gewesen, die Anfrage unverzüglich abzuweisen und W.\_ darauf hinzuweisen, dass die Administration der Beklagten kein Recht gehabt habe, das Tonband zu haben, weil sie von der entsprechenden Sitzung ausgeschlossen

worden sei. Anstatt dies aber sofort richtig zu stellen, habe der Kläger W.\_ ohne Widerspruch gewähren lassen, woraufhin V.\_ auch eine Kopie der Tonbandaufnahme an W.\_ herausgegeben habe. Auf Weisung des Präsidenten der Beklagten sei die weisungswidrig auf dem FIFA- Laufwerk des Büros des Generalsekretärs gespeicherte Aufnahme der vertraulichen Ratssitzung am 23. Mai 2016 gelöscht worden. Die Aufnahme, welche Herr BH.\_ für die Erstellung des Protokolls besessen habe, sowie die sich weiterhin bei V.\_ befindliche Kopie der Aufnahme seien selbstverständlich nicht gelöscht worden (act. 67 S. 30 Rz. 95 ff.). Der Kläger sei von der vertraulichen Ratssitzung vom 10. Mai 2016 des FIFA Rats ausgeschlossen worden, weil es um die "vorgesehene Struktur der Administration", die "Änderungen in den Management-Prozessen" und um die Ernennung des künftigen Generalsekretärs gegangen sei. Diese Diskussionsthemen hätten den Kläger somit direkt betroffen. Der FIFA-Präsident habe deshalb die Weisung erteilt, dass der Kläger an der Ratssitzung vom 10. Mai 2016 nicht teilnehmen dürfen. Der FIFA Rat als Aufsichtsorgan über den Kläger habe ein Recht und die Pflicht gehabt, ohne Anwesenheit des Klägers über dessen Nachfolge und die künftige Management-Struktur zu diskutieren und zu entscheiden. Indem sich der Kläger dieser Weisung widersetzt habe, die Ausstandsregeln in krasser Weise verletzt und sich heimlich und unter einem falschen Vorwand die Tonbandaufnahmen beim IT Mitarbeiter der Beklagten beschafft habe, habe er seine arbeitsrechtlichen und organschaftlichen Treuepflichten in schwerer Weise verletzt. Das heimliche Handeln des Klägers - hinter dem Rücken des FIFA-Präsidenten und des FIFA Rats - und die schwerwiegende Verletzung der internen Weisung hätten jegliches Vertrauen des FIFA Präsidenten sowie des FIFA Rats in den Kläger zerstört. Eine Weiterbeschäftigung des Klägers als Topkadermitglied sei der

- 24 - Beklagten angesichts dieses schweren Vertrauensbruchs nicht mehr zumutbar gewesen. Die Beklagte habe aufgrund dieser Vorfälle den Arbeitsvertrag zu Recht fristlos aufgelöst. Die fristlose Kündigung des Klägers am 23. Mai 2016 sei damit bereits aus diesem Grund gerechtfertigt gewesen und die Forderungen des Klägers seien vollumfänglich abzuweisen (act. 67 S. 30 f. Rz. 98 ff.). Von der heimlichen Beschaffung der Tonbänder durch den Kläger habe die Beklagte vorerst nichts gewusst. Am Mittag des 19. Mai 2016 sei dem Kläger zunächst mitgeteilt worden, dass die Beklagte den Arbeitsvertrag mit ihm einvernehmlich aufheben wolle (act. 5/35). Am Nachmittag desselben Tages, 19. Mai 2016, 14.58 Uhr, habe der Kläger dann an BI.\_ (Kopie u.a. an Z.\_) eine E-Mail versandt, in welcher er ausgeführt habe, dass er im Besitze der Tonbandaufnahmen der Ratssitzung vom 10. Mai 2016 sei (act. 5/36). Die Beklagte habe umgehend gehandelt. Am 23. Mai 2016, lediglich zwei Arbeitstage nach Entdeckung dieses massiven Treuebruchs durch den Kläger, habe die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristlos aufgelöst (act. 67 S. 32 Rz. 107 ff.). Die Beklagte blieb in ihrer Duplik bei ihrem Standpunkt, dass Auslöser für die fristlose Kündigung allein die Entdeckung der Tatsache gewesen sei, dass sich der Kläger am Pfingstmontag heimlich und weisungswidrig die Tonaufnahme der Sitzung des FIFA-Rats vom 10. Mai 2016 besorgt gehabt habe. Die Beklagte habe die weisungswidrige Beschaffung erst am 19. Mai 2016 erkennen können. Die fristlose Kündigung sei also innert zwei Arbeitstagen und damit rechtzeitig erfolgt (act. 106 S. 9 Rz. 5). Die Beschaffung der Tonaufnahme sei deshalb ein schwerwiegender Vertrauensbruch gewesen, weil sie hinter dem Rücken und in Verstoss gegen die Weisung des Präsidenten erfolgt sei. Der Kläger habe damit zum Ausdruck gebracht, dass er dem neuen Präsidenten sogar zugetraut habe, die Tonaufnahme zu vernichten. Es sei offensichtlich, dass er die Aufnahme lediglich aus Eigennutz besorgt

habe und um gegen den Präsidenten zu intrigieren. Das Vertrauensverhältnis zum Kläger sei definitiv zerschlagen gewesen. Eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger als Finanzdirektor sei der Beklagten nicht mehr zumutbar gewesen (act. 106 S. 10 Rz. 7).

- 25 - Die Beklagte betonte im Rahmen der Duplik, dass eine Weisung bestanden habe, die das Beschaffen des Protokolls durch den Kläger ausgeschlossen habe. Aus dem Mail vom 10. Mai 2016 (act. 69/35) gehe klar die Weisung hervor, dass sämtliche Mitglieder der Administration (inklusive der Kläger) von der Sitzung ausgeschlossen seien. Es werde auch unzweideutig festgehalten, dass die Sitzung aufgenommen werde und dass das Büro des Präsidenten betreffend Ausfertigung eines Protokolls Anordnungen treffen werde (act. 106 S. 25 f. Rz. 60). Der Kläger habe am 16. Mai 2016 (Pfungstmontag), als er sich die Tonaufnahme beschafft habe, keinerlei Anlass gehabt zu glauben, dass kein Protokoll von der Sitzung erstellt werde. Er habe sich über die klare Weisung des FIFA-Präsidenten, dass dessen Büro diesbezüglich (Protokollführung) Anordnungen treffen werde, hinweggesetzt. Der Ausschluss des Klägers von der Sitzung und die Übertragung der Protokollführung auf Mitarbeiter des Büros des Präsidenten seien nicht regelwidrig gewesen. Anwendbar seien die FIFA Governance Regulations (FGR) in der Fassung vom 10. Mai 2016 gewesen. Der FIFA-Rat beaufsichtige die Administration und deren Vorsteher, den Generalsekretär. Diese Aufgabe müsse zwingend auch das Recht des FIFA-Rats beinhalten, unter Ausschluss der beaufsichtigten Personen über deren Tätigkeit, die (strategische) Ausrichtung der Administration sowie mögliche Neubesetzungen zu beraten. Der FIFA-Präsident berufe die Sitzungen des Rates ein und leite und koordiniere diese. Im Rahmen seiner Kompetenzen könne er auch Weisungen erteilen. Daraus ergebe sich, dass I. befugt gewesen sei, den Kläger und die Administration vom zweiten Teil der Ratssitzung auszuschliessen (act. 106 S. 27 ff. Rz. 64 ff.). Selbst wenn die Weisung des Präsidenten, die vom FIFA-Rat ratifiziert worden sei, nicht zulässig gewesen wäre, wäre die eigenmächtige, weisungswidrige Beschaffung des Protokolls durch den Kläger dennoch nicht gerechtfertigt gewesen. Angesichts der angeordneten Aufnahme und der grossen Anzahl Teilnehmer habe keine Vertuschungsgefahr bestanden, die eine solche Intervention des Klägers erfordert oder gerechtfertigt hätte, geschweige denn eine Dringlichkeit. Der Kläger hätte die Möglichkeit gehabt, seine Argumente direkt beim Präsidenten oder an-

- 26 - deren zuständigen Organen (z.B. beim Rechtsdienst oder der Ethikkommission) vorzubringen. Dies habe er nicht getan, sondern er habe die Weisung des Präsidenten eigenmächtig umgangen und sich die Tonaufnahme heimlich beschafft, was ein grober Vertrauensbruch gewesen sei (act. 106 S. 32 Rz. 79). Es sei gerechtfertigt gewesen, den Kläger von den Beratungen auszuschliessen, weil er sowohl von der Diskussion über die Restrukturierung der Administration wie auch der Neubesetzung der Stelle des Generalsekretärs direkt betroffen gewesen sei, zumal er als Direktor Finance & Administration dem neuen Generalsekretär bzw. einem der beiden neuen stellvertretenden Generalsekretäre direkt unterstellt gewesen wäre (act. 106 S. 32 Rz. 80). Nach der Beschaffung der Tonaufnahme habe der Kläger alsdann nicht etwa die Ausfertigung des Protokolls veranlasst, sondern er habe die Tonaufnahme verwendet, um am Tag darauf eine Anzeige gegen den neu gewählten FIFA-Präsidenten bei der Ethikkommission zu machen. Darin habe er keinerlei Bezug genommen auf seinen angeblich reglementswidrigen Ausschluss von der Sitzung, eine angebliche Vertuschungsgefahr oder

seine eigenmächtige Behändigung der Tonaufnahme aus angeblichen Compliance-Gründen, was zeige, dass dies nicht die wirklichen Motive für die heimliche Beschaffung der Tonaufnahme gewesen seien (act. 106 S. 33 Rz. 83 ff.). Zum Inhalt der Ratssitzung machte die Beklagte in act. 106 S. 37 ff. Rz. 99 ff. Ausführungen. Die Zusammenfassung zeige, so die Beklagte, dass die Restrukturierung der Administration, die Neubesetzung der Position des Generalsekretärs sowie die Erläuterungen zu den angestossenen in- ternen Untersuchungen und der Revision der Bücher der Beklagten zentrale Themen der Sitzung vom 10. Mai 2016 gewesen seien. Diese hätten den Kläger und die Administration direkt betroffen, weshalb hier ein Ausstandsgrund vorgele- gen habe (act. 106 S. 40 Rz. 109). Was die Vergütung von I.\_ betreffe, so habe die vom Vergütungsausschuss vor- geschlagene Entschädigung mit CHF 1'926'280 brutto (inkl. Versicherungsbeiträ- ge etc.) weniger als ein Drittel dessen betragen, was der Vorgänger F.\_ (inklusive Boni) vom selben Vergütungsausschuss ein Jahr zuvor zugesprochen erhalten habe. Es mute eigenartig an, dass derselbe Vergütungsausschuss, der C.\_ und

- 27 - dem Kläger für die WM 2018 diskussionslos Boni in Millionenhöhe genehmigt ge- habt habe (CHF 11 Mio. bzw. CHF 4.5 Mio.), dem neuen FIFA-Präsidenten auch bei erfolgreicher Ausübung seiner Tätigkeit jeglichen variablen Lohnanteil habe versagen wollen (act. 106 S. 40 f. Rz. 111 f.). Auf die angeblichen Verfehlungen, die der Kläger I.\_ im Zusammenhang mit dessen Spesenbezügen vorgeworfen habe, sei die Untersuchungskammer infolge Fehlens eines Anfangsverdachts gar nicht eingegangen. Naheliegend wäre gewesen, wenn der Kläger in der Zeit, die er für das lange E-Mail an AA.\_ aufgewendet habe, zu Händen der zuständigen Person eine kurze Aktennotiz verfasst hätte, wie mit den betreffenden Auslagen richtig zu verfahren sei. Die Abrechnung hätte dann seiner Weisung entsprechend mit der ersten Lohnauszahlung an den Präsidenten erfolgen können. Es sei dem Kläger mit der Mail an AA.\_ nur darum gegangen, bei der Ethikkommission Stim- mung gegen I.\_ zu machen. Die Ethikkommission habe auch im Zusammenhang mit Privatjet-Flügen keine Verletzung der Ethikregeln festgestellt. Berücksichtige man die Tatsache, dass I.\_ die Annahme jeglichen Salärs verweigert habe, so- lange keine Einigung über seine Vergütung zustande gekommen sei, aber den- noch seine ganze Arbeitskraft für sein Amt eingesetzt habe, scheine der Vorwurf einer Verletzung des FIFA-Ethikreglements durch den Kläger als gesucht. Der Kläger habe sich verrannt (act. 106 S. 43 ff. Rz. 117 ff.). Der Kongressbeschluss, mit welchem dem FIFA-Rat die Befugnis eingeräumt worden sei, Mitglieder der rechtsprechenden Organe und des Audit & Compliance Committee nicht nur zu ernennen, sondern auch zu entlassen, sei Teil der Re- formbemühungen und keineswegs eine "Konterrevolution" des neu gewählten Präsidenten gewesen. I.\_ sei entgegen den Unterstellungen des Klägers nicht die treibende Kraft gegen AA.\_ gewesen (act. 106 S. 45 ff. Rz. 123 ff.). Die Kündigung sei nicht verspätet gewesen. Der Kläger verkenne, dass BI.\_ aus der E-Mail des Klägers vom 19. Mai 2016 nicht habe erkennen können, dass sich der Kläger das Protokoll in Verstoss gegen eine Weisung des Präsidenten heim- lich besorgt gehabt habe. Dasselbe gelte für Z.\_. BI.\_ und Z.\_ hätten annehmen dürfen, dass der Kläger die Tonaufnahme mit Einverständnis des Präsidenten er- halten gehabt habe. Auch V.\_ habe nicht annehmen müssen, dass der Kläger mit

- 28 - seinem Vorgehen gegen eine Weisung des Präsidenten verstossen habe. Der Amtsantritt der am 13. Mai 2016 ernannten Generalsekretärin AB.\_ sei erst am 20. Juni 2016 erfolgt. Zudem sei es nicht möglich, den FIFA-Rat innert zwei bis drei Arbeitstagen

einzubrufen. Die Kompetenz zur fristlosen Kündigung aus wichtigen Gründen des stellvertretenden Generalsekretärs - acting ad interim als Generalsekretär - sei damit aufgrund seiner allgemeinen Vertretungskompetenz in die Zuständigkeit des Präsidenten gefallen (Art. 35 (1) der Statuten 2016). I.\_ und AC.\_ seien gemäss Handelsregister kollektivzeichnungsberechtigt und hätten daher die Kündigung aussprechen dürfen. Der Präsident der Beklagten habe erst nach der E-Mail vom 19. Mai 2016 erfahren, dass der Kläger im Besitz der Ton- aufnahmen gewesen sei. Und nur dieser habe erkennen können, dass der Kläger seine Weisung umgangen gehabt habe (act. 106 S. 54 Rz. 153). Zwischen dem 19. Mai 2016 und der fristlosen Kündigung am Montag, 23. Mai 2016, sei ein Wochenende gelegen. Die Kündigung sei somit innert zwei Arbeitstagen und damit rechtzeitig ausgesprochen worden (act. 106 S. 50 ff. Rz. 141 ff.).

### **E. 2.2.2**

Standpunkt des Klägers Der Kläger erachtet den Kündigungsgrund der Beschaffung der Tonbandaufnahmen als vorgeschoben. Selbst wenn der von der Beklagten falsch und irreführend wiedergegebene Sachverhalt zutreffen würde, erscheine es sehr gesucht, dass das Sicherstellen der Tonbandaufnahmen zu einem irreparablen Vertrauensverlust führen soll. Dies habe seinen Grund: Betreffend alle anderen von der Beklagten bemühten Kündigungsgründe sei die Kündigung offensichtlich verspätet ausgesprochen worden. Deshalb klammere sich die Beklagte an die Tonbandaufnahmen als Strohalm und versuche, diesen Sachverhalt entsprechend aufzubauschen, wobei auch hier die Kündigung nicht rechtzeitig erfolgt sei (act. 83 S. 14 f. Rz. 19 ff.). Wie die Beklagte selbst ausführe, habe W.\_, [Funktion], am 18. Mai 2016 ebenfalls von V.\_ eine Kopie der Tonbandaufnahmen zur Protokollerstellung erhalten. Der Inhalt der Tonbandaufnahmen sei auch für ihn Anlass gewesen, am 23. Mai 2016 den Präsidenten bei der A&C Kommission anzuzeigen. Im Unterschied zum Kläger sei W.\_ jedoch damals nicht fristlos entlassen worden. W.\_ habe die FIFA erst einige Wochen später verlassen, nachdem seine - 29 - Anzeige gegen I.\_ am [Datum im Jahr 2017] in der [Name der Zeitung] publiziert worden sei. Daraufhin habe die Beklagte auch ihn entlassen wollen, W.\_ sei der Beklagten mit seiner eigenen Kündigung jedoch zuvorgekommen. Der Umstand, dass bei W.\_ nicht nur keine Entlassung erfolgt sei, sondern jegliche Massnahme (Abmahnung, Verweis oder Verwarnung) seitens der Beklagten unterblieben sei, belege, dass auch nach Auffassung der Beklagten das Sicherstellen der Tonbänder die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht unzumutbar gemacht habe (act. 83 S. 15 f. Rz. 24 ff.). Eine Weisung, wonach das Generalsekretariat kein Protokoll erstellen sollte oder gar keines erstellen durfte und/oder nicht auf die Aufnahmen der Sitzung zugreifen sollte oder durfte, habe nie existiert. Davon abgesehen wäre eine solche Weisung regelwidrig. Der Präsident wäre zur angeblichen Weisung gar nicht befugt gewesen (act. 83 S. 17 ff. Rz. 29 ff.; vgl. act. 83 S. 41 Rz. 112 f.; act. 83 S. 202 Rz. 813). Der FIFA-Rat habe kein Recht und schon gar keine Pflicht gehabt, ohne Anwesenheit des Klägers eine Sitzung abzuhalten (act. 83 S. 42 Rz. 118). Die Beklagte versuche, die Geschehnisse um die Sitzung vom 10. Mai 2016 so darzustellen, dass der Kläger nur deswegen regularienwidrig von der Sitzung ausgeschlossen worden sei, weil darin über seine berufliche Zukunft entschieden werden sollte. Das Argument sei nur schon deshalb nicht überzeugend, weil der FIFA-Rat drei Tage später, am 13. Mai 2016, über die Neubesetzung der Position des Generalsekretärs diskutiert und anschliessend die Ernennung der neuen Generalsekretärin vorgenommen habe. Von dieser Sitzung, in welcher erstmals der Name der von I.\_ vorgeschlagenen

Kandidatin AB.\_ bekanntgegeben worden sei, sei der Kläger jedoch nicht ausgeschlossen worden, was die Fadenscheinigkeit dieses Arguments belege (act. 83 S. 21 Rz. 48 f.). Der Kläger habe kein Problem damit gehabt und habe auch nie Einwände dagegen geäußert, dass ein neuer Generalsekretär bzw. eine neue Generalsekretärin eingesetzt worden sei. Der Kläger habe dieses Amt ab September 2015 lediglich deswegen ad interim übernommen, weil nach der Suspendierung von C.\_ Not am Mann gewesen sei, der Kläger dessen Stellvertreter gewesen sei und der Kläger in dieser schwierigen und turbulenten Zeit der Beklagten habe helfen wollen. Die Argumentation der

- 30 - Beklagten scheitere auch an der fehlenden Logik, dem fehlenden Motiv des Klägers. Zum Schutz der FIFA habe der Kläger sich gestützt auf den Ethikkodex sowie die anwendbaren Compliance-Vorschriften verpflichtet gefühlt, die Tonbänder sicherzustellen (act. 83 S. 22 f. Rz. 50 ff.). Wenn der rechtswidrige Ausschluss des Klägers tatsächlich mit der "Neuausrichtung und Umstrukturierung" zusammengehangen hätte, hätte er bereits Wochen zuvor ausgesprochen werden können. Der Ausschluss sei jedoch vielmehr eine Nacht- und Nebelaktion gewesen, welche erst unmittelbar vor der Sitzung am 10. Mai 2016 vom Präsidenten ausgesprochen worden sei. Die Geschehnisse rund um das Tonband hätten nichts mit der "Neuausrichtung und Umstrukturierung" der Administration zu tun gehabt. Die neue Struktur sei ohnehin unter vorheriger Mitwirkung der Administration erarbeitet worden und sei keineswegs geheim oder überraschend gewesen und habe somit auch keinen Interessenkonflikt begründet. Abgesehen davon wäre der FIFA-Rat für eine "Neuausrichtung und Umstrukturierung der Administration" gar nicht zuständig. Die besagten Umstrukturierungen seien ohnehin nur ein Nebepunkt der Sitzungsagenda gewesen. Der regelwidrige Ausschluss des Klägers aufgrund bestrittener Ausstandspflichten sei bloss vorgeschoben. Das werde auch dadurch bewiesen, dass I.\_ angeordnet habe, dass auch das Protokoll der Sitzung des FIFA-Rats vom 13. Mai 2016 (Freitag) durch das Presidential-Office erstellt werden soll. An dieser Sitzung seien der Kläger und die Administration ja anwesend gewesen. Offenbar habe I.\_ sicherstellen wollen, dass er die Macht und Deutungshoheit über das Protokoll gehabt habe und niemand etwas für I.\_ Unangenehmes im Protokoll erfasse (act. 83 S. 23 ff. Rz. 54 ff.; act. 83 S. 202 f. Rz. 815). Den Kläger habe keine Ausstandspflicht getroffen. Eine solche lasse sich auch nicht aus dem von der Beklagten bemühten Art. 10 Abs. 4 FGR ableiten. Die Beklagte gebe diesen falsch wieder. Die entsprechende Bestimmung schreibe nämlich lediglich, dass "Ratsmitglieder" von den entsprechenden Pflichten betroffen seien, denn diese verfügten ja im Unterschied zum Protokollführer über ein Diskussions- und Stimmrecht. Der Kläger sei aber eben kein Ratsmitglied gewesen, sondern lediglich Protokollführer (act. 83 S. 39 Rz. 102 f.). Die Beklagte vermöge auch nicht den Widerspruch aufzulösen, wie einerseits die beiden Treffen des

- 31 - FIFA-Rats vom 9. und 10. Mai 2016, welche in Übereinstimmung mit Einladung und Tagesordnung zusammen die erste Sitzung des FIFA-Rats gebildet hätten und folgerichtig in einem einzigen Protokoll dokumentiert worden seien, welches gemäss Organisationsreglement vom Generalsekretär zu unterzeichnen und damit die inhaltliche Richtigkeit zu bestätigen gewesen sei, andererseits dieser Generalsekretär den Inhalt des zweiten Teils des Meetings aber gar nicht kennen dürfe (act. 83 S. 40 Rz. 107). Bei der Sitzung vom 10. Mai 2016 sei es primär darum gegangen, dass Präsident I.\_ mit seiner Vergütung nicht einverstanden gewesen sei, welche der von AA.\_ geleitete Vergütungsausschuss festgelegt gehabt habe, und mit der angeblich "knausrigen"

Behandlung seiner Spesen. Zudem habe AA.\_ ein Risiko für I.\_ dargestellt, zumal AA.\_ bereits zwei Anzeigen gegen diesen bei der Ethikkommission eingereicht gehabt habe. Daher habe I.\_ die Sitzung genutzt, um die Teilnehmenden davon zu überzeugen, dass man sich von AA.\_ trennen müsse. Die Tonbänder belegten, wie I.\_ die Sitzung des FIFA-Rats vom 10. Mai 2016 genutzt habe, um die Ratsmitglieder gegen AA.\_ und den Kläger aufzuwiegen. Der wahre Grund für den Ausschluss des Klägers sei offensichtlich. I.\_ habe den Kläger ausschliessen wollen, weil er befürchtet habe, dass der Kläger stören und entweder den FIFA-Rat über die irreführenden und faktenwidrigen Darstellungen des Präsidenten aufklären könnte und/oder die Verfehlungen von I.\_ bei der Ethikkommission melden würde und müsste (act. 83 S. 26 ff. Rz. 64 ff.). Mehrere Mitglieder des FIFA-Rats hätten den Kläger nach der Sitzung vom 10. Mai 2016 über den Inhalt dieser Sitzung informiert und ihre Bedenken geäussert. Beim Kläger habe sich daraufhin der Verdacht geäussert, dass an besagter Sitzung vom Präsidenten falsch informiert bzw. getäuscht worden sei. Der Kläger habe nicht nur Verstösse gegen Compliance-Regeln und den Ethikkodex befürchtet, sondern auch mögliche gravierende Konsequenzen für die FIFA und die für diese zentralen Reformen. Deshalb habe sich der Kläger am 15. Mai 2016 unmittelbar nach dem Rückflug von Mexico noch am Flughafen Zürich an den damaligen Vorsitzenden der Ethikkommission (Dr. AD.\_) gewandt und diesen über den präsidentalen Coup informiert. Dieser habe dem Kläger daraufhin zu einer formellen

- 32 - Anzeige an die Ethikkommission geraten. Der Kläger habe in seiner damaligen Funktion des Generalsekretärs zur Compliance-Überprüfung uneingeschränkten Zugang zu allen FIFA-Organisationseinheiten gehabt, was den Zugriff auf die Tonbandaufnahmen der Sitzung des FIFA-Rats umfasse, wenn der Kläger dort Hinweise auf Compliance-Verstösse vermute. Es habe keine Weisung des Präsidenten (geschweige denn des FIFA-Rats) gegeben, welche dem Kläger untersagt hätte, auf die Tonbandaufnahmen dieser Sitzung zuzugreifen. Sicherlich habe es nie eine Weisung gegeben, welche besagt hätte, dass der höchste Compliance-Verantwortliche seine im Organisationsreglement definierten Pflichten und Zugriffsbefugnisse nicht wahrnehmen dürfe und müsse (act. 83 S. 31 ff. Rz. 72 ff.). Der Kläger habe jeden Grund gehabt zu befürchten, dass ohne sein eigenes Zutun niemand gegen Compliance-Verstösse und die Bedrohung der FIFA-Reformen durch den FIFA-Präsidenten einschreiten würde. Der Kläger habe damals noch nicht gewusst, dass AA.\_ zu diesem Zeitpunkt bereits eine Anzeige bei der Ethikkommission platziert gehabt habe. Bis dahin habe der Kläger jedoch lediglich über indirektes Wissen verfügt, aufgrund dessen, was ihm Teilnehmer der Sitzung mündlich berichtet hätten. Um abzuklären, ob die ihm mündlich berichteten Tatsachen zuträfen und um dies gegebenenfalls mit "harten" Beweismitteln untermauern zu können, habe der Kläger wissen müssen und belegen können, was an dieser Sitzung exakt besprochen worden sei. Aus diesem Grund habe der Kläger möglichst zeitnah (auch an einem Feiertag) die Tonbandaufnahmen sicherstellen müssen, in der begründeten Furcht, dass die entsprechenden Aufnahmen plötzlich vernichtet würden oder nicht mehr auffindbar seien. Angesichts der mit seiner vorübergehenden Funktion zusammenhängenden Verantwortung sowie aufgrund der Meldepflicht und der Absenz jeglicher anderer sofort verfügbarer Compliance-Stellen sei der Kläger berechtigt gewesen und sei es durch die pflichtgemässe Erfüllung seiner Aufgaben geboten gewesen, persönlich Einsicht in die Tonbandaufnahmen zu nehmen, um eine möglichst akkurate Anzeige an die Ethikkommission zu verfassen, damit diese die Vorfälle bestmöglich untersuchen könne. Hinzu komme, dass es ohnehin die Pflicht des Klägers gewesen sei, für die Protokollerstellung dieser Sitzung besorgt zu sein. Der Kläger

habe deshalb umgehend Kopien der Aufnahmen von V. besorgt. Er habe V. niemals un-

