EINGEGANGEN
14. Juli 2020

Arbeitsgericht Braunschweig
8. Kammer

Arbeitsgericht Braunschweig, Grünewaldstraße 11 A, 38104 Braunschweig
8 Ca 451/18

Rechtsanwälte
Baier & Depner
Amalienstraße 19
76133 Karlsruhe

Aktenzeichen (Bitte stets angeben)
8 Ca 451/18

Ihr Zeichen	Durchwahl	Datum
Ordner/AB	0531 23850-31+22	09.07.2020

Sehr geehrte Damen und Herren,

in dem Rechtsstreit

pp.

wird um Kenntnisnahme der Anlage(n) gebeten.

Das Gericht bittet darum, **Schriftsätze per Telefax** an das Gericht nur in **einfacher** Ausfertigung einzureichen. Sollten Mehrfertigungen per Fax übermittelt werden, entsteht eine Dokumentenpauschale von **0,50 EUR pro Seite** (KV Nr. 9000 GKG). Das Original nebst der erforderlichen Anzahl von Abschriften (für jede Partei und deren Vertreter) und sämtlichen Anlagen sind umgehend nachzureichen.

Bitte beachten Sie folgenden Hinweis:
In Folge zunehmender Sicherheitsanforderungen erfolgen künftig in der Justiz regelmäßig anlassunabhängige Einlasskontrollen. Daher ist ab sofort auch beim Arbeitsgericht Braunschweig mit anlassunabhängigen Einlasskontrollen zu rechnen. Um Ihnen einen möglichst schnellen und einfachen Zugang zum Gerichtsgebäude zu ermöglichen, werden Sie gebeten, Ihr Ausweisdokument (z.B. Personalausweis) und die Ladung zum Termin bei Zutritt zum Gerichtsgebäude bereitzuhalten. Anwälte halten bitten den Anwaltsausweis bereit. Weiterhin wird darauf hingewiesen, dass durch die Einlasskontrollen mit einem erhöhten Zeitaufwand gerechnet werden muss.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Kasten
Gerichtsangestellte
(Dieses Schreiben wurde maschinell erstellt und bedarf keiner Unterschrift.)

Es sind im Rahmen des Gerichtsbetriebes zahlreiche Maßnahmen zur Vermeidung einer Infektion mit dem Corona-Virus getroffen worden. Einzelheiten entnehmen Sie der Homepage des Arbeitsgerichts:
www.arbeitsgericht-braunschweig.niedersachsen.de

Arbeitsgericht Braunschweig **Grünewaldstraße 11 A** **38104 Braunschweig**	Braunschweig, 09.07.2020 Telefon 0531 23850-0
Arbeitsgericht Braunschweig, Grünewaldstraße 11 A, 38104 Braunschweig Rechtsanwälte Baier & Depner Amalienstraße 19 76133 Karlsruhe	Aktenzeichen der Justizbehörde, Bezeichnung der Sache 8 Ca 451/18
	Bankverbindung der Justizbehörde Arbeitsgericht Braunschweig NORD/LB IBAN: DE29 2505 0000 0106 0213 48 SWIFT/BIC: NOLA DE 2HXXX
Kostenrechnung	Geschäftszeichen der oder des Zahlungspflichtigen Ordner/AB
Kassenzeichen (Bitte stets angeben) **5 0 1 1 3 0 0 4 1 1 9 5 3**	Rechnungsbetrag EUR, Cent **12,50**

Sehr geehrte Dame! Sehr geehrter Herr!

Sie werden gebeten, den **Rechnungsbetrag binnen zwei Wochen** auf das oben stehende Konto zu überweisen oder einzuzahlen. Geben Sie bitte bei der Überweisung **nur das Kassenzeichen** an!

Verwenden Sie bitte **keine weiteren Zusätze.** Einzahlungen ohne Kassenzeichen bzw. mit Zusätzen können nicht ordnungsgemäß gebucht werden und verursachen Ihnen und uns unnötige Mühen und Kosten.

Nr.	Gegenstand des Kostenansatzes und Hinweis auf die verwendete Vorschrift	Wert des Gegenstandes - EUR -	zu zahlen - EUR -
	(Gebühren gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 4 GKG)		
1	Überlassung gerichtlicher Entscheidungen auf Antrag nicht am Verfahren Beteiligter gem. Nr. 5 des Gebührenverzeichnisses zum Gesetz über Kosten im Bereich der Justizverwaltung		12,50
	Summe:		12,50

Rechtsbehelfsbelehrung

Diese Kostenrechnung kann mit dem Rechtsbehelf der Erinnerung angefochten werden. Sie ist bei dem Arbeitsgericht Braunschweig, Grünewaldstraße 11 A, 38104 Braunschweig schriftlich oder zur Niederschrift der Geschäftsstelle oder in der Form eines elektronischen Dokuments nach Maßgabe des § 46c ArbGG in Verbindung mit der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) vom 24.11.2017 (BGBl. I S. 3803) in der jeweils gültigen Fassung einzulegen. Die Erinnerung entbindet nicht von der Zahlungspflicht. Bitte geben Sie auf der Erinnerung die o.a. Geschäftsnummer der Justizbehörde und die Bezeichnung der Sache an.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre Justizbehörde

Die Kostenrechnung wurde maschinell erstellt und ist daher ohne Unterschrift gültig.

- Abschrift -

Berichtigt gemäß Beschluss vom 06.07.2020.

Xxxxx, Gerichtsangestellte

Arbeitsgericht A-Stadt

Im Namen des Volkes

Teil-Urteil

Verkündet am: 11.05.2020

Xxxxx, Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

8 Ca 451/18

In dem Rechtsstreit

Herr R., A-Straße, A-Stadt

– Kläger –

Prozessbevollmächtigte:
Rechtsanwälte Xxxxx, B-Straße, B-Stadt

gegen

V. AG, vertr. d. d. Vorstandsvorsitzenden Herrn D., C-Straße, C-Stadt

– Beklagte –

Prozessbevollmächtigte:
Rechtsanwälte Xxxxx, D-Straße, D-Stadt

hat die 8. Kammer des Arbeitsgerichts A-Stadt auf die mündliche Verhandlung vom 2. März 2020 durch den Richter am Arbeitsgericht Hundt als Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Herrn Traumann und den ehrenamtlichen Richter Herrn Aubert für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 17. August 2018 aufgelöst wurde, insbesondere nicht zum 30. November 2018, sondern über diesen Zeitpunkt hinaus ungekündigt fortbesteht.

2. Die Klageanträge zu 4.), zu 5.) und zu 6.) werden abgewiesen.

3. Die Kostenentscheidung bleibt dem Schlussurteil vorbehalten.

4. Der Wert des Streitgegenstandes wird festgesetzt auf 874.519,39 €.

5. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Frage des Bestandes des Arbeitsverhältnisses. Der Kläger macht darüber hinaus Bonuszahlungen für das Jahr 2018 sowie Schadensersatz geltend.

Der Kläger ist am 21. Dezember 1964 geboren. Er ist verheiratet.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 1. April 1991 beschäftigt auf der Grundlage des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 15. März 1991. Gemäß dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 15. März 2000 wurde er ab April 2000 im Bereich der technischen Entwicklung eingesetzt. Dort war er für die Entwicklung des Automatikgetriebes mitverantwortlich. Diese Position behielt er bis Juli 2004. In dem Zeitraum von Juli 2004 bis November 2006 war der Kläger verantwortlich für die Getriebeentwicklung.

Im Jahr 2006 erfolgte die Einrichtung eines Ombudsmanns bei der Beklagten. Es wurde ein Hinweisgebersystem eingerichtet. Im Jahr 2007 wurde zudem ein Chief Compliance Officer benannt.

Sodann wurde der Kläger ab dem 1. November 2006 bis September 2010 von der Beklagten als Hauptabteilungsleiter der Hauptabteilung EAD eingesetzt. In diesem Bereich war er verantwortlich für die Dieselmotorenentwicklung. Auf das Stellenprofil des Leiters der Hauptabteilung EAD gemäß Anlage B 5 wird vollinhaltlich Bezug genommen.

Die Beklagte organisierte ihr Unternehmen nach sogenannten Marken. Für die Marke V. bestand dabei unterhalb des Vorstandes im aktienrechtlichen Sinne ein sogenannter Markenvorstand.

Der Kläger gehörte während seiner Zeit als Hauptabteilungsleiter „Entwicklung Aggregate Diesel“ (EAD) der zweiten Leitungsebene unterhalb des Markenvorstand an. Zwischen dem Markenvorstand und dem Kläger stand nur der Geschäftsbereichsleiter „Entwicklung Aggregate“ (EA). Dieser berichtete seinerseits an das für den Bereich „Technische Entwicklung“ zuständige Mitglied des Markenvorstands.

Der Bereich „Entwicklung Aggregate“ (EA) umfasste neben der Hauptabteilung des Klägers (EAD) unter anderem die Hauptabteilungen „Antriebselektronik“ (EAE) sowie „Aggregate Testcenter“ (EAS).

Unterhalb der Hauptabteilungen bestanden Abteilungen und Unterabteilungen, im Falle des Klägers mit insgesamt ca. 200 Mitarbeitern.

Die Beklagte unterscheidet in ihrem Karrieresystem zwischen Tarifmitarbeitern und Mitarbeitern im Management. Auf der Managementebene bestehen die Karrierestufen Management-Kreis (MK), Oberer-Management-Kreis (OMK) und Top-Management-Kreis (TMK). Der Kläger wurde am 1. September 2011 in den TMK berufen.

In den Bereich der Hauptabteilung EAD fiel unter anderem auch die Entwicklung des EA189-Dieselmotors für den US-Markt. Die Serienproduktion für den nordamerikanischen Markt begann Mitte 2008.

Gemäß der Zielvereinbarung für das Jahr 2007 war die termingerechte Einführung des Clean Diesel im nordamerikanischen Markt (NAR) eine zentrale Aufgabe des Klägers. Insofern wird auf die Zielvereinbarung 2007 vom 20. März 2007 gemäß Anlage B6 Bezug genommen. Die dort aufgeführte Bezeichnung „BIN5" bezeichnete die in den USA geltende Abgasnorm, mit der die Grenzwerte für Stickoxid-Ausstoß festgelegt wurden. Mit CleanDiesel war der EA189-Motor gemeint.

Bereits in den Jahren 1998 und 1999 legten die US-amerikanischen Umweltbehörden EPA (Environmental Protection Agency) und CARB (California Air Resources Board) jeweils strengere Emissionsgrenzwerte für Pkw fest, die im Zeitraum von 2004 - 2007 in mehreren Stufen in Kraft traten. Ab 2007 mussten alle Neufahrzeuge nach dem verschärften LEV II-/BIN5-Standard zugelassen werden.

Vor dem Hintergrund dieser Verschärfung der US-Emissionsgrenzwerte begann die Beklagte in den Jahren 2000/2001 mit der Entwicklung eines neuen Dieselmotors unter der Bezeichnung EA189 im Rahmen des sogenannten US07-Projekts. Ziel war es in erster Linie sicherzustellen, dass die von der Beklagten entwickelten Dieselmotoren die ab 2007 geltenden strengeren US-Emissionsstandards erfüllen würden.

Während der Entwicklung des EA189-Dieselmotors zeigten sich den Mitarbeitern aus den Hauptabteilungen EAD und EAE Probleme, die ab 2007 geltenden, verschärften Emissionsvorgaben der US-Behörden einzuhalten.

Da sie keine andere, kurzfristig entwickelbare, technologische Möglichkeit sahen, die verschärften Grenzwerte für Stickoxide (NOx) zum vorgesehenen Produktionsstart (Start of Production, SOP) der ersten Fahrzeuge mit einem EA189-Dieselmotor zu erreichen, sahen sie vor, die in ihrer Grundfunktion in der zugelieferten Motorsteuerungssoftware bereits enthaltene Umschaltlogik zu verwenden, um sicherzustellen, dass im Prüfstandbetrieb die Grenzwerte eingehalten

wurden. Da die Grundfunktion der Umschaltlogik bestimmte Fahrsituationen mithilfe physikalischer Eingangsgrößen erkennen konnte, jedoch nicht ausreichte, um auch die unterschiedlichen, für die Zulassung in den USA relevanten US-Fahrzyklen präzise zu erkennen, entschieden sich die Ingenieure, die Umschaltlogik optional um eine Fahrprofilerkennung (sogenannte „Weg-Zeit-Korridore") zu erweitern.

Regelungen zu Prüfungen und Genehmigungen von Softwarefunktionen bestanden seinerzeit bei der Beklagten nicht. Ein Kontrollorgan diesbezüglich bestand nicht.

Es ist streitig, ob die Software-Entwickler aus der Hauptabteilung EAE eine Entscheidung des Bereichsleiters EA über die Verwendung der Umschaltlogik herbeiführen wollten. Der Leiter der Hauptabteilung EAE, Herr J., veranlasste zumindest eine Arbeitsbesprechung mit dem damaligen Bereichsleiter EA, Herrn Dr. K., unter dem Betreff „Abgasmaßnahmen CR", wobei CR für Common Rail stand. Insoweit wird auf die Einladung vom 20. Oktober 2006 gemäß der Anlage B9 Bezug genommen. In der Einladung war unter den erforderlichen Teilnehmern auch der Kläger aufgeführt.

Ausweislich der Anlage B 46 wies diese bezüglich der Einladung des Klägers vom 20. Oktober 2006 als Status eine Zusage des Klägers zur Teilnahme an der Besprechung aus. Es wird insofern auf die Anlage B 46 verwiesen.

Bereits am 16. Oktober 2006 leitete der Vorgänger des Klägers in der Funktion als Hauptabteilungsleiter EAD an den Kläger eine E-Mail weiter in der es unter anderem wie folgt heißt:

„To all:

Attached are copies of the final reports of the recent Diesel Technology and Certification Meetings with the California Air Resources Board (ARB) and U.S. Environmental Protection Agency (EPA).
I have incorporated the comments received. I intend to distribute a copy of these meeting reports to the respective agencies, if there are no objections.

Best regard,

An alle:

Als Anhang übersende ich Kopien der Abschlussberichte der Treffen mit dem California Air Recources Board (ARB) und der US-Umweltschutzbehörde (EPA) zu Dieseltechnologie und Zertifizierung, die kürzlich stattgefunden haben.
Ich habe die erhaltenen Kommentare eingearbeitet. Ich habe die Absicht, eine Kopie dieser Besprechungsberichte an die jeweilige Behörde weiterzuleiten, falls keine Einwände bestehen.

Beste Grüße"

Hinsichtlich der Anlage zu dieser E-Mail wird auf die Anlage B 14 verwiesen.

Die Arbeitsbesprechung „Abgasmaßnahmen CR" fand sodann am 15. November 2006 statt. In Vorbereitung auf die Arbeitsbesprechung erstellte ein Mitarbeiter der Hauptabteilung EAE eine dreiseitige Präsentation anhand derer die Umschaltlogik sowie deren geplante Erweiterung um eine Fahrzykluserkennung der Arbeitsbesprechung vom 15. November 2006 vorgestellt wurden. Bezüglich der Einzelheiten der Präsentationsfolien wird auf die Anlage B 10 verwiesen.

In der Arbeitsbesprechung wurden sowohl die Entwicklung der Erweiterung der Umschaltlogik um eine Fahrprofilerkennung für die US-Testzyklen als auch deren Verwendung in den EA189-Dieselmotoren offen diskutiert und sodann von dem Bereichsleiter EA genehmigt. Der Bereichsleiter erklärte, dass die Umschaltlogik nur dann verwendet werden könne, wenn diese einerseits unentdeckt war und andererseits irgendwie physikalisch erklärbar sei. Er schloss mit den Worten: „Lasst euch nicht erwischen!", wobei er dies ggfs. auch erst nach Beendigung der Besprechung beim Verlassen des Raums gesagt haben mag.

In der E-Mail des Herrn K. (VWoA) vom 2. März 2007, die unter anderem auch an den Kläger gerichtet gewesen ist, heißt es gemäß der Anlage B 11 wie folgt:

„Sehr geehrte Herren,

die Diskussionen mit EPA und CARB um die Zulassung der Tier 2 Bin 5 bzw. LEV II LEV Diesel Konzepte von VW und Audi werden am 19.3. bzw. 21.3.2007 vor Ort durchgefuehrt.
Ein wesentlicher Bestandteil dieser Diskussionen werden die sog. AECDs (Auxiliary Emission Control Device) sein.
In der Anlage haben wir die Anforderungen an die Automobilhersteller in Kurzform dargestellt.
Wir muessen dieses Thema sehr ernst nehmen, da Zeitverzoegerungen im Rahmen der Zulassung bzw. Konsequenzen fuer bereits verkaufte Fahrzeuge auftreten koennen.
Falls Sie noch Fragen haben, lassen Sie es mich bitte wissen.
Gruss
N. K.".

Hinsichtlich der Anlage dieser E-Mail wird auf die Anlage B 12 verwiesen.

Am 6. September 2007 erhielt der Kläger eine E-Mail vom damaligen Bereichsleiter EA mit einer beigefügten Pressemitteilung, in der unter anderem stand, dass die Clean-TDI-Motoren die schärfsten Abgasnormen erfüllen würden. In der E-Mail heißt es unter anderem wie folgt:

> *„super - liest sich gut.*
>
> *Wollen wir nicht "Clean" weglassen (wegen „dirty")? ..."*

Der Kläger antwortete hierauf mit E-Mail vom 6. September 2007 wie folgt:

„Jetzt ist es raus, wir können nur nach vorn!"

Wegen der Einzelheiten wird auf die Anlage B 15 Bezug genommen.