- 33 - ter Druck gesetzt. Selbst wenn eine Weisung bestanden hätte, dass der Kläger keine Einsicht in die Tonbandaufnahmen nehmen dürfe, und selbst wenn eine Ausstandspflicht des Klägers bestanden hätte, gelte Folgendes: Dass sich der Kläger darüber hinweggesetzt gehabt habe, sei gerechtfertigt gewesen, weil er die Tonbandaufnahmen nicht etwa aus eigennützigen Motiven, sondern zur Anzeige an die Ethikkommission und/oder zur Abklärung von Compliance- Verstößen verwendet habe. Hinzu komme die Meldepflicht unter dem Ethikcode (act. 83 S. 34 ff. Rz. 80 ff.). Die Tonaufnahmen seien bei der Beklagten nie ordentlich abgespeichert worden (act. 110 S. 5 Rz. 10 ff.). Der Kläger habe die Tonbänder nicht heimlich beschafft und habe weder den Präsidenten noch den FIFA-Rat getäuscht (act. 83 S. 42 Rz. 121). Davon abgesehen wäre die Kündigung verspätet erfolgt. Es sei falsch, dass die Beklagte am 19. Mai 2016 davon erfahren habe, dass der Kläger über die Tonbandaufnahmen verfügt habe. Schon zuvor hätten Personen davon gewusst, deren Wissen sich die Beklagte anrechnen lassen müsse. Bereits am 15. Mai 2016 habe BI. mit dem Kläger betreffend die Tonbandaufnahmen telefoniert gehabt. Der Kläger habe dabei BI. mitgeteilt, dass er eine Kopie der Tonbandaufnahmen bei V. einholen und diese dann wie üblich auf dem Laufwerk des Generalsekretariats abspeichern würde. BI. sei [Funktion] gewesen, Mitglied der Geschäftsleitung und fraglos ein qualifizierter Mitarbeiter. Dagegen, dass der Kläger Kopien der Tonbandaufnahmen einholen würde, habe er nicht opponiert. Da die Kündigung erst acht Tage später erfolgt sei, sei diese verspätet. V. habe direkt an AE., Head der IT der Beklagten und Mitglied der zweiten Führungsebene, berichtet. Er sei ein qualifizierter Mitarbeiter gewesen. Die Beklagte müsse sich das Wissen von V. anrechnen lassen. V. habe am 16. Mai 2016 von der Sicherstellung der Tonbänder erfahren. Da die Kündigung erst sieben Tage später ausgesprochen worden sei, sei sie verspätet erfolgt. Nächster Zeitpunkt wäre der 17. Mai 2016. An diesem Tag habe Z., der Chefjurist und fraglos ein qualifizierter Mitarbeiter der Beklagten, anlässlich der Management Board Sitzung Nr. 21 bestätigt, dass das Generalsekretariat von der besagten Sitzung des FIFA-Rats ein Protokoll erstellen solle. Da die besagten Mitarbeiter des Generalsekretariats von

- 34 - dieser Sitzung des FIFA-Rats ausgeschlossen gewesen seien, sei für Z. klar gewesen, dass das Generalsekretariat hierfür auf die Tonbandaufnahmen zurückgreifen müsse und werde. Zudem habe der Kläger im Anschluss an diese Sitzung gegenüber Z. bemerkt, dass er bereits über die Tonbandaufnahmen verfüge, was Z. kommentarlos zur Kenntnis genommen habe. Da die Kündigung erst sechs Tage später ausgesprochen worden sei, sei sie verspätet erfolgt. Doch selbst wenn man vom 19. Mai 2016 ausgehe, sei die Kündigung am 23. Mai 2016 verspätet. Denn die Kündigung hätte innert 2–3 Arbeitstagen durch die korrekte Stelle zu erfolgen. Im Falle des amtierenden Generalsekretärs wäre dies der FIFA-Rat gewesen, im Falle des stellvertretenden Generalsekretärs die neue Generalsekretärin AB.. Keine dieser Stellen habe bis heute eine Kündigung ausgesprochen, und dies werde von der Beklagten auch nicht behauptet. Die Kündigung hätten nur der Präsident und AC. ausgesprochen (act. 83 S. 36 ff. Rz. 90 ff.; zur Frage der Verspätung vgl. auch act. 83 S. 22 Rz. 933 ff.). Der Kläger bleibt auch in der Triplik bei seinem Standpunkt (act. 136 S. 15 ff. Rz. 43 ff.). Die neue Führung der FIFA könne und wolle nicht akzeptieren, dass im Zuge der Reformen dem Präsidenten nur noch repräsentative Aufgaben und Kompetenzen zukommen sollten. Es belege, dass die Sorge des Klägers um die FIFA-Reformen mehr als berechtigt gewesen sei (act. 136 S. 33 Rz. 131). Der Kläger

habe gute Gründe für seine Meldung an die Ethik-Kommission gehabt (act. 136 S. 36 Rz. 146). Insbesondere bleibt der Kläger dabei, die Kündigung sei verspätet gewesen. Die Beklagte verweise für den Nachweis der Kollektivzeichnungs-berechtigung von I. auf den Handelsregisterauszug. I. sei jedoch erst Ende August 2016, also lange Zeit nach der am 23. Mai 2016 ausgesprochenen Kündigung, kollektivzeichnungsberechtigt geworden. Eine allfällige Heilung der fehlenden Zweitunterschrift habe erst Ende August 2016 mit dem Eintrag von I. im Handelsregister eintreten können. Die allfällige Heilung wäre aber sicherlich nicht während der kurzen Frist für das Aussprechen einer fristlosen Kündigung eingetreten (act.136 S. 39 ff. Rz. 166 ff.; insbesondere S. 41 Rz. 174).

### **E. 2.2.3**

#### Beurteilung

- 35 - Die Beklagte erachtet, wie vorstehend bereits ausführlich wiedergegeben, die Beschaffung der Tonaufnahme der Sitzung des FIFA-Rates vom 10. Mai 2016 als schwerwiegenden Vertrauensbruch, weil sie hinter dem Rücken und in Verstoss gegen die Weisung des Präsidenten erfolgt sei. Der Kläger habe damit zum Ausdruck gebracht, dass er dem neuen Präsidenten sogar zugetraut habe, die Tonaufnahme zu vernichten. Es sei offensichtlich, dass er die Aufnahme lediglich aus Eigennutz besorgt habe und um gegen den Präsidenten zu intrigieren. Das Vertrauensverhältnis zum Kläger sei definitiv zerschlagen gewesen. Eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger als Finanzdirektor sei der Beklagten nicht mehr zumutbar gewesen (z.B. act. 106 S. 10 Rz. 7) Vorauszuschicken ist in diesem Zusammenhang, dass es im vorliegenden Prozess unter anderem (und hauptsächlich) um die Frage geht, ob die fristlose Entlassung des Klägers gerechtfertigt ist oder nicht. Hat der Kläger Pflichtverletzungen begangen, die eine fristlose Entlassung rechtfertigten? Und wenn ja, hat die Beklagte die fristlose Entlassung auch rechtzeitig ausgesprochen? Es gibt hier keinen Prozess von oder gegen I.. Es geht nicht darum, welche Personen, die zur "alten Riege" der FIFA gehörten, allenfalls welche Pflichten verletzt haben oder nicht. Ebenso wenig interessiert es in diesem Verfahren, ob die "neue Riege" oder die "alte Riege" der FIFA ihren Job besser oder schlechter macht bzw. machte. Es ist für die hier zu entscheidenden Fragen auch weitgehend irrelevant, ob die neue Führung der FIFA sich (auch) Pflichtverletzungen schuldig gemacht hat oder nicht. Zu beurteilen ist das Verhalten des Klägers. Er wurde fristlos entlassen. Er ist mit der Entlassung nicht einverstanden. Deshalb ist auch nur diese fristlose Entlassung zu beurteilen. Entgegen der Ansicht des Klägers war es zulässig, den Kläger und die übrigen Mitarbeitenden von der Sitzung des FIFA-Rates vom 10. Mai 2016 auszuschliessen. Zwar ist der Generalsekretär (und damit der Kläger als geschäftsführender Generalsekretär) gemäss Art. 15 Ziffer 6 s) FIFA-Governance-Reglement (FGR, act. 85/113) für die Protokollführung bei den Sitzungen des Rats zuständig. Der Generalsekretär nimmt gemäss Art. 9 Ziffer 8 FGR von Amtes wegen und als Sitzungssekretär ohne Stimmrecht an den Ratssitzungen teil und erstellt von jeder

- 36 - Sitzung ein Protokoll. Weder in den FIFA-Statuten (Ausgabe April 2016, act. 180/154) noch im FIFA-Governance-Reglement ist indessen ein Hinweis ersichtlich, dass der Rat nicht ausnahmsweise auch unter Ausschluss einzelner Personen, insbesondere unter Ausschluss des Generalsekretärs soll tagen können. Im Gegenteil sieht Art. 10 Ziffer 4 FGR vor, dass Ratsmitglieder bei möglichen Interessenkonflikten in den Ausstand zu treten haben. Es ist nicht einzusehen, weshalb der Generalsekretär, der "von Amtes wegen" an den Ratssitzungen teilnimmt, anders als ein Mitglied zu behandeln sein soll.

Unbestrittenermassen ging es an der Ratssitzung vom 10. Mai 2016 unter anderem um die Restrukturierung der Administration und die Neubesetzung der Position des Generalsekretärs. Es ist offensichtlich, dass bei solchen Themen Interessenskonflikte bestehen können. Auch wenn der geschäftsführende Generalsekretär kein Stimmrecht gehabt hätte, muss es möglich sein, dass der Rat sich auch einmal ohne Generalsekretär ausspricht. Ob in einer solchen Sitzung auch rechtmässige Beschlüsse zustande kommen können, ist eine andere Frage, die hier nicht zu entscheiden ist. Der Präsident, der die Ratssitzungen einberuft (Art. 9 Ziffer 2 FGR) und als Ratsvorsitzender die Sitzungen leitet (Art. 9 Ziffer 4 FGR), war zuständig und berechtigt, den Kläger von der Ratssitzung vom 10. Mai 2016 auszuschliessen. Es ist nicht einzusehen, warum dies nicht der Fall sein sollte. Von einem redlichen Arbeitnehmer wäre zu erwarten gewesen, dass er sich gegen einen seiner Ansicht nach ungerechtfertigten Ausschluss von einer Sitzung wehren würde, sei es beim Präsidenten, sei es, indem er sich deswegen an die Ethikkommission gewandt hätte. Dorthin hat er sich zwar gewandt. Aber den Ausschluss von der Sitzung hat er in seiner Anzeige vom 17. Mai 2016 gar nicht (act. 5/33) und im "follow up" vom 22. Mai 2016 nur am Rande gerügt (act. 138/320 S. 3). Stattdessen hat sich der Kläger trotz seines Ausschlusses von der Sitzung die Tonaufnahme der Sitzung beschafft. Dies, vor allem aber die Art und Weise der Beschaffung, stellt eine Treuepflichtverletzung dar, die durchaus geeignet war, das Vertrauensverhältnis zum Kläger zu zerstören.

- 37 - Befremdlich ist zunächst, dass der Kläger die Tonaufnahme von V. am Pfingstmontag, 16. Mai 2016, beschaffte, also an einem Tag, an dem V. eigentlich einen freien Tag hatte. Der Kläger belies es nicht nur bei mehreren Telefonanrufen, er ging die Tonaufnahme sogar noch zu Hause bei V. abholen. Es ist kein Grund ersichtlich, warum die Tonaufnahme so dringend hätte beschafft werden müssen, und kein Grund, einen hierarchisch deutlich unter ihm stehenden Mitarbeitenden an dessen arbeitsfreiem Tag zu belästigen. Es mag sein, dass der Kläger keinen eigentlichen Druck auf V. ausgeübt hatte, damit ihm dieser die Tonaufnahme herausgab (act. 110 S. 4 f. Rz. 6 ff.). Dass V. aber dennoch einen gewissen Druck empfunden hat und in einem Dilemma stand, ist offensichtlich: Anders ist nicht zu erklären, dass V. vom Kläger eine Bestätigung für die Herausgabeforderung verlangte. V. wusste also offensichtlich, dass die Herausgabe problematisch sein könnte. Der Kläger entsprach dem Wunsch V.s nach dieser Bestätigung mit folgendem E-Mail (act. 69/38): Offensichtlich ist diese Begründung grösstenteils vorgeschoben. Es ist nicht ersichtlich, dass das Generalsekretariat unter der Anweisung des Klägers ein Protokoll erstellt hat. Hauptgrund war offensichtlich, Stoff für die Anzeige gegen I. bei der Ethikkommission zu erlangen. Wenn der Kläger behauptet, aus Compliance-Gründen und zum Schutz der FIFA die Tonaufnahme behündigt zu haben, dann ist das wenig glaubhaft. Es waren und sind keine Anhaltspunkte dafür er-

- 38 - sichtlich, dass kein Protokoll der Sitzung hätte erstellt werden sollen oder dass gar die Tonaufnahmen gänzlich hätten gelöscht werden sollen. Im Gegenteil ergibt sich aus dem Mail von BI. vom 10. Mai 2016 nicht nur in aller Deutlichkeit der Ausschluss von der Sitzung, sondern auch, dass die Sitzung aufgenommen wurde und dass die Protokollierung vom Präsidenten-Büro angeordnet wurde (act. 69/35): Das ergibt sich auch aus act. 85/106, wo AF. u.a. auch den Kläger darauf hinwies, es werde ein Protokoll erstellt werden:

- 39 - Es bestand also keinerlei Anlass zu glauben, es werde kein Protokoll erstellt. Warum Tonaufnahmen hätten erstellt werden sollen, um sie sogleich wieder zu löschen, ist nicht einzusehen und erklärt der Kläger nicht. Abgesehen davon besteht der FIFA-Rat gemäss

den Statuten aus 37 Mitgliedern (1 Präsident, 8 Vize-präsidenten und 28 weitere Mitglieder; act. 108/154 Art. 33 Ziffer 1). Es ist unwahrscheinlich, dass bei so vielen Teilnehmenden irgendetwas Wichtiges gänzlich unter den Tisch gewischt werden kann. Der Kläger selber hat ja ausgeführt, er sei nach der Sitzung von Mitgliedern des Rats über den Inhalt informiert worden (act. 83 S. 31 Rz. 72). Und diese Mitglieder (und Teilnehmer an der Sitzung) hätten ja ohne Weiteres bemerkt, wenn das Protokoll wesentliche Punkte verschwiegen hätte. Jedenfalls haben es die mündlichen Informationen der Mitglieder dem Kläger bereits ermöglicht, sich am 15. Mai 2016 an den damaligen Vorsitzenden der Ethikkommission, Dr. AD., zu wenden (act. 83 S. 32 Rz. 74). Die Beschaffung der Tonaufnahme wäre auch für die schriftliche Anzeige vom 17. Mai 2016 nicht nötig gewesen. In dieser wird auf die Tonaufnahme nicht einmal Bezug genommen (act. 5/33). Der Kläger vermag im Übrigen den Widerspruch nicht aufzulösen, wie er denn die Richtigkeit eines Protokolls soll bezeugen können, wenn er an der Sitzung gar nicht dabei war.

- 40 - Die Argumentation, I. habe Angst gehabt, der Kläger würde dessen Verfehlungen bei der Ethikkommission melden (act. 83 S. 30 Rz. 66), erscheint abwegig. Offensichtlich wusste I. ja schon an der Sitzung vom 10. Mai 2016, dass AA. eine entsprechende Notiz des Klägers der Ethikkommission weitergeleitet hatte (act. 83 S. 29 unten und S. 30 FN 14). Und auch wenn er das noch nicht gewusst haben sollte: der Kläger hatte sich ja bereits am 13. Mai 2016 mündlich (auf dem Flughafen) an den Präsidenten der Ethikkommission, AD., gewandt. Letztlich ist es nach dem eingangs Gesagten nicht relevant, was I. in der Sitzung vom 10. Mai 2016 genau sagte (vgl. act. 83 S. 27 ff.). Ebenso wenig relevant ist das eigentliche Verteidigungsplädoyer der Beklagten zugunsten I.s in der Duplik. Dass I. mit der ihm angebotenen Vergütung nicht einverstanden war, war sein gutes Recht und rechtlich nicht zu beanstanden. Es ist jedenfalls völlig unglaublich, dass sich der Kläger aufgrund seiner Funktion als Compliance-Chef verantwortlich fühlte, unter anderem wegen der Unzufriedenheit des Präsidenten mit der vorgesehenen Vergütung tätig zu werden. Es passt nämlich denkbar schlecht zu seinem eigenen Gebaren bezüglich Lohn und Spesen. Zu erinnern ist an die diversen Vertragsverlängerungen mit den garantierten Abgangsentschädigungen, die zumindest teilweise äusserst fragwürdig waren und auf die soweit erforderlich zurück zu kommen sein wird. Zusammen mit den Boni verdiente der Kläger nota bene mehr als das, was I. vom Vergütungsausschuss zunächst bewilligt wurde. Dass I. sich darüber ärgerte, dass der Kläger Spesenausgaben kritisiert hatte (act. 83 S. 29), ist wohl rechtlich ebenfalls nicht zu beanstanden. Ob sich I. bezüglich Spesen etwas hat zuschulden kommen lassen, braucht nach dem Gesagten hier nicht geprüft zu werden. Interessant ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass es der Kläger bei sich selber mit den Spesen durchaus nicht immer so genau nahm. Es sei verwiesen auf die Rechnung für die anwaltliche Beratung von Anwaltskanzlei AG., auf die zurück zu kommen sein wird. Deshalb erscheint auch äusserst zweifelhaft, dass der Kläger die Tonaufnahmen nur zum Schutz und im Interesse der FIFA beschafft hat. Viel näher liegt die Annahme, der Kläger habe eigennützige Motive gehabt.

- 41 - Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass keine objektiven Gründe dafür ersichtlich sind, dass der Kläger hätte die Tonaufnahmen beschaffen müssen. Gravierender als die Beschaffung an sich erweist sich die Art der Beschaffung. Der Kläger wusste, dass er von der Sitzung vom 10. Mai 2016 ausgeschlossen war. Als damals oberster Personalverantwortlicher brachte er einen (letztlich ihm unterstellten) Mitarbeiter in ein

Dilemma, indem er ihn ohne Notwendigkeit an seinem arbeitsfreien Tag dazu brachte, ihm eine Tonaufnahme auszuhändigen. Das erscheint nicht nur als egoistisch. Der Kläger liess damit auch jegliche arbeitgeberische Fürsorgepflicht gegenüber einem ihm unterstellten Mitarbeiter ausser Acht. Der Einwand des Klägers, die fristlose Entlassung sei zu spät erfolgt, wenn man der (bestrittenen) Ansicht sei, die Beschaffung der Tonaufnahme genüge als Entlassungsgrund, geht fehl. Wie erwähnt, ist die Rechtsprechung streng. Dem Arbeitgeber wird eine Reaktionsfrist von lediglich zwei bis drei Arbeitstagen zugestanden. Weil sichere Kenntnis des zu beanstandenden Vorfalles vorhanden sein muss, konnte die massgebliche Frist sicher nicht bereits am 15. Mai 2016 zu laufen beginnen, wie der Kläger meint. Am 15. Mai hat der Kläger gegenüber BI. offenbar angekündigt, er wolle sich die Tonaufnahme beschaffen. Von sicherer Kenntnis der Beschaffung kann nicht die Rede sein. Abgesehen davon war BI. offensichtlich ein Untergebener des Klägers. Die Reaktionsfrist kann offensichtlich erst zu laufen beginnen, wenn die Personen sichere Kenntnis vom Kündigungsgrund haben, die auch die Kompetenz haben, über eine Entlassung zu entscheiden. Deshalb kann auch der 16. Mai 2016 nicht relevantes Datum für den Beginn der Reaktionsfrist sein. V. rapportierte offenbar an AE., Mitglied der zweiten Führungsebene und damit auch dem Kläger unterstellt. V. stand hierarchisch also deutlich unter dem Kläger. Genau das ist ja ein Teil des - wie gesehen berechneten - Vorwurfs der Beklagten, nämlich dass der Kläger einen Untergebenen am Pfingstmontag aufsuchte und zur Herausgabe der Tonaufnahmen aufforderte. Als Untergebener konnte sich V. gegen die Herausgabe schlicht nicht wehren. Und schon gar nicht hatte V. die Kompetenz, über die Entlassung des Klägers zu entscheiden.

- 42 - Die Vorgesetzten von V. konnten also frühestens am 17. Mai 2016 Kenntnis davon haben, dass der Kläger sich die Tonaufnahme beschaffte. Ein Nachweis dafür, dass sie es am 17. Mai 2016 erfuhren, besteht allerdings nicht. Z., der Chefjurist, habe - so der Kläger - am 17. Mai 2016 anlässlich der Management Board Sitzung Nr. 21 bestätigt, dass das Generalsekretariat von der besagten Sitzung des FIFA-Rats ein Protokoll erstellen solle. Z. habe auch kommentarlos die Bemerkung des Klägers zur Kenntnis genommen, dieser verfüge bereits über die Tonaufnahmen (act. 83 S. 38 Rz. 95). Von einer sicheren Kenntnis kann unter diesen Umständen nicht die Rede sein. Nicht einmal der Kläger behauptet, es sei an der besagten Management Board Sitzung über die genauen Umstände der Beschaffung der Tonaufnahme gesprochen worden. Und genau diese Umstände sind relevant. Sie machen die Beschaffung erst problematisch. Auch der Kläger behauptet keine weiteren Daten, an denen die Reaktionsfrist hätte zu laufen beginnen können. Somit ist vom 19. Mai 2016, wie die Beklagte dies behauptet, auszugehen. Die fristlose Entlassung erfolgte am Montag, 23. Mai 2016, also zwei Arbeitstage nach der Kenntnis des Vorfalls (wenn die Frist wie die Fristberechnungen nach Art. 142 ZPO berechnet wird) und damit rechtzeitig. Zusammengefasst war die Beschaffung der Tonaufnahme durchaus geeignet, das Vertrauensverhältnis zum Kläger tiefgreifend zu erschüttern. Es ist eigentlich völlig unvorstellbar, dass die Vorgesetzten des Klägers, insbesondere der Präsident, mit dem Kläger noch während mehr als 7 ½ Jahren hätte zusammenarbeiten können, mit einem Kläger, der mit seinem Vorgehen deutlich dokumentierte, dass er nichts von den Anordnungen des neuen Präsidenten hält, ganz anders als noch von den Weisungen des früheren Präsidenten. Die fristlose Entlassung war also bereits wegen der Beschaffung der Tonaufnahmen gerechtfertigt. Daran vermag der Umstand, dass W. nicht fristlos entlassen wurde, obwohl er sich die Tonaufnahmen auch beschaffte, entgegen der Ansicht des Klägers (act. 136 S. 18 f. Rz. 58 ff.) nichts zu ändern. Nicht das Verhalten von W. ist im

vorliegenden Verfahren zu beurteilen, sondern dasjenige des Klägers. Zudem kann eine Hierarchie-Stufe höher oder niedriger die Beurteilung, ob eine fristlose Entlassung gerechtfertigt ist oder nicht, durchaus beeinflussen.

- 43 - Es erstaunt im Übrigen, dass der Kläger in der Replik im Zusammenhang mit der Frage der Rechtzeitigkeit vorbringt, dass die Kündigung nicht von den zuständigen Stellen ausgesprochen worden sei (act. 83 S. 38 Rz. 96), hatte er doch noch in der Klagebegründung betont, er habe darauf verzichtet, "formelle Spiele" zu betreiben, und sei sogar damit einverstanden gewesen, dass Anwaltskanzlei AH.\_ zur Entgegennahme der Kündigung berechtigt sei (act. 1 S. 32 Rz. 71). Wer die Kündigung unterzeichnet hat, spielt denn auch keine Rolle. Massgebend ist, ob sie von den massgebenden Gremien abgesegnet war. Auch in der Triplik blieb der Kläger dabei, I.\_ sei im Zeitpunkt der Kündigung noch gar nicht im Handelsregister eingetragen gewesen. Erstens ist I.\_ inzwischen eingetragen. Der Kläger hat auch nirgends behauptet, die zuständigen Gremien hätten die Kündigung durch I.\_ und AC.\_ nicht genehmigt. Selbst wenn ein Mangel vorgelegen hätte, wäre dieser Mangel - rückwirkend - geheilt worden. Im Übrigen übersieht der Kläger, dass auch in den FIFA-Statuten Ausgabe April 2016 (act. 108/154 Art. 35 lit. a) in Verbindung mit den FIFA Governance Regulations per 10. Mai 2016 (act. 85/113 Art. 14 Ziffer 3) geregelt ist, dass der Präsident kollektivzeichnungs-berechtigt ist. Nach dem Gesagten ist die fristlose Kündigung rechtzeitig und zu Recht erfolgt. Wie nachfolgend zu zeigen sein wird, gibt es auch noch weitere Gründe, die eine fristlose Entlassung rechtfertigen.

### **E. 2.3**

Keine Rechtsmissbräuchlichkeit Bereits in der Klageantwort hatte die Beklagte ausgeführt, wenn das Arbeitsgericht wider Erwarten zum Schluss komme, dass die von der Beklagten ausgesprochene fristlose Kündigung nicht gerechtfertigt gewesen sei, stünden dem

- 109 - Kläger dennoch keine Ansprüche gegenüber der Beklagten zu, da diese vorliegend rechtsmissbräuchlich vom Kläger geltend gemacht würden. Weder der Zeitpunkt des Abschlusses des Zusatzvertrags vom 30. April 2011 und des Zusatzvertrags vom 31. Mai 2015, noch der Inhalt dieser beiden Zusatzverträge, d.h. Vertragsverlängerung von de facto 7 bis 8 Jahren ohne Kündigungsmöglichkeit und unter Begründung der Leistungspflicht einer horrenden Abgangsentschädigung durch die Beklagte, seien im Interesse der Beklagten gewesen. Es sei offensichtlich, dass insbesondere die Ziffern 3, 4 und 5 des Zusatzvertrags vom 30. April 2011 nicht als marktüblich bezeichnet werden könnten. Der sich auf Ziffern 4 und 5 des Zusatzvertrags vom 30. April 2011 stützende Anspruch des Klägers auf Bezahlung eines Betrags von CHF 9'901'983 sei rechtsmissbräuchlich und verdiene keinen Rechtsschutz (act. 67 S. 196 f. Rz. 755 ff.). In der Duplik hielt die Beklagte (nunmehr sub-eventualiter) daran fest, der Anspruch des Klägers auf Bezahlung eines Betrags von CHF 9'901'983 verdiene keinen Rechtsschutz (act. 106 S. 249 f. Rz. 843 ff.). Auch hier gilt das, was bereits unter der vorstehenden Ziffer gesagt wurde. Die Beklagte bezeichnet in ihren Ausführungen lediglich die klägerische Forderung auf Schadenersatz und Pönale gemäss Rechtsbegehren Ziffer 1 als rechtsmissbräuchlich. Ausdrücklich werden die Ziffern 3–5 der Zusatzvereinbarung vom 30. April 2011 als marktunüblich und gegen die Interessen der Beklagten verstossend bezeichnet. Bezüglich der Rechtsbegehren 2a und 2b erhebt die Beklagte keinen Einwand der Rechtsmissbräuchlichkeit. Dies zu Recht. Es ist nicht ersichtlich, weshalb die Forderung des Klägers rechtsmissbräuchlich sein sollte. IX. Verrechnungsforderung der Beklagten 1. Parteistandpunkte Im Rahmen der Klageantwort erklärte die Beklagte als Sub-Eventualstandpunkt die Verrechnung der ihr

gegenüber dem Kläger zustehenden Schadenersatzforderung mit sämtlichen Ansprüchen des Klägers, sollte das Arbeitsgericht wider Erwarten zum Schluss kommen, dass der Kläger Schadenersatzforderungen oder

- 110 - andere Forderungen aus irgendeinem Rechtsgrund habe (act. 67 S. 197 Rz. 762). Der Kläger sei der Beklagten als Arbeitnehmer gemäss Art. 321e Abs. 1 OR für den Schaden verantwortlich, den er der Beklagten als Arbeitgeberin absichtlich oder fahrlässig zugefügt habe. Der Kläger habe der Beklagten in schwerwiegender Verletzung seiner Pflichten einen Schaden in Höhe von USD 10 Mio. zugefügt, indem er Zahlungen von insgesamt USD 10 Mio. durch die Beklagte an Dritte (d.h. auf U.\_ gehörende Konten) ohne Gegenleistung veranlasst und den Rückforderungsanspruch der Beklagten schliesslich buchhalterisch mit einer nicht vorhandenen Gegenforderung "vertuscht" habe. Nach Art. 321e Abs. 2 OR bestimme sich das Mass der Sorgfalt, für die der Arbeitnehmer einzustehen habe, nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen. Dem Kläger als Finanzchef der Beklagten sei eine hohe Verantwortung zugekommen; insbesondere sei er dafür verantwortlich gewesen, sämtliche Vorgänge im Zusammenhang mit den Finanzen der Beklagten zu überwachen und die ordnungsgemässe Buchhaltung sowie die Erstellung der konsolidierten Jahresrechnung der Beklagten sicherzustellen. Selbstredend sei deshalb auch beim Kläger von einem fundierten Wissen über die Buchhaltungs- und Rechnungslegungsvorschriften ausgegangen worden, über das der Kläger offenkundig habe verfügen müssen. So habe der Kläger gewusst, dass keine Zahlungen im Namen und Auftrag der Beklagten hätten ausgeführt werden dürfen, ohne dass einer solchen eine dokumentierte Rechtsgrundlage zugrunde gelegen sei. Es verstehe sich weiter von selbst, dass der Kläger seine Verantwortung, für eine ordnungsgemässe Buchhaltung und Rechnungslegung der Beklagten zu sorgen, in grober Weise verletzt habe, indem er eine nicht vorhandene Gegenforderung des OK WM 2010 fingiert habe, um die Rückzahlung des Betrags von USD 10 Mio. an die Beklagte mit dieser fingierten Forderung zu "verrechnen", und dies unter Anwendung eines falschen, nicht im Einklang mit den Rechnungslegungsvorschriften im Einklang stehenden Umrechnungskurses. Es sei damit erstellt, dass der Kläger seine ar-

- 111 - beitsvertraglichen Pflichten gegenüber der Beklagten mehrfach und in schwerwiegender Weise verletzt habe (act. 67 S. 200 Rz. 776 f.). Das pflichtwidrige Verhalten des Klägers sei natürlich und adäquat kausal zum Schaden. Dass den Kläger darüber hinaus ein schweres Verschulden treffe (wobei nach dem Wortlaut von Art. 321e Abs. 1 OR bereits Fahrlässigkeit ausreichend wäre, um eine Haftung des Arbeitnehmers zu begründen), sei offenkundig. Nicht nur habe der Kläger Zahlungen in der Gesamtsumme von USD 10 Mio. getätigt, ohne dass diesen ein Rechtsgrund oder eine schriftliche Vereinbarung zugrunde gelegen wäre. Auch habe er in der Folge die (wenigstens theoretisch) bestehende Forderung der Beklagten gegenüber dem OK WM 2010 mit einer fingierten Gegenforderung verrechnet und dadurch aus den Büchern der Beklagten verschwinden lassen. Es habe sich dabei um planmässiges, mutwilliges Vorgehen des Klägers gehandelt. Es sei ihm somit ein schwerwiegendes Verschulden zur Last zu legen (act. 67 S. 201 f. Rz. 781 ff.). Im Zusammenhang mit der Frage der Verrechenbarkeit der Schadenersatzforderung mit allfälligen Lohnansprüchen des Klägers machte die Beklagte geltend, der Kläger habe der Beklagten den Schaden in Höhe von USD 10 Mio. nicht nur absichtlich zugefügt,

er habe auch die Möglichkeit, den Schaden wieder auszugleichen, zunichte gemacht (act. 67 S. 202 Rz. 788). Schliesslich erklärte die Beklagte unter dem Titel "Ergebnis" sub-eventualiter die Verrechnung der Ansprüche des Klägers mit dem entsprechenden Teilbetrag des Schadenersatzanspruchs der Beklagten gegenüber dem Kläger, sollte das Gericht zum Schluss kommen, dass der Kläger Lohn- oder Schadenersatzansprüche gegenüber der Beklagten habe (act. 67 S. 202 f. Rz. 791). In der Duplik hielt die Beklagte an ihrer Verrechnungsforderung fest. Sie hielt (neu sub-sub-eventualiter) auch an der "sub-eventualiter erklärten Verrechnung allfälliger Lohn- oder Schadenersatzansprüchen des Klägers mit dem entsprechenden Teilbetrag des Schadenersatzanspruchs der Beklagten gegenüber dem Kläger in der Höhe von USD 10 Mio." fest (act. 106 S. 258 ff. Rz. 875, insbes. Rz. 875 und 888).

- 112 - Der Kläger bestritt sowohl die Verletzung vertraglicher Pflichten als auch das Vorliegen eines Schadens. Zudem stellte er sich auf den Standpunkt, Schadenersatzansprüche der Beklagten wären verwirkt, weil die Kündigung ausgesprochen worden sei, ohne einen Vorbehalt von Schadenersatzansprüchen in Sachen "Diaspora" (oder in irgendeiner anderen Angelegenheit) zu machen. Schadenersatzforderungen könne der Arbeitgeber nur klageweise durchsetzen oder mit Lohnforderungen verrechnen, wenn er die Schadenersatzforderungen spätestens bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht habe. Dies habe die Beklagte verpasst, abgesehen davon, dass sie über keine Forderung verfüge. Ausserdem wären Schadenersatzansprüche verjährt; die drei Überweisungen hätten Ende 2007 bis anfangs 2008 stattgefunden. Die adhäsionsweise Geltendmachung im Strafverfahren durch die FIFA sei erst am 16. August 2018 erfolgt (act. 83 S. 236 ff. Rz. 1011 ff.). 2. Beurteilung Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass sich die Beklagte bezüglich Verrechnung insofern widersprüchlich äussert, als sie zunächst die Verrechnung mit "sämtlichen Ansprüchen des Klägers", "Schadenersatzforderungen oder andere Forderungen aus irgendeinem Rechtsgrund" erklärt (act. 67 S. 197 Rz. 762), um nur ein paar Seiten weiter hinten nur "Lohn- oder Schadenersatzansprüche" zu erwähnen (act. 67 S. 203 Rz. 791). Auch in der Duplik ist nur von Verrechnung mit allfälligen "Lohn- oder Schadenersatzansprüchen des Klägers" die Rede (act. 106 S. 262 Rz. 888). Unter Lohn- oder Schadenersatzansprüche fielen die vom Kläger geltend gemachten Anwaltskosten nicht. Dass immerhin einmal die Verrechnung mit sämtlichen Ansprüchen des Klägers erklärt wurde, dürfte als Behauptung genügen. Die Verrechnungseinrede ist deshalb zu prüfen. Gemäss Art. 321e Abs. 1 OR ist der Arbeitnehmer für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt. Abs. 2 von Art. 321e OR bestimmt sodann, dass das Mass der Sorgfalt, für die der Arbeitnehmer einzustehen hat, sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis bestimmt, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften

- 113 - des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen. Die Beklagte hat diese rechtlichen Grundlagen für eine Arbeitnehmerhaftung zwar zutreffend zitiert, sich dann aber nicht zu allen Voraussetzungen und insbesondere ungenügend zum eigentlichen Haftungsmassstab geäussert. Die Beklagte behauptet im Zusammenhang mit der Frage der Verrechenbarkeit mit Lohnforderungen, der Kläger habe der Beklagten den Schaden in Höhe von USD 10 Mio. absichtlich zugefügt (act. 67 S. 202 Rz. 788). Als Anhaltspunkt für eine eigentliche Schädigungsabsicht führt die Beklagte allerdings nur an, der Kläger habe die zumindest theoretisch bestehende Forderung der

Beklagten gegen- über dem OK WM 2010 mit einer fingierten Gegenforderung verrechnet und dadurch aus den Büchern der Beklagten verschwinden lassen. Es habe sich um planmässiges, mutwilliges Vorgehen des Klägers gehandelt (act. 67 S. 202 Rz. 787; auch S. 198 Rz. 765). Von absichtlicher Schadenszufügung spricht man indessen nur dann, wenn der Arbeitnehmer seine Schuldpflicht missachten will. Der Arbeitnehmer will eine Vertragsverletzung begehen und weiss, dass ein Schaden eintreten wird (statt vieler HANS-PETER EGLI, Der besondere Haftungs- massstab von Art. 321e Abs. 2 OR, in Entscheide des Arbeitsgerichtes Zürich 2005, S. 45). Die Beklagte behauptet im Rahmen ihrer Vorwürfe im Zusammen- hang mit der Diaspora-Zahlung zwar, es sei für die Finanzabteilung unter der Füh- rung des Klägers wie auch für die Rechtsabteilung der Beklagten und den exter- nen Rechtsberater AY.\_ klar gewesen, dass die Mehrwertsteuerrückerstattung der südafrikanischen Regierung nicht zu den Netto-Ticketing-Einnahmen gehört habe und damit nicht von der Beklagten an das OK WM 2010 weiterzuleiten ge- wesen sei (act. 67 S. 117 Rz. 370). Es mag zwar zutreffen, dass Finanz- und Rechtsabteilung sich zunächst auf den Standpunkt stellten, die Mehrwertsteuer- rückerstattung stehe nicht dem OK WM 2010, sondern der FIFA zu. Auch die Be- klagte behauptet aber nirgends, der Kläger habe mit Bestimmtheit gewusst, dass die Mehrwertsteuerrückerstattung der FIFA zustand. Sie räumt selber ein, das OK WM 2010 habe einen Anspruch auf die Mehrwertsteuerrückerstattung geltend gemacht, welcher aber nicht gerechtfertigt gewesen sei (act. 67 S. 120 Rz. 377 f.). In einem Prozess abgeklärt wurde diese Frage indessen nie. Unter diesen Umständen steht bis heute nicht mit Sicherheit fest, wem eigentlich die

- 114 - Mehrwertsteuerrückerstattung eigentlich zugestanden hätte. Interessanterweise stellte sich die Beklagte in einem Schreiben vom 12. August 2016 an die Bundes- anwaltschaft selber auf den Standpunkt, die Mehrwertsteuerrückerstattungen sei- en dem LOC (dem OK WM 2010) zugestanden (act. 85/183 S. 5 Rz. 15), dies no- ta bene mehr als ein Jahr nach Beginn der internen Untersuchungen zur "Diaspo- ra-Geschichte" und zweieinhalb Monate nach der Entlassung des Klägers. Von einem sicheren Wissen des Klägers - Jahre vorher, nämlich 2010/2011 -, dass keine Verrechnungsmöglichkeit bestand, und damit von einem sicherem Wissen, dass der Beklagten deswegen ein Schaden entstehen werde, kann unter diesen Umständen keine Rede sein. Und nur in einem solchen Fall könnte von Absicht gesprochen werden. Damit fällt nur ein fahrlässiges Verhalten des Klägers in Betracht. Zum Grad der Fahrlässigkeit (leichte, grobe, mittlere Fahrlässigkeit) hat sich die Beklagte indes- sen nicht geäussert. Dabei wäre dies erforderlich, um das Mass der Haftung fest- legen zu können. Nicht bei jeder Fahrlässigkeit haftet ein Arbeitnehmer für den ganzen Schaden. Völlig ausser Acht liess die Beklagte sodann das in Art. 321e Abs. 2 OR aus- drücklich erwähnte Berufsrisiko. Damit ist nicht das allgemeine Risiko jeder Tätig- keit gemeint, sondern ein besonderes Berufsrisiko, das als Betriebsrisiko der Ar- beitgeberin zuzuschreiben ist und das nicht etwa die Sorgfaltspflicht einschränkt. Davon erfasst sind Berufe und Tätigkeiten, deren Eigenart es mit sich bringt, dass dem Arbeitnehmer Fehler unterlaufen können, die zwar an sich jedes Mal ver- meidbar sind, mit denen aber angesichts der menschlichen Unzulänglichkeit er- fahrungsgemäss zu rechnen ist. Solche Tätigkeiten nennt man schadens- oder gefahrgeneigt (EGLI, a.a.O., S. 50). Die Beklagte selber behauptet immer wie- der, sie habe erst mit der finalen Fassung des Diaspora Reports am 30. März 2017 volle Kenntnis über sämtliche Details der Diaspora-Zahlungen gehabt. Sie spricht selber von einer "Komplexität des Sachverhalts", die "bei dessen Aufarbei- tung einen grossen zeitlichen Aufwand in Anspruch" genommen

habe, und von "komplexen Hintergründe(n)" der Diaspora-Zahlung (z.B. act. 67 S. 131 Rz. 410; act. 106 S. 191 Rz. 652 f.). Dass vor diesem Hintergrund einem Mitarbeitenden,

- 115 - auch wenn er noch so qualifiziert sein mag, Fehler passieren können, liegt auf der Hand. Das bedeutet aber, dass der Kläger - immer vorausgesetzt, dass er überhaupt eine Pflichtwidrigkeit begangen hat und dass überhaupt ein Schaden entstanden ist - kaum den vollen Schaden ersetzen müsste. Zum Umfang der Schadentragungspflicht, eben zum Mass der Haftung, äussert sich die Beklagte nicht. Sie begründet nicht, weshalb der Kläger den Schaden zu 100% ersetzen sollte. Sie äussert sich nicht einmal darüber, zu welchem Prozentsatz dies sein sollte. Bei der Festlegung des Masses einer allfälligen Schadentragung müsste auch berücksichtigt werden, dass die ursprüngliche Idee der "Diaspora-Zahlung" (die ja zumindest nach Ansicht des DoJ von Anfang an fragwürdig war) unbestrittenermassen nicht vom Kläger stammt (vgl. act. 67 S. 105 Rz. 331, wonach es am 19. September 2007 in Zürich zu einem Treffen zwischen F., C., AU. und AV. gekommen sei, an welcher die südafrikanische Regierung die Bezahlung von USD 10 Millionen für die afrikanische Diaspora in der Karibik zugesagt habe). Die Frage eines Mitverschuldens anderer Exponenten der Beklagten (und damit der Beklagten als Arbeitgeberin), beispielsweise derjenigen Personen, welche die Idee zur Diaspora-Zahlung hatten und an der Realisierung mitwirkten, oder derjenigen Personen, welche Kenntnis von den Überweisungen hatten (z.B. F. und C.), lässt die Beklagte ebenfalls weitestgehend ausser Acht. Ein allfälliges Mitverschulden würde in analoger Anwendung der Art. 99 Abs. 3 OR bzw. Art. 44 Abs. 1 OR ebenfalls zu einer Reduktion der Haftung führen. Nach dem Gesagten hat es die Beklagte unterlassen, dem Gericht genügend Grundlagen zu unterbreiten, um ein allfälliges Mass der Haftung des Klägers festlegen zu können. Damit ist sie ihrer Substanziierungspflicht ungenügend nachgekommen. Die Verrechnungseinrede ist somit nicht zuzulassen. X. Fazit Nach dem Gesagten sind dem Kläger die geltend gemachten Anwaltskosten zuzusprechen.

- 116 - Die Verzugszinsforderung ist weder bezüglich Zinsenlauf noch bezüglich Zinshöhe bestritten worden. Sie ist daher grundsätzlich wie beantragt zuzusprechen, mit einer Ausnahme: Weil es rechtlich nicht möglich ist, in Verzug zu geraten, bevor überhaupt eine Forderung entstanden ist und eine Rechnung gestellt wurde, ist auf CHF 33'338.30 (Rechnung Nr. 97364) Zins erst ab 30. November 2016 zuzusprechen. Gutzuheissen im Sinne der vorstehenden Erwägungen unter VIII.2.1 ist auch das Feststellungsbegehren gemäss Ziffer 2 b. Im Übrigen ist die Klage abzuweisen. XI. Kosten- und Entschädigungsfolgen 1. Streitwert/ Verhältnis von Obsiegen und Unterliegen Das Gericht ging in seinem ersten Beschluss von einem Streitwert von rund CHF 10,7 Millionen aus. Entsprechend holte es beim Kläger einen Prozesskostenvorschuss von CHF 125'000.- ein (act. 6). Diese Streitwertberechnung ist heute aus zweierlei Gründen überholt. Erstens hat der Kläger seit der Klageeinleitung die Forderung gemäss Rechtsbegehren Ziffer 2a von CHF 92'048.45 auf CHF 608'482.70 erhöht. Zwar hat der Kläger die Forderung gemäss Rechtsbegehren Ziffer 1 auf CHF 9'961'703.- reduziert. Der Streitwert wird aber mit der Klageeinreichung festgelegt. Er bleibt bezüglich Rechtsbegehren Ziffer 1 somit bei CHF 10'629'861.-. Die bezifferten Forderungen (Rechtsbegehren Ziffern 1 und 2a) ergeben daher zusammengezählt einen Streitwert von CHF 11'238'343.70. Zweitens hat das Gericht in seinem Beschluss nicht berücksichtigt, dass auch das Feststellungsbegehren gemäss Ziffer 2b einen Streitwert hat. Zur diesbezüglichen Höhe haben sich die Parteien nicht geäußert. Wie sich im Laufe des vorliegenden Prozesses gezeigt hat, fallen laufend sehr

hohe Anwaltskosten an. Jedenfalls haben sich diese Anwaltskosten seit Klageeinleitung um mehr als eine halbe Million Franken erhöht. Es erscheint deshalb gerechtfertigt, den Gesamtstreitwert auf

- 117 - CHF 11,4 Mio. aufzurunden, d.h. für das Feststellungsbegehren CHF 161'656.30 einzusetzen. Der Kläger obsiegt in einem Umfang von CHF 770'139.–, gemessen am Gesamtstreitwert somit zu 6,75%. Die Kosten- und Entschädigungsfolgen sind somit im Verhältnis 6,75% zu 93,25% zu regeln. 2. Kostenfolgen Bei einem Streitwert von CHF 11,4 Millionen beträgt die Gerichtsgebühr CHF 127'750.–. Angesichts des grossen Aufwandes für das Gericht (verschiedene prozessleitende Entscheide, Hauptverhandlung, riesiges Aktenvolumen) ist kein Grund für eine Reduktion der Grundgebühr ersichtlich. Dem Kläger sind 93,25% davon aufzuerlegen, nämlich CHF 119'127.–, der Beklagten 6,75% oder CHF 8'623.–. Die Kosten sind - soweit ausreichend - aus dem vom Kläger geleisteten Kostenvorschuss von CHF 125'000.– zu beziehen. Von der Beklagten sind CHF 2'750.– einzufordern. Zudem hat die Beklagte dem Kläger den Prozesskostenvorschuss im Umfang von CHF 5'873.– zu ersetzen. Die Kosten für das Schlichtungsverfahren sind dem Kläger im Betrag von CHF 70.90 zu ersetzen. 3. Entschädigungsfolgen Die Anwaltsgrundgebühr gemäss § 4 AnwGebV beträgt beim vorliegenden Streitwert CHF 113'400.–. Der Anspruch auf diese Grundgebühr entsteht mit der Erarbeitung der Begründung oder Beantwortung der Klage. Die Gebühr deckt auch den Aufwand für die Teilnahme an der Hauptverhandlung ab. Für die Teilnahme an zusätzlichen Verhandlungen und für weitere notwendige Rechtsschriften wird ein Einzelzuschlag von je höchstens der Hälfte der Gebühr oder ein Pauschalzuschlag berechnet. Die Summe der Einzelzuschläge bzw. der Pauschalzuschlag beträgt in der Regel höchstens die Grundgebühr (§ 11 Abs. 1, 2 und 3 AnwGebV). Als wirklich notwendig sind Replik und Duplik anzusehen, während die weiteren

- 118 - Rechtsschriften nur teilweise - und jedenfalls nicht im vorliegenden Ausmass - zwingend erforderlich waren. Insgesamt rechtfertigt sich ein Pauschalzuschlag im Sinne von § 11 Abs. 2 AnwGebV von 40%. Die volle Parteientschädigung ist somit auf CHF 158'760.– festzusetzen. Entsprechend dem Verhältnis von Obsiegen und Unterliegen (93,25%:6,75%) ist die Parteientschädigung an die Beklagte auf 86,5% zu reduzieren und auf CHF 137'327.– festzusetzen. Die Beklagte hat zwar die Parteientschädigung "zzgl. MwSt." verlangt (act. 67 S. 2 und act. 106 S. 2), jedoch ohne den Antrag auf Zusprechung von Mehrwertsteuer näher zu begründen. Es ist anzunehmen, die Beklagte sei (jedenfalls teilweise) selber mehrwertsteuerpflichtig. Jedenfalls hat sie eine eigene Unternehmensidentifikationsnummer (UID), nämlich CHE [Nummer]. Ist die Beklagte mehrwertsteuerpflichtig, dann ist sie auch zum Abzug der Vorsteuern berechtigt. Dazu hat sich die Beklagte nicht geäußert. Unter diesen Umständen ist keine Mehrwertsteuer zuzusprechen (vgl. Kreisschreiben der Verwaltungskommission des Obergerichts über die Mehrwertsteuer vom 17. Mai 2006; vgl. Bundesgericht, I. zivilrechtliche Abteilung, Urteil vom 25. Mai 2016, 4A\_552/2015, E. 4.5.). Es wird beschlossen:

### **E. 2.3.1**

Standpunkt der Beklagten Die Beklagte macht Folgendes geltend: Nach der Ankündigung der Kandidatur von T.\_ als FIFA-Präsident im März 2011 sei ungewiss gewesen, ob F.\_ nach dem 1. Juni 2011 weiterhin Präsident der Beklagten sein würde. Erst am 28. Mai 2011 sei klar gewesen, dass F.\_ bei der Präsidentschaftswahl durch den Kongress wiedergewählt werden würde, als T.\_ wegen Bestechungsvorwürfen seine Kandidatur

zurückgezogen habe (act. 67 S. 71 f. Rz. 202 ff.). C.\_ und der Kläger

- 44 - hätten im Zeitpunkt der Bekanntgabe der Präsidentschaftskandidatur von T.\_ ein bis am 31. Dezember 2015 gültigen Arbeitsvertrag gehabt (act. 67 S. 73 Rz. 215). Als der Kläger (wohl) am 11. März 2011 von der Präsidentschaftskandidatur von T.\_ erfahren habe, habe er begonnen, allenfalls unterstützt von C.\_, Vorbereitungen zu treffen, um sich selbst und C.\_ für den Fall einer Wahl von T.\_ finanziell abzusichern. Auf dem bei der Safeöffnung im Büro des Klägers aufgefundenen USB Memory Stick habe sich ein vom Kläger am 16. März 2011 erstelltes Berechnungsmodell für die Berechnung von Abgangsentschädigungen für C.\_ und den Kläger befunden (act. 67 S. 74 Rz. 216 f.). Der Kläger habe in dieser Excel-Datei für sich selbst bei Weitergeltung seines Arbeitsvertrages bis Ende 2015 eine "Abgangsentschädigung" von CHF 4.076 Mio. (brutto) berechnet. Bei einer Verlängerung des Arbeitsvertrages bis Ende 2019 habe der Kläger eine "Abgangsentschädigung" von zusätzlich CHF 5.233 Mio. (brutto) berechnet. Damit sei er im Fall einer Wahl von T.\_ im Juni 2011 auf eine "Abgangsentschädigung" von CHF 9.714 Mio. (brutto) gekommen. Zu diesem Betrag sei nach der Berechnung des Klägers gemäss Excel-Tabelle noch ein Betrag von CHF 2.225 Mio. (brutto) als Restzahlung für die Bonusverpflichtungen gemäss Zusatzvertrag vom 1. Dezember 2010 hinzuzurechnen gewesen (3x CHF 750'000). Für C.\_ habe der Kläger für den Fall einer vorzeitigen Vertragsverlängerung und einer zu erwartenden Absetzung des Generalsekretärs bei einer Wahl von T.\_ eine "Gesamtauszahlung" von CHF 20'454'717 errechnet (act. 67 S. 75 f. Rz. 218 ff., unter Hinweis auf act. 69/78+79). In diesem Zusammenhang habe sich der Kläger an die Anwaltskanzlei AG.\_ gewandt, und zwar in seiner Funktion als stellvertretender Generalsekretär der Beklagten (act. 69/81 und 69/82). Der Briefentwurf (act. 69/82) habe sich auf dem Laufwerk der Beklagten unter dem Codenamen "[Fantasiename] AI.\_" befunden (act. 67 S. 77 f. Rz. 224 ff.). Die Honorarnote vom 12. April 2011 sei von der Arbeitsrechtskanzlei nicht der Beklagten zugestellt worden, sondern sei an den Kläger selbst, an seine Privatadresse, adressiert gewesen (act. 67 S. 80 Rz. 232). Die für seine private anwaltliche Beratung entstandenen Aufwendungen im Betrag