Am 4. Oktober 2006 fand ein Termin statt, um die Unterlagen zum Status 2.0l, CR, Bin5-/LEV 2-Motor zu sammeln und den Statusbericht für das Technikgespräch am 19. Oktober 2007 vorzubereiten. Der Termin fand in dem Büro des Klägers statt. Bezüglich der Agenda des Termins wird auf die Anlage B 49 verwiesen. Des Weiteren wird auf die Einladung zu diesem Termin gemäß Anlage B 50 verwiesen.

Am 5. Oktober 2007 fand zur Vorbereitung eines Technikgesprächs (TG), welches am 12. Oktober 2007 stattfand, ein Treffen mit der Bezeichnung „US07-Unterlagen für TG" im Büro des Bereichsleiters EA statt, wobei streitig ist, ob der Kläger an diesem Treffen teilgenommen hat.

In der E-Mail vom 12. Oktober 2007, die unter anderem auch an den Kläger adressiert war, fügte Herr S., der damalige Projektleiter US-07 Unterlagen zum US07-Projekt bei.

Am 12. Oktober 2007 übersandte sodann der Projektleiter des US07-Projekts in einer E-Mail an den Bereichsleiter EA sowie an den Kläger und an weitere Mitarbeiter der beiden Hauptabteilungen EAD und EAE den Entwurf des Statusberichts für das Technikgespräch. Die Präsentation enthielt am Ende sogenannte Backup-Folien. Diesbezüglich wird auf die Anlage B 17 verwiesen.

Der Kläger erhielt am 13. Oktober 2007 neben weiteren Personen die Antwort des Bereichsleiters EA auf die Übersendung des Entwurfs mit der Erklärung, dass der Statusbericht in Ordnung sei, die Backup-Folien zum Abgabetermin für die Unterlagen für das TG jedoch nicht mit eingereicht werden würden. Insofern wird auf die Anlage B 18 Bezug genommen.

Eine aktualisierte Fassung wurde dem Kläger mit E-Mail vom 17. Oktober 2007 gemäß der Anlage B 19 übersandt. Außerdem übersandte der Hauptabteilungsleiter EAE unter anderem an den Kläger eine weitere E-Mail vom 17. Oktober 2007 gemäß der Anlage B 20, in der es wie folgt heißt:

„Hallo,

als Backup für das TG am Freitag noch der Stand der SW-Planung für die Ablieferungen für US'07. Wir konnten jetzt den Ablieferungstermin ex Bosch für die Seriensoftware (sofern keine Fehlerkorrektur notwendig wird) auf KW 09/08 vorziehen.
Hiermit sollte bei einem wenig-Fehler-Programm eine BMG in KW14 bis KW15 möglich sein, Detailplanung folgt noch.
Q-Forderungen (H. D.) für die BMG ist KW12. Wir bemühen uns mit B. um weitere Optimierung.

Gruß H. J.“.

Mit E-Mail vom selben Tag antwortete der Bereichsleiter EA unter anderem auch an den Kläger gerichtet wie folgt:

„danke.

Das legen wir aber bitte nirgendwo auf und verteilen es auch nicht.

Weshalb brauchen wir die HD-EGR-Regelung jetzt nicht mehr?

Grüße J.“.

Am 19. Oktober 2007 fand ein Technikgespräch (TG) unter der Leitung des VW-Markenvorstands für technische Entwicklung (E), mithin den Vorgesetzten des Bereichsleiters EA statt. In diesem Rahmen wurde der Entwicklungsstatus des EA189-Motors präsentiert. Der Kläger nahm nicht an diesem Gespräch teil.

Am 8. November 2007 fand bei der Beklagten eine Vorstandsrunde statt.

Die ursprünglich geplante SOP war in der sechsten Kalenderwoche des Jahres 2008 vorgesehen. Er wurde jedoch aufgrund von Schwierigkeiten mit den Dieselpartikelfiltern in die 27. Kalenderwoche des Jahres 2008 verschoben.

In Werbeaussagen der Beklagten für den US-amerikanischen Markt bezüglich verschiedener Fahrzeugmodelle mit dem EA189-Motor wurden diese als besonders emissionsarm und umweltschonend, sprich als Clean Diesel, beworben.

Der Kläger trug mehrfach im Rahmen des sogenannten Wiener Motorensymposiums, einem jährlichen Fachtreffen Automobilbranche, vor.

Der Kläger erstellte für einen Vortrag im Rahmen der sogenannten „AutoUni“, einem konzerneigenen Weiterbildungsinstitut der Beklagten, eine Präsentation. Hierbei stellte er die Dieselmotorenentwicklung der Beklagten vor. Auf Folie 4 dieser Präsentation heißt es zu den Kernaufgaben der Hauptabteilung EAD wie folgt:

> „Serienentwicklung (Ersteinsetzer, Folgeeinsetzer einschl. fahrzeugspezifischer Anpassung)“

In dem weiteren Verlauf der Präsentation wurde als Anforderung auch insbesondere die Erfüllung von Gesetzen und Emissionen genannt. Als Entwicklungsschwerpunkt wurden diesbezüglich die Abgasemissionen entsprechend der Gesetzgebung genannt. Unter dem Unterpunkt

Emissionsminderung wurde als Schwerpunkt die Erfüllung weltweit schärfster Abgasnormen in der EU und in den USA ausdrücklich aufgeführt.

Darüber hinaus wird auf die Pressemappe zur Blue Motion Technologie gemäß Anlage B 25 verwiesen.

Von September 2010 an war der Kläger verantwortlich für das Geschäftsfeld Motor. Zeitgleich übernahm er die Werksleitung des Werkes der Beklagten in S.. Die Beschäftigung erfolgt auf der Grundlage des Änderungsvertrages vom 29. August 2011.

Die Beklagte versetzte den Kläger sodann mit Wirkung zum 1. Mai 2014 in das Geschäftsfeld Getriebe sowie das Geschäftsfeld Gießerei. Der Kläger leitete diese Geschäftsfelder und übernahm zudem die Werksleitung des Werkes der Beklagten in K. B..

Der Kläger erhielt zuletzt ein Bruttojahreseinkommen in Höhe von ca. 500.000,00 €. Dieses setzt sich zusammen aus einem monatlichen Fixgehalt in Höhe von 18.000,00 € brutto sowie einer variablen Vergütung. Die Beschäftigung erfolgte zuletzt auf der Grundlage des Anstellungsvertrages vom 29. August 2011 bzw. 16. September 2011 gemäß der Anlage B3 als leitender Angestellter. Die vertragliche Kündigungsfrist beträgt laut Ziffer 11 des Arbeitsvertrages vom 29. August 2011 zwölf Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres.

Sowohl im Betrieb der Beklagten in C-Stadt als auch im Betrieb in K. B. besteht ein Betriebsrat. Beide Betriebsräte übertrugen für Führungskräfte die Beteiligungsrechte bei Kündigungen einem gesonderten Ausschuss, dem sogenannten „Personalausschuss Führungskräfte und AT im Management" in C-Stadt sowie dem „Personalausschuss für Führungskräfte und AT-MitarbeiterInnen im Management" in K. B..

In der Wochenendpost vom 14. November 2014 des seinerzeitigen Vorstandsvorsitzenden der Beklagten gab es unter anderem mit der Überschrift eine Kurznotiz zu den APS Beschlüssen vom 5. November 2014 für das geplante Emissionssoftwarepaket EA 189. Hierin hieß es unter anderem wie folgt:

„DPF Schäden durch zu späten Startgeneration und Abgasgrenzwertüberschreitungen bei „off-cycle, real world driving". In Kombination mit der Flashaktion zu den Abgasturboladern sind in der Software zusätzlich emissionsbezogene Maßnahmen enthalten."

Der Kläger sagte im Rahmen der Aufdeckung des Dieselskandals gegenüber der von der Beklagten beauftragten internationalen Kanzlei J. D. aus. Zudem sagte er vor dem Department of Justice in den USA aus.

Am 8. Oktober 2015 erfolgte eine Durchsuchung seitens des Landeskriminalamtes Niedersachsen bei der Beklagten. Im Rahmen dieser Durchsuchung übergab der Leiter des Konzern Rechtswesens der Beklagten unter anderem zwei externe Festplatten, welche vom Hauptabteilungsleiter EAE, Herrn J., herrührten. Auf diesen beiden Festplatten befanden sich die Dokumente gemäß den Anlagen B 9 bis B 21. Alle Festplatten wurden bereits vor der Durchsuchung durch die von der Beklagten beauftragte Wirtschaftsprüfungsgesellschaft D. eingesammelt und gesichert.

Die Beklagte stellte dem Kläger mit der Erklärung vom 13. Oktober 2015 gemäß der Anlage B8 von der Arbeitsleistung frei.

Die Beklagte schloss mit dem Hauptabteilungsleiter EAE, Herrn J., am 8. Dezember 2015 eine Kooperationsvereinbarung. In dieser Kooperationsvereinbarung heißt es unter anderem wie folgt:

„2. V. sichert zu, dass V. auf Grund der möglichen Beteiligungen von Herrn J. an Vorgängen des Abgassskandal keine rechtlichen Maßnahmen, insbesondere arbeitsrechtliche Maßnahmen, gegen Herrn J. jedweder Art ergreifen wird und auch ***keine Schadensersatz- und Regressansprüche geltend gemacht werden.***

Soweit Herr J. unmittelbar oder mittelbar im Zusammenhang mit dem Abgasskandal von Dritten in Anspruch genommen werden sollte, verpflichtet sich V., Herrn J. ***vollständig*** *hiervon freizustellen."*

Die Beklagte erteilte dem Kläger am 25. November 2015 eine Abmahnung. Zugleich stellte die Beklagte den Kläger von der Arbeitsleistung frei. Hiergegen erhob der Kläger Klage vor dem Arbeitsgericht K.. Das Verfahren wurde dort unter dem Aktenzeichen Xxxx geführt. In der Berufungsinstanz schlossen die Parteien vor dem xxxx zum Aktenzeichen xxxx den folgenden Vergleich:

Die Parteien schlossen nach ausgiebiger Beratung auf gerichtliches Anraten folgenden

1. Zwischen den Parteien besteht Einigkeit, dass der Kläger bis zum 31. Dezember 2020 von der Erbringung der Arbeitsleistung nach folgender Maßgabe freigestellt bleibt:

1 .1 Die Beklagte ist berechtigt, die Freistellung gegenüber dem Kläger mit einer Ankündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende zu widerrufen. Im Hinblick auf diese Ankündigungsfrist gilt der Urlaubsanspruch des Klägers anteilig zu der in dem jeweiligen Jahr erfolgten Freistellung als erfüllt,

1.2. Während der Freistellung erhält der Kläger die vertraglich vereinbarte Grundvergütung weiter entrichtet, Die Grundvergütung wird aufgrund kollektiver Entgelterhöhungen angepasst, eine individuelle Gehaltsentwicklung findet

nicht statt Soweit kollektive Entgelterhöhungen in der Vergangenheit während der Freistellungszeit nicht berücksichtigt wurden, werden diese bis Ende 31. März2018 nachverrechnet.

1.3. Die Beklagte verpflichtet sich, für das Jahr 2015 einen Restbonus in Höhe von 70.000,00 EUR (in Worten: Siebzigtausend und 0/100 Euro) brutto an den Kläger auszuzahlen. Für die Jahre 2016 bis 2020 wird der persönliche Leistungsbonus jährlich in Höhe von 173.0005,00 EUR (in Worten: Einhundertdreiundsiebzigtausend und 0/100 Euro) brutto - soweit noch nicht geschehen - bezahlt. Sollte die Freistellung vor dem 31, Dezember 2020 ihr Ende finden und das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden, wird für das Jahr, in dem sie ihr Ende findet ebenfalls ein persönlicher Leistungsbonus in Höhe von 173.000,00 EUR (in Worten: Einhundertdreiundsiebzigtausend und 0/100 Euro) brutto bezahlt. Für den Fall der unterjährigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird der Bonus anteilig pro Rata gezahlt. Der Restbonus für 2015 und der Bonus für 2016 in Höhe von insgesamt 143.000,00 EUR (in Worten: Einhundertdreiundvierzigtausend und 0/100 Euro) brutto sind bis Ende März 2018 nachzuberechnen und auszuzahlen.

1 .4. Der Unternehmensbonus wird ebenso wie der Langzeitbonus nach den jeweils geltenden Berechnungsgrundlagen für das Management an den Kläger ausgezahlt, wobei Einigkeit besteht, dass die Zahlung für die Jahre 2015 und 2016 bereits erfolgt ist.

1 .5. Der Kläger verpflichtet sich, für den Fall seiner strafrechtlichen rechtskräftigen Verurteilung im Zusammenhang mit der Dieselthematik für jedes Jahr ab dem Jahr 2016 bis zur Beendigung der Freistellung, in dem er den persönlichen Leistungsbonus tatsächlich erhalten hat, den 100.000,00 EUR (in Worten: Einhunderttausend und 0/100 Euro) übersteigenden Betrag an die Beklagte zurück zu gewähren.

1.6. Zwischen den Parteien besteht Einigkeit, dass der Kläger nach Beendigung der Freistellung unter Berücksichtigung seines Status als Mitglied des Top-Management-Kreises der Beklagten und des Anstellungsvertrages vom 29. August 2011/16. Dezember 2011 weiter beschäftigt wird und dass der Maßstab der Angemessenheit der Weiterbeschäftigung durch die von ihm zuletzt bekleideten Positionen als Leiter des Standorts K., Leiter des Geschäftsfeld Getriebe, Leiter des Geschäftsfelds Gießerei sowie Leiter der Abteilung Dieselmotorenentwicklung gebildet wird. Es besteht weiter Einigkeit, dass zwischen den Parteien mit Beendigung der Freistellung bei Weiterbeschäftigung des Klägers Gespräche über eine Gehaltsanpassung geführt werden, wobei Einigkeit besteht, dass diesbezüglich zu berücksichtigen ist, dass beim Kläger für die Zeit seiner Freistellung keine individuellen Gehaltsanpassungen erfolgt sind.

1.7 Die Beklagte bleibt berechtigt, dem Kläger gegenüber eine ordentliche betriebsbedingte, personenbedingte oder bedingte Kündigung auszusprechen. Die Kündigung darf jedoch erst erfolgen, wenn die Freistellung durch Ablauf der in Ziffer 1

vereinbarten Frist oder durch den in der Ziffer 1.1 geregelten Widerruf durch die Beklagte beendet worden ist. Die Beklagte bleibt auch berechtigt, eine außerordentliche Kündigung nach S 626 BGB auszusprechen, wobei dies bereits vor Beendigung der Freistellung möglich ist, Die außerordentliche Kündigungserklärung gilt zugleich als Widerruf der Freistellung. Die außerordentliche Kündigung darf nur mit Auslauffrist von drei Monaten erklärt werden. Das Recht des Klägers zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage bleibt von dieser Vereinbarung unberührt.

1 .8. Während der Freistellung ist der Kläger berechtigt, seine Arbeitskraft anderweitig einzusetzen. Eine Anrechnung von Zwischenverdienst findet nicht statt, Der Kläger ist jedoch verpflichtet, jede Nebentätigkeit der Beklagten gegenüber schriftlich anzuzeigen, wobei die Anzeige an das Personalwesen Topmanagement zu richten ist. Er darf die Tätigkeit aufnehmen, wenn die Beklagte dem nicht binnen zwei Wochen nach Eingang der Anzeige widerspricht, wobei Einigkeit besteht, dass ein Widerspruch nur bei arbeitsvertraglicher Wettbewerbswidrigkeit der angezeigten Tätigkeit zulässig ist.

1.9 Zwischen den Parteien besteht Einigkeit, dass die getroffene Vereinbarung hinsichtlich der Grundvergütung und der Boni für den Freistellungszeitraum abschließend ist.

2. Die Beklagte verpflichtet sich, das unter dem 24. November 2015 erstellte, mit „Abmahnung" überschriebene Schreiben aus der Personalakte des Klägers zu entfernen. Die in seinem Rahmen erhobenen Vorwürfe werden nicht aufrechterhalten.

3. Die Beklagte verpflichtet sich, dem Kläger spätestens bis zum 30. April 2018 ein ordnungsgemäßes, wohlwollend formuliertes Zwischenzeugnis zu erteilen.

4. Damit ist das vorliegende Verfahren erledigt.

5. Hinsichtlich der erstinstanzlichen Kosten verbleibt es bei der erstinstanzlichen Kostenentscheidung. Von den Kosten der Berufung hat der Kläger 10 % und die Beklagte 90 % zu tragen.

Auf der Grundlage der internen Untersuchungen, welche in Kooperation mit dem US-Department of Justice unter Einschaltung der Kanzlei J. D. durchgeführt wurden, schloss die Beklagte mit dem Department of Justice am 11. Januar 2017 ein „Plea Agreement". Diesem lag ein zuvor von der Beklagten akzeptierter Sachverhalt, dem „Statement of Facts", zugrunde. Dem lagen auch die Erkenntnisse aus den gesicherten und ausgewerteten Festplatten zugrunde.

In dem Memorandum der Prozessbevollmächtigten der Beklagten vom 4. April 2017 mit dem Titel „Projekt Diesel – Memorandum: Pflicht und Möglichkeiten des Vorstandes, arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen in die diese Thematik involvierte Führungskräfte zu ergreifen / zulässige Maßnahmen zur Förderung der Kooperationsbereitschaft der Führungskräfte" heißt es unter anderem wie folgt:

„Führungskräfte der dritten Fallgruppe (d.h. auch den Kläger). Bei den Führungskräften der dritten Fallgruppe besteht unseres Erachtens ein nicht unerhebliches Risiko, dass ein mit der Sache befasstes Arbeitsgericht eine außerordentliche Kündigung … für unwirksam halten könnte …
… sehen wir in Anbetracht der in weiten Teilen nicht unerhebliche Risiken, dass die Arbeitsgerichte eine außerordentliche Kündigung für unwirksam halten könnten …".