- 45 - von CHF 9'714.95 habe sich der Kläger von der Beklagten im Mai 2011 zurückerstatten lassen, wobei die Spesenabrechnung von C.\_ als Vorgesetztem des Klägers visiert worden sei (act. 67 S. 82 Rz. 236 ff., act. 69/87). Die Sorgfaltspflicht hätte es geboten, wie das der Kläger ursprünglich gewollt habe, die Zusatzverträge durch eine externe Arbeitsrechtskanzlei überprüfen zu lassen. Alternativ hätte eine Prüfung auch intern durch den Rechtsdienst erfolgen können. Der Kläger habe sich offenkundig in einem Interessenkonflikt befunden. Der interne Rechtsdienst der Beklagten sei vom Kläger nicht involviert worden. Das zuerst gewählte Vorgehen, eine auf Arbeitsrecht spezialisierte Arbeitsrechtskanzlei zur Unterstützung beizuziehen, habe dem gemäss Sorgfaltspflichten gebotenen Vorgehen entsprochen. Dass der Kläger dann aber entschieden habe, dass die Mandatierung in seinem eigenen Namen erfolgen sollte, stelle eine grobe Pflichtverletzung dar. Der Kläger habe seine eigenen Interessen über diejenigen der Beklagten gestellt, zu deren Wahrung er als Organ und Arbeitnehmer der Beklagten verpflichtet gewesen sei (act. 67 S. 82 f. Rz. 239 ff.). In der ersten Aprilhälfte 2011 habe der Kläger AJ.\_ von Anwaltskanzlei L.\_ angefragt, ob aus rechtlicher Sicht Einwände gegen eine Verlängerung der bestehenden Arbeitsverträge um vier Jahre bis Ende 2019 bestünden. In einer kurzen Sitzung vom 14. April 2011 hätten AJ.\_ und J.\_ von Anwaltskanzlei L.\_ empfohlen, von

einer derartigen Verlängerung abzusehen, weil eine solche vor der bevorstehenden Präsidentschaftswahl rechtlich problematisch sei. Aufgrund der von Anwaltskanzlei L. geäußerten Bedenken habe der Kläger J. am 19. April 2011 mitgeteilt, dass die geplanten Vertragsverlängerungen nicht stattfinden würden (act. 67 S. 83 f. Rz. 247 ff.; act. 106 S. 128 ff. Rz. 425 ff. mit Verweisung auf act. 108/200). Die Zusatzverträge vom 30. April 2011 seien vom Kläger auf dem im Büro des Klägers vorgefundenen USB Memory Stick unter den Dateinamen "Zusatzvereinbarung [Kürzel] 2019.doc" (Kläger) und "Zusatzvereinbarung [Kürzel] 2019.doc" (C.) abgespeichert gewesen. Auf den beiden Datenträgern des Klägers befänden sich zudem auch noch zwei weitere Zusatzverträge für C. und den Kläger, vom Kläger als "Version Simple" bezeichnet. Die beiden Zusatzverträge in der

- 46 - "Version Simple" hätten im Gegensatz zu den dann am 30. April 2011 unterzeichneten Zusatzverträgen keine Klausel betreffend die Abgangsentschädigung enthalten. Ferner fehlten bei der "Version Simple" des Klägers insbesondere Ziffer 3 ("Gerechtfertigte vorzeitige Kündigung"), Ziffer 4 ("Leistungen bei gerechtfertigter vorzeitiger Kündigung"), Ziffer 5 ("Kündigung aus wichtigem Grund") und Ziffer 6 ("Schadloshaltung"). Im Personaldossier des Klägers habe sich eine undatierte "Version Simple" Zusatzvereinbarung für den Kläger befunden, welche von C. und F. im Namen der Beklagten sowie vom Kläger als Arbeitnehmer unterzeichnet worden sei. Es scheine naheliegend, dass der Kläger die Zusatzverträge mit der Bezeichnung "Version Simple" erstellt habe, um diese - und nicht die Zusatzverträge vom 30. April 2011 mit ihren problematischen Vertragsklauseln - der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft G. AG vorzulegen (act. 67 S. 84 ff. Rz. 251 ff.). Am 30. April 2011, rund ein Monat vor der Präsidentschaftswahl, sei es dann trotzdem zur Unterzeichnung der vom Kläger vorbereiteten Zusatzverträge gekommen, welche eine Verlängerung der Arbeitsverhältnisse von C. und des Klägers bis zum 31. Dezember 2019 statuiert hätten, entgegen der Empfehlung von Anwaltskanzlei L. und obwohl der Kläger Anwaltskanzlei L. noch beschieden habe, dass die geplante Vertragsverlängerung aufgrund dieser Bedenken nicht stattfinden werde. Die Einräumung von "Goldenen Fallschirmen" sei ein treuwidriges Verhalten. Die Verpflichtung zur Bezahlung einer Abgangsentschädigung durch die Beklagte selbst bei fristloser Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund stelle eine Verletzung der dem Kläger obliegenden arbeitsrechtlichen und organschaftlichen Treuepflicht dar. Eine solche Normierung widerspreche den Arbeitgeberinteressen in krasser Weise (act. 67 S. 87 ff. Rz. 259 ff.). Indem der Kläger die Zusatzverträge nicht nur inhaltlich vorbereitet, sondern C. auch alle Berechnungsgrundlagen für dessen Anspruchserhebung geliefert habe, habe er seine Position massiv missbraucht. Die offenkundigen Interessenkonflikte habe der Kläger dadurch "gelöst", dass er seine eigenen Interessen über die Interessen der Beklagten gestellt habe (act. 67 S. 91 Rz. 277). Der Arbeitsvertrag des Klägers sowie die Zusatzverträge seien von der dem Kläger direkt unterstellten Personalchefin der Beklagten, AC., unter Verschluss ge-

- 47 - halten worden. Insbesondere habe der Rechtsdienst der Beklagten den Arbeitsvertrag und die Zusatzverträge (und deren Abschlusszeitpunkt) nie gesehen gehabt. Auch die weiteren Unterlagen (Berechnungen des Klägers zur Abgangsentschädigung, Einholung der Beratungsdienstleistungen von Anwaltskanzlei AG.) habe der Kläger unter Verschluss gehalten. Weil der Kläger der höchste Vertreter der Administration der Beklagten gewesen sei (bzw. vor der Entlassung von C., der dieselben

Geheimhaltungsinteressen gehabt habe wie der Kläger, der zweit- höchste Vertreter), habe niemand auf diese Unterlagen zugreifen können. Der Umstand, dass im Rahmen der fristlosen Kündigung von C.\_ am 11. Januar 2016 der Arbeitsvertrag und die Zusatzverträge von C.\_ von den Anwälten der Beklag- ten analysiert worden seien, nütze dem Kläger nichts. Es habe nicht darauf ge- schlossen werden können, dass der Kläger selbst die gleichen Zusatzverträge gehabt habe. Erst kurz vor der Kündigung hätten dann der Rechtsdienst der Be- klagten und die externen Anwälte von Anwaltskanzlei L.\_ und Anwaltskanzlei AK.\_ im Rahmen der Aufhebung des Arbeitsvertrags Kenntnis vom Personaldos- sier des Klägers erhalten. Im Personaldossier habe sich zwar der Zusatzvertrag vom 30. April 2011, nicht aber die Korrespondenz mit Anwaltskanzlei AG.\_, die Berechnungen des Klägers zu den Abgangsentschädigungen und die weiteren Vorbereitungsarbeiten des Klägers befunden. Letztere Unterlagen seien erst nach fristloser Kündigung des Arbeitsverhältnisses am 23. Mai 2016 entdeckt worden (act. 67 S. 91 f. Rz. 280 ff.). Im Rahmen der Duplik betonte die Beklagte noch einmal, die Korrespondenz mit Anwaltskanzlei AG.\_ sei erst nach der Kündigung des Klägers zum Vorschein ge- kommen, als die Safes in seinem Büro geöffnet worden seien. Er habe sie auf seinem Laufwerk unter den Kodennamen "[Fantasiename] AI.\_" abgespeichert ge- habt (act. 106 S. 122 Rz. 404). Der Kläger versuche unbeholfen, seinen Antrag auf Rückerstattung der Honorarkosten der Kanzlei Anwaltskanzlei AG.\_ zu recht- fertigen. Von einem CFO könne ein aufrichtiger Umgang mit Spesenentschädi- gungen erwartet werden. Aus Sicht des Klägers scheine es völlig in Ordnung zu sein, die Rückerstattung von privaten Spesen im Zweifel immer zu beantragen und zu spekulieren, dass niemand die private Natur der Rechnung bemerken werde. Die Einstellung des Klägers zeige in optima forma, wieso der Kläger der

- 48 - Beklagten als CFO unzumutbar gewesen sei (act. 106 S. 123 Rz. 407). Aufgrund der Zusatzvereinbarungen vom 30. April 2011 hätte ein neu gewählter T.\_ wäh- rend acht Jahren keinen neuen Generalsekretär und stellvertretenden General- sekretär und Direktor der Finanzabteilung frei bestimmen dürfen. Selbst einem all- fälligen Nachfolger von T.\_ wären während seiner ersten Amtszeit die Hände ge- bunden gewesen. Eine allfällige Absetzung von C.\_ oder des Klägers aus ihren Funktionen hätte nämlich eine Konventionalstrafe in Millionenhöhe in Form einer Abgangsentschädigung zur Folge gehabt. Dass eine derartige Einschränkung der Handlungsfähigkeit eines vom Kongress neu gewählten Präsidenten im Interesse der Beklagten liegen würde, könne nicht ernsthaft behauptet werden (act. 106 S. 126 Rz. 418). Die Beklagte bestritt im Rahmen der Duplik die Marktüblichkeit einer derart langen Vertragslaufzeit (act. 106 S. 127 f. Rz. 420 ff.). Im Rahmen der Duplik korrigierte die Beklagte ihre Darstellung betreffend die "Version Simple" der Zusatzvereinbarung. Dieses Dokument sei nicht im Perso- naldossier des Klägers, sondern im Ordner mit der Beschriftung "Compensation Sub-Committee Preparation" gefunden worden, der im schwarzen Safe im Büro des Klägers unter Verschluss gehalten worden sei. Das Dokument sei also erst zum Vorschein gekommen, nachdem der Safe des Klägers am 30. Mai 2016 ge- öffnet worden sei. Der Kläger bleibe jegliche Erklärung schuldig, wieso auch in diesem Fall zwei verschiedene Versionen von einem Vertrag - eine davon unda- tiert - unterzeichnet und abgelegt worden seien. Es scheine naheliegend, dass der Kläger diese Version der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft G.\_ sowie allenfalls im Jahr 2014 dem Vergütungsausschuss vorgelegt habe. Dieser Verdacht sei durch den Umstand erhärtet, dass im Ordner "Compensation Sub-Committee Preparation" die Version Simple gleich nach der Zusatzvereinbarung vom 31. Mai 2015 (act. 5/12) abgelegt worden sei (act. 108/166; act. 106 S. 13 f. Rz. 432 ff.).

### E. 2.3.2

Standpunkt des Klägers Der Vorwurf der groben Pflichtverletzung dadurch, dass der Kläger entschieden habe, dass die Mandatierung von Anwaltskanzlei AG.\_ in eigenem Namen erfolgen sollte, werde bestritten. Selbst wenn er zuträfe, wäre er niemals gravierend genug, um eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Die Beklagte könne bezeich-

- 49 - nenderweise nicht darlegen, inwiefern die weitere Zusammenarbeit unzumutbar sein soll, falls der Kläger (bestritten) seinen Arbeitsvertrag nur unter dem "Gesichtspunkt der Interessen des Arbeitnehmers" habe prüfen lassen und nicht unter denjenigen des Arbeitgebers. Es könne kein Interessenskonflikt vorgelegen haben, und wenn doch, so sicher kein schwerer, der eine fristlose Kündigung rechtfertigen würde. Der Entscheid zur Verlängerung des Arbeitsvertrags des Klägers sei nicht vom Kläger gekommen, sondern von seinen Vorgesetzten, Präsident F.\_ und Generalsekretär C.\_. Es sei eine reine Top-Down-Entscheidung gewesen, mit welcher der Kläger nichts zu tun gehabt habe. Er habe diese auch nicht angeregt, unterstützt oder überhaupt beeinflusst. Der Präsident habe die Verträge und die Modalitäten stets alleine mit dem Generalsekretär besprochen, der Kläger sei an keiner dieser Sitzungen dabei gewesen. Auch betreffend die rechtliche Überprüfung der Verträge durch Anwaltskanzlei AG.\_ müsse sich der Kläger nichts vorwerfen lassen, wie bereits der Spesenbeleg belege ("i.A. von GS", im Auftrag des Generalsekretärs). Es komme bei internationalen Grossunternehmen häufig vor, dass diese Wert darauf legen, dass ihre obersten Top-Kader ihre Arbeitsverträge von einem unabhängigen Rechtsberater überprüfen liessen, damit die Top-Kader gestützt darauf eine "informed decision" über den Abschluss des Arbeitsvertrags fällen könnten. Die Arbeit von Anwaltskanzlei AG.\_ sei deshalb auch im Interesse der FIFA gewesen. Aus diesem Grund habe C.\_ denn auch angeordnet, dass die bereits vom Kläger bezahlte Rechnung von Anwaltskanzlei AG.\_ durch die FIFA zu übernehmen sei. Dieses bedeute jedoch keineswegs, dass der Kläger die Überprüfung der Verträge nur aus der Sicht des Interesses des Arbeitnehmers vorgenommen gehabt habe. Ohnehin seien die Interessen gleichlaufend: sowohl die FIFA wie auch der Kläger selbst hätten gewollt, dass die Verträge gültig seien. Der Vorwurf, dass zuerst die FIFA Mandantin von Anwaltskanzlei AG.\_ gewesen sein soll und der Kläger später eine "Kehrtwende" vorgenommen haben soll, stimme nicht. Anwaltskanzlei AG.\_ hätten unmissverständlich festgehalten, dass sie kein Mandat der FIFA gehabt hätten. Das schliesse die von der Beklagten behauptete Kehrtwende aus. Die Beratungen von Anwaltskanzlei AG.\_ unterständen dem Anwaltsgeheimnis und müssten nicht ediert werden (act. 83 S. 108 ff. Rz. 395 ff.).

- 50 - Der Kläger weist den Vorwurf zurück, dass er seine Treuepflicht verletzt habe, weil die Beklagte mit dem Kläger den Zusatzvertrag vom 30. April 2011 abgeschlossen und so dem Kläger eine Abgangsentschädigung eingeräumt habe, welche auch bei fristloser Kündigung zu bezahlen wäre, und dass so die Interessen der Beklagten verletzt worden seien. Er weist auch die Behauptung zurück, die Verträge seien just vor der Wiederwahl von Präsident F.\_ abgeschlossen worden, um sich für den Fall der Abwahl von F.\_ abzusichern. Die Beklagte versuche stets, die Rolle des Klägers im Zusammenhang mit diesen Verträgen aufzublähnen. Der Kläger habe den Vertrag lediglich entworfen; dass und wie er dies getan habe, sei die Weisung seiner Vorgesetzten F.\_ und C.\_ gewesen, die höchsten Vertreter der Beklagten. Sie hätten ihn im Vorfeld des 30. April 2011 beauftragt, Verträge gemäss ihren Instruktionen zur Verlängerung der Arbeitsverträge vorzubereiten. Deren Inhalt, insbesondere hinsichtlich Höhe der Entschädigung, Dauer und

Abgangsentschädigung sei ebenfalls allein die Entscheidung der Vorgesetzten des Klägers gewesen, deren Verhalten sich die Beklagte anrechnen lassen müsse. Insbesondere die Abgangsentschädigung, welche bei der Entwurfsversion "SIMPLE" nicht enthalten gewesen sei, sei auf ausdrücklichen Wunsch der FIFA, d.h. von F. und C., in den Vertrag aufgenommen worden, weshalb zwei Versionen der Verträge existierten. Der Kläger habe sich jedoch stets nur auf die normale Version (d.h. mit Abgangsentschädigung) gestützt, diese sei in seinem Personaldossier abgelegt gewesen und diese habe der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft G. auch vorgelegen. Der Kläger habe auch keinen Grund gehabt, darin ein Problem zu sehen. Die FIFA habe 2010, d.h. nicht einmal ein Jahr zuvor, AL. eine Abgangsentschädigung von ca. 7,5 Jahressalären gewährt, und dieser Vertrag sei von Z. entworfen worden, dem Leiter des Rechtsdienstes. Dass die Beklagte heute den Inhalt der Verträge und das Abschlussdatum (8 Jahre über die Präsidentschaftswahl hinaus) als grobe Pflichtverletzung des Klägers anprangern wolle, sei widersprüchlich. Die nächste Vertragsverlängerung (Zusatzvereinbarung VI) sei ebenfalls unmittelbar im zeitlichen Zusammenhang mit der Präsidentschaftswahl abgeschlossen worden. Der Grund für den Abschlusstag am 31. Mai 2015 habe darin gelegen, dass bei der Präsidentschaftswahl der Kongress zusammengetroffen sei (am 29. Mai 2015) und der zwischenzeitlich ge-

- 51 - schaffene Vergütungsausschuss am Folgetag (30. Mai 2015) getagt und in diesem Zusammenhang die Vertragsverlängerung genehmigt habe. Es sei auch in der zwischenzeitlich von der Beklagten erlassenen FIFA Compensation Policy vom 1. Januar 2014 explizit vorgesehen gewesen, dass die Arbeitsverträge des Generalsekretärs und des stellvertretenden Generalsekretärs aufgrund deren grossen politischen Exposure vier Jahre über das laufende Präsidialmandat hinaus, d.h. im Ergebnis acht Jahre ab Präsidentschaftswahl abgeschlossen würden (act. 83 S. 110 ff. Rz. 402 ff.). Die diesbezüglichen Vorbringen der Beklagten seien verspätet. Der Arbeitsvertrag des Klägers habe sich ganz normal in seinem Personaldossier befunden. Die Beklagte habe sich das Wissen ihrer HR-Abteilung anrechnen zu lassen. Es werde bestritten, dass niemand auf diese Unterlagen hätte zugreifen können. Die "externen" Untersucher, insbesondere Anwaltskanzlei L. und Anwaltskanzlei AK., hätten jederzeit auf diese Unterlagen (z.B. Verträge von C.) zugreifen können und hätten dies auch gemacht und diese auch mit dem Rechtsdienst (Z.) besprochen. Zudem sei der Vertrag des Klägers von seinen Vorgesetzten (Generalsekretär und Präsident) sowie vom Vorsitzenden der Finanzkommission mitunterschieden (und somit gesehen) worden. Unbehelflich sei der Einwand der Beklagten, dass sie damals nicht gewusst habe, dass der Kläger inhaltlich über einen identischen Arbeitsvertrag wie sein Vorgesetzter C. verfügt habe. Es ändere nämlich nichts daran, dass die Beklagte am 7. September 2015 erwiesenermaßen keine Einwände gegen einen identisch formulierten Vertrag gehabt habe. Alles, was die Beklagte hinsichtlich der Zusatzvereinbarung III vom 30. April 2011 dem Kläger vorwerfe, sei dies der angebliche Interessenskonflikt, das Abschlussdatum im Zusammenhang mit der angeblich möglichen Wahl von T., der angebliche Verstoss gegen zwingendes Arbeitsrecht, treffe auf den Vertrag von C. ebenso zu. Diesen Vertrag habe die Beklagte noch am 7. September 2015 für völlig in Ordnung befunden, obwohl dieser Vertrag eine noch viel höhere Vergütung vorgesehen habe als derjenige des Klägers (act. 83 S. 113 f. Rz. 412 ff.). Zutreffend sei, dass der Kläger in der ersten Aprilhälfte eine Besprechung mit AJ. und J. gehabt habe. Der Kläger habe dabei auch die Entwürfe der Zusatz-

- 52 - verträge vorgelegt. Die Herren AJ.\_ und J.\_ hätten keine Bedenken geäussert, insbesondere keine Bedenken wegen der bevorstehenden Präsidentenwahl. Das von der Beklagten behauptete Telefonat, wonach der Kläger J.\_ am 19. April 2011 mitgeteilt haben soll, dass die geplanten Vertragsverlängerungen nicht vor- genommen würden, habe jedenfalls mit dem behaupteten Inhalt nicht stattgefunden (act. 83 S. 119 f. Rz. 445 f.). Im Personaldossier des Klägers habe sich die Zusatzvereinbarung III, nicht aber eine undatierte unterzeichnete "Version Simple" befunden (act. 83 S. 12 Rz. 450). Im Rahmen der Noveneingabe vom 12. April 2019 wies der Kläger darauf hin, dass der Zusatz zum Arbeitsvertrag des ehemaligen Generalsekretärs D.\_ die gleichen Bestimmungen betreffend Änderung des Aufgabenbereichs enthalten habe, wie sie von der Beklagten betreffend den Arbeitsvertrag des Klägers bean- standet würden. Auch die vorzeitige Kündigung, die Kündigung aus wichtigem Grund sowie die damit verbundene Abgangsentschädigung (auch bei der Kündi- gung aus wichtigem Grund) - beides prangere die Beklagte heute an - sei im Ar- beitsvertrag von D.\_ gleich geregelt wie im Arbeitsvertrag des Klägers. Wie die Austrittsvereinbarung von D.\_ zeige, habe die Beklagte damals keinen Anstoss an dieser Regelung gefunden, sondern habe sich in einer Austrittsvereinbarung ver- pflichtet, D.\_ seinen gesamten bis zum Ende der verlängerten Vertragslaufzeit (über acht Jahre) anfallenden Lohn mittels einer einmaligen Abfindung auszuzah- len (act. 91 S. 5 f. Rz. 10). Auch der Zusatz zum Arbeitsvertrag von E.\_ (ehemali- ger Direktor Präsidialstab und stellvertretender Generalsekretär der FIFA) vom 26. Mai 2007 sei in Bezug auf die erwähnten Klauseln identisch wie der Arbeits- vertrag des Klägers formuliert gewesen. Der ehemalige Chefjurist der Beklagten, Z.\_, habe diese Verträge gekannt (act. 91 S. 6 f. Rz. 12 f.). Eine Aktennotiz von AM.\_ vom 25. Januar 2012 mit Lohnausweisen (act. 93/258) beweise, dass die ehemalige Rechtsvertreterin der Beklagten (Anwaltskanzlei L.\_) über die Vergü- tung des damaligen FIFA-Präsidenten genau informiert gewesen sei, weil sich Dr. AJ.\_ (von Anwaltskanzlei L.\_) auch im Jahre 2011 wie jedes Jahr um die per- sönlichen Steuern des Präsidenten gekümmert habe. Der gleiche Dr. AJ.\_ sei auch für die Steuererklärungen der FIFA zuständig gewesen, weshalb er auch

- 53 - gewusst habe, wie die besagten Zusatzvereinbarungen verbucht worden seien (act. 91 S. 8 Rz. 16 ff.). Auch bezüglich der Vorwürfe im Zusammenhang mit der Zusatzvereinbarung vom 30. April 2011 blieb der Kläger in der Triplik bei seinen Standpunkten (act. 136 S. 86 ff. Rz. 376 ff.). Insbesondere nimmt er Stellung zum durch die Beklagte ausdrücklich vorgetragene Kündigungsgrund der Behandlung der Honorarrechnung von Anwaltskanzlei AG.\_. Noch in der Klageantwort habe die Beklagte den diesbezüglichen Sachverhalt zwar vorgetragen, aber nie behauptet, dass dieser Sachverhalt eine die Kündigung rechtfertigende Pflichtverletzung des Klägers darstellen solle. Es gehe um einen Betrag von CHF 9'714.95, welchen der Kläger sich über fünf Jahre vor seiner Kündigung habe zurückerstatten lassen, was von seinem Vorgesetzten bewilligt worden sei. Eine fristlose Entlassung wäre, selbst wenn die Rückerstattung nicht angezeigt gewesen wäre, schlicht unverhältnis- mässig, da der Kläger während über 13 Jahren unbestritten sehr gute Arbeit für die Beklagte verrichtet gehabt habe und ein wiederholter Verstoss gegen das Spesenreglement durch den Kläger in seinem über 13 Jahre dauernden Arbeits- verhältnis mit der FIFA gar nicht erst zur Diskussion stehe (act. 136 S. 86 Rz. 377 ff.). Dass die Beklagte ihren Mitarbeitern Auslagen erstatte (insbesondere Anwaltsrechnungen), welche im Unterschied zum vorliegenden Fall ausschliess- lich dem privaten Interesse der jeweiligen Person gedient hätten, sei sowohl unter der alten FIFA-Führung wie auch unter der neuen FIFA-Führung keineswegs un- üblich gewesen, geschweige denn mache es das

Fortführen des Arbeitsverhältnisses unzumutbar (act. 136 S. 87 f. Rz. 380). Unter Hinweis auf ein teilweise geschwärztes Schreiben von Rechtsanwalt AG. (act. 138/341) bleibt der Kläger bei seinem Standpunkt, die Prüfung der Verträge sei auch im Interesse der Beklagten erfolgt. Dass die Verträge für beide Seiten "wasserdicht" seien und die politisch exponierten Mitglieder des Top-Managements, insbesondere der Generalsekretär und dessen Stellvertreter, der Kläger, auch bei einem plötzlichen Wechsel der Präsidentschaft für Kontinuität bei der FIFA hätten sorgen können und in ihren Arbeitsverhältnissen geschützt gewesen seien, habe der langjährigen Praxis und dem ausdrücklichen Wunsch der Beklagten entsprochen (act. 136 S. 89 f. Rz. 384 ff.). Sowohl die Korrespondenz mit Anwaltskanzlei AG.

- 54 - (act. 69/81 und 69/86) als auch die Spesenabrechnung seien aus dem E-Mailverkehr des Klägers erkennbar. Auf diesen E-Mailverkehr hätten die Rechtsvertreter der Beklagten seit dem Start der internen Untersuchung nach dem 27. Mai 2015 vollen Zugriff gehabt (act. 136 S. 91 Rz. 390). Der Kläger blieb bei seiner Behauptung, Anwaltskanzlei L. habe nie von einer Verlängerung abgeraten, sondern darauf hingewiesen, dass bei der FIFA - da langfristige Verträge nach Schweizer Recht zulässig seien und es sich um einen Verein handeln würde - eine Verlängerung rechtlich zulässig sei und gute Gründe dafür bestünden. Wenn Anwaltskanzlei L. explizit von einer Vertragsverlängerung abgeraten hätte, so hätte dies der Kläger seinen Vorgesetzten genauso mitgeteilt (act. 136 S. 94 ff. Rz. 403 ff.). Was die "Version Simple" anbelangt, so wies der Kläger in der Triplik auf den Widerspruch hin, dass die Beklagte in der Klageantwort behauptet gehabt habe, im Personaldossier habe sich eine undatierte "Version Simple" befunden. Die ehemaligen Rechtsvertreter der Beklagten hätten wenige Tage vor der Entlassung des Klägers das Personaldossier des Klägers eingesehen. Im Personaldossier, welche die Beklagte dem Kläger übermittelt habe, habe sich keine "Version Simple" befunden, und in der Duplik schrieben die neuen Rechtsvertreter ebenfalls, dass sich die Version Simple nicht im Personaldossier befunden habe. Es bestünden starke Indizien dafür, dass nach der ersten Einsicht in das Personaldossier jemand bei der Beklagten Änderungen am klägerischen Personaldossier vorgenommen habe. Der Hintergrund der Version Simple sei unspektakulär. Zunächst habe er die Version Simple erstellt gehabt, worin die Verlängerung des bestehenden Arbeitsverhältnisses vereinbart worden sei. Seine Vorgesetzten hätten aber gewollt, dass der Fall der vorzeitigen Beendigung des Vertrags ausdrücklich geregelt werde, um spätere Missverständnisse zu vermeiden. Auf ausdrücklichen Wunsch seiner Vorgesetzten F. und C. habe er dann die Entschädigungsregelung in den Vertragstext aufgenommen, und es sei die neue Version unterzeichnet worden, welche die Version Simple ersetzt habe. Der Kläger bestritt, dem Vergütungsaus-

- 55 - schuss lediglich die Version Simple vorgelegt zu haben (act. 136 S. 97 ff. Rz. 414 ff.).