In der Beschlussvorlage für die Sitzung des Vorstandes der Beklagten am 20. April 2017 zum Tagesordnungspunkt „Beschluss über das Ergreifen arbeitsrechtlicher Maßnahmen gegenüber Mitarbeitern wegen der Abgasthematik" heißt es unter anderem wie folgt:

„Diese Beschlussvorlage unterbreitet dem Vorstand der V. AG (V. AG oder die Gesellschaft) den Vorschlag für die Beschlussfassung über das Ergreifen arbeitsrechtlicher Maßnahmen gegen (aktive oder ehemalige) Mitarbeiter der Gesellschaft wegen der Abgasthematik.

Die Beschlussvorlage nimmt dabei Bezug auf

(i) die vom Personalwesen Topmanagement (K-ST) und dem Rechtswesen (K-IL) erstellte Liste „Personalien Diesel - Volkswagen" vom 14. Februar 2017 (die VW-Personalliste),

(ii) den von den Rechtsanwälten K. & Kollegen erstellten Aktenvermerk vom 1. März 2017 in Sachen V. AG/Mitarbeiterverfahren/Allgemein (der Aktenvermerk) sowie

(iii) das von der Rechtsanwaltskanzlei F. erstellte ***Memorandum vom 4. April 2017 (das Memorandum).*** *Der Inhalt dieses Memorandum ist dem Vorstand bekannt. Die V.-Personalliste war bereits Gegenstand vorheriger Erörterungen des Vorstands. Der Aktenvermerk sowie das Memorandum wurden jeweils in Kopie dem Vorstand rechtzeitig vor seiner Sitzung zur Beschlussfassung über das Ergreifen arbeitsrechtlicher Maßnahmen gegen (aktive oder ehemalige) Mitarbeiter der Gesellschaft wegen der Abgasthematik übersandt und von diesem einer eigenen Plausibilitätsprüfung unterworfen.* ***Die V.-Personalliste enthält Handlungsvorschläge (die Handlungsvorschläge) zum Ergreifen arbeitsrechtlicher Maßnahmen gegenüber den in dieser Liste aufgeführten Mitarbeitern der Gesellschaft (jeweils ein Betroffener Mitarbeiter und zusammen die Betroffenen Mitarbeiter).*** *Der Aktenvermerk beschäftigt sich mit der (Neu)Regelung der Rückforderung der von der Gesellschaft übernommenen Verteidigungskosten Betroffener Mitarbeiter. Das Memorandum untersucht die Frage, ob der Vorstand -derzeit oder zu einem bestimmten späteren Zeitpunkt- verpflichtet ist, arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen die Betroffenen Mitarbeiter zu ergreifen und welche rechtlichen Anforderungen entsprechende Maßnahmen gegebenenfalls erfüllen müssen. Zudem wird in dem Memorandum dargelegt, welche arbeitsrechtlichen Maßnahmen der Vorstand derzeit ergreifen könnte und welche Erfolgsaussichten diese Maßnahmen vorbehaltlich einer Prüfung des konkreten Einzelfalls hätten. Schließlich beschäftigt sich das Memorandum mit der Frage, ob der Vorstand den Betroffenen Mitarbeitern zur Stärkung ihrer Kooperationsbereitschaft Anreize setzen darf, insbesondere eine erweiterte Freistellung von Kosten der Rechtsverteidigung oder einen Verzicht auf die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen. Unter Berücksichtigung dieser Unterlagen und unter Bezugnahme der vergangenen Vorstandsbeschlüsse in dieser Angelegenheit werden in dieser Beschlussvorlage (i) mögliche wesentliche Vorteile und Risiken der Handlungsvorschläge dargelegt und (ii) Vorschläge dazu*

unterbreitet, wie der Vorstand die unterschiedlichen Aspekte der Handlungsvorschläge ermitteln, bewerten, gewichten, abwägen und darüber entscheiden könnte."

Die Strafverteidiger der Beklagten erhielten am 19. Juli 2018 Datenträger mit dem Inhalt der Ermittlungsakten der Staatsanwaltschaft A-Stadt zu dem sogenannten NOx-Verfahren. Diese leiteten die entsprechenden Daten nach Übertragung auf weitere Datenträger an die Beklagte weiter.

Die Beklagte hörte sodann mit Schreiben vom 6. August 2018 den Kläger zu den ihm vorgeworfenen Pflichtverletzungen schriftlich an. Insofern wird wegen der Einzelheiten auf die Anlage B 32 Bezug genommen. In dem Anhörungsschreiben heißt es unter anderem wie folgt:

„Sehr geehrter Herr Kollege ...,

wir nehmen Bezug auf unser Telefonat vom 6. August 2018, in dem Sie uns anwaltlich versicherten, dass Sie umfassend zur außergerichtlichen und gerichtlichen Vertretung von Herrn ... (Kläger) in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten mandatiert und insbesondere auch zur Entgegennahme von Zustellungen, Willenserklärungen und sonstigen Mitteilungen bevollmächtigt sind.

Die V. AG hat zwischenzeitlich Zugang zu den staatsanwaltlichen Ermittlungsakten erhalten. Aus den Ermittlungsakten ergeben sich für die Frage nach der Fortfiihrung des Arbeitsverhältnisses Ihres Mandanten relevante Informationen. Die V. AG möchte Ihrem Mandanten vor diesem Hintergrund Gelegenheit geben, sich zu den gegen ihn bestehenden Vorwürfen zu äußern. Die Antworten Ihres Mandanten stellen einen wichtigen Gesichtspunkt im Rahmen der Entscheidung der Volkswagen AG über das weitere arbeitsrechtliche Vorgehen dar.

Wir bitten vor diesem Hintergrund namens und im Auftrag der ... (Beklagten) um Beantwortung des beigefügten Fragenkatalogs bis zum 13. August 2018, 17:00 Uhr, bei uns eingehend per Telefax unter +49 21 1 4079103

F. LLP

z. Hd. Frau S., D-Straße, D-Stadt.

Selbstverständlich kann sich Ihr Mandant bis zu demselben Termin auch per E-Mail unter xxxx oder per Brief äußern.

Ferner steht es Ihrem Mandanten frei, sich nicht zu äußern. Sollten wir bis zu dem vorgenannten Zeitpunkt keine Nachricht erhalten, geht die ... (Beklagte) davon aus, dass sich Ihr Mandant nicht äußern möchte.

Vor der endgültigen Entscheidung über arbeitsrechtliche Maßnahmen, wird eine Personalausschuss-Sitzung stattfinden, zu der Ihr Mandant voraussichtlich eingeladen wird. Wir bitten Ihren Mandanten, sich vorsorglich ab dem 13. August 2018 für eine Teilnahme bereitzuhalten. Der jeweilige Personalausschuss wird sich für den Fall, dass er Ihrem Mandanten die Teilnahme an dem Termin ermöglichen möchte, rechtzeitig mit Ihrem Mandanten in Verbindung setzen und ihm Datum und die genaue Uhrzeit mitteilen.

Eine auf meine Person ausgestellte Vollmachtsurkunde ist diesem Schreiben im Original beigefügt.

Mit freundlichen kollegialen Grüßen

...".

Der Kläger äußerte sich hierzu mit Schreiben vom 13. August 2018 gemäß Anlage B 23 wie folgt:

Sehr geehrte Frau Kollegin ...,

in vorbezeichneter Angelegenheit nehmen wir Bezug auf Ihr Schreiben vom 6. August 2018 und die Aufforderung an unseren Mandanten, zu dem Anhörungsbogen, der uns am gleichen Tag zugestellt wurde, Stellung zu nehmen:

1. Vormerkung

Wir wiederholen unseren Hinweis, dass eine detaillierte Auseinandersetzung mit dem Inhalt in dem Anhörungsbogen in der uns gewährten Frist nicht möglich ist; wir wiederholen auch unseren Hinweis, dass die Nichtgewährung der beantragten Fristverlängerung eine eklatante Benachteiligung unseres Mandanten darstellt und gegen die Grundsätze des fairen Verfahrens verstößt.

Die Vorgänge, auf die Sie sich stützten und zu denen Sie eine Stellungnahme erhalten wollen, liegen zehn Jahre und länger zurück.

Herr ... (Kläger) ist seit zwei Jahren von der Verpflichtung zur Arbeit freigestellt. Er hat keinen Zugang mehr zu früheren EDV-Systemen; er besitzt keine Unterlagen aus der Zeit seiner Tätigkeit, auf die er zurückgreifen kann.

Die ... (Beklagte) hingegen hat den Sachverhalt durch eine Vielzahl von Anwälten, Wirtschaftsprüfern und internen Ressourcen über Monate bzw. Jahre aufgearbeitet. Offensichtlich konnte die V. AG auch schon die Ermittlungsakte aus dem Verfahren Aktenzeichen xxxx vollständig auswerten. Wir gehen davon aus, dass die V. AG Detailkenntnisse aus weiteren Ermittlungsverfahren im Zusammenhang mit dem „Dieselskandal" hat (Ordnungswidrigkeitenverfahren gegen die V. AG, WPHGVerfahren), die unserem Mandanten nicht bekannt sind.

Vor diesem Hintergrund ist, wie eingangs geschildert, schlicht nicht nachvollziehbar und auch unangemessen, dass unser Mandant den von Ihnen dargestellten Sachverhalt, bei dem es sich ganz wesentlich um nicht näher validierte Annahmen handelt, innerhalb von nur einer Woche bewerten und hierzu Stellung nehmen soll.

Es kommt hinzu, dass in Bezug genommene technischen Abläufe und Zusammenhänge aus unserer Sicht vermutlich auch zum Nachteil der ... (Beklagten) - so allgemein und verkürzt und damit unverständlich dargestellt werden, dass hierüber der Komplexität nicht im Ansatz Rechnung getragen wird. Es fragt sich dabei auch, auf welchen jeweiligen „Stand der Technik" abgestellt werden soll? Nach unserem Verständnis war dle technische Entwicklung „dynamisch", nicht statisch. Allerdings kennet dle V. AG den Sachverhalt sicher besser als unser Mandant.

Unabhängig davon, dass wir es angesichts des parallel laufenden Ermittlungsverfahrens für erforderlich halten, auch die strafverfahrensrechtliche Ermittlungsakte vollständig auszuwerten, schildern Sie in Ihrem Anhörungsbogen Sachverhalte, zu denen unser Mandant schon mehrfach Stellung genommen und zur Aufklärung beigetragen hat. Die „Elle", die die V. AG in dem Kontext vermlttelt, verstehen wir daher nicht.

2. Klarstellung Sachverhalt

a) Keine Kenntnis um die (Weiter-) Entwicklung und Verwendung einer Umschaltlogik trotz Kenntnis einer möglichen Rechtswidrigkeit

Wie Sie zutreffend feststellen, leitete unser Mandant -erst- ab November 2006 die Abteilung „Entwicklung Aggregate Diesel" („EAD"). Diese war eine Unterabteilung des Bereichs EA.

Unserem Mandanten ist in diesem Zusammenhang nicht erinnerlich, dass er an einer Arbeitsbesprechung „Abgasmaßnahmen CR" am 15. November 2006, also nur 2 Wochen nach der Übernahme seiner neuen Aufgabe, teilgenommen hat. Wie der VW AG bekannt ist, war Herr ... (Kläger) bis zur Übertragung des Aufgabenbereiches als Leiter der Dieselmotorenentwicklung (EAD) im November 2006 15 Jahren in der V. AG im Bereich „Getriebe" tätig war und hierfür als absoluter Spezialist galt. Herr ... (Kläger) hatte sich deswegen gegen die Übertragung des Aufgabenbereiches „Leiter der Dieselmotorenentwicklung" versucht zu währen, da ihm für diesen Aufgabenbereich jegliches Know-How und jegliche Vorkenntnis fehlt. Der Bereich der Dieselentwicklung war für Herrn ... (Kläger) vollständig neu, so dass er in einer intensiven Einarbeitungsphase war. Ob er an dem genannten Termin schon teilgenommen hat, scheint ihm zweifelhaft. Auch hierzu hat Herr ... (Kläger) bereits mehrfach Stellung genommen. Die Unterlagen aus der Ermittlungsakte, sofern diese bisher nachvollzogen werden konnte, werfen ebenfalls jedenfalls Zweifel darüber auf, dass Herr ... (Kläger) an dem Gespräch teilgenommen hatte.

Zum Zeitpunkt seines Wechsels hatte Herr ... (Kläger) keinerlei spezifische Kenntnis um Motoren und deren Funktionsweise. Ganz sicher hat unser Mandant nach nur zwei Wochen Tätigkeit

in dem ihm völlig unbekannten Bereich EAD keine Umschaltlogik eingefordert. Eine Umschaltlogik war unserem Mandanten zu diesem Zeitpunkt vollständig unbekannt und wäre ihm technisch auch nicht nachvollziehbar gewesen.

Wenn angeblich die Verwendung der Umschaltlogik im Rahmen der von Ihnen genannten Besprechung am 15. November 2006 durch den Leiter des Bereichs EA, also dem Vorgesetzten unseres Mandanten, genehmigt worden ist, fragt sich zudem, was konkret unser Mandant falsch gemacht haben soll und wie der Vorwurf lautet. Es soll doch um eine Entscheidung seines damaligen Vorgesetzten, nicht die Entscheidung unseres Mandanten gehen.

Ihre Annahme, dass unserem Mandanten bekannt gewesen soll, dass es eine Umschaltlogik für die USA gab und diese potentiell unzulässig war, ist unzutreffend.

Unser Mandant war über das regulatorische Umfeld in den USA gerade nicht informiert. Dies mag in der Tat auf organisatorische Versäumnisse innerhalb der V. AG hindeuten, ist an dieser Stelle allerdings noch nicht zu bewerten. Es fragt sich allerdings bereits, wie im November 2006 eine derartige dezidierte Kenntnis über rechtliche Interpretationen bei unserem Mandanten vorhanden gewesen sein soll, wenn eine entsprechende vermeintliche Erläuterungs-E-Mail nach Ihren Darstellungen erst Im März 2007 zirkuliert wurde und diese auch an unseren Mandanten im CC ging. Auch heute streiten noch unzählige Juristen darüber streiten ob und ab wann ein „Defeat Device' vorliegt. Ob die Kenntnis bei der Abteilung der Zulassung der V. AG oder dem Vorstand bereits ausgereifter war, muss die V. AG bewerten.

Eine entsprechende technische oder rechtliche Schulung hatte unser Mandant bei der V. AG nach seiner Erinnerung jedenfalls nie erhalten. Ob der Bereich der Zulassung geschult und rechtliche Einschätzungen zu dieser Frage eingeholt wurden, ist unserem Mandanten nicht bekannt.

Sofern Sie mitteilen, dass seitens der Zulassungsabteilung der Volkswagen Group of America („V.GoA") im Detail erläutert wurde, was der Unterschied zwischen einem AECD und einem Defeat Device sei, ist für uns zudem nicht ganz klar worauf das abzielt. Eine entsprechende Kenntnis um die Differenzierung zwischen einem AECD und einem Defeat Device müsste dann wohl dem gesamten Konzern bekannt gewesen sein, insbesondere den Vorgesetzten unseres Mandanten einschließlich des Vorstandes. Es gab jedoch keine Maßnahmen im Zusammenhang der Einführung des Motors EA 189 In den USA, die unserem Mandanten bekannt sind, die nicht mit dem Vorstand abgestimmt und von diesem genehmigt worden waren.

Nach Einschätzung unseres Mandanten ist aber auch der Vorstand nicht geschlossen davon ausgegangen, dass mit der Einführung des Motors EA 189 in den USA gegen Gesetze versto-

ßen würde und ein Defeat Device genutzt würde. Im Ergebnis kann unser Mandant das allerdings natürlich nicht beurteilen. Er selbst jedenfalls ging definitiv nicht davon aus, dass mit der Einführung des EA 189 in den USA ein Defeat Device geschaffen oder genutzt würde.

Es wäre auch völlig unlogisch und lebensfremd, dass ein Manager eine „neue Abteilung" von einem anderen Manager übernimmt und Missstände, die in jedem Fall bereits faktisch vor seiner Zeit angelegt worden sein müssten, übernimmt und nicht aufdeckt. Auch hierzu hat unser Mandant bereits gegenüber der Anwaltskanzlei J. D. Stellung genommen.

Ihre Annahmen bezogen auf das Technikgespräch vom 19. Oktober 2007 entsprechen nicht dem tatsächlichen Ablauf und geben die Situation nur verkürzt wieder. Tatsächlich ergibt sich dies bereits aus der Ermittlungsakte, soweit diese von unserer Seite bereits nachvollzogen werden konnte. So mündetet das Technikgespräch vom 19. Oktober 2007 schließlich in dem Vorstandsgespräch vom 8. November 2007. Der gesamte damalige Kenntnisstand unseres Mandanten zu dem Thema NOx-Emissionen und erforderliche Maßnahmen zur Reduzierung der NOx-Emissionen bezogen auf den Motor EA 189 in den USA wurde in dieser Vorstandsrunde, an der die Herren ... auf Vorstandsseite teilnahmen, mit dem Vorstand im Detail besprochen. Auch das ist aus der Ermittlungsakte nachvollziehbar und der V. AG bekannt.

In diesem Vorstandsgespräch hat der Vorstand die Situation zur Technik vollständig zur Kenntnis genommen und die Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen, namentlich der Einführung eines neuen Katalysators sowie die Einführung einer neuen Software beschlossen. Auch das ist dokumentiert und ergibt sich aus der Akte. Der Vorstand war umfassend informiert.