### **E. 2.3.3**

Beurteilung Ob der Abschluss der Zusatzverträge vom 30. April 2011, mit denen das Arbeitsverhältnis (unter anderem) des Klägers um weitere vier Jahre über den bis 31. Dezember 2015 gültigen Arbeitsvertrag hinaus bis zum 31. Dezember 2019 verlängert wurde, allein schon einen Grund für eine fristlose Entlassung des Klägers darstellen kann, braucht hier nicht entschieden zu werden, ist aber zweifelhaft. Und zwar ist es deshalb zweifelhaft, weil die Verträge von den damals zuständigen Organen, den Vorgesetzten des Klägers, nämlich F. und C., unterzeichnet waren (act. 69/29, undatiertes Zusatzvertrag,

"Version Simple"; act. 5/8, Zusatzvertrag vom 30. April 2011, zusätzlich unterschrieben von H.\_). Das Wissen dieser Personen dürfte der Beklagten als Arbeitgeberin anzurechnen sein. Zwar wendet die Beklagte immer wieder ein, das Wissen von Personen, die in einem "coordinated effort" gehandelt hätten, die gegenseitige Interessen gehabt hätten und die die Beklagte vorsätzlich hätten schädigen wollen, sei der Beklagten nicht anzurechnen. Das mag grundsätzlich zutreffen. Allerdings dürfte der Nachweis des Schädigungsvorsatzes schwer zu erbringen sein. Zudem waren der Beklagten bereits am 11. Januar 2016 die Verträge von C.\_ bekannt. Hätte sich die Beklagte daran gestört, hätte die Beklagte bereits damals Anlass gehabt, auch die Verträge des Klägers genau anzusehen. Es ist daher davon auszugehen, dass das Nachschieben des Kündigungsgrundes der Verletzung von Pflichten im Zusammenhang mit der Vertragsverlängerung an sich verspätet sein dürfte. Letztlich kann die Frage aber hier offen bleiben, wie zu zeigen sein wird. Immerhin kontrastieren die Akten mit der Darstellung des Klägers, die Zusatzverträge seien ein reiner "Top Down"-Entscheid gewesen, mit welcher der Kläger nichts zu tun gehabt habe (act. 83 S. 109 Rz. 399). So sprechen die Berechnungen der "Abgangsentschädigungen" für C.\_ und den Kläger, die unbestrittenermassen auf einem im Rahmen der Safe-Öffnung im Büro des Klägers gefundenen USB Memory Stick enthalten waren (act. 69/78+79), eine ganz andere Sprache. Erstens ist davon auszugehen, dass ein stellvertretender Generalsekretär, Finanzchef und oberster Personalchef sehr wohl mit Vertragsverlängerungen von Mitarbeitenden im Top Management zu tun hat. Zweitens stellt niemand, der nichts mit Vertragsverlängerungen zu tun hat, Berechnungen über die finanziellen Folgen solcher Vertragsverlängerungen an. Und drittens gab der Kläger selber gegenüber Rechtsanwalt Dr. AG.\_ von der Anwaltskanzlei AG.\_ an, dafür verantwortlich zu sein (act. 69/81+82):

- 56 -

- 58 - War der Kläger zumindest verantwortlich für die Vorbereitung der Verträge, hätte er auch eingreifen müssen, wenn Vorgesetzte problematische Vertragsinhalte verlangten. Ein Überprüfenlassen der Verträge durch eine externe Anwaltskanzlei wie Anwaltskanzlei AG.\_ wäre grundsätzlich durchaus ein geeignetes Vorgehen gewesen. Nur hat dies der Kläger nicht so getan, wie es von einem verantwortungsvollen Personalchef eigentlich zu erwarten gewesen wäre. Zwar hat er die Anfrage an Anwaltskanzlei AG.\_ zumindest sinngemäss im Namen der Beklagten gestartet, wie die vorstehenden Unterlagen zeigen (act. 69/81+82). In der Folge hat der Kläger dann aber offenbar die Beratung durch Anwaltskanzlei AG.\_ als privates Mandat von ihm gesehen und sich die Rechnung nach Hause schicken lassen (act. 69/84). Auch die Anwaltskanzlei hat denn ja auch bestätigt, kein Mandat von der Beklagten gehabt zu haben (act. 69/85). Weshalb diese private Beratung auch im Interesse der Beklagten gewesen sein soll, bleibt das Geheimnis des Klägers. Zwar behauptet dies der Kläger gestützt auf ein geschwärztes Schreiben von Dr. AG.\_ vom 8. April 2011. Darin steht, der Kläger habe Dr. AG.\_ gebeten, "einen Entwurf dieser Zusatzvereinbarung aus einer objektiven Warte auf seine Vereinbarkeit mit dem schweizerischen Arbeitsvertragsrecht zu prüfen, ohne dabei die Interessen der einen oder anderen Vertragspartei besonders zu gewichten." (act. 138/341). Was letztlich Dr. AG.\_ für eine Meinung abgegeben hat, hat der Kläger nicht offen gelegt. Sicher ist jedenfalls Folgendes: Im Interesse der Beklagten kann eine Beratung nur dann gewesen sein, wenn das Ergebnis der Beratung auch in die tatsächliche Vertragsausgestaltung Einfluss gefunden hat. Und dies ist auszuschliessen. Einer der renommiertesten Arbeitsrechtler der Schweiz hat dem Kläger - und schon gar nicht der Beklagten - mit Sicherheit nicht empfohlen, einen

Zusatzvertrag wie den vom 30. April 2011 datierten und in Asuncion unterschriebenen (act. 5/8) abzuschliessen. Er hätte den Kläger mit Sicherheit darauf aufmerksam gemacht, dass die Regelung von Ziffer 5 in Verbindung mit Ziffer 4 den absolut zwingenden Bestimmungen des schweizerischen Arbeitsrechts widerspricht (Art. 337 und Art. 337b OR in Verbindung mit Art. 361 OR).

- 59 -

- 60 - "Wasserdicht" sind diese Regelungen mit Bestimmtheit nicht. Wenn es dem Kläger darum gegangen wäre, sich ernsthaft und im Sinne der Interessen der Beklagten beraten zu lassen, hätte er den Vertrag vom 30. April 2011 als oberster Personalchef nie zulassen dürfen, auch wenn er seinen persönlichen Interessen durchaus entsprochen haben mag. Und mit Sicherheit hatte (oder hätte) die Anwaltskanzlei AG. dem Kläger nicht empfohlen, zwei Versionen der Zusatzverträge mit den Vertragsverlängerungen vorzubereiten, zu unterschreiben und aufzubewahren. Wenn eine vertragliche Regelung in juristischer Sicht "absolut wasserdicht" sein soll, wie das der Kläger angeblich wollte und wie es im Sinne der Arbeitgeberin wäre, dann sind Verträge über die gleiche Angelegenheit mit zwei verschiedenen Wortlauten ein absolutes "No-go". Existieren wie hier verschiedene Versionen eines Vertrages (nebst dem Vertrag vom 30. April 2011 auch die undatierte "Version Simple", act. 69/29), ergeben sich regelmässig Streitereien. Das ist hier nicht anders: Welche Version ist die gültige? Welche Version ist die zeitlich erste Version? Hat die zeitlich spätere Version die erste ersetzt? Waren beide Versionen im Personaldossier enthalten? Hatte die "Version Simple" den Zweck, jemanden zu täuschen, zum Beispiel die Revisionsstelle? Ähnliche Streitfragen ergeben sich nota bene bezüglich der verschiedenen Ver-

- 61 - tragsversionen betreffend Sonderboni WM 2010 (soweit erforderlich wird darauf zurück zu kommen sein). Die hier genannten Streitfragen müssen letztlich nicht beantwortet werden. Massgebend ist, dass ein verantwortungsvoll handelnder Finanz- und oberster Personalchef nie hätte zulassen dürfen, dass es vom gleichen Vertrag mehrere Versionen gibt. Mit Sicherheit hat der Kläger nicht das Vorgehen gewählt, zu dem der Arbeitsrechtsspezialist Dr. AG. - nach Überprüfung aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht - grünes Licht gegeben hat. Das bedeutet, dass der Kläger entweder beratungsresistent war oder dass die Beratung eben nur in seinem persönlichen und im persönlichen Interesse von C. lag. Beides sind gravierende Verstösse gegen arbeitsrechtliche Pflichten. Ob auch Anwaltskanzlei L. den Kläger darauf hinwies, dass die Vertragsverlängerung problematisch sein könnte, kann hier offen bleiben, weil die Pflichtverletzung auch ohne einen solchen Hinweis bereits gravierend ist. Als weitere gravierende Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten ist sodann der Umstand zu werten, dass der Kläger sich schliesslich die Kosten der Beratung durch Anwaltskanzlei AG., welche der Beklagten wie dargelegt überhaupt nichts genützt hat, als Spesen von der Beklagten zurückerstatten liess. Dass C. diesen Spesenbeleg visierte (act. 69/87), ändert an der Pflichtverletzung nichts. Ein verantwortungsvoller Finanzchef, der die Interessen seiner Arbeitgeberin zu verfolgen hat, hätte eine solche Anwaltsrechnung nie als Spesen geltend machen dürfen. Der Kläger erachtet die fristlose Entlassung wegen eines Betrags von CHF 9'714.95 als schlicht unverhältnismässig, selbst wenn die Rückerstattung nicht angezeigt gewesen wäre (act. 136 S. 86 Rz. 379). Dem ist zu widersprechen. Von Bedeutung ist der Umstand, dass es sich beim Kläger nicht um irgendeinen untergeordneten Angestellten der Beklagten handelte. Er gehörte vielmehr auch nach seiner

eigenen Darstellung zum Top Management, war oberster Personalchef und Finanzchef, gleichsam der "Kassenwart". Der Umgang mit Spesen betrifft den Kernbereich seiner Aufgaben. Das ist von massgeblicher Bedeutung. Das Bundesgericht hat in seinem Urteil vom 22. Juni 2017 die fristlose Entlassung einer Kassiererin, die mehr als 10 Dienstjahre aufzuweisen hatte, als rechtmässig bestätigt, die je zwei Packungen Vollkorncracker und Aufschnitt gestohlen hatte.

- 62 - Das Bundesgericht betonte, als Kassiererin habe sie die Verantwortung für einen reibungslosen Verkaufsabschluss und Zahlungsverkehr an der Kasse getragen. Zu ihrem Aufgabenbereich hätten unter anderem das Bedienen der Kasse, die Bedienung von Kunden, das Sicherstellen des Geldflusses sowie das Erstellen der Kassenabrechnung gehört. Diesen besonderen Aufgaben und der Treuepflicht entsprechend sei es offenkundig, dass ihr die Arbeitgeberin im besonderen Masse habe vertrauen müssen. Der erfolgte Diebstahl habe eine schwere Verfehlung im Kernbereich ihrer Aufgaben bedeutet und eine fristlose Kündigung auch ohne vorgängige Verwarnung gerechtfertigt (BGer in 4A\_177/2017 vom 22. Juni 2017). Der Umgang des Klägers mit den angeblichen Spesen von knapp CHF 10'000 stellte also keine Bagatelle dar, und es handelte sich nicht um einen "lächerlichen Themenkomplex", wie der Kläger meint (act. 110 S. 2 Rz. 2). Der Kläger wendet ein, das Nachschieben von Kündigungsgründen im Zusammenhang mit der Rechtsberatung durch Anwaltskanzlei AG.\_ sei verspätet. Zwar dürfte es zutreffen, dass die E-Mails zwischen dem Kläger und Anwaltskanzlei AG.\_ vom 18. März 2011 (act. 69/81) und vom 1. April 2011 (act. 69/86) und wohl auch die Spesenabrechnung (act. 69/87) im EDV-System der Beklagten gespeichert waren. Es dürfte auch zutreffen, dass die Rechtsvertreter der Beklagten seit dem Start der internen Untersuchung nach dem 27. Mai 2015 Zugriff darauf hatten (act. 136 S. 91 Rz. 390). Zu bedenken ist allerdings, dass die Untersuchung eingeleitet wurde im Nachgang der Verhaftungen im Hotel AN.\_ und im Zusammenhang mit der Eröffnung der Strafuntersuchungen des DoJ und der Bundesanwaltschaft. Im Vordergrund standen damals die Umstände im Zusammenhang mit den Zahlungen an den CONCACAF und U.\_. Es ging damals (noch) nicht um mögliche Pflichtverletzungen des Klägers im Zusammenhang mit Vertragsverlängerungen im Frühling 2011. Zudem kommen die zwei Mails an Anwaltskanzlei AG.\_ völlig unverdächtig daher. Wie erwähnt, erscheint es auf den ersten Blick geradezu vernünftig, eine externe Anwaltskanzlei um eine Beratung zu bitten. Stutzig machen könnte höchstens, dass die Mails - was unbestritten geblieben ist - in einem Ordner mit dem Titel "[Fantasiename] AI.\_" gespeichert und damit

- 63 - versteckt waren. Gerade weil sie an einem Ort abgelegt waren, wo sie nicht zu erwarten sind, musste die Beklagte auch nicht danach suchen. Hinzu kommt - was ebenfalls unbestritten geblieben ist -, dass die Excel-Tabellen mit der Berechnung der Folgen einer möglichen Vertragsverlängerung um weitere vier Jahre (act. 69/79) erst bei der Safe-Öffnung auf einem USB Memory Stick gefunden wurden. Die Zusammenhänge waren also von der Beklagten vernünftigerweise erst nach der fristlosen Entlassung des Klägers erkennbar. Dabei kann offen bleiben, ob auch die undatierte "Version Simple" erst nach der fristlosen Kündigung im Tresor gefunden wurde, wie die Beklagte behauptet, der Kläger aber bestreitet. Zusammenfassend war die fristlose Kündigung auch wegen der erst nach der fristlosen Kündigung entdeckten Pflichtverletzungen des Klägers im Zusammenhang mit der Beratung durch Anwaltskanzlei AG.\_, mit den damit verbundenen Spesen und mit den verschiedenen Vertragsversionen gerechtfertigt. Das entdeckte Verhalten war

geeignet, das Vertrauensverhältnis zum Kläger nachhaltig zu zerstören. Einen Finanzchef und obersten Personalchef wie den Kläger noch weitere 7 ½ Jahre weiter zu beschäftigen, war der Beklagten nicht zuzumuten.

## **E. 2.4**

Zu weiteren Vorwürfen Nach dem Gesagten braucht eigentlich nicht geprüft zu werden, ob auch noch weitere von der Beklagten ins Feld geführte Gründe eine fristlose Entlassung des Klägers gerechtfertigt hätten. Lediglich der Vollständigkeit halber sei auf die wesentlichen weiteren Vorwürfe eingegangen.

### **E. 2.4.1**

Sonderboni WM 2010

#### **E. 2.4.1.1**

Parteistandpunkte Die Beklagte wirft dem Kläger vor, seine Treuepflichten gegenüber der Beklagten in seiner Funktion als Personalchef und Finanzchef auch dadurch verletzt zu haben, dass er

- 64 - – im November 2010 Zusatzverträge für Zahlungen von Boni im Betrag von gesamthaft CHF 23 Mio. vorbereitet habe, von denen er im Umfang von CHF 3 Mio. selbst profitiert und für welche die Beklagte keinerlei Gegenleistungen erhalten habe (im Einzelnen act. 67 S. 34 ff. Rz. 114 ff.; act. 106 S. 67 ff. Rz. 189 ff.), – im Rahmen der Vorbereitung dieser Zusatzverträge über die freiwilligen Bonuszahlungen für bereits erbrachte Leistungen seine Vorgesetzten in seiner Funktion als Personalchef nicht darauf aufmerksam gemacht habe, dass die Einräumung von einseitigen Vorteilen, ohne jegliche Gegenleistung, problematisch sei und den Interessen der Beklagten zuwiderlaufe (im Einzelnen act. 67 S. 38 ff. Rz. 104 ff.); – die Verbuchung der bestehenden, unbedingten Zahlungsverpflichtungen in der Höhe von CHF 17.25 Mio. in der Jahresrechnung 2010 der Beklagten unterlassen habe, obwohl er für diese Verbuchung als Finanzchef verantwortlich gewesen sei (und als einziger über die notwendigen Informationen über die Zusatzverträge verfügt habe); – mit der Nicht-Verbuchung dieser unbedingten Zahlungsverpflichtungen in der Höhe von CHF 17.25 Mio. in der Jahresrechnung 2010 die anerkannten und für die Beklagte anwendbaren Buchhaltungsvorschriften (IAS 19, Art. 957a Abs. 2 und 959 OR) verletzt habe (im Einzelnen act. 67 S. 45 ff.); – die gemäss den Zusatzverträgen vom 1. Dezember 2010 bestehenden Bonusverpflichtungen in den Jahresrechnungen 2010-2012 im Widerspruch zu den Offenlegungsvorschriften (IAS 24) nicht als "Transaktion mit nahestehenden Personen" offengelegt habe und damit für die Aufsichtsorgane der Beklagten (FIFA Exekutivkomitee) und die Mitglieder der Beklagten (Nationalverbände) keine Transparenz geschaffen habe, was sich vorliegend zusätzlich als wesentliche Verletzung ("material breach") der Offenlegungspflichten qualifiziere (im Einzelnen act. 67 S. 45 ff.);

- 65 - – für die Revision durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft G. AG leicht modifizierte "Wirtschaftsprüfungsgesellschaft G. Bonus Zusatzverträge" vorbereitet habe, welche zu einer unrichtigen, für den Kläger aber möglicherweise "besseren" buchhalterischen Behandlung hätten führen können, und ein Exemplar dieser "Wirtschaftsprüfungsgesellschaft G. Bonus Zusatzverträge" sogar von C. habe unterzeichnen lassen, obwohl die "Wirtschaftsprüfungsgesellschaft G. Bonus Zusatzverträge" nach dem Willen der Parteien nie irgendeine Gültigkeit hätten haben

sollen (im Einzelnen act. 67 S. 57 ff. Rz 164 ff.); – auch im Zusammenhang mit den Zusatzverträgen vom 19. Oktober 2011 sowie den Zusatzverträgen vom 10. Juni 2014, welche Bonusverpflichtungen der Beklagten in der Gesamthöhe von CHF 41.5 Mio. vorgesehen hätten, die Verbuchungs- und Offenlegungsvorschriften in den Jahresrechnungen der Jahre 2011 bis 2015 verletzt habe (act. 67 S. 33 f. Rz. 113). Die Beklagte hielt auch in der Duplik an ihren Vorwürfen fest. Es falle auf, dass sämtliche an der Festsetzung und Genehmigung der Sonderboni WM 2010 beteiligten Personen selber auch begünstigt gewesen seien, nämlich F., C. und H., aber auch der Kläger. Am 7. Dezember 2010 habe der Kläger H. per E-Mail den Text für die Genehmigung des Budgets für die Sonderboni 2010 (für F., H., C. und den Kläger) vorgegeben, die H. an F. zu senden gehabt habe. H. habe die Textvorlage des Klägers übernommen und habe das Budget für die Sonderboni genehmigt. Der Kläger habe zwar die Zusatzvereinbarungen von F. und C. formell nicht unterzeichnen müssen. Er sei aber als Vorsteher des Departements Administration und somit der Human Resources Abteilung dafür zuständig gewesen, die Auszahlung der Boni zu genehmigen. Es habe ihm obgelegen, die Zahlungsaufträge für Löhne und Saläre an AP. Treuhand GmbH jeweils freizugeben. Der Kläger habe Einzelunterschriftsberechtigung auf dem Lohnkonto der Beklagten bei der Bank AW. AG gehabt. So habe er am 3. Dezember 2010 gegenüber AQ., damals Direktorin HR & Services, die Zahlung der ersten Tranche der Sonderboni WM 2010 für F., C. und sich frei gegeben. Es habe somit eine gegenseitige Begünstigung vorgelegen. Der Kläger habe in gravierendster Weise gegen

- 66 - seine Treuepflicht verstossen, indem er den Entwurf für diese drei Verträge betreffend WM-Sonderboni 2010 aufgestellt habe, als Direktor der Finanzabteilung der Beklagten die Zuspriechung von rückwirkenden Boni im Gesamtbetrag von CHF 23 Mio. entgegen den Interessen der Beklagten zugelassen habe und schliesslich alles daran gesetzt habe, die Zuspriechung dieses zusätzlichen "Weltmeisterschaftsbonus" nach innen und aussen möglichst zu vertuschen (act. 106 S. 64 ff. Rz. 179 ff.). Der Kläger beanstandet zunächst, dass die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft AR., auf deren Beurteilung sich die Beklagte stütze, nicht unabhängig sei, und dass die Ergebnisse der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft AR. nicht richtig seien. Der Kläger habe ein unabhängiges Expertengutachten von Prof. Dr. AS. eingeholt, das die Ergebnisse der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft AR. widerlege (act. 83 S. 44 Rz. 130 f.). Der Kläger hält daran fest, dass die Boni von den Vorgesetzten des Klägers und von den zuständigen Stellen der Beklagten als reine Top-Down-Entscheidungen getroffen und unterzeichnet worden seien. Der Kläger habe im Auftrag der Beklagten die Zusatzvereinbarung entworfen, jedoch die Stelle für die entsprechenden Beträge offengelassen. Nachdem dem damaligen Präsidenten F. die Entwürfe übergeben worden seien, habe dieser eigenhändig mit seiner Handschrift die von ihm festgelegten Beträge eingetragen. Der Beklagten sei weiter entgegenzuhalten, dass klassische HR-Angelegenheiten nie im Pflichtenheft des Klägers enthalten gewesen seien, sondern von der entsprechenden Abteilung erledigt worden seien. Ebenso wenig sei der Kläger Jurist gewesen, noch sei er als solcher angestellt gewesen. Im Unterschied zum Fall "Mannesmann" habe der Kläger auf Anweisung seiner Vorgesetzten bzw. des Präsidenten gehandelt. Entscheidend sei allein schon die Tatsache, dass die Beklagte für den Kläger (und auch für C. und F.) mit den in den Zusatzverträgen gewährten Boni einen Anreiz für zukünftige Leistungen habe setzen wollen (act. 83 S. 45 ff. Rz. 140 ff.). Deshalb sollten die Boni tranchiert über die kommenden Jahre ausbezahlt werden, in jährlichen Tranchen in den Jahren 2010, 2011, 2012 und 2013. Damit ge- he

buchhalterisch korrekt einher, dass die jeweiligen Tranchen in den jeweiligen

- 67 - Jahresrechnungen erfasst würden (act. 83 S. 49 ff. Rz. 159 ff.). Im Rahmen der Besprechung des Jahresabschlusses hätten der Kläger, die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft G.\_ sowie der FIFA-interne eidg. dipl. Wirtschaftsprüfer AT.\_, welcher als [Funktion] für die Erstellung der konsolidierten Jahresrechnung der Beklagten nach IFRS zuständig gewesen sei, im Januar 2011 diverse für den Jahresabschluss relevante Dokumente thematisiert, u.a. die vom Kläger entworfenen Zusatzverträge, und zwar die unterzeichneten Versionen vom 1. Dezember 2010, d.h. insbesondere act. 5/7. In Absprache mit den Experten der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft G.\_ und AT.\_ sei der Wortlaut der Verträge angepasst worden ("zusätzlichen jährlichen Bonus für die Jahre 2010, 2011, 2012 und 2013" (act. 69/60) anstatt "Weltmeisterschaftsbonus 2010" (act. 5/7), um die periodische Aufteilung der Verbuchung und die Zukunftsgerichtetheit der Vergütung besser zu reflektieren. Nachdem der Wortlaut der Verträge angepasst worden sei, habe die Beklagte (F.\_ und C.\_) mit dem Kläger die neue Version seines Vertrags mit der Beklagten unterzeichnet. Die neue Version vom Januar 2011 habe die Version vom Dezember 2010 ersetzt, was so mit der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft G.\_ abgesprochen worden sei (act. 83 S. 52 ff. Rz. 170 ff.; act. 85/123). Der garantierte Bonus sei üblich gewesen bei der Beklagten und habe eine Schutzfunktion für die Unabhängigkeit des Managements, und sei somit auch im Interesse der FIFA (act. 83 S. 55 f. Rz. 178 ff.). Der Bonus sei korrekt verbucht worden. Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft AR.\_, welche den Bericht verfasst habe, auf den sich die Beklagte stütze, sei nicht unabhängig und neutral. Sie habe auch gegen die Standesregeln des "Code of Ethics for Professional Accountants" verstossen. Sie hätte etwa Abstand nehmen müssen vom Mandat, weil ihr die Kontaktaufnahme zur Wirtschaftsprüfungsgesellschaft G.\_ untersagt worden sei (act. 83 S. 56 ff. Rz. 181 ff.). Die Verpflichtungen seien korrekt passiviert worden. Es bestehe bei der FIFA im Vergleich zu einem normalen privatwirtschaftlichen Unternehmen eine Besonderheit. Die Geschäfte folgten nicht einem Jahresrhythmus, sondern einem 4-Jahres-Rhythmus, weil in diesem Abstand die Weltmeisterschaften und damit die Haupteinnahmequelle der FIFA erfolgten. Für die meisten mit der Weltmeisterschaft in Verbindung stehenden Aufwendungen habe die Beklagte in langjähriger Praxis die Per-

- 68 - centage-of-completion-Methode gewählt und angewandt, d.h. die entstehenden Kosten würden analog zu den Wettbewerbserträgen aufgrund des Fertigstellungsgrades des Wettbewerbs verbucht. Dies bedeute, dass Aufwendungen für die WM grundsätzlich linear über vier Jahre bilanziert würden (act. 83 S. 59 ff. Rz. 190 ff.). Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft G.\_ habe nicht nur von der Zusatzvereinbarung Kenntnis und diese mit dem Kläger besprochen gehabt. Sie sei auch mit der vorgenommenen Verbuchung einverstanden gewesen. Wäre die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft G.\_ der Auffassung gewesen, dass die FIFA die Saläre/Boni 2010 nicht korrekt bilanziert hätte, wäre sie sicher eingeschritten. Dasselbe gelte auch für die Folgejahre 2011, 2012 und 2013 (act. 91 S. 11 ff. Rz. 28 ff.). Was den Vorwurf des Verschweigens von Boni betrifft, macht der Kläger geltend, die Beklagte verzerre den Inhalt der Befragung. Die ganze Befragung habe sich um das Budget des LOC in Südafrika gedreht, nicht um Bonuszahlungen im Allgemeinen (act. 83 S. 105 ff. Rz. 375 ff.). Der Kläger blieb in der Triplik auch bezüglich den Vorwürfen im Zusammenhang mit den Zusatzvereinbarungen vom 1. Dezember 2010 bei seinem Standpunkt (act. 136 S. 50 ff. Rz. 210 ff.). Insbesondere betonte der Kläger, es könne ihm keine Mitwirkung bei der Genehmigung und Festlegung der Boni angedichtet

werden. Entsprechend könne mit Bezug auf den Kläger zum vornherein nicht von einer "gegenseitigen Begünstigung" oder von einem "coordinated effort" gesprochen werden (act. 136 S. 53 R. 223). Dass neue Versionen - in Absprache mit der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft G.\_ und AT.\_ - erstellt worden seien, hätten mindestens F.\_, C.\_, AT.\_ sowie die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft G.\_ gewusst (act. 136 S. 54 Rz. 227). Der Kläger blieb bei seiner Darstellung, die neue Version sollte die alte Version ersetzen. Es habe folglich nur eine Zusatzvereinbarung II gegeben (act. 136 S. 63 f. Rz. 265). Die Boni seien richtig verbucht worden. Und wenn sie nicht korrekt verbucht worden wären, wäre dies nicht in Täuschungsabsicht erfolgt (act. 136 S. 71 f. Rz. 303 ff.).