Mit Blick auf die Schilderung der angeblichen technischen Funktionsweise der „Umschaltlogik" ist für uns nicht klar, ob wir hier von derselben Funktionsweise ausgehen. Sie führen an, dass dies dazu führte, dass das US-Testverfahren umgangen wurde, indem der Anschein erweckt wurde, dass die US-Abgasnormen eingehalten wurden, obwohl dies tatsächlich nicht der Fall war. Nach unserem Verständnis war der Vorwurf der, dass es eine verbotene Abschalteinrichtung gab, nicht dass bestimmte vorgegebene NOx-Werte, wie sie für den definierten Testzyklusbereich, nicht erreicht wurden. Dieser Punkt ist allerdings ohne Zweifel sehr komplex, sodass auch eine Darstellung nicht in wenigen Sätzen möglich ist. Gerne kann unser Mandant allerdings sein technisches Verständnis Ihnen gegenüber erläutern.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Wir behalten uns im Übrigen, wegen der nichtgewährten Fristverlängerung vor, jederzeit ergänzend Stellung zu nehmen.

...".

Die Beklagte hörte sowohl den Betriebsrat für den Standort K. als auch dem Betriebsrat für den Standort C-Stadt vorsorglich über die jeweilig zuständigen Personalausschüsse zu der beabsichtigten Kündigung des Klägers an. Dies erfolgte jeweils mit Anhörungsschreiben vom 15. August 2018 gemäß den Anlagen B 33 und B 35. Der Betriebsrat K. B.I nahm Stellung gemäß der Anlage B 34. Der Betriebsrat C-Stadt nahm Stellung gemäß Anlage B 36.

Die Beklagte erklärte gegenüber dem Kläger mit Schreiben vom 17. August 2018 die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. November 2018. Das Kündigungsschreiben ging dem Kläger zu.

Am 15. Oktober 2018 schlossen die Parteien in dem einstweiligen Verfügungsverfahren zum Aktenzeichen xxxx vor dem Arbeitsgericht K. folgenden Vergleich:

1.
Die Verfügungsbeklagte zahlt an den Verfügungskläger bis zu einer Entscheidung erster Instanz über die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung der Verfügungsbeklagten vom 17. August 2018 die Vergütung nach Maßgabe der Vergütungsregelung im Vergleich vor dem xxxx vom 23. Februar 2018, Aktenzeichen xxxx, einschließlich vertraglicher Nebenleistungen.

2.
Für den Fall der erstinstanzlichen Entscheidung, wonach die außerordentliche Kündigung der Verfügungsbeklagten vom 17. August 2018 wirksam ist, zahlt der Verfügungskläger 50 % der ab 1. Dezember 2018 an ihn gezahlten Beträge mit Ausnahme von 11/12 der variablen Vergütung für das Kalenderjahr 2018 an die Verfügungsbeklagte zurück.

3.
Falls der Verfügungskläger eine rechtskräftige Entscheidung erwirkt, wonach die außerordentliche Kündigung der Verfügungsbeklagten vom 18. August 2018 unwirksam ist, sind die an die Verfügungsbeklagte geleisteten Beträge an den Verfügungskläger zurückzuzahlen.

4.
Eine etwaige Rückzahlungsverpflichtung auf Basis dieses Vergleichs richtet sich nach den einschlägigen gesetzlichen/rechtlichen Bestimmungen.

5.
Dieser Vergleich berührt die sich aus Ziffer 1.5. des Vergleichs vor dem xxxx vom 23. Februar 2018, Aktenzeichen xxxxx, ergebende Rückzahlungspflicht nicht.

6.
Die Parteien sind sich darüber einig, dass dieser Vergleich ohne Präjudiz für das Verfahren vor dem Arbeitsgericht K. mit dem Aktenzeichen xxxx und für die wechselseitigen Rechtspositionen der Parteien insgesamt erfolgt. Dies umfasst auch wechselseitige Ansprüche und Rechte der Parteien im Falle weiterer Beendigungstatbestände.

Zwischenzeitlich ersuchte der Kläger die Beklagte um Auskunft bezüglich der Übertragung personenbezogener Daten des Klägers in die USA. Die Beklagte beantwortete das Auskunftsersuchen mit Schreiben vom 15. Oktober 2018 und übersandte neben einem ausführlichen Anschreiben noch in physischer Form (Kopien) 938 Dokumente, die angeblich aus dem V. Account oder bei der Beklagten dienstlich vor dem Kläger genutzten Geräten stammen sollten und im Zusammenhang mit der diese Thematik ausgewertet worden seien. Ein Ermittlungsbericht der Kanzlei J. D. lag nicht vor.

Die Beklagte hörte den Personalausschuss des Betriebsrates in C-Stadt am 15. November 2018 zu der beabsichtigten ordentlichen Kündigung an. Dieser stimmte der beabsichtigten Maßnahme mit Beschluss vom 16. November 2018 zu. Insofern wird auf die Anlagen B 40 und B 41 Bezug genommen.

Die Beklagte hörte ferner den Personalausschuss des Betriebsrates in K. am 23. November 2018 zu der beabsichtigten ordentlichen Kündigung an. Insofern wird auf die Anlage B 42 verwiesen. Der Betriebsrat K. äußerte sich nicht.

Die Beklagte erklärte daraufhin gegenüber dem Kläger mit Schreiben vom 1. Dezember 2018 hilfsweise die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses als Tat- und Verdachtskündigung für den Fall, dass die außerordentliche Kündigung vom 17. August 2018 keinen Bestand haben sollte.

Die Staatsanwaltschaft A-Stadt erhob am 21. Januar 2020 Anklage gegen sechs weitere ehemalige Mitarbeiter der Beklagten mit dem Vorwurf des Betruges in einem besonders schweren Fall sowie der Vorwürfe der Falschbeurkundung und Steuerhinterziehung. Unter den Angeschuldigten befindet sich auch der Kläger.

Der Kläger ist der Auffassung, die Kündigung sei rechtsunwirksam. Er bestreitet, dass Umstände vorliegen, die einen wichtigen Grund bedingen könnten. Der Kläger ist der Auffassung, er könne von der Beklagten Weiterbeschäftigung verlangen, da die Kündigung zugleich den Widerruf der erfolgten Freistellung beinhalte.

Er bestreitet ferner, dass die zweiwöchige Kündigungserklärungsfrist eingehalten worden sei. Sämtliche Vorwürfe, die die Beklagte ins Feld führe, seien ihr bereits Monate bzw. Jahre vor Ausspruch der außerordentlichen Kündigung bekannt gewesen. Die in Bezug genommenen Informationen würden von der Beklagten herrühren und seien von dieser den Ermittlungsbehörden zugänglich gemacht worden. Der Sachverhalt sei des Weiteren mehrfach und intensiv durch die interne Revision der Beklagten sowie durch die Untersuchungen im Rahmen der Kooperation der Beklagte mit den US-Behörden durch die internationale Kanzlei J. D. aufgeklärt

worden. Diese umfangreichen Ermittlungen seien Grundlage des „Statement of Facts". Der Kläger bestreite, dass sich neue Erkenntnisse aus der Einsichtnahme in die Ermittlung ergeben hätten.

Er ist der Auffassung, das Recht zur ordentlichen Kündigung sei verwirkt.

Er bestreitet, etwaige Pflichtverletzungen begangen zu haben, die kündigungsrechtlich relevant wären. Zudem würde es an einer erforderlichen zuvor erfolgten Abmahnung fehlen.

Der Kläger bestreitet, an TG am 19. Oktober 2007 teilgenommen zu haben. Er bestreitet, im Rahmen dieses TG vorgetragen zu haben. Dies ergebe sich gerade nicht aus der Ermittlungsakten. Er bestreitet, zudem an der Besprechung am 5. Oktober 2007 teilgenommen zu haben.

Er bestreitet, dass die Entscheidung über den Einsatz der Umschaltlogik im EA189-Motor erst getroffen worden sei, nachdem der Kläger die Leitung der Hauptabteilung EAD übernommen habe. Er habe nicht gewusst, dass ein Defeat Device genutzt wurde. Er habe dies weder freigegeben noch genehmigt. Folglich habe er die Nutzung auch nicht verhindern oder melden können. Der Kläger habe von all dem erst aus der Presse bzw. im Zuge der Ermittlungen erfahren.

Er könne sich nicht daran erinnern, an dem Treffen am 15. November 2006 teilgenommen zu haben. Er könne sich an dieses Gespräch nicht erinnern. Er könne sich insbesondere nicht an die Teilnahme an einem Gespräch im November 2006 erinnern, indem ihm die Umschaltlogik erläutert worden sei. Er hätte sofort interveniert. Die Beklagte könne nicht den Nachweis erbringen, dass der Kläger an einer solchen Besprechung teilgenommen habe. Mit Nichtwissen müsse er auch bestreiten, dass seinerzeit die Softwareentwickler aus Hauptabteilung EAE eine Entscheidung des Bereichsleiters EA herbeiführen wollten und das Drängen auf diese Entscheidungsgrundlage für das Gespräch am 15. November 2006 gewesen sei. Kenntnis von der Präsentation habe er erst im Rahmen seiner Befragung durch die Revision durch Vorlage erhalten.

Der Kläger bestreitet, seit der Besprechung vom 15. November 2006 über die Kenntnisse verfügt zu haben, die ihn veranlassen hätten sollen, die Umschaltlogik an eine geeignete Stelle zu melden.

Die von der Beklagten vorgelegten E-Mails seien nicht aussagekräftig. Sie seien nicht kündigungsrelevant. Es sei nicht ersichtlich, welche Schlüsse die Beklagte aus diesen E-Mails ziehen wolle. Die Schlussfolgerungen fänden auch in der E-Mail vom 6. September 2007 keine Grundlage. Bei der ursprünglichen E-Mail handele es sich um eine Weiterleitung einer Pressemitteilung. Die Diskussion zum „Clean vs. Dirty" sei aus den Reihen des Vorstandes gekommen. Seinerzeit habe die Überlegung angestanden, ob „clean" tatsächlich marketingmäßig verwandt

werden sollte, weil man befürchtet habe, dass alle früheren Modelle dann als „dirty" bezeichnet werden könnten.

Es läge mithin keine pflichtwidrige Billigung bzw. pflichtwidrige unterlassene Veränderung vor. So hätte sich der Kläger nicht an den Vorstand wenden können. Weshalb soll das ausgerechnet die Aufgabe des Klägers sein, Informationen zu erteilen, wenn seine Vorgesetzten und auch Mitglieder des Vorstands die gleiche Informationsdichte besäßen und es nicht für notwendig gehalten hätten, aufgrund ihrer Funktion gegen die Umschaltlogik vorzugehen? Der Vorstand sei über die Umschaltlogik bis hin zum Vorstandsvorsitzenden informiert gewesen. Er hätte sich auch nicht an den Ombudsmann bzw. an das Compliance System wenden müssen. Letzteres sei bezüglich technischer Compliance nicht ausgeprägt gewesen. Im Zusammenhang mit der Motorenentwicklung habe auch insbesondere im Hinblick auf die Zulassung eine Compliance-Vorgabe gefehlt. Er ist der Auffassung, dass seinerzeit kein angemessenes Compliance System existiert habe. Dies beziehe sich vor allem im Hinblick auf technische Compliance.

Er ist der Auffassung, seitens der Beklagten liege ein datenschutzwidriges Verhalten vor. Von Beginn der Ermittlungen an habe die Beklagte eine ordnungsgemäße, gesetzeskonforme Datenermittlung nicht nachgewiesen. Die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen seien nicht beachtet worden. Entsprechende Kontrollrechte habe die Beklagte vermissen lassen. Ein Auskunftsanspruch sei bis heute nicht erfüllt worden. Trotz der Tatsache, dass die Einwilligung des Klägers nicht erteilt worden sei, seien in betreffenden personenbezogenen Daten in die USA übertragen worden. Dies beträfe auch seine Personalakte.

Er ist der Auffassung, dass der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß beteiligt worden sei. Aufgrund seiner erfolgten Freistellung sei er von der Führungsverantwortung entbunden worden. Damit sei er nicht mehr Führungskraft gewesen. Daher hätten auch nicht die entsprechenden Personalausschüsse für Führungskräfte angehört werden dürfen vor Ausspruch der Kündigungen.

Er bestreitet, dass der Beklagten ein Schaden entstanden sei. Zumindest sei der Kläger nicht allein schadensursächlich gewesen. Es sei nicht klar, welcher konkrete Schaden zu welchem konkreten Zeitpunkt durch welche konkreten einzelnen Handlungen des Klägers verursacht worden sein sollen.

Der Kläger ist der Auffassung, die von der Beklagten erhobene Feststellungswiderklage habe ersichtlich den Sinn und Zweck verfolgt, den Kläger mit den Prozesskosten zu belasten um die gesetzliche Kostentragungsregelung auszuhebeln. Ein solches Vorgehen sei sittenwidrig. Daher könne er von der Beklagten Freistellung von den entstandenen Rechtsanwaltsgebühren seiner Prozessbevollmächtigten verlangen. Es liege eine sittenwidrige Schädigung vor. Zum einen sei der Widerklageantrag schon als Globalantrag unzulässig gewesen. Darüber hinaus verfüge die Beklagte über eine D&O-Versicherung. Die weiteren Voraussetzungen für einen

Schadensersatzanspruch hätten offensichtlich nicht vorgelegen. Zudem sei die Auswahl der in Regress genommenen Personen willkürlich erfolgt. Dies zeige schon die Haftungsfreistellung des Herrn J.. Die geltend gemachte Schadenshöhe ergebe sich aus den RVG Gebühren und betrage 278.019,39 €.

Darüber hinaus habe er einen Anspruch auf Ersatz sämtlicher materiellen und immateriellen Schäden, die ihm aufgrund des rechtswidrigen Umgangs mit personenbezogenen Daten seitens der Beklagten entstanden sind. Die Ermittlungen der Beklagten seien datenschutzwidrig. Das Auskunftsersuchen des Klägers sei nicht ordnungsgemäß beantwortet worden. Es fehle an jedweder Transparenz. Der Kläger habe sich in den USA in diesem Zusammenhang mit einer strafrechtlichen Verfolgung ausgesetzt gesehen.

Im Übrigen habe er gegen die Beklagte noch Bonusansprüche. Der Bonusanspruch, der sich aus drei Komponenten zusammensetze, nämlich dem persönlichen Leistungsbonus, dem Unternehmensbonus und dem Langzeitbonus, liege eine Bonusregelung für alle drei Komponenten zugrunde, die ausgehend von einem sogenannten 100 % Niveau gemäß der Vereinbarung der Parteien vom 7. März 2014 zunächst 100.000,00 € brutto betrage pro Bonusteil. Während der persönliche Leistungsbonus in dem Vergleich vor dem xxxx von 23. Februar 2018 geregelt worden sei, würden sich die übrigen Bonuskomponenten aus der jeweils geltenden Berechnungsgrundlage ergeben. Für 2017 sei für den Unternehmensbonus der Faktor 1,42 und für den Langzeitbonus der Faktor 1,18 festgelegt worden, was am Unternehmensbonus einen Zahlbetrag in Höhe von 142.000,00 € und einen Langzeitbonus in Höhe von 118.000,00 € bedeute. Über die Bonuskomponenten für das Gründungsjahr 2018 verfüge der Kläger über keinerlei Informationen. Die Werte dürften aber nahezu identisch sein mit den für das Kalenderjahr 2017, sodass sich ein Unternehmensbonus in Höhe von 142.000,00 €, ein Langzeitbonus in Höhe von 118.900 € und ein persönlicher Leistungsbonus in Höhe von 173.000,00 €, mithin ein Gesamtbonus in Höhe von 433.000,00 € ergebe, der wegen des geringeren Multiplikators für den Unternehmensbonus zu reduzieren sei auf 430.000,00 €.

Ursprünglich hatte der Kläger in der Kammerverhandlung vom 02. März 2020 u.a. beantragt,

6. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger Bonuszahlungen für 2018 in Höhe von 430.000,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem gewaltigen Basiszinssatz seit dem 1. Juli 2019 zu zahlen.

Die Beklagte hat auf das Konto des Klägers mit Wertstellung zum 20. März 2020 einen Betrag in Höhe von 211.854,00 € netto auf die Bonuszahlungen für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 30. November 2018 überwiesen, ohne hierüber zuvor abzurechnen bzw. eine nähere Leistungsbestimmung vorzunehmen.

In der sodann von der Beklagten erstellten Monatsabrechnung für März 2020 heißt es u.a wie folgt:

„...Zulagen

Persönl. Leistungsbonus	*Bonus GJ 2018; 11/12*	*148.584,00*
Unternehmensbonus	*Bonus GJ 2018; 11/12*	*128.334,00*
Langzeitbonus Konzern	*Bonus GJ 2018; 11/12*	*108.167,00 ..“*

Mithin hat die Beklagte damit Boni in Höhe von insgesamt 385.085,00 € brutto abgerechnet und ausgezahlt.

Der Kläger hat den Klageantrag zu 6.) in Höhe von 385.085,00 € brutto einseitig für erledigt erklärt und begehrt nunmehr noch Zahlung von 44.915,00 € brutto bezogen auf 12/12 anstelle von 11/12 der Boni. Die Beklagte hat sich der einseitigen Teilerledigungserklärung nicht angeschlossen.

Ursprünglich hatte die Beklagte widerklagend beantragt,

> festzustellen, dass der Kläger der Beklagten den Schaden zu ersetzen hat, der der Beklagten dadurch entstanden ist und künftig auch entstehen wird, dass der Kläger die Verwendung der sogenannten Umschaltlogik nebst Fahrprofilerkennung der Motorsteuerung von den für den US-Markt bestimmten Fahrzeugen mit dem EA189-Dieselmotor nicht unterbunden und auch nicht gemeldet hat.