- 69 - Der Kläger macht geltend, die Beklagte könne sich nur schon aus zeitlichen Gründen nicht auf die unwahren Vorwürfe (aus den internen Untersuchungen) stützen. Die Befragungen zu den fraglichen Themen hätten schon seit Monaten vor der Kündigung gedauert. Es sei nicht etwa so, dass neue Fakten aufgetaucht wären, die man vor der Kündigung nicht gekannt habe oder nicht hätte kennen können. Vielmehr sei es so, dass man erst nach der Kündigung beschlossen habe, bestimmte schon vorher bekannte Umstände zu Vorwürfen umzukonstruieren (act. 83 S. 86 Rz. 295). Die Beklagte habe die Fakten schon weit vor der Kündigung gekannt. Sie könne daher fälschlicherweise behauptete Verbuchungsfehler nicht als Kündigungsgrund nachschieben. Dr. AJ.\_ von Anwaltskanzlei L.\_, der unter anderem auch während mehreren Jahren die private Steuererklärung des Klägers (und von F.\_) vorbereitet habe, und Anwaltskanzlei L.\_ hätten sämtliche Arbeitsverträge von Präsident F.\_ gekannt. Zugleich seien Dr. AJ.\_ und Anwaltskanzlei L.\_ die Steueranwälte der FIFA gewesen und hätten die FIFA gegenüber den Steuerbehörden vertreten. In dieser Funktion hätten sie die Jahresrechnungen genau gekannt und seien sich des Themas der Abgrenzungen bewusst gewesen. Das Wissen von Anwaltskanzlei L.\_ als Rechtsvertreterin der Beklagten sei der Beklagten zuzurechnen (act. 83 S. 98 ff. Rz. 328 ff.).

#### **E. 2.4.1.2**

Beurteilung Was den Vorwurf der Treuwidrigkeit betrifft, der Kläger habe im November 2010 Zusatzverträge für Zahlungen von Boni im Betrag von gesamthaft CHF 23 Mio. vorbereitet, von denen er im Umfang von CHF 3 Mio. selbst profitiert und für welche die Beklagte keinerlei Gegenleistungen erhalten habe (z.B. act. 106 f. S. 69 Rz 195 ff.), so könnte der möglicherweise zutreffen (vgl. Mannesmann-Urteil). Aber letztlich ist die Frage nicht zu klären. Im Hinblick auf die Frage, ob diese Vorwürfe als Gründe für die fristlose Entlassung nachgeschoben werden können, ist zu bedenken, dass die Verträge von den zuständigen Gremien unterzeichnet waren. Die Beklagte wusste davon. Wie bereits weiter vorne dargetan, dürfte den an der Ausarbeitung und am Abschluss der Verträge beteiligten Personen eine Schädigungsabsicht der Beklagten kaum nachzuweisen sein. Insofern sind diese

- 70 - nachgeschobenen Gründe verspätet. Sie hätten von der Beklagten bereits vor dem 23. Mai 2016 erkannt werden können. Ebenfalls als eine mögliche Pflichtverletzung könnte die Nicht-Verbuchung der Zahlungsverpflichtungen von CHF 17.25 Mio. in der Jahresrechnung 2010 der Beklagten anzusehen sein (act. 67 S. 44). Es gibt durchaus Anhaltspunkte dafür, dass IFRS Buchhaltungsvorschriften und die Vorschriften über die kaufmännische Buchführung gemäss OR verletzt wurden, dadurch, dass die Gesamtverpflichtung nicht verbucht wurde, aber auch, weil die Bonusverpflichtungen nicht als "Transaktion mit nahestehenden Parteien" offengelegt wurden (act. 67 S. 45 ff. Rz. 132

ff.; Wirtschaftsprüfungsgesellschaft AR.\_, Assessment of the accounting of bonus agreements of FIFA top management according to IFRS and the Swiss Code of Obligations vom 24. März 2017, act. 69/58). Dass dann auch eine Verletzung der Buchhaltungs- und Offenlegungspflichten in den Jahresberichten 2011 und 2012 gegeben wäre (act. 67 S. 56 f.), liegt auf der Hand. Die noch nicht ausbezahlten Beträge hätten offengelegt werden müssen. Dass man mit der Art Boni in der gewählten Ausgestaltung Anreiz für künftige Leistungen setzen können, ist überhaupt nicht einzusehen. Es war ja in Ziffer 1 Folgendes vorgesehen: "Für den Fall, dass der Mitarbeiter die FIFA vorzeitig verlässt, wird der Restbetrag des Weltmeisterschaftsbonus 2010 in jedem Fall und ungeachtet der Gründe umgehend zur Auszahlung fällig. Im Fall des Todes des Mitarbeiters ist der Restbetrag an die Erben auszubezahlen" (act. 5/7). Wie so ein Anreiz für die Zukunft geschaffen werden soll, ist nicht nachvollziehbar. Die Regelung ist zusammengefasst ja Folgende: Was auch immer der Kläger macht, ob er bleibt oder nicht, ob er wegen einer Pflichtverletzung entlassen wird oder ob er aus eigenem Antrieb die Beklagte verlässt: in jedem Fall bekommt er den Bonus für die zurückliegende WM 2010. Bei einem solchen Versprechen (ihr bekommt alles, was auch immer passiert), dürfte die buchhalterische Erfassung der einzelnen Tranchen in den jeweiligen Jahresrechnungen unrichtig sein. Insofern überzeugt das vom Kläger eingereichte Parteigutachten von Professor AS.\_ in keiner Weise. Der Kläger spricht von linearer Verbuchung der Aufwendungen für die WM über vier Jahre (act. 83 S. 59 Rz. 193). Die dem Kläger (sowie C.\_ und F.\_) zugesprochenen Boni können schwerlich als Aufwendungen für die WM angesehen werden. Wenn Professor AS.\_ ausführt, für die richtige Periodisierung von Bonuszahlungen sei entscheidend, "wann der Arbeitgeberin FIFA die Vorteile zugeflossen sind, die sie sich aufgrund der Gewährung von Bonuszahlungen versprochen hat." (act. 83 S. 60 Rz. 195 unter Hinweis auf act. 85/118 Rz. 16), dann mag das zwar buchhaltungstheoretisch richtig sein. Aber AS.\_ offenbart, dass er die Bonusvereinbarung nicht richtig verstanden hat. Von einem Gegenwert in den kommenden Jahren könnte höchstens gesprochen werden, wenn die Bonuszahlungen in den entsprechenden Jahren von irgendeiner Bedingung (wenigstens Verbleib im Betrieb, keine groben Pflichtverletzungen oder dergleichen) abhängig gemacht würden. Das ist hier nicht der Fall. Die Ausführungen von AS.\_ (act. 85/118 Rz. 16 ff., insbesondere Rz. 18), überzeugen in keiner Weise. Insbesondere der Vergleich mit einem langjährigen Mietverhältnis (act. 85/118 Rz. 20) erscheint abwegig. In Mietverträgen gibt es wohl kaum je eine Regelung, der Mietzins müsse auch bezahlt werden, wenn die Mietsache aus einem von der Vermieterin zu vertretenden Grund untergeht. Zu Recht weist die Beklagte darauf hin, dass weniger als ein Jahr nach Vereinbarung der Sonderboni WM 2010 in den Zusatzvereinbarungen vom 19. Oktober 2011 im Hinblick auf die WM 2014 wiederum Sonderboni in Millionenhöhe vereinbart wurden (act. 106 S. 72 Rz. 207). Auch das zeigt, dass von einem zukunftsgerichteten Charakter der Sonderboni WM 2010 nicht die Rede sein kann. Wenn schon, dann hatten die versprochenen Boni WM 2014 einen Anreizcharakter. Der Kläger sah es offensichtlich noch beim Verfassen der Klageschrift völlig anders als ab der Replik. Unmissverständlich führt er aus, der Weltmeisterschaftsbonus sei für den "besonderen Beitrag" zum "herausragenden, organisatorischen und finanziellen Erfolg" der WM 2010 versprochen worden (act. 1 S. 9 Rz. 20). Wie erwähnt, kann für die Frage, ob Gründe für eine fristlose Entlassung vorliegen, offen gelassen werden, ob der Weltmeisterschaftsbonus (für F.\_, C.\_ und den Kläger) richtig verbucht wurde. Erstens sind bereits zureichende Gründe für eine fristlose Entlassung vorhanden. Zweitens ist auch hier davon auszugehen, dass es

verspätet wäre, die falsche Verbuchung als Grund für eine fristlose Ent-

- 72 - lassung nachzuschieben. Es mag zwar sein, dass die Mitarbeiter der Finanz- und Rechtsabteilung der Beklagten vom Kläger über den Abschluss der Zusatzverträge vom 1. Dezember 2010 bewusst nicht informiert wurden. Es mag auch sein, dass die Personalabteilung über die Zahlungen nicht informiert war, weil die Lohnzahlungen über eine externe Unternehmung ausgeführt wurden (act. 67 S. 44 Rz. 131). Die Vorgesetzten des Klägers, also F. und C., waren aber informiert. Informiert war auch die Revisionsstelle der Beklagten. Die Beklagte macht ja selber geltend, "beide wesentlichen Verletzungen hätten dazu führen müssen, dass die Revisionsstelle im Revisionsbericht zur Jahresrechnung der Beklagten für das Geschäftsjahr 2010 einen Vorbehalt hätte machen müssen" (act. 67 S. 55 Rz. 157). Offenbar hat aber die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft G. alles abgesegnet (act. 83 S. 75 ff. Rz. 259 ff.). Immerhin sagte die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft G. im Audit 2012, es sei ein formeller Prozess zur Identifikation von nahestehenden Personen notwendig, um vollständig die Vorschriften von IAS 23 zu erfüllen (act. 83 S. 77 FN 33). Und offenbar haben auch die A&C-Kommission und die Finanzkommission keine Beanstandungen geäussert (act. 83 S. 79 ff. Rz. 265 ff.). Recht zu geben ist dem Kläger insofern, als die Eröffnung eines Strafverfahrens durch die Bundesanwaltschaft für das Arbeitsgericht irrelevant ist (vgl. act. 83 S. 83 ff. Rz. 284 ff.), zumal das Strafverfahren ja inzwischen quasi auf Null zurück gestellt wurde.

#### **E. 2.4.2**

Diaspora-Zahlung

##### **E. 2.4.2.1**

Parteistandpunkte 2.4.2.1.1. Standpunkt der Beklagten Im Zusammenhang mit der Zahlung von USD 10 Mio. an den CONCACAF bzw. U. wirft die Beklagte dem Kläger ebenfalls Pflichtverletzungen vor. Die Zahlung war auch Gegenstand der am 13. Februar 2018 von der Bundesanwaltschaft unter anderem gegen den Kläger eröffneten Strafuntersuchung (act. 69/18).

- 73 - Gemäss dem DoJ soll es sich bei der Zahlung um eine Bestechungszahlung an U. gehandelt haben. Die südafrikanische Regierung sowie der südafrikanische Verband behaupten, es habe sich um eine generelle Unterstützungsleistung an die afrikanische Diaspora in der Karibik gegangen (act. 67 S. 104 Rz. 327 f.). Am 19. September 2007 sei es in Zürich zu einem Treffen zwischen F., C., AU., Präsident OK WM 2010, und AV., dem südafrikanischen stellvertretenden Finanzminister, gekommen. Anlässlich dieses Meetings habe der Vertreter der südafrikanischen Regierung die Bezahlung von USD 10 Mio. für die afrikanische Diaspora in der Karibik zugesagt. Die Beklagte habe sich bereit erklärt, die südafrikanische Regierung bei der Zahlung dieses Betrages in die Karibik zu unterstützen (act. 67 S. 105 Rz. 331). In der Folge hätten der Kläger und C. zwischen dem 3. Januar 2008 und dem

##### **E. 2.4.2.2**

Beurteilung Wie bei den vorstehenden Punkten ist auch bei den Vorwürfen im Zusammenhang mit der sogenannten Diaspora-Zahlung davon auszugehen, sie seien als Gründe für eine fristlose Entlassung des Klägers verspätet nachgeschoben worden. Die Untersuchungen über die Angelegenheit Diaspora-Zahlung begannen lange vor der fristlosen Entlassung des Klägers, nämlich irgendwann im Mai 2015, nach den

Verhaftungen im Hotel AN. und nach Eröffnung der Strafuntersuchung des amerikanischen DoJ. Die Beklagte hätte via die von ihnen mandatierten Anwaltskanzleien Anwaltskanzlei L. und Anwaltskanzlei AK. also allfällige Pflichtverletzungen des Klägers bereits vor der fristlosen Entlassung erkennen können. Es mag zwar sein, dass die genauen Zusammenhänge erst nach Vorliegen der finalen Fassung des Diaspora-Reports am 30. März 2017 (act. 69/100) erkennbar waren. Aber die Beklagte hätte den Sachverhalt früher herausfinden können. Immerhin weist sie selber darauf hin, dass im Indictment des US Department of Justice vom 20. Mai 2015 auf die Rolle des Klägers als Ausführer der korruptionsverdächtigen Zahlungen ausdrücklich hingewiesen werde (act. 16 S. 192 f. Rz. 656). Ab dann hätte die Beklagte näher hinschauen müssen. Im Hinblick auf die arbeitsrechtliche Frage, ob eine fristlose Entlassung rechtzeitig oder verspätet ausgesprochen wurde, gelten wie erwähnt strenge Regeln. Es kann nicht einfach beliebig lange untersucht werden. Es muss zügig vorgegangen werden. Hinzu kommt sodann, dass die Beklagte selber in der Quadruplik einräumt, der E-Mail-Verkehr zwischen F., U. und C. vom 4.–10. März 2008 (act. 138/356) lege nahe, dass F. und C. mit der Vorfinanzierung der Diaspora-Zahlung grund-

- 85 - sätzlich einverstanden gewesen seien (act. 151 S. 87 Rz. 278). Die Vorgesetzten des Klägers (und damit die Beklagte) wussten also zumindest in den Grundzügen von den Handlungen, die heute dem Kläger vorgeworfen werden. Es kann deshalb auch hier offen bleiben, ob dem Kläger im Zusammenhang mit den Diaspora-Zahlungen und deren Verbuchung Pflichtverletzungen vorzuwerfen sind, die Grund für eine fristlose Entlassung gewesen wären. Erstens gibt es bereits andere Gründe, die genügen, und zweitens sind die Gründe verspätet nachgeschoben worden. Auf die Vorwürfe im Zusammenhang mit der "Diaspora-Zahlung" wird - soweit erforderlich - weiter hinten im Rahmen der Erwägungen zur Verrechnungsforderung zurück zu kommen sein.

### **E. 2.4.3**

Zusatzverträge 19. Oktober 2011 und 10. Juni 2014

#### **E. 2.4.3.1**

Parteistandpunkte Lediglich als "Exkursus" macht die Beklagte dem Kläger die gleichen Vorwürfe betreffend falsche buchhalterische Erfassung wie bezüglich der Zusatzverträge vom 1. Dezember 2010. Auch diese Zusatzverträge seien vom Kläger verfasst worden und jeweils in Word Format auf dem USB Memory Stick des Klägers gespeichert gewesen (act. 67 S. 63 ff. Rz. 181 ff.). Im Rahmen der Replik führte die Beklagte aus, die beiden Zusatzvereinbarungen unterschieden sich aus Sicht IFRS grundsätzlich von den Zusatzvereinbarungen vom 1. Dezember 2010 und von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft G.-Version. Insbesondere entstehe der Rechtsanspruch auf die Boni bei den Zusatzvereinbarungen vom 19. Oktober 2011 und vom 10. Juni 2014 nicht mehr im Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung. Der entsprechende Aufwand sei gemäss IAS 19 über den Erdienungszeitraum 2011 bis 2013 bzw. 2014 zu erfassen. Es wäre in jedem der Jahre 2011 bis 2014 Personalaufwand angefallen. Effektiv sei dieser nur in den Jahren 2013 und 2014 erfasst worden. Somit seien die Jahresrechnungen im 2011 und 2012 falsch. Eine zuverlässige Quantifizierung dieses Fehlers sei im Nachhinein nicht mehr möglich. Entsprechend sei diese Pflichtverletzung des

- 86 - Klägers in der Klageantwort auch im Rahmen eines Exkursus aufgeführt worden (act. 106 S. 103 Rz. 322). Der Kläger wendet diesbezüglich ein, die Beklagte lege nicht dar,

worin der Verstoss liegen soll. Sie erwähne lediglich, dass "CHF 41.5 Mio. in der Buchhaltung der Beklagten nach den vorerwähnten Vorgaben von IFRS und Obligationen- recht hätten erfasst werden müssen". Für den Kläger sei nicht erkennbar, inwiefern der Soll-Zustand vom Ist-Zustand abweichen soll. Die Beklagte habe es versäumt, den diesbezüglichen Vorwurf an den Kläger genügend zu substantiieren. Die buchhalterische Erfassung sei korrekt gewesen (act. 83 S. 71 ff. Rz. 240 ff.).

#### **E. 2.4.3.2**

Beurteilung Auch die Prüfung der Vorwürfe betreffend die Zusatzverträge vom 19. Oktober 2011 und 10. Juni 2014 kann unterbleiben. Erstens ist es nicht nötig, weil Gründe für eine fristlose Entlassung vorliegen. Entsprechend hat die Beklagte die Vorwürfe denn auch bloss als "Exkursus" behandelt. Zweitens ist auch da fraglich, ob das Nachschieben rechtzeitig wäre.

#### **E. 2.4.4**

Zusatzverträge vom 31. Mai 2015

##### **E. 2.4.4.1**

Parteistandpunkte 2.4.4.1.1. Standpunkt der Beklagten Am 27. Mai 2015, um 06.00 Uhr morgens (drei Tage vor Abschluss des Zusatzvertrages vom 31. Mai 2015), sei es in Zürich, zwei Tage vor dem ordentlichen Kongress (der Mitgliederversammlung) der Beklagten, zur Verhaftung von sieben Fussballfunktionären durch die Polizei gekommen. Bei den Verhafteten habe es sich u.a. um zwei amtierende Mitglieder des Exekutivkomitees und Vizepräsidenten der Beklagten gehandelt. Das DoJ habe eine Anklageschrift veröffentlicht und die Schweizer Bundesanwaltschaft habe ein Strafverfahren gegen Unbekannt eröffnet (act. 67 S. 93 Rz. 286 ff.). Die Ereignisse hätten für die Beklagte eine existentielle Krise bedeutet. Es sei aber auch ein Sachverhalt erwähnt, welcher die Beklagte und insbesondere den

- 87 - Kläger direkt betreffe. Gemäss der Anklageschrift habe die Beklagte im Jahre 2008 im Zusammenhang mit der Vergabe der Fussball-Weltmeisterschaft 2010 an Südafrika eine Zahlung von USD 10 Mio. an den mutmasslich korrupten U. geleistet (diese Zahlung wird im Folgenden auch Diaspora-Zahlung genannt). Die Summe sei gemäss Anklageschrift in drei Tranchen ausbezahlt worden, auf Konten, welche auf den CONCACAF (Confederation of North, Central America and Caribbean Football) und den Regionalverband CFU (Caribbean Football Union) gelautet, aber eigentlich U. gehört hätten. Gemäss Anklageschrift sei die Zahlung dieser USD 10 Mio. durch die Beklagte eine Gegenleistung dafür gewesen, dass U. bei der Vergabe der Fussball-Weltmeisterschaft 2010 für Südafrika gestimmt habe (act. 67 S. 94 Rz. 290 ff.). Die Anklageschrift des DoJ habe von einem "hochrangigen Offiziellen" der FIFA gesprochen, welcher die drei Überweisungen von insgesamt USD 10 Mio. an U. veranlasst habe. Unmittelbar nach Veröffentlichung der Anklageschrift sei klar gewesen, dass FIFA-intern der Kläger als Finanzchef in die Überweisungen involviert gewesen sei (act. 67 S. 95 Rz. 295 f.). Am 29. Mai 2015 sei F. vom FIFA Kongress für eine weitere Amtszeit von vier Jahren als Präsident gewählt worden. In seiner Funktion als Sekretär des Vergütungsausschusses der Beklagten habe der Kläger Mitte Mai 2015 eine vorzeitige Verlängerung seines eigenen Arbeitsvertrages um weitere vier Jahre bis zum 31. Dezember 2023 vorbereitet. Seine Funktion als Sekretär des Vergütungsausschusses und seine Funktion als Personalchef der Beklagten habe er ganz offenkundig genutzt, um sich einen

auf noch längere Zeit befristeten Arbeitsvertrag (und damit eine noch höhere Abgangsentschädigung) einräumen zu lassen, ohne dass er dabei dem Vergütungsausschuss über alle relevanten Aspekte der Diaspora-Zahlung, insbesondere die Schädigung der Beklagten in Höhe von USD

#### **E. 2.4.4.2**

Beurteilung Das in den vorstehenden Ziffern Ausgeführte gilt auch bezüglich der Vorwürfe im Zusammenhang mit den Zusatzverträgen vom 31. Mai 2015. F., C., aber auch der Vergütungsausschuss, wussten von den Verträgen. Alle wussten auch von den Verhaftungen ein paar Tage vorher im Hotel AN. Sie wussten auch von der Anklage des DoJ. Die Beklagte selber hat ausgeführt, unmittelbar nach Veröffentlichung der Anklageschrift sei klar gewesen, dass FIFA-intern der Kläger als Finanzchef in die Überweisungen involviert gewesen sei (act. 67 S. 95 Rz. 296). Abgesehen davon liegen andere Gründe für eine fristlose Entlassung vor. Es braucht daher nicht geprüft zu werden, ob der Kläger im Zusammenhang mit den Zusatzverträgen vom 31. Mai 2015 Pflichtverletzungen begangen hat, die zu einer fristlosen Entlassung hätten führen können. Das Nachschieben dieser Gründe wäre als verspätet zu betrachten.

- 91 - 3. Fazit: Fristlose Entlassung gerechtfertigt Nach dem Gesagten erweist sich die fristlose Entlassung des Klägers als gerechtfertigt. Es ist daher weder Schadenersatz im Sinne von Art. 337c Abs. 1 OR noch eine Pönale im Sinne von Art. 337c Abs. 3 OR geschuldet. Die Klage ist somit bezüglich Ziffer 1 des Rechtsbegehrens abzuweisen. VI. Frage der Missbräuchlichkeit der Kündigung 1. Standpunkte der Parteien Der Kläger erachtet die Kündigung auch als missbräuchlich. Es handle sich um eine klassische Rache Kündigung. Die Beklagte habe das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger gekündigt, weil dieser bei den zuständigen Stellen der FIFA das Fehlverhalten von Präsident I. gemeldet gehabt habe. Der Kläger habe deshalb gemäss Art. 336a OR - unter Einschluss des Anspruchs auf Strafzahlung gemäss Art. 337c OR - einen Anspruch auf eine Entschädigung in der Gesamthöhe von bis zu sechs Monatslöhnen (act. 1 S. 76 Rz. 183 f.) Der wahre Grund für die Kündigung liege allein darin, dass Präsident I. den Kläger unbedingt habe loswerden wollen, weil dieser ihm und seiner Konterrevolution im Wege gestanden sei (act. 1 S. 63 ff Rz. 147 ff.). Der Präsident habe die Sitzung des FIFA-Councils am 10. Mai 2016 missbraucht, um AA. und den Kläger in Verruf zu bringen (act. 1 S. 63 ff Rz. 149). Spätestens aufgrund der E-Mail-Korrespondenz zwischen dem 19. und 23. Mai 2016 habe der Präsident befürchtet, dass der Kläger die mannigfachen Verfehlungen des Präsidenten während der Kongresswoche in Mexiko melden könnte. So habe der Präsident den General Counsel der FIFA mit der Löschung der Aufnahmen beauftragt. Kurz nachdem die Löschung um 15:34 Uhr durch BI. bestätigt worden sei, sei dem Kläger die fristlose Kündigung mitgeteilt worden (act. 1 S. 63 ff Rz. 151). Auch im Rahmen der Replik hielt der Kläger an seiner Darstellung fest (act. 83 S. 184 ff. Rz. 707 ff., S. 199 Rz. 788, S. 201 Rz. 805, S. 223 f. Rz. 937 ff.).