Zwischenzeitlich hat die Beklagte die Feststellungswiderklage zurückgenommen.

Der Kläger beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen die Partei nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 17. August 2018 aufgelöst wurde, insbesondere nicht zum 30. November 2018, sondern über diesen Zeitpunkt hinaus ungekündigt fortbesteht,

2. Die Beklagte zu verurteilen, den Kläger ab dem 1. Dezember 2018 als Leiter des Geschäftsfelds Getriebe sowie als Leiter des Geschäftsfeldes Gießerei und als Leiter des Standortes Kassel zu ansonsten unveränderten Bedingungen zu beschäftigen,

   hilfsweise festzustellen, dass die Freistellungsvereinbarung vom 23. Februar 2018 gemäß dem Vergleich vor dem hessischen Landesarbeitsgericht (14 Sa 60/17) fortbesteht.

3. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 1. Dezember 2018,

zugegangen dem Kläger am 3. Dezember 2018, zum 31. Dezember 2019 ändern wird, sondern über diesen Zeitpunkt hinaus ungekündigt fortbesteht,

4. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger von den durch die Erhebung der Widerklage entstandenen Rechtsanwaltsgebühren der Prozessbevollmächtigten des Klägers, der Kanzlei AGs Acker Schweiz Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mdB, in Höhe von 278.019,39 € freizustellen

5. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger alle bereits entstandenen und in Zukunft anstehenden materiellen und immateriellen Schäden, die sich aus dem rechtswidrigen Umgang mit den personenbezogenen Daten des Klägers und die ins Ermessen des Gerichts gestellt werden, zu ersetzen,

6. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger Bonuszahlungen für 2018 in Höhe von 44.915,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem gewaltigen Basiszinssatz aus 430.000,00 € vom 1. Juli 2019 bis zum 20. März 2020 sowie Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 44.915,00 € seit dem 21. März 2020 zu zahlen; im Übrigen festzustellen, dass der Klageantrag zu 6.) erledigt ist.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, die Kündigung sei rechtswirksam. Hierzu führt sie aus, der Kläger habe seine anstellungsvertraglichen Pflichten in schwerwiegender Weise verletzt und hierdurch das für die Fortführung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen in irreparabler Weise zerstört. Zumindest bestehe ein dringender Verdacht, dass der Kläger seine anstellungsvertraglichen Pflichten in schwerwiegender Weise verletzt habe, was bereits für sich genommen das für die Fortführung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen in irreparabler Weise zerstöre.

Die Beklagte wirft dem Kläger diesbezüglich vor, er habe die Verwendung der sogenannten Umschaltlogik nebst Fahrprofilerkennung in der Motorsteuerung von für den US-Markt bestimmten Fahrzeugen mit dem EAN 189 Dieselmotor nicht unterbunden und die Thematik auch nicht an geeignete Stellen im Unternehmen gemeldet, obwohl er bereits kurz nach Übernahme der Position als Leiter der Hauptabteilung EKD im November 2006 gewusst habe, welchen Zweck die Umschaltlogik gehabt habe. Der Kläger habe zumindest billigend in Kauf genommen, dass die US Zulassungsbehörden über die Zulassungsfähigkeit der Fahrzeuge getäuscht, die Fahrzeuge in den USA irreführend als besonders emissionsarm („CleanDiesel") beworben und in den USA nicht zulassungsfähige Fahrzeug abgesetzt wurden.

Der Kläger habe trotz seiner Kenntnis von der Umschaltlogik, ihrer Funktionsweise und ihrem Zweck nichts unternommen, um die Verwendung der Umschaltlogik in den EA189-Motoren für den nordamerikanischen Markt zu verhindern. Er habe es insbesondere über den gesamten Zeitraum seiner Tätigkeit als Abteilungsleiter EAD unterlassen, die Umschaltlogik und ihre Funktionsweise an geeignete Stellen im Unternehmen zu eskalieren. Er hätte sich jederzeit an den Markenvorstand, die Rechtsabteilung oder die interne Revision wenden können. Er hätte die Umschaltlogik auch gegenüber der Zulassungsabteilung offenlegen können. Er hätte dies auch gegenüber dem Ombudsmann anzeigen können. Er hätte dies auch an den Chief Compliance Officer melden können.

Hierzu behauptet sie, der Kläger habe an der Arbeitsbesprechung am 15. November 2006 teilgenommen. Als Leiter der Hauptabteilung EAD sei er über das regulatorische Umfeld in den USA informiert gewesen. Er habe insbesondere gewusst, dass Emissionskontrolleinrichtungen nach US-Recht nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig seien, wann diese ein unzulässiges sogenanntes „Defeat Device" (Abschalteinrichtung) darstellen würden und welche Meldepflichten zu Emissionskontrolleinrichtungen gegenüber den US-Behörden bestanden hätten. In seiner Funktion als Verantwortlicher und Hauptabteilungsleiter für die Dieselmotorenentwicklung habe es auch zu den Aufgaben des Klägers gehört, sich mit den regulatorischen Rahmenbedingungen vertraut zu machen, weil er für die Dieselmotoren-Entwicklung bis zur Serienreife verantwortlich gewesen sei, was notwendig die Zulassungsfähigkeit der Motoren voraussetze.

Dabei komme es nicht darauf an, ob der Kläger an dem Technikgespräch vom 19. Oktober 2007 teilgenommen habe. Denn zumindest sei er in die Vorbereitungen für diesen Termin eingebunden gewesen und habe nichts unternommen bezüglich der Umschaltlogik. Zumindest an der Vorbesprechung am 5. Oktober 2007 habe er aber teilgenommen.

Zudem sei der Kläger wiederholt in die Abstimmung von Werbeaussagen für den US-amerikanischen Markt bezüglich verschiedener Fahrzeugmodelle mit dem EA189-Motor eingebunden gewesen, in denen dieser als besonders emissionsarm und umweltschonend dargestellt und mit der Einhaltung der strengen US-Emissionsgrenzwerte beworben worden sei. Auch hier habe der Kläger nichts unternommen, um zu verhindern, dass die Fahrzeuge mit diesen Aussagen beworben wurden. An einer Präsentation vom 4. April 2008 des Herrn Dr. H. auf dem W. Symposium habe der Kläger mitgewirkt, wobei darauf verwiesen worden sei, dass die Dieselmotoren die weltweit strengsten Abgasgrenzwerte erfüllen würden. Es wird auf die Anlage B 24 Bezug genommen.

Die Beklagte ist der Auffassung, die zweiwöchige Kündigungserklärungsfrist zum Ausspruch der außerordentlichen Kündigung sei gewahrt worden. Stehe im Raum, dass der Arbeitnehmer sich strafbar gemacht habe, dürfe der Arbeitgeber den Fort- und Ausgang des Ermittlungs- und

Strafverfahrens abwarten und abhängig von dessen Verlauf zu einem nicht willkürlich gewählten Zeitpunkt kündigen. Die erstmalig gewährte Einsichtnahme in die staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsakten würden einen solchen nicht willkürlich gewählten Zeitpunkt darstellen. Darauf, ob sich aus den Ermittlungsakten der Staatsanwaltschaft neue Sachverhaltserkenntnisse ergeben, komme es nicht an. Unabhängig davon habe die Beklagte durch die Einsichtnahme in die Ermittlungsakten zahlreiche neue Beweismittel erlangt. Hierzu würden die Aussagen von Beschuldigten und Zeugen im Rahmen der Vernehmungen der Staatsanwaltschaft zählen.

Die Beklagte ist der Auffassung, der Betriebsrat sei vor Ausspruch der Kündigungen nicht zu beteiligen gewesen. Der Kläger sei leitender Angestellter gewesen.

Sie bestreitet, dass schriftliche Ergebnisberichte der Kanzlei J. D. vorliegen würden.

Sie ist der Auffassung, nicht verpflichtet zu sein, den Kläger ab dem 1. Dezember 2018 als Leiter der Geschäftsfelder Getriebe sowie als Leiter des Geschäftsfeldes Gießerei und als Leiter des Standortes K. B. weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte ist der Auffassung, der Kläger sei ihr gegenüber schadensersatzpflichtig. Hierzu führt sie aus, dass der Kläger seine anstellungsvertraglichen Pflichten in schwerwiegender Weise verletzt habe, indem er es unterlassen habe, die Verwendung und Weiterentwicklung der Umschaltlogik an geeignete Stellen des Unternehmens zu melden. Insofern habe der Kläger vorsätzlich, zumindest aber grob fahrlässig gehandelt. Der Beklagten seien durch die Pflichtverletzungen des Klägers bereits erhebliche monetäre Schäden in den USA entstanden. Täglich würden weitere Schadenspositionen hinzukommen. Dazu zählen unter anderem ein Rückkaufprogramm für betroffene Fahrzeuge in der Motorsteuerungssoftware die Umschaltlogik enthalten sei, zu dem sich die Beklagte habe verpflichten müssen. Des Weiteren würden dazu die Kosten für das sogenannte Monitorship entstehen, welche die Beklagte zu tragen habe. Hinzu kämen Rechtsverteidigungskosten der Beklagten, um sich gegen die laufenden Verfahren in den USA zu verteidigen und die Rechtsberatung im Hinblick auf den Umgang mit dem Monitor und den von diesen geforderten Informationen und Maßnahmen. Das Unterlassen des Klägers habe diese Schäden adäquat kausal verursacht.

Die Beklagte bestreitet, dass ihrerseits gegenüber dem Kläger eine vorsätzliche sittenwidrige Schädigung vorliege im Hinblick auf die Erhebung der inzwischen zurückgenommenen Feststellungswiderklage. Dem stehe zum einen die Kostentragungsregelung im arbeitsgerichtlichen Verfahren entgegen. Zum anderen lägen die Tatbestandsvoraussetzungen für eine entsprechende Haftung nicht vor. Es habe keine willkürliche Klageerhebung vorgelegen. Bei dem Feststellungsantrag habe sich nicht um einen unzulässigen Globalantrag gehandelt. Die Vermögenssituation des Klägers sei der Beklagten darüber hinaus nicht bekannt. Der Einwand der Verhinderung eines D&O-Versicherungsschutzes gehe ins Leere. Der Kläger falle schlichtweg nicht

in den durch diese Versicherung versicherten Personenkreis. Ein Verstoß gegen das Plea Agreement liege nicht vor. Das Verhalten des Klägers sei adäquat kausal gewesen für die geltend gemachten Schäden. Die Beklagte bestreitet, wissentlich unzutreffenden Sachvortrag geleistet zu haben. Die Frage der gesamtschuldnerischen Haftung und die Frage des Vorliegens einer gestörten Gesamtschuld seien unerheblich. Ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot liege nicht vor. Die Beklagte sei nicht sittenwidrig mit dem Kläger umgegangen. Zudem werde die Höhe des angeblichen Schadens bestritten.

Die Beklagte bestreitet, dass sie den Kläger betreffende personenbezogene Daten erhoben und verarbeitet habe. Auch wenn der Kläger nicht in die Übermittlung von Daten in die USA eingewilligt habe, so lägen andere Rechtfertigungsgründe hierfür vor. Die Datenerhebung aus dem „wir bei V. „-Account sei nicht rechtswidrig erfolgt. Denn der Kläger habe hierzu seine Einwilligung erteilt. Zudem sei keine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Klägers erkennbar. Der Antrag auf Erstellung einer Schadensersatzpflicht wegen angeblich datenschutzwidrigen Umgangs mit personenbezogenen Daten sei unzulässig. Er sei nicht hinreichend bestimmt. Ferner liege kein Feststellungsinteresse vor. Ein Anspruch auf Schadensersatz wegen angeblicher Datenschutzverstöße liege nicht vor. Der Herausgabeanspruch sei beschränkt. Dies ergebe sich aufgrund des Schutzes personenbezogener Daten anderer Personen. Darüber hinaus diene die Einschränkung dem Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen einschließlich rechtlicher Bewertungen. Außerdem sei Datum eingeschränkt im Hinblick auch ein arbeitsgerichtlichen Verfahren. Die erfolgten Schwärzungen seien verhältnismäßig. Hilfsweise bestehe ein Leistungsverweigerungsrecht. Ein kausaler und ersatzfähiger Schaden liege nicht vor. Ein materieller Schaden sei nicht ersichtlich. Ein immaterieller Schaden sei nicht dargelegt worden. Ein Anspruch auf Schadensersatz wegen Datenübermittlungen in die USA bestehen nicht. Insofern liege keine Pflichtverletzung bei der Datenübermittlung vor. Die Übermittlung der Personalakte an das Department of Justice sei im Einklang mit den Vorgaben der seinerzeitigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen erfolgt. Die vorgelegte Einwilligung des Klägers habe allen damals geltenden Anforderungen entsprochen. Im Übrigen sei die Datenverarbeitung an sich gerechtfertigt. Auch die Datenübermittlung in ein Drittland sei gerechtfertigt. Die Übermittlung sei auch erforderlich gewesen. Die Übermittlung von Daten des „Wir bei V.“-Accounts sei rechtmäßig gewesen. Die Einwilligung habe sich, wie für den Kläger aus deren Inhalt ohne Weiteres erkennbar, ausschließlich auf Korrespondenz aus diesem Account gerichtet. Auch die Übermittlung von Untersuchungsergebnissen an Ermittlungsbehörden sei rechtmäßig gewesen. Ein schwerwiegender Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Klägers liege nicht vor.

Im Hinblick auf den persönlichen Leistungsbonus für das Jahr 2018 sei die Klage unzulässig, da dem Klageantrag diesbezüglich das Rechtsschutzbedürfnis fehle. Der Kläger besitze bereits

einen entsprechenden vollstreckungsfähigen Titel in Gestalt des Vergleiches vor dem xxxx vom 23. Februar 2018.

Im Übrigen stehe dem Kläger kein Bonusanspruch für Dezember 2018 zu, da die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 30. November 2018 außerordentlich gekündigt habe.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist im Hinblick auf den Klageantrag zu 1.) begründet; im Hinblick auf die Klageanträge zu 2.) und zu 3.) ist der Rechtsstreit noch nicht entscheidungsreif; der Klageantrag zu 4.) ist unbegründet; der Klageantrag zu 5.) ist unzulässig; der Klageantrag zu 6.) ist in Höhe von 173.000,00 € unzulässig; im Übrigen ist der Klageantrag zu 6.) unbegründet.

A.

Die Klage ist teilweise unzulässig.

I.

Der Klageantrag zu 5.) ist unzulässig.

Insofern begehrt der Kläger die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger alle bereits entstandenen und in Zukunft anstehenden materiellen und immateriellen Schäden, die sich aus dem rechtswidrigen Umgang mit den personenbezogenen Daten des Klägers und die ins Ermessen des Gerichts gestellt werden, zu ersetzen.

Der Klageantrag ist nicht hinreichend bestimmt gemäß §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Klageschrift muss demnach die bestimmte Angabe des Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten.

Dabei muss der Streitgegenstand so genau bezeichnet werden, dass die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Parteien entschieden werden kann *(§ 322 ZPO)*. Sowohl bei einer dem Antrag stattgebenden als auch bei einer ihn abweisenden Sachentscheidung muss zweifelsfrei feststellbar sein, worüber das Gericht entschieden hat. An die Bestimmtheit eines Feststellungsantrags sind keine geringeren Anforderungen zu stellen als an die eines Leistungsantrags. Auch wenn das Bestehen oder der Umfang eines Rechtsverhältnisses oder eines Anspruchs zur gerichtlichen Entscheidung gestellt wird, muss zuverlässig erkennbar sein, worüber das Gericht eine Sachentscheidung treffen soll *(BAG 21. September 2011 - 5 AZR*

520/10 - Rn. 14, BAGE 139, 190; 11. November 2009 - 7 AZR 387/08 - Rn. 11; 22. Oktober 2008 - 4 AZR 735/07 - Rn. 53). Enthält der Antrag Rechtsbegriffe, ist dies unter Bestimmtheitsgesichtspunkten nur ausreichend, wenn sich aus dem Vorbringen der Beteiligten ergibt, welche tatsächlichen und in ihrer rechtlichen Beurteilung zwischen ihnen umstrittenen Sachverhalte von dem im Antrag verwandten Begriff umfasst sind *(vgl. BAG 22. Juli 2014 - 1 ABR 94/12 - Rn. 24)*. Genügt ein Antrag - ggf. nach einer vom Gericht vorzunehmenden Auslegung - diesen Anforderungen nicht, ist er als unzulässig abzuweisen *(BAG 22. Juli 2014 - 1 ABR 9/13 - Rn. 12)*.

Gemäß § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss die Klageschrift neben einem bestimmten Antrag auch eine bestimmte Angabe des Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruchs enthalten. Ein Klageantrag ist hinreichend bestimmt, wenn er den erhobenen Anspruch konkret bezeichnet, dadurch den Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis *(§ 308 ZPO)* absteckt, Inhalt und Umfang der materiellen Rechtskraft der begehrten Entscheidung *(§ 322 ZPO)* erkennen lässt, das Risiko eines Unterliegens des Klägers nicht durch vermeidbare Ungenauigkeiten auf den Beklagten abwälzt und schließlich eine Zwangsvollstreckung aus dem Urteil ohne eine Fortsetzung des Streits im Vollstreckungsverfahren erwarten lässt *(BGH 21. November 2017 - II ZR 180/15 - Rn. 8)*.

Danach genügt der Antrag dem Bestimmtheitsgebot nicht.

Vorliegend mach der Kläger im Rahmen des Feststellungsantrages sowohl materiellen als auch immateriellen Schadensersatz geltend. Aus dem Antrag ergibt sich nicht, auf welches die Schadensersatzpflicht auslösende Verhalten sich der Antrag bezieht. Die alleinige Formulierung „aus dem rechtswidrigen Umgang mit den personenbezogenen Daten" genügt insofern den Anforderungen nicht. Für sich genommen könnte sich diese Formulierung auf sämtliche Vorgänge mit personenbezogenen Daten des Klägers seit dem Bestehen des Arbeitsverhältnisses, sprich seit dem 01. April 1991, beziehen. Der Feststellungsantrag erklärt sich daher von sich aus nicht von selbst. Unter Zugrundelegung des zweigliedrigen Streitgegenstandsbegriffs ist auch nicht bei Berücksichtigung des klägerischen Vorbringens eine klare Abgrenzung im Hinblick auf eine mögliche Rechtskrafterstreckung erkennbar. Auf welches schädigende Ereignis sich der Antrag konkret bezieht, ist nicht hinreichend bestimmt. Es ist nicht erkennbar, welche konkreten personenbezogenen Daten dies betreffen soll und welche konkret wann an das DoJ übermittelt worden sind. Zudem sind materielle Schäden seitens des Klägers nicht hinreichend vorgetragen worden.

Im Übrigen mangelt es diesbezüglich auch an dem gemäß §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 256 ZPO erforderlichen Feststellungsinteresse. Insofern ist grundsätzlich der Vorrang der Leistungsklage zu berücksichtigen. Ist es einem Kläger möglich und zumutbar, seine Schadenspositionen zu

beziffern, so ist regelmäßig eine Feststellungsklage gegenüber einer Leistungsklage subsidiär. Im vorliegenden Fall hat der Kläger nicht vorgetragen, dass ihm ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist oder entstehen wird. Hierfür mangelt es schlicht am klägerischen Vortrag. Sollte ein solcher Schaden entstanden sein, wäre der Vorrang der Leistungsklage zu berücksichtigen. Sollte ein solcher künftig entstehen, so wäre hierzu zumindest in greifbarer Form vorzutragen. Auch angesichts des immateriellen Schadensersatzanspruchs, dessen sich der Kläger berühmt, ist nicht ersichtlich welche Parameter das Gericht bei dem im Klageantrag zu 5.) aufgeführten Ermessen berücksichtigen soll.

Der Klageantrag zu 5.) ist mithin unzulässig.

II.

Der Klageantrag zu 6.) ist unzulässig.

Zunächst war der ursprüngliche Klageantrag zu 6.) in Höhe von 173.000,00 € unzulässig.

Insofern macht der Kläger gegenüber der Beklagten die Zahlung eines Betrages in Höhe von 430.000,00 € brutto als Gesamtbonuszahlung für das Geschäftsjahr 2018 geltend. Dieser Anspruch setze sich zusammen aus einem persönlichen Leistungsbonus in Höhe von 173.000,00 € brutto und im Übrigen aus einem Unternehmensbonus und einem Langzeitbonus.

Hinsichtlich des persönlichen Leistungsbonus fehlt es am erforderlichen Rechtsschutzbedürfnis.

Für eine Zahlungsklage besteht kein Rechtsschutzbedürfnis, sofern hinsichtlich der geltend gemachten Forderung bereits ein Vollstreckungstitel i.S.d. § 794 Abs 1 Nr 1 ZPO in Form eines gerichtlichen Vergleichs vorliegt (Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 13. Mai 2011 – 9 Sa 702/10 –, juris).

Im vorliegenden Fall liegt bezüglich des persönlichen Leistungsbonus bereits ein vollstreckungsfähiger Titel vor in Gestalt des gerichtlichen Vergleiches vom 23.02.2018, den die Parteien vor dem xxxx Aktenzeichen xxxx geschlossen haben. In diesem Vergleich heißt es wie folgt:

> 1.3. Die Beklagte verpflichtet sich, für das Jahr 2015 einen Restbonus in Höhe von 70.000,00 EUR (in Worten: Siebzigtausend und 0/100 Euro) brutto an den Kläger auszuzahlen. Für die Jahre 2016 bis 2020 wird der persönliche Leistungsbonus jährlich in Höhe von 173.005,00 EUR (in Worten: Einhundertdreiundsiebzigtausend und 0/100 Euro) brutto - soweit noch nicht geschehen - bezahlt. Sollte die Freistellung vor dem 31. Dezember 2020 ihr Ende finden und das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden, wird für das Jahr, in dem sie ihr Ende findet ebenfalls

ein persönlicher Leistungsbonus in Höhe von 173.000,00 EUR (in Worten: Einhundertdreiundsiebzigtausend und 0/100 Euro) brutto bezahlt. Für den Fall der unterjährigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird der Bonus anteilig pro Rata gezahlt. Der Restbonus für 2015 und der Bonus für 2016 in Höhe von insgesamt 143.000,00 EUR (in Worten: Einhundertdreiundvierzigtausend und 0/100 Euro) brutto sind bis Ende März 2018 nachzuberechnen und auszuzahlen.

Dies stellt einen vollstreckungsfähigen Zahlungstitel über 173.000,00 € brutto dar, so dass es insofern diesbezüglich am erforderlichen Rechtsschutzbedürfnis mangelte.

Der ursprüngliche Klageantrag zu 6.) war mithin in Höhe von 173.000,00 € unzulässig.

Die Beklagte hat auf das Konto des Klägers mit Wertstellung zum 20. März 2020 einen Betrag in Höhe von 211.854,00 € netto auf die Bonuszahlungen für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 30. November 2018 überwiesen, ohne hierüber **zuvor** abzurechnen bzw. eine nähere Leistungsbestimmung vorzunehmen.

In der sodann von der Beklagten erstellten, dem Kläger nachträglich übermittelten Monatsabrechnung für März 2020 heißt es u.a wie folgt:

„...Zulagen

Persönl. Leistungsbonus	*Bonus GJ 2018; 11/12*	*148.584,00*
Unternehmensbonus	*Bonus GJ 2018; 11/12*	*128.334,00*
Langzeitbonus Konzern	*Bonus GJ 2018; 11/12*	*108.167,00 ..“*

Mithin hat die Beklagte damit Boni in Höhe von insgesamt 385.085,00 € brutto abgerechnet und ausgezahlt.

Der Kläger hat den Klageantrag zu 6.) in Höhe von 385.085,00 € brutto einseitig für erledigt erklärt und begehrt nunmehr noch Zahlung von 44.915,00 € brutto bezogen auf 12/12 anstelle von 11/12 der Boni. Die Beklagte hat sich der einseitigen Teilerledigungserklärung nicht angeschlossen.

Insofern ist der nunmehrige Klageantrag zu 6.) einschließlich der erfolgten Teilerledigungserklärung auch unzulässig.

Es fehlt am erforderlichen Rechtsschutzbedürfnis.

Der Kläger verfügt – wie oben dargelegt – über einen vollstreckungsfähigen Titel aus dem o.g. gerichtlichen Vergleich. Soweit er sich eines Anspruchs auf Zahlung weiterer 44.915,00 € brutto

berühmt, so ist es ihm unbenommen, diesbezüglich aus dem genannten gerichtlichen Vergleich die Zwangsvollstreckung in Höhe von 44.915,00 € brutto zu betreiben.

Sollte die Beklagte diesbezüglich aufgrund der am 20. März 2020 erfolgten Zahlung einen Erfüllungseinwand gemäß § 362 Abs. 1 BGB erheben, so müsste sie diesbezüglich dann Vollstreckungsgegenklage nach § 767 ZPO erheben.

Bezüglich der klägerseits geltend gemachten Zinsen ist dabei die Regelung in § 367 BGB zu beachten, wonach die Zahlung erst auf die Zinsen und dann auf die Hauptleistung anzurechnen ist.

Im Übrigen ist nach dem beiderseitigen Vortrag dem Kläger vor der Gutschrift am 20. März 2020 keine Abrechnung erteilt worden, so dass zu diesem Zeitpunkt keine objektive Leistungsbestimmung bezogen auf die drei Bonikomponenten vorlag.

Mangels einer näheren Leistungsbestimmung durch die Beklagte als Schuldnerin greift daher die Regelung in § 366 Abs. 2 BGB ein.

Trifft der Schuldner keine Bestimmung, so wird demnach zunächst die fällige Schuld, unter mehreren fälligen Schulden diejenige, welche dem Gläubiger geringere Sicherheit bietet, unter mehreren gleich sicheren die dem Schuldner lästigere, unter mehreren gleich lästigen die ältere Schuld und bei gleichem Alter jede Schuld verhältnismäßig getilgt.

Entscheidungskriterium für die Tilgungsbestimmung nach § 366 Abs. 2 BGB ist primär die Fälligkeit. Dies wird im Interesse des Schuldners im Sinne eines Leistenmüssens auszulegen sein. Entscheidend ist darüber hinaus, welche der Forderungen für den Schuldner am unsichersten und für den Gegner am lästigsten ist. Die titulierte Forderung ist dabei nach der Rechtsprechung sicherer als die nicht titulierte (vgl. BGH WM 1983, 1337).

Im vorliegenden Fall waren zwar alle drei Bonusbestandteile gleichzeitig zur Zahlung fällig. Der persönliche Leistungsbonus in Höhe von 173.000,00 € war jedoch bereits durch den o.g. Vergleich vor dem Hessischen Landesarbeitsgericht vollstreckungsfähig tituliert, so dass es sich bei dem Langzeitbonus und bei dem Unternehmensbonus die lästigeren, da noch nicht titulierten Forderungen handelt. Auch unter Berücksichtigung der zunächst gebotenen Anrechnung auf Zinsen gemäß § 367 BGB bleibt es dem Kläger unbenommen, im Hinblick auf etwaige Differenzen die Zwangsvollstreckung aus dem gerichtlichen Vergleich zu betreiben, da soweit noch eine Bonusforderung offen sein sollte, diese Forderung den persönlichen Leistungsbonus betrifft.

B.

Der Klageantrag zu 1.) ist begründet. Der Klageantrag zu 4.) ist unbegründet. Der Klageantrag zu 6.) ist im Übrigen unbegründet. Die Klageanträge zu 2.) und 3.) sind indes noch nicht entscheidungsreif.

I.

Der Klageantrag zu 1.) ist begründet.

Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien ist nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 17. August 2018 aufgelöst worden, insbesondere nicht zum 30. November 2018, sondern besteht über diesen Zeitpunkt hinaus ungekündigt fort.

Zwar hat die Beklagte gegenüber dem Kläger mit Schreiben vom 17. August 2018 die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. November 2018 erklärt. Das Kündigungsschreiben ist dem Kläger auch zugegangen.

Diese außerordentliche Kündigung ist jedoch rechtsunwirksam.

Die außerordentliche Kündigung vom 17. August 2018 ist unwirksam, weil die Beklagte die zweiwöchige Erklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten hat.

Nach § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB kann eine außerordentliche Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt nach Satz 2 der Bestimmung mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Dies ist der Fall, sobald er eine zuverlässige und möglichst vollständige Kenntnis der einschlägigen Tatsachen hat, die ihm die Entscheidung darüber ermöglicht, ob er das Arbeitsverhältnis fortsetzen will oder nicht. Zu den maßgebenden Tatsachen gehören sowohl die für als auch die gegen eine Kündigung sprechenden Umstände (BAG 21. Februar 2013 - 2 AZR 433/12 - Rn. 27; 22. November 2012 - 2 AZR 732/11 - Rn. 30; 27. Januar 2011 - 2 AZR 825/09 - Rn. 15, BAGE 137, 54).

§ 626 Abs. 2 BGB ist ein gesetzlich konkretisierter Verwirkungstatbestand. Die Regelung beruht auf der Erwägung, dass bei noch längerem Hinauszögern der Kündigung eine Unzumutbarkeit, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, nicht angenommen werden kann. Zudem soll der andere Teil in angemessener Zeit Klarheit darüber erhalten, ob von der Kündigungsmöglichkeit Gebrauch gemacht wird. Da die Frist erst mit dem Zeitpunkt beginnt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt, und von da ab noch zwei Wochen beträgt, wird zugleich verhindert, dass der Kündigende zu einer überstürzten

Entscheidung gezwungen ist (vgl. BT-Drucks. V/3913 S. 11; BAG 28. Oktober 1971 - 2 AZR 32/71 - zu III 1).

Geht es um ein strafbares Verhalten des Arbeitnehmers, darf der Arbeitgeber den Fort- und Ausgang des Ermittlungs- und ggf. Strafverfahrens abwarten und abhängig davon zu einem nicht willkürlich gewählten Zeitpunkt kündigen. Für die Wahl des Zeitpunkts bedarf es eines sachlichen Grundes. Wenn der Kündigungsberechtigte neue Tatsachen erfahren oder neue Beweismittel erlangt hat und nunmehr ausreichend Erkenntnisse für eine Kündigung zu haben glaubt, kann er dies zum Anlass für den Ausspruch einer (neuerlichen) Kündigung nehmen (BAG 22. November 2012 - 2 AZR 732/11 - Rn. 31; 27. Januar 2011 - 2 AZR 825/09 - Rn. 16 mwN, BAGE 137, 54). Das Recht, die Kündigung an neue Erkenntnisse im Strafverfahren zu knüpfen, trägt den Aufklärungsschwierigkeiten und eingeschränkten Ermittlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers Rechnung (BAG 22. November 2012 - 2 AZR 732/11 - Rn. 33).

Der Arbeitgeber kann den endgültigen Ausgang eines Strafverfahrens auch dann abwarten, wenn es ihm auf das Werturteil ankommt, das mit einer Verurteilung des Arbeitnehmers verbunden ist (BAG 29. Juli 1993 - 2 AZR 90/93 - zu II 1 c cc der Gründe; Staudinger/Preis 2012 § 626 Rn. 296; Herschel Anm. AP BGB § 626 Ausschlussfrist Nr. 9; Finken Die Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB für die Erklärung der außerordentlichen Kündigung S. 71). Dies setzt allerdings voraus, dass er das Ergebnis tatsächlich abwartet und überdies seinen Kündigungsentschluss von ihm abhängig macht. Weder der Verdacht strafbarer Handlungen noch eine begangene Straftat stellt einen Dauertatbestand dar. Sie ermöglichen es dem Arbeitgeber nicht, in der Zeitspanne bis zu einer strafrechtlichen Verurteilung des Arbeitnehmers zu einem beliebigen Zeitpunkt fristlos zu kündigen (BAG 29. Juli 1993 - 2 AZR 90/93 - zu II 1 c dd der Gründe).

Im vorliegenden Fall stellt sich die Anknüpfung der Beklagten hinsichtlich der Frage der Einhaltung der zweiwöchigen Kündigungserklärungsfrist an die erfolgte Einsichtnahme und Auswertung der staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsakte des NOx-Verfahrens als willkürlich dar.

Die Strafverteidiger der Beklagten haben zwar erst am 19. Juli 2018 Datenträger mit dem Inhalt der Ermittlungsakten der Staatsanwaltschaft A-Stadt zu dem sogenannten NOx-Verfahren erhalten und diese entsprechenden Daten nach Übertragung auf weitere Datenträger an die Beklagte weitergeleitet. Zudem hat die Beklagte sodann mit Schreiben vom 6. August 2018 den Kläger zu den ihm vorgeworfenen Pflichtverletzungen schriftlich angehört. Insofern wird wegen der Einzelheiten auf die Anlage B 32 Bezug genommen. In dem Anhörungsschreiben heißt es unter anderem wie folgt:

Sehr geehrter Herr Kollege ….,

wir nehmen Bezug auf unser Telefonat vom 6. August 2018, in dem Sie uns anwaltlich versicherten, dass Sie umfassend zur außergerichtlichen und gerichtlichen Vertretung von Herrn … (Kläger) in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten mandatiert und insbesondere auch zur Entgegennahme von Zustellungen, Willenserklärungen und sonstigen Mitteilungen bevollmächtigt sind.

Die … (Beklagte) hat zwischenzeitlich Zugang zu den staatsanwaltlichen Ermittlungsakten erhalten. Aus den Ermittlungsakten ergeben sich für die Frage nach der Fortführung des Arbeitsverhältnisses Ihres Mandanten relevante Informationen. Die … (Beklagte) möchte Ihrem Mandanten vor diesem Hintergrund Gelegenheit geben, sich zu den gegen ihn bestehenden Vorwürfen zu äußern. Die Antworten Ihres Mandanten stellen einen wichtigen Gesichtspunkt im Rahmen der Entscheidung der Volkswagen AG über das weitere arbeitsrechtliche Vorgehen dar.

Wir bitten vor diesem Hintergrund namens und im Auftrag der … (Beklagten) um Beantwortung des beigefügten Fragenkatalogs bis zum 13. August 2018, 17:00 Uhr, bei uns eingehend per Telefax unter ….

F. LLP

z. Hd. Frau …. D-Straße

D-Stadt

Selbstverständlich kann sich Ihr Mandant bis zu demselben Termin auch per E-Mail unter xxxx oder per Brief äußern.

Ferner steht es Ihrem Mandanten frei, sich nicht zu äußern. Sollten wir bis zu dem vorgenannten Zeitpunkt keine Nachricht erhalten, geht die V. AG davon aus, dass sich Ihr Mandant nicht äußern möchte.

Vor der endgültigen Entscheidung über arbeitsrechtliche Maßnahmen, wird eine Personalausschuss-Sitzung stattfinden, zu der Ihr Mandant voraussichtlich eingeladen wird. Wir bitten Ihren Mandanten, sich vorsorglich ab dem 13. August 2018 für eine Teilnahme bereitzuhalten. Der jeweilige Personalausschuss wird sich für den Fall, dass er Ihrem Mandanten die Teilnahme an dem Termin ermöglichen möchte, rechtzeitig mit Ihrem Mandanten in Verbindung setzen und ihm Datum und die genaue Uhrzeit mitteilen.

Eine auf meine Person ausgestellte Vollmachtsurkunde ist diesem Schreiben im Original beigefügt,

Mit freundlichen kollegialen Grüßen

....