- 92 - Die Beklagte bezeichnet den vom Kläger vorgebrachten wahren Grund der Kündigung als haltlos und spekulativ. Es habe bei der Beklagten weder eine Konterrevolution noch andere als die geltend gemachten Gründe für die fristlose Aufhebung des Arbeitsvertrages mit dem Kläger gegeben. Die Kündigung habe keinen Rachecharakter gehabt (act. 67 S. 153 Rz. 538 ff.). 2. Rechtliches und Beurteilung Für die Rechtmässigkeit einer Kündigung bedarf es grundsätzlich keiner besonderen Gründe, da das schweizerische Arbeitsrecht vom Prinzip der Kündigungsfreiheit ausgeht (BGE 131 III

535 E. 4.1 S. 538). Missbräuchlich ist die Kündigung nur, wenn sie aus bestimmten unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, welche in Art. 336 OR umschrieben werden, wobei diese Aufzählung nicht abschliessend ist. Es sind deshalb – neben den in Art. 336 OR aufgeführten – weitere Tatbestände ohne Weiteres denkbar und vom Bundesgericht auch schon mehrfach anerkannt worden. Der Vorwurf der Missbräuchlichkeit setzt indessen voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jener der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgeführten vergleichbar ist (BGE 131 III 535 E. 4.2 S. 538 mit Hinweis; BGer 4A\_19/2015 Erw. 4.1; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 336 N 4). Nach der gesetzlichen Konzeption muss das verpönte Motiv für die Kündigung kausal sein, was der Arbeitnehmer zu beweisen hat (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 336 N 2; ADRIAN STAEHELIN, a.a.O., Art. 336 N 8). Die Beantwortung der Frage, ob eine Kündigung missbräuchlich ist, setzt eine Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalles voraus (BGE 131 III 535 E. 4.2 S. 540). Das Gesetz verlangt nicht, dass ausschliesslich wegen des verpönten Grundes gekündigt worden sein muss, um eine Kündigung missbräuchlich werden zu lassen. Das Gesetz stellt allein auf den tatsächlichen Beweggrund zur Kündigung, also auf die subjektive Seite ab (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 336 N 20 S. 1041). Nach STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH ist eine Kündigung bei konkurrierenden Motiven (und zwar bei missbräuchlichen und zulässigen Kündigungsmotiven) immer dann missbräuchlich, wenn der verpönte Grund unmittelbarer Anlass zur Kündigung war, also das Fass gewissermassen zum Überlaufen brachte

- 93 - (so auch AGer ZH in ZR 1997 Nr. 84), oder wenn der verpönte Grund mindestens derart wesentlich war, dass ohne Vorliegen eine Kündigung nicht ausgesprochen worden wäre (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 336 N 20 S. 1041, mit vielen weiteren Hinweisen; gleicher Meinung GABRIEL AUBERT: Kommentar der Art. 319-362 OR, in: Commentaire romand, Code des obligations I, hrsg. von Luc Thévenoz/Franz Werro, 2. Auflage, Genf 2012, Art. 336 N 22, BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/ BRUCHEZ, Art. 336 N 2; TC FR in RFJ 2005 S. 348 E.4.c, OGer AG in JAR 1991 S. 231; anderer Meinung CA GE in JAR 2003 S. 281 E.17 [«cause prépondérante et décisive», «Hauptmotiv»]). Eine missbräuchliche Kündigung kann zugleich eine unbegründete fristlose Entlassung sein (BK-REHBINDER/STÖCKLI, Bern 2014, Art. 336 OR, N 66). Liegt jedoch wie hier eine gerechtfertigte fristlose Kündigung vor, bleibt kein Raum für eine Missbräuchlichkeit. Selbst wenn die Beklagte noch andere Motive für die Kündigung gehabt haben sollte, können diese rechtslogisch nicht kausal für die Kündigung gewesen sein. Lediglich der Vollständigkeit halber sei angemerkt, dass auch die in den Augen des Klägers schikanös kurzen Fristen für die Übergabe von Schlüsseln, Mobiltelefon, Safe-Code und dergleichen (act. 1 S. 34 ff. Rz. 77 ff.; act. 83 S. 204 Rz. 821) eine gerechtfertigte fristlose Entlassung nicht missbräuchlich machen können. VII. Persönlichkeitsverletzung durch Medienkampagnen 1. Standpunkt des Klägers Um die Öffentlichkeit von den eigenen Verfehlungen abzulenken und um den Kläger in ein schlechtes Licht zu rücken, habe die FIFA zwei mediale Rufmordkampagnen gegen den Kläger geführt. Die öffentliche Diskreditierung eines Arbeitnehmers stelle eine Persönlichkeitsverletzung i.S.v. Art. 328 OR und Art. 28 ZGB dar. Der Kläger habe einen Anspruch auf Feststellung der Persönlichkeitsverletzung nach Art. 28 Abs. 2 Ziff. 3 ZGB. Vorliegend sei die Veröffentlichung einer

- 94 - Berichtigung oder des Urteils das geeignete Mittel, um die negativen Folgen der Persönlichkeitsverletzung zu beseitigen (act. 1 S. 77 f. Rz. 189 ff.). Der Kläger ist der Ansicht, die Medienmitteilung stelle die Fakten tendenziös und damit nicht korrekt dar (act. 83 S. 204 Rz. 825). Die Beklagte habe mittels medialem Rufmord die Persönlichkeit des Klägers widerrechtlich verletzt (act. 83 S. 210 Rz. 871). Es habe kein öffentliches Interesse betreffend den Kläger bestanden, denn dieser sei nicht für die Entscheidung zur Gewährung der Vergütungen verantwortlich gewesen. Dies werde jedoch aus der Medienmitteilung der FIFA nicht ersichtlich; vielmehr werde versucht, den Kläger in demselben Licht wie seine Vorgesetzten erscheinen zu lassen bzw. als Teil eines "koordinierten Vorgehens", um sich zu bereichern. Die Beklagte habe es bewusst versäumt, die Rolle des Klägers korrekt darzustellen, insbesondere, dass keiner der Arbeitsverträge seitens der FIFA von ihm unterschrieben worden sei und dass er die Salärenscheidungen nicht getroffen habe. Dies werde erst aus dem Annex ersichtlich und werde nie ausdrücklich erwähnt. Deshalb sei diese Medienmitteilung irreführend und persönlichkeitsverletzend. Es sei evident, dass dies unmittelbar nach der Kündigung und vor dem zu erwartenden arbeitsgerichtlichen Prozess bereits die Stimmung gegen den Kläger anheizen sollte (act. 83 S. 211 Rz. 874 f. unter Hinweis auf act. 5/52). Das Einzige, was am Kläger jedoch "haften" bleibe, sei, dass er viel verdient habe. Daran habe kein öffentliches Interesse bestanden und bestehe es nicht. Es bestünden keine Rechtfertigungsgründe für diese massiven Persönlichkeitsverletzungen. Dass die Bank AW.\_ AG das Geschäftsverhältnis zum Kläger und dessen Ehefrau aufgelöst habe, zeige die weitreichenden Folgen der beklagten Schmierenkampagne und sei ein Beleg für die Schwierigkeiten, mit welchen der Kläger dank der Beklagten bei der Stellensuche konfrontiert sei. Aufgrund des medialen Nachtretens habe der Kläger trotz seiner Bemühungen und der Einschaltung eines Headhunters keine neue Anstellung gefunden. Deswegen sei er per 8. Mai 2017 als Mitarbeiter sowie als Investor in einem Start-Up eingestiegen. Dieses habe als Geschäftsfeld zum Ziel, dass Immigranten zu günstigeren Konditionen Geld an ihre Familien in ihren Herkunftsländern überweisen könnten. Primär zeichne sich BF.\_ AG dadurch aus, dass die Überweisungen technisch einfacher ausgeführt werden könnten, dass im Unterschied zur Konkur-

- 95 - renz stark reduzierte Gebühren anfielen und der Intra-Bankenwechsellkurs gewährt werde. Als Salär habe der Kläger im Jahr 2017 CHF [Betrag] netto (brutto: CHF [Betrag]) bezogen, wobei ihm der Arbeitgeber aufgrund von Liquiditätsproblemen noch einen Betrag von CHF [Betrag] schulde. Im Jahr 2018 habe der Kläger CHF [Betrag] bezogen, die Ausstände betrügen CHF [Betrag] (act. 83 S. 212 f. Rz. 876 ff.). Beim Kläger handle es sich nicht um eine relative Person der Zeitgeschichte. Die Medienmitteilung vom [Datum] sei nicht sachlich, richtig und ohne unnötig verletzende Äusserungen. Es sei klar, dass die Beklagte Informationen an die Presse habe durchsickern lassen. Es gebe keine andere Erklärung für die Zeitungsberichte vom [Datum]. Die [zweite] Medienmitteilung vom [Datum] enthalte absichtlich ungenaue Angaben, so dass der Kläger in einem schlechten Licht stehe. Der Kläger habe Anspruch auf Feststellung, Berichtigung oder Urteilspublikation (act. 83 S. 231 ff. Rz. 981 ff.). 2. Standpunkt der Beklagten Dass bei einer Absetzung des geschäftsführenden Generalsekretärs der weltweit agierenden Beklagten medial kommuniziert werden müsse, sei offenkundig und im öffentlichen Interesse. Die Beklagte bestreitet, mit der Medienmitteilung vom [Datum] die Fürsorgepflicht und Persönlichkeitsrechte des Klägers verletzt zu haben. Für andere Medienberichte, welche der Kläger zitiere, sei die Beklagte nicht verantwortlich (act. 67 S.

144 f. Rz. 474 ff.; vgl. auch act. 67 S. 188 ff. Rz. 720 ff.). Mit der Mitteilung vom [Datum] habe die Beklagte sachlich und kurz darüber informiert, dass der Kläger seine Rolle als geschäftsführender Generalsekretär nicht mehr bekleidet habe. Es seien weder unnötig verletzende Aussagen getätigt, noch sei ein Sachverhalt einseitig oder falsch wiedergegeben worden (act. 67 S. 191 Rz. 731). Die Zeitungsberichte vom [Datum] seien weder von der Beklagten publiziert noch von ihr initiiert worden (act. 67 S. 192 Rz. 734 ff.). Auch die [zweite] Medienmitteilung vom [Datum] stelle keine Persönlichkeitsverletzung des Klägers dar (act. 67 S. 192 f. Rz. 738 ff.).

- 96 - Zudem hätten Rechtfertigungsgründe bestanden. Der Kläger sei eine relativ bekannte Persönlichkeit. Es habe ein öffentliches Interesse an den Informationen bestanden. Es fehle auch die Kausalität. Auch wenn keine Pressemitteilung publiziert worden wäre, hätte die Beklagte bei Referenzanfragen von potentiellen zukünftigen Arbeitgebern die fristlose Entlassung des Klägers wahrheitsgemäss erwähnen müssen. Entsprechend seien die Medienmitteilungen der Beklagten keineswegs kausal für die Tatsache, dass der Kläger offenbar keine "verantwortungsvolle" Anstellung mehr finde (act. 67 S. 194 f. Rz. 743 ff.). Es bestehe kein Anspruch auf Feststellung, Berichtigung oder Urteilspublikation (act. 67 S. 15 Rz. 751 ff.). Die Beklagte hielt auch in der Duplik daran fest, es liege keine Persönlichkeitsverletzung vor (act. 106 S. 254 ff. Rz. 858 ff.). 3. Beurteilung Die Medienmitteilung vom [Datum] lautet wie folgt (act. 5/41): "Geschäftsführender FIFA-Generalsekretär A. [Anmerkung: im Original nicht anonymisiert] mit sofortiger Wirkung entlassen. Der geschäftsführende FIFA-Generalsekretär A. [Anmerkung: im Original nicht anonymisiert] ist mit sofortiger Wirkung entlassen worden. Interne Untersuchungen der FIFA haben Verletzungen seiner treuhänderischen Verantwortung in Bezug auf sein Arbeitsverhältnis festgestellt. Die FIFA wird keine weiteren Details bekanntgeben. Die Kooperation mit den relevanten Behörden wird aber weitergeführt." Die [zweite] Medienmitteilung vom [Datum] ist bedeutend ausführlicher. Sie besteht aus einer eigentlichen Mitteilung und drei Handouts und enthält Angaben über interne Untersuchungsergebnisse aus Sicht der Beklagten, eine Zusammenstellung von Löhnen und Boni von F., C. und des Klägers sowie zwei Klauseln (Ziffern 5 und 6) aus dem Zusatzvertrag vom 30. April 2011 (act. 5/52).

- 97 - Die erste Medienmitteilung ist kurz und bündig. Nachdem festgestellt worden ist, dass die fristlose Entlassung als gerechtfertigt anzusehen ist, steht auch fest, dass der Inhalt zutreffend und bestimmt nicht persönlichkeitsverletzend ist. Es ist auch nicht zu beanstanden, dass überhaupt eine Medienmitteilung verfasst wurde. Die Beklagte als bedeutendster Sportverband der Welt darf die Entlassung des geschäftsführenden Generalsekretärs der Öffentlichkeit bekannt geben, weil daran ein öffentliches Interesse besteht. Auch die zweite Medienmitteilung ist nach dem bisher Ausgeführten nicht zu beanstanden. Vorab sei wiederholt, dass ein öffentliches Interesse durchaus zu bejahen ist. Ob eine Information der Öffentlichkeit in dieser Ausführlichkeit nötig gewesen wäre, ist fraglich. Rechtlich zu beanstanden ist sie nicht. Es sind in der Medienmitteilung keine Informationen enthalten, die falsch sind. Auch der Kläger selber macht dies nicht geltend. Es ist ein Fakt, dass der Kläger überdurchschnittlich viel verdient hat. Es ist nicht einzusehen, was an der Medienmitteilung irreführend sein soll. Aus der Tabelle im Anhang (Handout 1), welche Teil der Medienmitteilung war und die Löhne und Boni der Herren F., C. und A. enthält, ergibt sich klar und übersichtlich, wer welche Arbeitsverträge unterschrieben hat. Im Übrigen besteht durchaus ein gewisses öffentliches

Interesse daran, was in der FIFA verdient wird bzw. wurde. Immerhin "lebt" die FIFA ja nicht hauptsächlich aus Ticketeinnahmen von WM-Spielen, sondern von der Vermarktung des Fussballs. Jede Person, die ein Coca Cola trinkt oder ein Adidas T-Shirt kauft, finanziert die FIFA indirekt mit. Der Kläger selber stellt sich sodann immer wieder als Mitglied des Key Managements, als Teil des Top Kaders der Beklagten dar. Entsprechend hoch war seine Vergütung. Es ist nicht verwunderlich, dass sich die Öffentlichkeit dafür interessiert. Diese Öffentlichkeit durfte ohne Weiteres erfahren, dass der Kläger unter anderem auch von Verträgen profitierte, deren Inhalte zumindest nicht unproblematisch sind. Es konnte für die Frage der Rechtmässigkeit der Kündigung offen bleiben, ob beispielsweise mit den Vertragsverlängerungen Pflichtverletzungen begangen wur-

- 98 - den oder nicht. Für die Frage, ob mit der Kommunikation durch die Beklagte die Persönlichkeit des Klägers verletzt wurde, hat das allerdings eine gewisse Relevanz. Die Verträge betreffend die Verlängerungen des Arbeitsverhältnisses, einerseits im April 2011, andererseits im Mai 2015, waren offensichtlich vorwiegend im Interesse von C.\_ und des Klägers, sicher nicht im Interesse der Beklagten. Von gleichlaufenden Interessen des Klägers und der FIFA zu sprechen (act. 83 S. 110 Rz. 400), ist abwegig. Nur weil früher bei andern Personen auch die gleichen goldenen Fallschirme vereinbart wurden, heisst das noch nicht, dass solche Regelungen zweckmässig sind und dass das für immer und ewig so bleiben muss. Wenn der Kläger ausführt, es sei auch in der zwischenzeitlich von der Beklagten erlassenen FIFA Compensation Policy vom 1. Januar 2014 explizit vorgesehen gewesen, dass die Arbeitsverträge des Generalsekretärs und des stellvertretenden Generalsekretärs aufgrund deren grossen politische Exposure vier Jahre über das laufende Präsidialmandat hinaus liefen (act. 83 S. 112 Rz. 410), und damit die Vertragsverlängerungen in den Zusatzverträgen vom 30. April 2011 (bzw. in den undatierten Verträgen "Version Simple") zu rechtfertigen versucht, dann überzeugt das in keiner Weise. Am 30. April 2011 war ja eben genau noch nicht bekannt, ob F.\_ nochmals gewählt werden wird. Und der Arbeitsvertrag des Klägers lief ja noch bis Ende 2015, also eben mehr als vier Jahre über das laufende Präsidialmandat hinaus. (Es ist unzutreffend, wenn der Kläger in act. 83 S. 116 Rz. 431 von weniger als vier Jahren sprach.) Wie man es drehen oder wenden will, die Vertragsverlängerung vor der Präsidentenwahl im Mai 2011 lag nicht im Interesse der Beklagten. Ebenso wenig lagen Vertragsverlängerungen Ende Mai 2015 kurz nach den medienwirksamen Verhaftungen hoher FIFA-Funktionäre in Zürich und nach Bekanntgabe einer Anklage des DoJ im objektiven Interesse der Beklagten. Zur Wahrung der Kontinuität waren Vertragsverlängerungen keineswegs nötig, liefen damals die Verträge ohnehin noch bis Ende 2019. Aus den vorliegenden Akten ergibt sich zweifellos der Eindruck einer gewissen Selbstbedienungsmentalität innerhalb der Beklagten. Insofern kann auch eine

- 99 - Medienmitteilung, welche diesen Eindruck vermittelt, nicht als persönlichkeitsverletzend angesehen werden. Als Fazit ist festzustellen, dass von einer Persönlichkeitsverletzung des Klägers im Zusammenhang mit den Medienmitteilungen nicht gesprochen werden kann. Es ist daher weder ein Feststellungsanspruch (Rechtsbegehren 3a) noch ein Berichtigungsanspruch (Rechtsbegehren 3b) gegeben. VIII. Anspruch auf Bezahlung der Anwaltskosten 1. Standpunkte

## E. 7

März 2008 mit drei Überweisungen insgesamt USD 10 Mio. übermittelt (act. 67 S. 105 Rz. 332). Es sei vorgesehen gewesen, dass die Beklagte vor Auszahlung des Betrages von USD

10 Mio. von der südafrikanischen Regierung die gleiche Summe auf ein Bankkonto der Beklagten erhalten sollte. Erst dann hätte der Betrag von der Beklagten an die afrikanische Diaspora in der Karibik weitergeleitet werden sollen. Auf diese Weise wäre die Beklagte reine "Zahlungsübermittlungsstelle" der südafrikanischen Regierung gewesen, und sie hätte keinerlei eigene Mittel für die Überweisung aufwenden müssen. Die südafrikanische Regierung habe aber in der Folge den versprochenen Betrag nie auf das von der Beklagten bei der Bank AW.\_ AG eröffnete Bankkonto geleistet (act. 67 S. 107 Rz. 337 f.). Trotzdem hätten C.\_ und der Kläger die von U.\_ geforderten Zahlungen im ersten Quartal 2008 ausgeführt. Der Beklagten sei daher ein Schaden in der Höhe von USD 10 Mio. entstanden (act. 67 S. 108 Rz. 341). OK-Präsident AU.\_ habe im Dezember 2007 vorgeschlagen, dass die Beklagte den Betrag von USD 10 Mio. vom zukünftigen operativen Budget des OK WM 2010 abziehe und dass ein Vertrag zwischen allen Parteien aufgesetzt werde, um die Angelegenheit zu formalisieren. Zu erwähnen sei, dass die Beklagte dem OK WM 2010 einen Finanzierungsbeitrag von USD 423 Mio. für die Organisation der Fussball-Weltmeisterschaft 2010 zugesprochen gehabt habe (act. 67 S. 108 f. Rz. 342 f.).

- 74 - Zu einer solchen Vereinbarung sei es nie gekommen (act. 67 S. 110 Rz. 345). Die Zahlung sei vorgenommen worden ohne Beschlüsse der Verwaltungsräte des OK WM 2010 und des südafrikanischen Verbands zur Reduktion des Budgets, obwohl auch Wirtschaftsprüfungsgesellschaft AX.\_ solche Beschlüsse empfohlen habe und obwohl auch der Kläger und C.\_ dies U.\_ so kommuniziert hätten (act. 67 S. 111 ff. Rz. 349 ff.). Auch die Beklagte habe das Budget nicht um USD 10 Mio. reduziert. Vielmehr sei das Budget des OK WM 2010 massiv auf USD 523 Mio. erhöht worden, ohne dass die Diaspora-Zahlung bei dieser Erhöhung des Finanzierungsbeitrages Berücksichtigung gefunden hätte (act. 67 S. 113 ff. Rz. 354 ff.). Für den Kläger als Finanzchef der Beklagten habe sich nun die Frage der Verbuchung dieser Zahlung gestellt. Im Zusammenhang mit der Fussball-Weltmeisterschaft 2010 sei der Beklagten gegenüber der südafrikanischen Regierung ein Anspruch auf Rückerstattung von gewissen Mehrwertsteuerbeträgen zugestanden, nämlich rund USD 9.77 Mio.. Das OK WM 2010 habe einen Anspruch auf Netto-Ticketing-Einnahmen aus der Fussball-Weltmeisterschaft 2010 gehabt. Es sei sowohl für die Finanzabteilung (unter der Führung des Klägers) wie auch für die Rechtsabteilung der Beklagten und den externen Rechtsberater, Rechtsanwalt AY.\_, klar gewesen, dass diese Mehrwertsteuerrückerstattung der südafrikanischen Regierung nicht zu den Netto-Ticketing-Einnahmen gehört habe und damit nicht von der Beklagten an das OK WM 2010 weiterzuleiten gewesen sei. AT.\_, einer der engsten Mitarbeiter des Klägers in der Finanzabteilung, habe mit E-Mail vom 8. Oktober 2008 eine Präsentation verschickt, aus welcher ersichtlich gewesen sei, dass der aus der Mehrwertsteuerrückerstattung von der Regierung zu erwartende Betrag von USD 9.6 Mio. an die Tochtergesellschaft der Beklagten, die 2010 FIFA World Cup Ticketing (Proprietary) Limited, fließen sollte. Von der Tochtergesellschaft sei der Betrag dann an die Beklagte selbst zu überweisen gewesen. Das sei auch vertraglich so geregelt gewesen (act. 67 116 ff. Rz. 367 ff.). Trotzdem habe das OK WM 2010 dann ungefähr ein halbes Jahr nach Abschluss des Ticketing Vertrages zwischen der Beklagten und dem OK WM 2010 im Okto-

- 75 - ber 2009 gegenüber der Beklagten einen Anspruch auf die Mehrwertsteuerrückerstattung geltend gemacht. Dieser Anspruch sei aber nicht gerechtfertigt gewesen (act. 67 S. 120 ff. Rz. 377 ff.). Die Mehrwertsteuerrückerstattung sei durch die südafrikanische Regierung vereinbarungsgemäss zwischen März 2010 und November 2011 in drei

Teilzahlungen von ZAR 15 Mio., ZAR 40 Mio. und ZAR 16'661'185 an die Tochtergesellschaft der Beklagten, die 2010 FIFA World Cup Ticketing (Proprietary) Limited, überwiesen worden. Der Betrag von rund USD 9.77 Millionen sei dann von der Tochtergesellschaft an die Beklagte weitergeleitet worden. Die drei Teilzahlungen der Mehrwertsteuerrückerstattung seien von der Finanzabteilung der Beklagten unter dem Konto [Nummer] "Zusätzliche finanzielle Unterstützung LOC 2010" ("Account [Nummer] - Additional Financial Support LOC 2010") verbucht worden und direkt mit der vom Konto [Nummer] umgebuchten Diaspora-Zahlung verrechnet worden. Die für die südafrikanische Regierung vorgenommene Zahlung der Beklagten von USD 10 Millionen an U. sei bei der Beklagten als eine Forderung von USD 10 Millionen verbucht worden. Indem der Kläger nun dem WM OK 2010 eine Forderung von ebenfalls USD 10 Millionen (also von USD 9.77 Millionen aufgerundet) auf Erhalt der Mehrwertsteuerrückerstattung zugestanden habe, habe er die Möglichkeit geschaffen, mittels Verrechnung die Diaspora-Forderung von USD 10 Millionen in der Buchhaltung zum grössten Teil zum Verschwinden zu bringen. Neben der Tatsache, dass der Kläger zwei Ansprüche der Beklagten miteinander habe verrechnen lassen, seien in der Buchhaltung der Beklagten unter Verletzung von internationalen Rechnungslegungsstandards gänzlich willkürliche Währungskurse für die Umrechnung der drei Teilzahlungen der Mehrwertsteuerrückerstattung von südafrikanischen Rand (ZAR) in US-Dollar gewählt worden. Im Einklang mit IAS 21 wären in der Jahresrechnung der Beklagten per 31. Dezember 2010 die ersten beiden Teilbeträge der Mehrwertsteuerrückerstattung zum Umrechnungskurs am Datum der Transaktion und die dritte Teilzahlung unter Umrechnung in Verwendung des Bilanzstichtagkurses vom 31. Dezember 2010 auszuweisen gewesen. Das hätte USD 9'774'628 (act. 67 Rz. 394) ergeben. Tatsächlich habe der Kläger die Verbuchung der ersten beiden Teilzahlungen der Mehrwertsteuerrückerstattung in der Gesamtsumme von ZAR 55 Mio. zu einem Kurs

- 76 - von ca. 7.218:1 und die Umrechnung der dritten Teilzahlung der Mehrwertsteuerrückerstattung in der Höhe von ZAR 16'661'185 zu einem Kurs von 7:1 veranlasst. Durch die Umrechnung mit diesen unrichtigen Umrechnungskursen habe sich die Mehrwertsteuerrückerstattung auf genau USD 10 Mio. belaufen (act. 67 Rz. 395). Selbst wenn man davon ausginge, dass eine Verrechnung der Mehrwertsteuerrückerstattung mit der Diaspora Zahlung möglich gewesen wäre, hätte dies zu einem Schaden bei der Beklagten geführt, da sich die Gesamtsumme der Mehrwertsteuerrückerstattung bei buchhalterisch korrekter Umrechnung auf rund USD ¼ Million weniger als USD 10 Millionen belaufen habe. Diese falsche Verbuchung sei eindeutig in der Verantwortung des Klägers als Leiter der Finanzabteilung der Beklagten gewesen (act. 67 S. 123 ff. Rz. 383 ff.). Die Pflichtverletzungen des Klägers mit Bezug auf die Diaspora Zahlung könnten thematisch in zwei Bereiche aufgeteilt werden: Zum einen die Auslösung ohne Rechtspflicht und ohne Sicherstellung des Rückerstattungsanspruchs der Beklagten. Zum anderen die Verschleierung der Diaspora Zahlung durch "Verrechnung" des Rückerstattungsanspruchs der Beklagten mit einem anderen Anspruch, welcher der Beklagten zugestanden sei. Von diesen Verfehlungen habe die Beklagte erst nach der Kündigung des Arbeitsvertrages mit dem Kläger Kenntnis erhalten. Die Komplexität des Sachverhalts habe bei dessen Aufarbeitung einen grossen zeitlichen Aufwand in Anspruch genommen und habe zur Folge gehabt, dass die Untersuchung mit Bezug auf diesen Sachverhalt erst im März 2017 zu einem Ende gekommen sei (act. 67 S. 130 f. Rz. 409 ff.). Die dargelegten Handlungen des Klägers und von C. hätten zur Folge gehabt, dass die

Bundesanwaltschaft am 13. Februar 2018 eine Strafuntersuchung unter der Verfahrensnummer [Verfahrensnummer] gegen C.\_ wegen Verdachts auf un- getreue Geschäftsbesorgung sowie gegen den Kläger wegen Verdachts auf un- getreue Geschäftsbesorgung und Urkundenfälschung eröffnet habe (act. 67 S. 131 ff. Rz. 412 ff.).