Anhörungsbogen für Herrn ... (Kläger)

A. Vorbemerkung

Die V. AG erwägt arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zu einer außerordentlichen Kündigung des mit Ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Die V. AG gibt Ihnen mit diesem Anhörungsbogen Gelegenheit, sich zu den nachfolgend dargestellten Vorwürfen gegen Sie bis zum 13. August 2018, 17:00 Uhr eingehend per Telefax unter ....

F. LLP
z. Hd. Frau ...
D-Straße
D-Stadt

schriftlich zu erklären. Selbstverständlich können Sie sich bis zu demselben Termin auch per E-Mail unter xxxx oder per Brief äußern. Sollte bis zu diesem Zeitpunkt keine Stellungnahme von Ihrer Seite vorliegen, geht die V. AG davon aus, dass Sie sich nicht äußern möchten. Es steht Ihnen frei, sich auch zu im Nachfolgenden nicht angesprochenen Aspekten des Sachverhalts zu äußern.

B. Sachverhalt

I. Keine Verhinderung der (Weiter-)Entwicklung und Verwendung der Umschaltlogik trotz Kenntnis der möglichen Rechtswidrigkeit

1. Kenntniserlangung von der Existenz, Funktionsweise und der beabsichtigten Nutzung der Umschaltlogik

(1) *Sie leiteten von November 2006 bis August 2010 die Hauptabteilung „Entwicklung Aggregate Diesel" (EAD) im Bereich „Entwicklung Aggregate" (EA) der Marke V. bei der V. AG.*

(2) *In der Arbeitsbesprechung „Abgasmaßnahmen CR" am 15. November 2006 wurde Ihnen anhand einer dreiseitigen Präsentation (diese finden Sie in den staatsanwaltlichen Akten unter HA I, S. 20 ff.) die Umschaltlogik (auch Akustikfunktion genannt) sowie deren geplante Erweiterung um eine Fahrprofilerkennung vorgestellt.*

(3) *In der Arbeitsbesprechung wurde sowohl die Entwicklung der Erweiterung der Umschaltlogik als auch deren Verwendung in den EAI 89-Dieselmotoren offen diskutiert wobei seitens der Abteilung EAD, die Sie leiteten, die Umschaltlogik eingefordert wurde. Die Verwendung der Umschaltlogik wurde im Rahmen der Besprechung durch den Leiter des Bereichs „Entwicklung Aggregate" (EA) genehmigt.*

2. *Kenntnis von der potentiellen Unzulässigkeit der Umschaltlogik*

(4) Sie wussten, dass die Umschaltlogik in den USA potentiell unzulässig war. Sie waren über das regulatorische Umfeld in den USA informiert und wussten insbesondere, dass Emissionskontrolleinrichtungen nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig waren, wann solche ein Defeat Device darstellten und welche Meldepflichten diesbezüglich gegenüber US-Behörden bestanden.

a) *Besprechung vom 15. November 2006*

(5) Ihnen war bereits aus der Arbeitsbesprechung vom 15. November 2006 bekannt, dass die Umschaltlogik und deren Erweiterung um eine Fahrprofilerkennung darauf abzielten zu erkennen, wann ein Emissionstest durchgefühlt wurde und für diesen Fall die Einhaltung der Stickoxidgrenzwerte sicherzustellen, die im Normalbetrieb des Motors überschritten wurden. Nach Aussage des Verfassers der im Termin am 15. November 2006 vorgestellten Präsentation und des Hauptabteilungsleiters „Antriebselektronik" (EAE) war die Präsentation bewusst provokativ und klar gefasst, so dass jedem der Anwesenden zweifelsohne klar gewesen sei, was mit der Funktion bezweckt werden sollte. Bereits aus diesem Grund mussten Sie erkannt haben, dass die Umschaltlogik nach US-Recht unzulässig sein konnte. Der Leiter des Bereichs „Entwicklung Aggregate" (EA) äußerte in der Arbeitsbesprechung vom 15. November 2006, dass er den Einsatz der Umschaltlogik auf dem US-Markt aufgrund des hohen Haftungsrisikos und der mit dem hohen Innovationsgrad des Projektes einhergehenden hohen Aufmerksamkeit äußerst skeptisch sehe. Ferner erklärte der Leiter des Bereichs „Entwicklung Aggregate" (EA), dass die Umschaltlogik nur dann verwendet werden könne, wenn diese einerseits unentdeckbar und andererseits irgendwie physikalisch erklärbar sei. Spätestens nach diesen Aussagen musste Ihnen klar gewesen sein und war Ihnen nach unserer Überzeugung klar, dass es sich um eine unzulässige Funktion handeln konnte.

b) *E-Mail vom 2. März 2007*

(6) Sie erhielten am 2. März 2007 neben anderen Empfängern eine E-Mail des General Manager der Zulassungsabteilung (US Certification Department (EEO) der Konzerntochter V. Group of America (V.GoA), die sich auf geführte Gespräche mit den US-amerikanischen Zulassungsbehörden EPA und CARB zur Zulassung der Tier 2 Bin 5 bzw. LEV II Diesel Konzepte der V. AG und A. AG bezog. In dieser E-Mail wurde darüber informiert, dass ein wesentlicher Bestandteil der Diskussion mit der EPA und der CARB die Emissionskontrolleinrichtungen, sog. AECDs (Auxiliary Emission Control Devices), sein würden. In einer der E-Mail beigefügten Anlage, auf die der Verfasser der E-Mail explizit hinwies und betonte, dass dieses Thema „sehr ernst" genommen werden müsse, wurden die Anforderungen an die Zulässigkeit solcher AECDs in Kurzform dargestellt. Des Weiteren enthielt die Anlage eine genaue Beschreibung des Unterschieds zwischen einem zulässigen AECD und einem unzulässigen Defeat Device und welche Offenlegungspflichten gegenüber den Behörden bestanden und dass bei Verstößen Sanktionen drohten. Zudem wurden die strengen Ausnahmen erklärt, unter denen ein AECD zulässig war und kein Defeat Device darstellte. Insbesondere wurde hierin erläutert, dass ein AECD, das die Wirkung des Emissionskontrollsystems reduziert nur ausnahmsweise zulässig sein konnte, wenn es etwa dazu diente, das Fahrzeug vor Schäden oder Unfällen zu schützen oder es lediglich zum Start des Motors erforderlich war. Auch hiernach mussten Sie davon ausgehen und sind Sie nach unseren derzeitigen Erkenntnissen davon ausgegangen, dass die Ihnen bekannte Umschaltlogik nach US-Recht unzulässig sein konnte.

c) Technikgespräch am 19. Oktober 2007

(7) *Am 19. Oktober 2007 fand ein sog. Technikgespräch (TG) unter der Leitung des V.-Markenvorstands für „Technische Entwicklung" (E) statt, an dem auch Sie teilnahmen. Im Rahmen dieses Technikgesprächs wurde der Entwicklungsstatus der für den US-Markt vorgesehenen Variante des EAI 89-Dieselmotors präsentiert.*

(8) *In Vorbereitung auf diesen Termin wurde innerhalb des Bereichs „Entwicklung Aggregate" (EA) von den zuständigen Mitarbeitern ein Statusbericht in Form einer Präsentation vorbereitet, in deren Erstellung Sie involviert waren. Am 12. Oktober 2007 übersandte der Projektleiter des US'07-Projckts in einer E-Mail an den Bereichsleiter „Entwicklung Aggregate" (EA) sowie an Sie und weitere Mitarbeiter der beiden Hauptabteilungen „Entwicklung Aggregate Diesel" (EAD) und „Antriebselektronik" (EAE) mit dem Betreff „US07-Unterlagen für TG (Auftrag aus Termin 5, 12.07)" den Entwurf des Statusberichts. Die Präsentation enthielt Backup-Folien, in der die Umschaltlogik explizit in Bezug genommen wurde.*

(9) *Sie erhielten am 13. Oktober 2007 — neben weiteren Personen — die Antwort des Leiters des Bereichs „Entwicklung Aggregate" (EA) auf die Übersendung des Statusberichts. In der E-Mail erklärte dieser, dass der Statusbericht in Ordnung sei, die Backup-Folien aber nicht mit eingereicht werden würden, wenn die „TG-Abgabe" sei. Dass die Backup-Folien aus dem Statusbericht auch tatsächlich entfernt wurden, wussten Sie spätestens als Sie am 17. Oktober 2007 eine aktualisierte Fassung des Statusberichts erhielten, aus dem die Backup-Folien entfernt worden waren. Damit war für jeden ersichtlich, dass bei der Versendung des Statusberichts im Rahmen des Abgabetermins zum Technikgespräch, der u.a. dem V.-Markenvorstand für „Technische Entwicklung" (E) als auch dem Vorstandsvorsitzenden der V. AG zur Kenntnis gebracht die back-up Slides nicht mit abgegeben werden sollten. Aus dem Statusbericht, d.h. ohne die Backup-Folien, ließ sich kein Hinweis auf die Existenz der Umschaltlogik entnehmen.*

(10) *Ebenfalls am 17. Oktober 2007 waren Sie neben weiteren Mitarbeitern, unter anderem dem Leiter des Bereichs „Entwicklung Aggregate" (EA), Empfänger einer EMail des Leiters der Hauptabteilung „Antriebselektronik" (EAE), mit der jener eine Präsentation betreffend zweier anstehender Software-Ablieferungen für das US'07Projekt übersandte. In dieser Präsentation wurde abermals explizit die Umschaltlogik in Bezug genommen. Mit E-Mail vom gleichen Tag antwortete der Leiter des Bereichs „Entwicklung Aggregate" (EA) hierauf, dass diese Präsentation im Technikgespräch ebenfalls weder präsentiert noch verteilt werden dürfe.*

3. Keine Unterbindung oder Prüfung des Einsatzes der Umschaltlogik

(11) *Ungeachtet dessen, dass Sie nach den vorstehenden Schilderungen die Funktionsweise sowie die potentielle Rechtswidrigkeit der Umschaltlogik erkannten, haben Sie es pflichtwidrig unterlassen, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Nutzung der Umschaltlogik nebst Fahrprofilerkennung in der Motorsteuerung von für den US-Markt bestimmten Fahrzeugen mit dem EAI 89-Dieselmotor zu unterbinden.*

(12) *Sie wussten allerspätestens im März 2007, dass die Umschaltlogik dazu diente, zu erkennen, ob das Fahrzeug einem Emissionstest nach US-Standard unterzogen wurde, was dazu führte, dass das Fahrzeug in einem Modus operierte, in dem die US-NOx-Emissionsnormen eingehalten wurden. Wenn die Software erkannte, dass das Fahrzeug keinem Emissionstest unterzogen wurde, operierte es in einem Modus, in dem die Wirksamkeit des Emissionskontrollsystems erheblich reduzieft wurde. Dies führte dazu, dass das US-Testverfahren umgangen wurde, indem der Anschein erweckt wurde, dass die US-Abgasnormen eingehalten wurden, obwohl dies tatsächlich*

nicht der Fall war. Dennoch haben Sie keine geeigneten Maßnahmen ergriffen, um die Verwendung der Umschaltlogik nebst Fahrprofilerkennung in der Motorsteuerung von für den US-Markt bestimmten Fahrzeugen mit dem EA189-Dieselmotor zu unterbinden. Sie haben die Nutzung der Umschaltlogik entgegen Ihrer Pflichtenstellung auch nicht an den Markenvorstand für Technische Entwicklung oder eine andere geeignete Stelle im Unternehmen eskaliefl. Sie nahmen damit zumindest billigend in Kauf, dass die US-Zulassungsbehörden über die Zulassungsfähigkeit der Fahrzeuge getäuscht, die Fahrzeuge in den USA irreführend beworben wurden und in den USA nicht zulassungsfähige Fahrzeuge abgesetzt wurden.

II. Keine Klärung der Rechtmäßigkeit

(13) Selbst wenn Sie darauf vertraut haben sollten, dass die Umschaltlogik mit dem USRecht noch zu vereinbaren war, mussten sich Ihnen angesichts des Zwecks der Umschaltlogik und der Ihnen bekannten Tatsachen erhebliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Umschaltlogik aufdrängen, die Sie pflichtwidrig keiner Klärung zugeführt haben.

Aus der erfolgten Akteneinsicht nebst der Auswertung der eingesehenen Ermittlungsakte ergaben sich aber für die Beklagte keine neuen Erkenntnisse hinsichtlich kündigungsrechtlich relevanter Vorwürfe gegenüber dem Kläger. Das wird seitens der Beklagten auch nicht vorgetragen. Die Beklagte ist vielmehr der Auffassung, dass die erfolgte Akteneinsicht nebst deren Auswertung die Verdachtsmomente erhärten würden, da den ausgewerteten Zeugenaussagen gegenüber den Ermittlungsbehörden ein erhöhtes Gewicht zufalle.

Dem kann indes nicht gefolgt werden. Denn die Beklagte hat unstreitig schon vor der erfolgten Akteneinsicht aufgrund der erfolgten internen Untersuchungen und den Ermittlungen in Zusammenarbeit mit dem DoJ und den von der Anwaltskanzlei J. D. durchgeführten Vernehmungen abschließende Kenntnis von den kündigungsrechtlich relevanten Sachverhalten erlangt. Letztlich darauf basiert auch das dem Plea Agreement zugrundeliegende Statement of Facts, welches mit dem DoJ vereinbart worden ist. Denn auf der Grundlage der internen Untersuchungen, welche in Kooperation mit dem US-Department of Justice unter Einschaltung der Kanzlei J. D. durchgeführt wurden, schloss die Beklagte mit dem Department of Justice am 11. Januar 2017 ein „Plea Agreement". Diesem lag ein zuvor von der Beklagten akzeptierter Sachverhalt, dem „Statement of Facts", zugrunde. Dem lagen auch die Erkenntnisse aus den gesicherten und ausgewerteten Festplatten zugrunde. Neue Erkenntnisse haben sich aus der Auswertung der übermittelten Daten aus der staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsakte des NOx-Verfahrens schlicht nicht ergeben.

Entsprechend sind auf kündigungsberechtigter Vorstandsebene der Beklagten bereits am 25. April 2017 arbeitsrechtliche Maßnahmen auch gegenüber dem Kläger erörtert worden. In

der Beschlussvorlage für die Sitzung des Vorstandes der Beklagten am 25. April 2017 zum Tagesordnungspunkt „Beschluss über das Ergreifen arbeitsrechtlicher Maßnahmen gegenüber Mitarbeitern wegen der Abgasthematik“ heißt es unter anderem wie folgt:

„…
Diese Beschlussvorlage unterbreitet dem Vorstand der V. AG (V. AG oder die Gesellschaft) den Vorschlag für die Beschlussfassung über das Ergreifen arbeitsrechtlicher Maßnahmen gegen (aktive oder ehemalige) Mitarbeiter der Gesellschaft wegen der Abgasthematik.

Die Beschlussvorlage nimmt dabei Bezug auf

(i) die vom Personalwesen Topmanagement (K-ST) und dem Rechtswesen (K-IL) erstellte Liste „Personalien Diesel - V.“ vom 14. Februar 2017 (die VW-Personalliste),

(ii) den von den Rechtsanwälten K. & Kollegen erstellten Aktenvermerk vom 1. März 2017 in Sachen V. AG/Mitarbeiterverfahren/Allgemein (der Aktenvermerk) sowie

(iii) das von der Rechtsanwaltskanzlei F. LLP erstellte Memorandum vom 4. April 2017 (das Memorandum). Der Inhalt dieses Memorandum ist dem Vorstand bekannt. Die V.-Personalliste war bereits Gegenstand vorheriger Erörterungen des Vorstands. Der Aktenvermerk sowie das Memorandum wurden jeweils in Kopie dem Vorstand rechtzeitig vor seiner Sitzung zur Beschlussfassung über das Ergreifen arbeitsrechtlicher Maßnahmen gegen (aktive oder ehemalige) Mitarbeiter der Gesellschaft wegen der Abgasthematik übersandt und von diesem einer eigenen Plausibilitätsprüfung unterworfen. Die V.-Personalliste enthält Handlungsvorschläge (die Handlungsvorschläge) zum Ergreifen arbeitsrechtlicher Maßnahmen gegenüber den in dieser Liste aufgeführten Mitarbeitern der Gesellschaft (jeweils ein Betroffener Mitarbeiter und zusammen die Betroffenen Mitarbeiter). Der Aktenvermerk beschäftigt sich mit der (Neu-)Regelung der Rückforderung der von der Gesellschaft übernommenen Verteidigungskosten Betroffener Mitarbeiter. Das Memorandum untersucht die Frage, ob der Vorstand - derzeit oder zu einem bestimmten späteren Zeitpunkt - verpflichtet ist, arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen die Betroffenen Mitarbeiter zu ergreifen und welche rechtlichen Anforderungen entsprechende Maßnahmen gegebenenfalls erfüllen müssen. Zudem wird in dem Memorandum dargelegt, welche arbeitsrechtlichen Maßnahmen der Vorstand derzeit ergreifen könnte und welche Erfolgsaussichten diese Maßnahmen vorbehaltlich einer Prüfung des konkreten Einzelfalls hätten. Schließlich beschäftigt sich das Memorandum mit der Frage, ob der Vorstand den Betroffenen Mitarbeitern zur Stärkung ihrer Kooperationsbereitschaft Anreise setzen darf, insbesondere eine erweiterte Freistellung von Kosten der Rechtsverteidigung oder einen Verzicht auf die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen. Unter Berücksichtigung dieser Unterlagen und unter Bezugnahme der vergangenen Vorstandbeschlüsse in dieser Angelegenheit werden in dieser Beschlussvorlage (i) mögliche wesentliche Vorteile und Risiken der Handlungsvorschläge dargelegt und (ii) Vorschläge dazu unterbreitet, wie der Vorstand die unterschiedlichen Aspekte der Handlungsvorschläge ermitteln, bewerten, gewichten, abwägen und darüber entscheiden könnte.