- 77 - Dass die Beklagte unter diesen Voraussetzungen nicht in der Lage gewesen sei, den Kläger überhaupt, erst recht aber bis am 31. Dezember 2023, als Finanzchef bzw. stellvertretenden Generalsekretär weiter zu beschäftigen, sei offensichtlich (act. 67 S. 134 Rz. 422). Die Beklagte blieb im Rahmen der Duplik bei ihren Standpunkten betreffend Diaspora-Zahlung (act. 106 S. 149 ff. Rz. 500 ff.). Sie ging sogar noch weiter, indem sie geltend machte, die Verwicklung der Beklagten in den weltweiten Korruptions-Skandal rund um die Diaspora-Zahlung, der laufende Strafverfahren in den USA und in der Schweiz sowie eine weltweite negative Presseberichterstattung für die Beklagte nach sich gezogen habe, gehe massgeblich auf die Verfehlungen des Klägers zurück. So habe der Kläger nicht einmal die elementarste Sorgfalt walten lassen, sondern sich mit simplen E-Mails von U.\_ zufrieden gegeben, um insgesamt USD 10 Mio. in Missachtung sämtlicher interner Vorgaben bei der Beklagten auf Konten des CONCACAF zu überweisen, über die U.\_ alleine habe verfügen können (act. 106 S. 152 ff. Rz. 513 ff.). Insbesondere bleibt die Beklagte bei ihrer Auffassung, die Mehrwertsteuerrückerstattung sei immer der Beklagten und nicht dem LOC zugestanden (act. 106 S. 172 ff. Rz. 586 ff.). Die Vorbringen der Beklagten seien nicht verspätet. Es könne nicht davon ausgegangen werden, dass die Beklagte bereits seit der Übergabe des Ordners "Diaspora Project" durch den Kläger an Anwaltskanzlei AK.\_ am 27. Mai 2015 Kenntnis von den unzähligen Verfehlungen des Klägers gehabt habe. Der Inhalt habe die Sachlage nur lückenhaft aufgezeigt. Die Verfehlungen des Klägers seien erst im Rahmen der internen Untersuchung nach und nach aufgedeckt worden, welche mit dem Vorliegen der finalen Fassung des Diaspora Reports am 30. März 2017 ihren Abschluss gefunden habe (act. 106 S. 188 ff. Rz. 642 ff.). Der fixe Wechselkurs von 7:1 (Rand:Dollar) sei nur zur Fixierung der Ticketpreise während dem Verkaufsprozess geschaffen worden. Die Parteien hätten zu Gunsten der Bevölkerung in Südafrika sicherstellen wollen, dass der Preis eines Tickets sich während der Verkaufsphase nicht durch Schwankungen im Kurs des Rand verändern würde. Dies sage aber überhaupt nichts darüber aus, zu wel-

- 78 - chem Kurs die Einnahmen schliesslich verbucht werden müssten (act. 106 S. 202 Rz. 687). Die Beurteilung der Diaspora-Transaktion durch Wirtschaftsprüfungsgesellschaft G.\_ sei irrelevant, da diese gemäss Feststellungen der Eidgenössischen Revisionsaufsichtsbehörde (RAB) äusserst mangelhaft gewesen sei (act. 106 S. 217 ff. Rz. 743 ff.). 2.4.2.1.2. Standpunkt des Klägers Der Kläger bestreitet die Vorwürfe im Zusammenhang mit dem Aspekt "Diaspora". Sie seien ein Musterbeispiel dafür, wie die Beklagte mit Hilfe eines einseitigen von ihr erstellten Berichts verzweifelt versuche, dem Kläger Verfehlungen zivil- und strafrechtlicher Art zu unterstellen, wie die Beklagte diese Unterstellungen wider besseres Wissen und im Widerspruch zu ihren früheren Feststellungen und Äusserungen mache, und dass die Geltendmachung des angeblichen Kündigungsgrounds im Zusammenhang mit der Diaspora-Transaktion durch die Beklagte offensichtlich verspätet sei (act. 83 S. 132 f. Rz. 505 f.). Der Kläger habe nie etwas gewusst und wisse auch heute nichts von einem Korruptionsversprechen, und bei der Ausführung der drei Diaspora-Zahlungen habe der Kläger auf die Informationen und Instruktionen seiner Vorgesetzten F.\_ und C.\_ vertrauen dürfen und müssen. Der Kläger habe nie Anlass

gehabt (und auch heute nicht) anzunehmen, dass seine Vorgesetzten ihm etwas verheimlicht hätten oder dass diese in das angebliche Korruptionsversprechen involviert gewesen seien oder davon gewusst hätten. Hätte es entsprechende Anzeichen gegeben, hätte der Kläger selbstverständlich die drei Zahlungen nicht ausgeführt (act. 83 S. 133 Rz. 509). Der Kläger sei im gesamten langen Zeitraum nie in den Ursprung der Diaspora-Zahlung beziehungsweise in die diesbezüglichen Diskussionen involviert gewesen (act. 83 S. 137 Rz. 517 f.). Der Kläger sei erstmals am 11. Dezember 2007, als C.\_ ihm das Schreiben von AU.\_ vom 10. Dezember 2007 weitergeleitet habe, in die Diaspora-Angelegenheit involviert worden. Der Kläger habe die Nichtinvolvierung der FIFA in die Umset-

- 79 - zung des Diaspora-Programms bevorzugt. Im Zusammenhang mit den Ausführungen der Diaspora-Zahlungen habe der Kläger auch Kontakt aufgenommen mit AZ.\_ von Wirtschaftsprüfungsgesellschaft AX.\_, welcher im Auftrag der FIFA für die WM 2010 eine sogenannte Financial Platform geführt habe. Die Financial Platform habe von der FIFA die Aufgabe erhalten, die Konten des LOC zu prüfen und zu verwalten, Kontrollfunktionen beim LOC zu übernehmen und Zahlungen des LOC zu überprüfen sowie die ordnungsgemäße Buchhaltung des LOC sicherzustellen. Gestützt auf die Auskünfte von AZ.\_ habe der Kläger C.\_ mit E-Mail vom 21. Dezember 2007 informiert, dass das LOC einer Reduktion des Budgets um USD 10 Millionen zustimmen müsse und das LOC den CONCACAF mit der Verwaltung des Betrags von USD 10 Millionen beauftrage und die FIFA anweisen soll, diesen Betrag direkt an den CONCACAF zu überweisen. Bevor diese Zustimmung vorgelegen habe, habe U.\_ am 18. Dezember 2007 an C.\_ eine erste Zahlungsinstruktion für USD 616'000 unter dem Diaspora-Programm gesandt. Die Zahlung werde dringend benötigt, um die Durchführung eines Jugendturniers der Caribbean Football Union nicht zu gefährden. Weil die vorerwähnte Zustimmung noch nicht vorgelegen sei, habe der Kläger mit Zustimmung von C.\_ und F.\_ geraten, dass der Betrag von USD 616'000 anfangs Januar 2008 als vorübergehendes Darlehen überwiesen würde, dass sich die FIFA aber das Recht vorbehalten würde, diesen Betrag nachträglich nach Erhalt der Zustimmung mit den Diaspora-Beträgen oder mit FAP-Beiträgen der FIFA an den CONCACAF zu verrechnen. Die FIFA habe im Rahmen des Financial Assistance Programme (FAP) jedes Jahr USD 2.5 Millionen an jede Konföderation überwiesen und habe das Recht gehabt, etwaige Schulden einer Konföderation mit diesen Beträgen zu verrechnen (act. 83 S. 138 ff. Rz. 520 ff.). Die zweite Diaspora-Zahlung sei nach dem Beizug des obersten Juristen der FIFA, Z.\_, erfolgt, nachdem U.\_ um Überweisung von Mitteln für Arbeiten am sogenannten Dr. João Havelange Center of Excellence ersucht habe. Wie schon bei der ersten Zahlung habe der Kläger die Überweisung durch H.\_, den Vorsitzenden der Finanzkommission und stellvertretenden FIFA-Präsidenten, unterschrieben bestätigen lassen (act. 83 S. 140 f. Rz. 529 f.).

- 80 - Anlässlich seines Meetings in Südafrika vom 4. März 2008 habe C.\_ vom Südafrikanischen Fussballverband (SAFA) die offizielle Zustimmung erhalten in Form eines Briefes. Darin habe die SAFA bestätigt, dass sie mit der Budgetreduktion von USD 10 Millionen einverstanden sei zur Finanzierung des Diasporaprogramms und damit, dass dieses Programm durch den Präsidenten des CONCACAF, d.h. U.\_, administriert und umgesetzt werden sollte. In der Folge sei am 7. März 2008 der verbleibende Betrag der Diaspora-Transaktion von USD 7'784'000 überwiesen worden. FIFA-intern sei die Überweisung mit Visum von C.\_ und H.\_ ausgeführt worden. F.\_ selbst sei immer über die Diaspora-Transaktion informiert gewesen (act. 83 S. 142 f. Rz. 538 f.). Die

Diaspora-Transaktion sei in den Finanzberichten der Beklagten für die Jahre 2008 und 2009 korrekt abgebildet worden. Verantwortlich für diese Darstellung sei AT.\_ von der Beklagten gewesen, der damalige [Funktion]. Hingewiesen worden sei jeweils darauf, dass die FIFA berechtigt sei, den entsprechenden Betrag mit den Einnahmen aus dem Ticketverkauf der FIFA Fussball-Weltmeisterschaft Südafrika 2010 zu verrechnen (act. 143 ff. Rz. 541 ff.). Der Kläger stellt sich auf den Standpunkt, der "VAT-Refund" (Mehrwertsteuer- rückerstattungsanspruch) sei dem LOC zugestanden. Das Organisation Associa- tion Agreement vom 4. August 2003 (OAA) habe festgehalten, dass die FIFA die alleinige Eigentümerin der Ticketing Rights der WM 2010 sei. Zugleich sehe das OAA jedoch die vertragliche Verpflichtung der FIFA vor, die Netto- Ticketverkaufserlöse an das LOC als wirtschaftlich Berechtigte weiterzuleiten. Damit die Regierung von Südafrika die von ihr versprochene Maximalbelastung der Ticketverkäufe von 10% habe einhalten können, hätten die Regierung von Südafrika und die FIFA im Memorandum of Understanding vom 15. November 2006 vereinbart, dass die FIFA eine Mehrwertsteuerrückerstattung von 2,28% des face value (d.h. des auf dem Ticket aufgedruckten Preises) erhalten werde. Werde nun nach der Lösung gemäss diesem Memorandum of Understanding ein Teil der VAT zurückerstattet, seien die Rückerstattungen gemäss dem OAA als Teil der Net Ticketing Revenues an den SAFA respektive das LOC herauszuge- ben. Das Ticketing Agreement vom 3. März 2009 habe daran nichts geändert. Es

- 81 - sei davon auszugehen, dass eine Änderung des Anspruchs auf die VAT- Rückerstattung in den für das Ticketing zuständigen Gremien nicht diskutiert wor- den sei. Die Täuschungsversuche von AY.\_ und BA.\_ seien ein Alleingang dieser beiden gewesen (act. 83 S. 145 ff. Rz. 546 ff.). Die hineingeschmuggelte Ver- tragsklausel sei nie Vertragsbestandteil geworden (act. 83 S. 178 Rz. 672). Im Schreiben vom 12. August 2016 an die Bundesanwaltschaft anerkenne die FIFA selber, dass die VAT-Rückerstattungen dem LOC zustünden. Der ursprüngliche Plan sei gewesen, die USD 10 Millionen durch eine Reduktion des LOC-Budgets zu kompensieren. Da das Budget des LOC über USD 423 Millionen jedoch ein dynamisches Budget gewesen sei, welches sich stets verändert habe, wäre diese Kürzung nicht geeignet gewesen, um die USD 10 Millionen durchzusetzen. Des- halb hätten sich FIFA und LOC darauf geeinigt, dass die Diaspora-Zahlung von USD 10 Millionen von den dem LOC zustehenden Ticketing-Einnahmen abgezo- gen werden sollten. So sei sichergestellt gewesen, dass die FIFA die von ihr vor- finanzierten USD 10 Millionen habe verrechnen können. Im Oktober 2009 habe das LOC Anspruch auf die VAT-Rückerstattung erhoben. Die Haltung des LOC lasse keine Zweifel offen, dass die VAT-Rückerstattung dem LOC und nicht der FIFA zustehe. Umstritten sei bloss die Zulässigkeit der Verrechnung gewesen. Am Ende der Verhandlungen über die Schlussabrechnung habe die FIFA in ei- nem Brief vom 8. Dezember 2010 an das LOC unmissverständlich festgehalten, dass die FIFA die VAT-Rückerstattung als Gegenleistung zu der Diaspora- Vorfinanzierung zurückbehalte, d.h. mit den dem LOC zustehenden Ticketing- Einnahmen verrechne. Als die FIFA den Brief verschickt habe, seien auch C.\_ und AZ.\_ eingekopiert gewesen. Niemand habe Einspruch dagegen erhoben, dass die VAT-Rückerstattung dem LOC und nicht der FIFA zustehe und deswegen die FIFA-Forderung für die Vorfinanzierung der Diaspora-Zahlung so verrechnungs- weise getilgt werden könne (act. 83 S. 153 ff. Rz. 575 ff.). Der Kläger bestreitet zudem die Anwendung des Profit-Share Mechanismus. Es stimme also nicht, dass die FIFA einen Schaden erlitten habe, weil die südafrika- nische Regierung die Vorfinanzierung nicht an

das LOC geleistet habe. Die Anwendung des Profit-Share Mechanismus sei unmöglich gewesen, da das LOC sonst USD 184 Millionen (Überschreitung des Kostenbudgets) hätte an die FIFA

- 82 - zahlen müssen und Konkurs gegangen wäre, da es über diese finanziellen Mittel nicht verfügt habe. Es sei schliesslich beschlossen worden, dass die FIFA anstelle des Profit-Share Mechanismus eine Legacy von insgesamt USD 100 Millionen gewähre, wobei das erwartete operative Defizit aus dieser Legacy zu finanzieren wäre. Damit habe ein Risikotransfer auf das LOC stattgefunden und das Nachschussrisiko für die FIFA sei eliminiert worden (act. 83 S. 158 ff. Rz. 593 ff.). Der Kläger macht geltend, die Vorbringen der Beklagten seien verspätet. Er habe immer im Auftrag seiner Vorgesetzten und/oder mit deren Genehmigung und Wissen der Finanzabteilung gehandelt. Am 25. Mai 2015 habe die Besprechung und Übergabe des Ordners "Diaspora Project" mit Anwaltskanzlei AK.\_ stattgefunden. Bereits seit dem 27. Mai 2015 sei Anwaltskanzlei AK.\_ und damit auch die FIFA über alles informiert und dokumentiert gewesen, was heute dem Kläger vorgeworfen werde und was behauptungsweise als zulässiges Nachschieben des Kündigungsgrunds geltend gemacht werde. Auch aufgrund der gemäss Editionsverfügung der Bundesanwaltschaft vom 9. Juni 2015 gelieferten Unterlagen hätten FIFA und Anwaltskanzlei AK.\_ wiederum volle Information über die ganze Diaspora-Angelegenheit gehabt. Am 11. Dezember 2015 sei der Kläger im Rahmen der internen Untersuchung von Anwaltskanzlei L.\_ und Anwaltskanzlei AK.\_ am Sitz der FIFA zur Diaspora-Angelegenheit und weiteren Angelegenheiten befragt worden. Am Ende der Befragung hätten Anwaltskanzlei L.\_ und Anwaltskanzlei AK.\_ und damit auch die FIFA nicht nur volle Übersicht über alle Dokumente im Zusammenhang mit Diaspora gehabt, sondern auch volle Kenntnis der Sachdarstellung des Klägers, wie diese auch heute wiedergegeben werde. Am 19. Januar 2016 habe die FIFA eine weitere Aufforderung zur Edition erhalten. Die FIFA habe nach Erhalt dieser Verfügung allen Grund zur Abklärung der Frage gehabt, wem die VAT-Rückerstattung zustehe. Der Kündigende könne nur dann einen Kündigungsgrund nachschieben, wenn ihm dieser Umstand im Zeitpunkt der Kündigung weder bekannt war noch bekannt sein musste. Alles was die Beklagte in der Klageantwort in Sachen Diaspora dem Kläger vorwerfe, sei ihr im Kündigungszeitpunkt bereits bekannt gewesen oder hätte ihr bekannt sein müssen (act. 83 S. 163 ff. Rz. 609 ff.).

- 83 - Die Beklagte schreibe ominös, dass sich für den "Kläger als Finanzchef" der Beklagten die "Frage der Verbuchung" gestellt habe, weil die Vorfinanzierung von USD 10 Millionen den internen Organen nicht offengelegt worden sei. Diese Frage habe sich für den Kläger aus mehreren Gründen nicht gestellt: Erstens seien die internen Organe der Beklagten transparent über die Vorfinanzierung des Diaspora-Projekts informiert worden. Zweitens sei der Kläger zwar Finanzchef gewesen, habe aber über keine Fachausbildung in Buchhaltung verfügt. Buchungen seien grundsätzlich nicht vom Kläger vorgenommen worden, sondern von seinen erfahrenen und ausgebildeten Mitarbeitern. So sei es auch beim Verbuchen des Diaspora-Betrags und der VAT-Rückerstattung (inkl. Umrechnungskurse) geschehen (act. 83 S. 174 Rz. 658 f.). Die Beklagte werfe dem Kläger vor, "veranlasst" zu haben, dass die Verbuchungen/Umrechnungen der drei von der Steuerverwaltung Südafrikas erhaltenen Teilzahlungen zu einem falschen Kurs erfolgt seien. Der Kläger habe diesbezüglich überhaupt nichts veranlasst, weil er sich nicht mit technischen Details von einzelnen Verbuchungen befasse und schon gar nicht mit anwendbaren Wechselkursen. Dafür habe er seine in Buchhaltungs- und Rechnungslegungsfragen sachkundigen

Mitarbeiter gehabt, insbesondere die Herren AT., BB. und BC.. Es könne nicht Sache des Finanzchefs sein, jeden von seinen sachkundigen Mitarbeitern benutzten Wechselkurs in der Buchhaltung systematisch zu überprüfen. Nehme man den Standard-Wechselkurs von 7 ZAR zu 1 USD, der für gewisse Transaktionen im Zusammenhang mit der WM 2010 vereinbart worden sei, ergebe sich ein Betrag von USD 10'237'312. Genau genommen habe die FIFA bei der Verrechnung der VAT-Rückerstattung mit der Diaspora-Vorfinanzierung USD 237'312 zu viel zurückbehalten (act. 83 S. 178 ff. Rz. 677 ff.). Der Kläger machte in der Noveneingabe vom 12. April 2019 geltend, die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft G. habe Kenntnis von der Diaspora-Transaktion als Vorfinanzierung/Darlehen in der Höhe von USD 10 Millionen gehabt, und auch Kenntnis davon, dass dieses Darlehen mit den Ticketing-Einnahmen des LOC verrechnet werden, und dass die Diaspora-Transaktion schliesslich mit der VAT-Rückerstattung verrechnet worden sei. Und auch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft G. habe die Umrechnung basierend auf einem festen Wechselkurs von 7:1 vorgenommen. Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft G. habe alles für korrekt befunden (act. 91 S. 23 ff. Rz. 50 ff.). Auch in der Triplik blieb der Kläger bei seinen Standpunkten (act. 136 S. 114 ff. Rz. 486 ff.).

#### **E. 10**

Mio., Auskunft gegeben habe. Noch am Wochenende des 30./31. Mai 2015, also drei Tage nach Bekanntwerden der Anklageschrift des DoJ und der strafrechtlichen Untersuchungen der Bundesanwaltschaft, welche vom Kläger ausgeführte Zahlungen betroffen hätten, habe sich der Vergütungsausschuss (unter Anwesenheit des Klägers) getroffen und habe den Abschluss eines weiteren Zusatzvertrages zum Arbeitsvertrag des Klägers besprochen. Dabei habe der Kläger

- 88 - dem Vergütungsausschuss sein Versäumnis, entgegen der ursprünglichen Absicht die notwendigen Absicherungen vor Ausführung der Zahlungen nicht einzuholen, nicht offen gelegt. Der Vergütungsausschuss habe dann anlässlich der Sitzung vom 30. Mai 2015 den Zusatzvertrag des Klägers mit der Vertragsverlängerung neu bis 31. Dezember 2023 genehmigt. Es habe offensichtlich den Interessen der Beklagten widersprochen, vorzeitig den Arbeitsvertrag mit einer Person zu verlängern, die möglicherweise in den Fokus einer Strafuntersuchung betreffend Handlungen zum Nachteil der Beklagten selbst geraten könnte. Indem der Kläger relevante Tatsachen unterdrückt habe, um zu bewirken, dass sein Arbeitsvertrag mitsamt der darin vereinbarten unbedingten Lohnfortzahlungspflicht der Beklagten bis Vertragsende, vom Vergütungsausschuss bis 31. Dezember 2023 verlängert worden sei, habe der Kläger erneut seine Interessen in krasser Weise über die Interessen der Beklagten gestellt. Der Umstand, dass eventuell auch AA. und weitere Organe der Beklagten ihre Treue- und Sorgfaltspflichten verletzt hätten, entlaste den Kläger nicht. Es würde ihn nur dann entlasten, wenn er seitens der Beklagten im Rahmen dieser Vertragsverlängerung nicht aktiv gewesen wäre (act. 67 S. 96 ff. Rz. 298 ff.). Der Zusatzvertrag vom 31. Mai 2015 und auch die weiteren Unterlagen betreffend Vorbereitungsarbeiten des Klägers seien erst zum Vorschein gekommen, als am 30. Mai 2016 der Safe des Klägers in Anwesenheit eines Notars geöffnet worden sei und die sich darin befindenden Unterlagen von der Beklagten hätten durchgesehen werden können. Im Personaldossier habe sich der Zusatzvertrag vom 31. Mai 2015 nicht befunden (act. 67 S. 101 Rz. 316 f.). 2.4.4.1.2. Standpunkt des Klägers Der Kläger erachtet auch diese Vorwürfe als vorgeschoben (act. 83 S. 123 f. Rz. 466 ff.). Er habe vor dem Vergütungsausschuss

nichts verheimlicht. Dem Kläger sei zu jedem Zeitpunkt stets klar gewesen, dass er sich in diesem Zusammenhang (Diaspora-Zahlung) nichts habe zuschulden kommen lassen. Schliesslich habe er damals die Zahlungen nur auf Instruktion und nach Rücksprache mit seinen Vorgesetzten ausgelöst und habe teilweise sogar zusammen und im Bei-

- 89 - sein des Leiters des Rechtsdienstes (Z.) gehandelt. Wie die Beklagte selber ausführe, habe der Kläger noch am 27. Mai 2015 der Bundesanwaltschaft im Rahmen der begleiteten Edition einen Ordner mit Diaspora-Akten übergeben. Diesen Ordner habe der Kläger erstellt gehabt, nachdem nach dem 2011 erfolgten Rücktritt von U. Gerüchte über dessen allfällig strafrechtlich relevantes Verhalten aufgekommen seien. Vor der Übergabe des Ordners an die Bundesanwaltschaft sei er den Ordner systematisch mit BD. und BE. (beides Anwälte von Anwaltskanzlei AK.) durchgegangen. Der Ordner habe alle Unterlagen zur (limitierten) Involvierung des Klägers in die Angelegenheit Diaspora (E-Mails betreffend die drei Zahlungen, Zahlungsbelege, Zustimmung vom 4. März 2018, Verrechnung der Rückforderung der USD 10 Millionen mit der VAT-Rückerstattung) enthalten. Spätestens am 27. Mai 2015 hätten BD./Anwaltskanzlei AK. von den wenigen Berührungspunkten, welche der Kläger mit der Diaspora-Angelegenheit gehabt habe, Kenntnis gehabt. Selbstverständlich seien die Vorkommnisse bei allen FIFA-Funktionären, namentlich den Mitgliedern des Vergütungsausschusses, Gesprächsthema gewesen, und diese seien auch bestens informiert gewesen. Der Vergütungsausschuss sei anlässlich der Sitzung vom 30. Mai 2015 vollständig informiert gewesen. Er habe den Zusatzvertrag III vom 30. April 2011 genau in der Form gekannt, wie der Kläger sie im vorliegenden Verfahren eingereicht habe. Der Vergütungsausschuss habe sämtliche relevanten Dokumente gekannt und habe die darauf gestützte Vertragsverlängerung genehmigt (act. 83 S. 124 ff. Rz. 471 ff.). Die Beklagte sei fälschlicherweise der Auffassung, dass dem Kläger damals hätte klar sein müssen, dass er in den Fokus der Ermittlungen im Zusammenhang mit Diaspora geraten würde. Wenn aber die Beklagte nun dieser Auffassung sei, müsse sie dies auch gegen sich und insbesondere gegen ihre internen Ermittler gelten lassen. Was der Kläger hätte wissen müssen, habe konsequenterweise auch AA. wissen müssen. Zudem müssten auch die Rechtsvertreter der Beklagten, welche die interne Untersuchung geführt hätten, dieses angebliche Wissen-Müssen gegen sich gelten lassen. Wenn die Beklagte selbst der Auffassung sei, dass nach ihrer Ansicht der Kläger schon damals im Fokus dieser Transaktion gestanden habe, könne sie dies nicht mehr als Kündigungsgrund nachschieben.

- 90 - Die Beklagte habe ja selber behauptet, dass es "auf der Hand lag", dass "seitens der Beklagten diese Vorkommnisse bzw. die Involvierung von Funktionären und Angestellten der Beklagten, einschliesslich des Klägers als Finanzchef der Beklagten, untersucht werden mussten". Der Beklagten hätten diese Zusammenhänge schon damals bekannt sein müssen (wenn sie denn zuträfen), schliesslich wolle sie doch bereits damals einen Verdacht gehabt haben (act. 183 f. Rz. 485 ff.; act. 83 S. 130 Rz. 498). Der Kläger habe bezüglich Diaspora-Zahlungen keinen Grund gehabt, an der Legitimität der Zahlung zugunsten des Centre of Excellence zu zweifeln (act. 91 S. 9 Rz. 19 ff.). Der Kläger bestreitet das Vorliegen eines Interessenskonflikts. Er bestreitet auch, dass die Vertragsverlängerung damals nicht opportun gewesen sei (act. 83 S. 130 Rz. 496 f.). Auch im Zusammenhang mit der Zusatzvereinbarung vom 31. Mai 2015 blieb der Kläger in der Triplik bei seinen Standpunkten (act. 136 S. 103 ff. Rz. 440 ff.).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.