…“.

Der Vorstand der Beklagten hatte somit spätestens am 20. April 2017 Kenntnis von allen kündigungsrechtlich relevanten Sachverhalten im Hinblick auf den Kläger, so dass hinsichtlich der

Frage der Kenntniserlangung und im Hinblick auf den damit einhergehenden Beginn der zweiwöchigen Kündigungserklärungsfrist hierauf abzustellen ist. Die Anknüpfung der Kündigungserklärungsfrist an die Übermittlung und Auswertung der staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsakte erscheint vor diesem Hintergrund willkürlich. Denn es wurde im April 2017 wohl vor dem Hintergrund der Stärkung der Kooperationsbereitschaft der betroffenen Mitarbeiter – und damit auch des Klägers – abgesehen. Wenn nun aber wohl auch aus wirtschaftlichen Gründen im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit den (internationalen) Ermittlungsbehörden von einer Kündigung seinerzeit Abstand genommen wurde und keine weiteren, bislang nicht bekannten Vorwürfe hinzugekommen sind, so erweist sich die alleinige Anknüpfung seitens der Beklagten an die erfolgte Akteneinsicht als willkürlich.

Die außerordentliche Kündigung vom 17. August 2018 ist daher rechtsunwirksam. Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde mithin nicht zum 30. November 2018 beendet.

II.

Die Klageanträge zu 2.) und zu 3.) sind noch nicht entscheidungsreif.

III.

Der Klageantrag zu 4.) ist unbegründet.

Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch, dass diese ihn von den durch die Erhebung der Widerklage entstandenen Rechtsanwaltsgebühren der Prozessbevollmächtigten des Klägers, der Kanzlei A. Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mdB, in Höhe von 278.019,39 € freistellt.

Als Anspruchsgrundlage käme insofern allein § 257 S. 1 BGB in Betracht.

Wer berechtigt ist, Ersatz für Aufwendungen zu verlangen, die er für einen bestimmten Zweck macht, kann demnach, wenn er für diesen Zweck eine Verbindlichkeit eingeht, Befreiung von der Verbindlichkeit verlangen.

Entgegen der Auffassung des Klägers ist die Beklagte ihm gegenüber aber nicht zum Ersatz des Schadens verpflichtet, der dem Kläger dadurch entstanden ist in Form von Rechtsanwaltsgebühren der Prozessbevollmächtigten des Klägers, der Kanzlei A. Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mdB, in Höhe von 278.019,39 € durch die Erhebung der zwischenzeitlich zurückgenommenen Feststellungwiderklage.

Als Anspruchsgrundlage hierfür käme § 826 BGB in Betracht. Der Kläger hat gegenüber der Beklagten jedoch keinen Schadensersatzanspruch aus § 826 BGB in Höhe von 278.019,39 €.

Wer in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise einem anderen vorsätzlichen Schaden zufügt, ist gemäß § 826 BGB dem anderen zum Ersatz des Schadens verpflichtet.

Einem etwaigen Ersatzanspruch des Klägers steht - unabhängig von seiner Anspruchsgrundlage - die in § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG getroffene Regelung entgegen.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts schließt § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG als spezielle arbeitsrechtliche Regelung nicht nur einen prozessualen Kostenerstattungsanspruch, sondern auch einen materiell-rechtlichen Anspruch auf Erstattung von bis zum Schluss einer eventuellen ersten Instanz entstandenen Beitreibungskosten und damit auch einen etwaigen Anspruch der Klägerin auf Erstattung vorgerichtlicher Rechtsverfolgungskosten aus (vgl. zuletzt ausführlich BAG 25. September 2018 - 8 AZR 26/18 - Rn. 23 ff., BAGE 163, 309).

Gemäß § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG besteht in Urteilsverfahren des ersten Rechtszugs kein Anspruch der obsiegenden Partei auf Entschädigung wegen Zeitversäumnis und auf Erstattung der Kosten für die Hinzuziehung eines Prozessbevollmächtigten oder Beistands.

Diese Bestimmung ist - ebenso wie die ihr vorangegangene Regelung in § 61 Abs. 1 Satz 2 ArbGG 1953 - nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dahin auszulegen, dass sie nicht nur einen prozessualen Kostenerstattungsanspruch, sondern auch einen materiell-rechtlichen Kostenerstattungsanspruch unabhängig von seiner Anspruchsgrundlage, und damit auch einen Anspruch auf Erstattung vor- bzw. außergerichtlicher Kosten ausschließt (vgl. etwa BAG 25. September 2018 - 8 AZR 26/18 - Rn. 25 mwN, BAGE 163, 309). Es besteht keine Veranlassung, diese Rechtsprechung aufzugeben oder zu modifizieren.

Bereits der Wortlaut von § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG, wonach „kein Anspruch der obsiegenden Partei ...“ besteht, spricht für eine Auslegung von § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG dahin, dass jeder Erstattungsanspruch - und nicht nur ein prozessualer - ausgeschlossen sein soll. § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG trifft insoweit eine pauschale Anordnung und differenziert nicht nach der Rechtsnatur der zugrunde liegenden Anspruchsgrundlage (BAG 25. September 2018 - 8 AZR 26/18 - Rn. 26 mwN, BAGE 163, 309).

Ein solches Verständnis von § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG entspricht auch der Entstehungsgeschichte der Norm.

§ 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG wurde durch die Arbeitsgerichtsnovelle 1979 in das Gesetz eingefügt und hat den früheren § 61 Abs. 1 Satz 2 ArbGG 1953 ohne inhaltliche Änderungen übernommen. Diese Bestimmung wiederum entsprach wortgleich der im Arbeitsgerichtsgesetz 1926

getroffenen Regelung, die ihrerseits auf einen Beschluss des sozialpolitischen Ausschusses des Reichstags zurückging. Die von der Reichsregierung im damaligen Gesetzgebungsverfahren vorgeschlagene Regelung, wonach der obsiegenden Partei die Versäumnis- und Vertretungskosten insoweit erstattet werden sollten, als dies der Billigkeit entspräche, ist nicht Gesetz geworden. § 61 Abs. 1 Satz 2 ArbGG 1926 wurde deshalb von Anfang an so verstanden, dass selbst die der Partei erwachsenen außergerichtlichen Kosten fast niemals erstattet werden würden (BAG 25. September 2018 - 8 AZR 26/18 - Rn. 28 mwN, BAGE 163, 309).

Auch der Zweck von § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG - sowie der seiner Vorgängerregelungen - gebietet einen Ausschluss der materiell-rechtlichen Kostenerstattung.

Der Zweck von § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG - sowie seiner Vorgängerregelungen - besteht zunächst darin, das erstinstanzliche arbeitsgerichtliche Verfahren zum Schutz des in der Regel sozial schwächeren Arbeitnehmers möglichst zu verbilligen und damit das Kostenrisiko überschaubar zu halten. Arbeitnehmer sollen - wegen ihrer typischerweise bestehenden wirtschaftlichen Unterlegenheit - auch dann, wenn sie im Arbeitsgerichtsprozess unterliegen, nicht mit den in § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG genannten Kosten belastet werden. Hierdurch soll vermieden werden, dass sie in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten von einer gerichtlichen Verfolgung bestehender Ansprüche absehen. Allerdings gilt § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG aus Gründen der gebotenen Parität auch für den Arbeitgeber oder eine sonstige Partei, die vor dem Arbeitsgericht unterliegt. Danach soll keine Partei damit rechnen können und müssen, dass ihr im Fall des Obsiegens die Kosten der Hinzuziehung eines Bevollmächtigten sowie die Kosten für Zeitversäumnis erstattet oder dass ihr im umgekehrten Fall des Unterliegens die Kosten des Bevollmächtigten des Gegners sowie die Kosten der Zeitversäumnis des Gegners auferlegt werden (BAG 25. September 2018 - 8 AZR 26/18 - Rn. 30 mwN, BAGE 163, 309).

Der Schutz bedürftiger Parteien im Sinne des Prozesskostenhilferechts vor erheblichen Prozesskosten ist demgegenüber nicht Zweck der Norm, da auch die arme obsiegende Partei keinen Kostenerstattungsanspruch gegen die unterlegene, möglicherweise wirtschaftlich deutlich stärkere Partei hat. Der Gedanke der sozialen Billigkeit mag dem Entwurf des Arbeitsgerichtsgesetzes 1926 noch zugrunde gelegen haben, der eine Erstattungspflicht nach Billigkeit vorsah, dieser Entwurf ist später aber nicht Gesetz geworden (BAG 25. September 2018 - 8 AZR 26/18 - Rn. 31 mwN, BAGE 163, 309).

Der Zweck von § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG sowie seiner Vorgängerregelungen erfordert nicht nur den Ausschluss prozessualer, sondern auch materiell-rechtlicher Kostenerstattungsansprüche, auch soweit vor- und außergerichtliche Kosten in Rede stehen. Es wäre mit dem Anliegen

des § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG, in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten das Kostenrisiko überschaubar zu halten, unvereinbar, der Partei, die eine arbeitsrechtliche Streitigkeit ohne Inanspruchnahme der Arbeitsgerichte beendet, grundsätzlich einen Kostenerstattungsanspruch zuzubilligen, ihr aber in dem Fall, dass es zu einem arbeitsgerichtlichen Verfahren kommt, die entsprechende Erstattung zu versagen. Mit der in § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG getroffenen Regelung soll vermieden werden, dass Arbeitnehmer in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten wegen des Kostenrisikos von einer gerichtlichen Durchsetzung bestehender Ansprüche absehen. Zweck von § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG ist es aber nicht, die Arbeitnehmer zu einer Inanspruchnahme arbeitsgerichtlichen Rechtsschutzes zu veranlassen. Ein solcher Effekt würde allerdings eintreten, wenn Arbeitnehmer im Fall einer außergerichtlichen vergleichsweisen Streitbeilegung, die häufig vorkommt, ggf. Kostenerstattungsansprüchen der Gegenseite ausgesetzt wären. Im Übrigen zeigt auch die Erfahrung, dass Vergleiche leichter zustande kommen, wenn die Frage der Erstattung der Anwaltskosten nicht erörtert werden muss (BAG 25. September 2018 - 8 AZR 26/18 - Rn. 32 mwN, BAGE 163, 309).

Der gesetzliche Ausschluss jedweder Kostenerstattung wegen der Hinzuziehung eines Prozessbevollmächtigten nach § 12a Abs. 1 ArbGG ist auch verfassungsrechtlich unbedenklich.

Das Bundesverfassungsgericht hat die Vorgängerregelung des § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG mit Beschluss vom 20. Juli 1971 (- 1 BvR 231/69 - BVerfGE 31, 306) ausdrücklich als sachlich gerechtfertigte, weil dem Schutz des Arbeitnehmers als dem sozial Schwachen dienende Bestimmung gebilligt. Insoweit hat es darauf hingewiesen, dass das soziale Argument seit dem Erlass des Gesetzes im Jahre 1953 zwar schwächer geworden sein möge, allerdings habe es für die Masse der Arbeitnehmer weiterhin seine Berechtigung. Dass sich die in § 61 Abs. 1 Satz 2 ArbGG 1953 getroffene Bestimmung unter Umständen auch zum Nachteil der Arbeitnehmer auswirken könne, sei nicht von Belang, da es nichts daran ändere, dass das Kostenrisiko durch § 61 Abs. 1 Satz 2 ArbGG 1953 überschaubarer werde, weil jede Partei von vornherein wisse, dass sie an außergerichtlichen Kosten immer und äußerstenfalls nur das zu tragen habe, was sie selbst aufwendet (BVerfG 20. Juli 1971 - 1 BvR 231/69 - zu II 2 c der Gründe, aaO). Diese Rechtsprechung hat das Bundesverfassungsgericht zuletzt mit Beschluss vom 31. Januar 2008 (- 1 BvR 1806/02 - Rn. 58), wiederum unter Hinweis auf den durch § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG bewirkten Schutz des Arbeitnehmers als des typischerweise sozial schwächeren Prozessbeteiligten bestätigt (BAG 25. September 2018 - 8 AZR 26/18 - Rn. 34, BAGE 163, 309).

Entgegen einer in der Literatur vertretenen Rechtsauffassung (vgl. Ostermeier NJW 2008, 551, 554; Witschen/Röleke NJW 2017, 1702, 1704) gebietet auch der Umstand, dass vorprozessuale Anwaltskosten seit dem Inkrafttreten des Rechtsanwaltsvergütungsgesetzes (RVG) am 1. Juli 2004 keine (potentiellen) Kosten des Rechtsstreits mehr sind, keine Veranlassung, die

ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Auslegung von § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG zu modifizieren oder gar aufzugeben. Durch diesen Umstand wird die grundlegende gesetzgeberische Entscheidung, das Kostenrisiko in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten überschaubar zu halten, nicht in Frage gestellt. Die Frage des Anfalls und der Höhe der einem Rechtsanwalt zustehenden Gebühren hat keinerlei Auswirkung auf die Frage, ob und von wem diese Gebühren zu erstatten sind (BAG 25. September 2018 - 8 AZR 26/18 - Rn. 35 mwN, BAGE 163, 309).

Entgegen der Rechtsauffassung des Klägers ist § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG im vorliegenden Verfahren nicht deshalb unanwendbar, weil sein (etwaiger) Schadensersatzanspruch (auch) aus einer unerlaubten Handlung des Beklagten folgt. Eine teleologische Reduktion von § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG ist im vorliegenden Verfahren nicht geboten.

Eine teleologische Reduktion von § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG käme nur dann in Betracht, wenn sich eine planwidrige Regelungslücke feststellen ließe. Dies würde voraussetzen, dass § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG, gemessen an seiner zugrunde liegenden Regelungsabsicht, sich in dem Sinne als unvollständig erweisen würde, dass er einen erforderlichen Ausnahmetatbestand nicht aufweist (vgl. BGH 14. August 2019 - IV ZR 279/17 - Rn. 10; 30. September 2014 - XI ZR 168/13 - Rn. 13, BGHZ 202, 302; 18. Juli 2014 - V ZR 291/13 - Rn. 14). Seine Anwendung müsste demnach zu zweckwidrigen Ergebnissen führen (vgl. BAG 30. April 1992 - 8 AZR 288/91 - zu III 5 der Gründe, BAGE 70, 191).

Danach sind im vorliegenden Verfahren - entgegen der Rechtsauffassung des Klägers - die Voraussetzungen für eine teleologische Reduktion von § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG nicht erfüllt.

Insofern könnte allenfalls dann eine teleologische Reduktion des § 12 a Abs. 1 Satz 1 ArbGG in Betracht gezogen werden, wenn die Anwendung der Norm zu zweckwidrigen Ergebnissen führen würde. Dies wäre nur dann der Fall, wenn gerade der teilweise Ausschluss der Kostenerstattung der "Verbilligung" des Arbeitsrechtsstreits entgegenwirkte. Eine derartige Konstellation wäre festzustellen, wenn die Regelung des § 12 a Abs. 1 Satz 1 ArbGG bewusst missbraucht würde, um dem Gegner konkreten Schaden zuzufügen. Der Rechtsstreit müsste dazu in der Absicht geführt werden, dem Gegner die Kosten seines Prozessbevollmächtigten aufzubürden (so im Urteil des BAG vom 30.04.1992 – 8 AZR 288/91 – offen gelassen).

Für die Entscheidung des Rechtsstreits kann dahinstehen, ob im Fall eines derartigen Missbrauchs der in § 12 a Abs. 1 Satz 1 ArbGG getroffenen Bestimmung ein materiell-rechtlicher Schadensersatzanspruch aus § 826 BGB zugelassen werden muss.

Denn im vorliegenden Fall ist liegen die Voraussetzungen zu einer Haftung aus vorsätzlicher, sittenwidriger Schädigung aus § 826 BGB als ein zu einer teleologischen Reduktion berechtigender Missbrauch der in § 12 a Abs. 1 Satz 1 ArbGG getroffenen Bestimmung der Kostentragung nicht vor.

Die Beklagte hatte zwar zwischenzeitlich eine Feststellungswiderklage mit dem Antrag erhoben,

> festzustellen, dass der Kläger der Beklagten den Schaden zu ersetzen hat, der der Beklagten dadurch entstanden ist und künftig auch entstehen wird, dass der Kläger die Verwendung der sogenannten Umschaltlogik nebst Fahrprofilerkennung der Motorsteuerung von den für den US-Markt bestimmten Fahrzeugen mit dem EA189-Dieselmotor nicht unterbunden und auch nicht gemeldet hat.

Die Beklagte hat zwischenzeitlich aber diese Feststellungswiderklage zurückgenommen. Die Erhebung der Feststellungswiderklage stellt aber keinen bewussten Versuch dar, dem Kläger einen konkreten Schaden in Form der Kosten seiner Prozessbevollmächtigten für die Widerklage bei offensichtlicher Aussichtslosigkeit der Widerklage aufzubürden. Dies kann schon nicht daraus gefolgert werden, dass der Kläger den seinerzeitigen Widerklageantrag als Globalantrag für zu unbestimmt hält. Sollte dem gefolgt werden, so würde sich der Feststellungsantrag des Klägers zu 5.) ebenfalls als vorsätzliche, sittenwidrige Schädigung darstellen. Auch die Tatsache, dass die Beklagte nicht gegenüber sämtlichen Schädigern unter ihren Mitarbeitern im Hinblick auf den Dieselskandal Schadensersatzansprüche geltend macht und beispielsweise den Herrn Jelden ausnimmt, stellt sich nicht als ein Verhalten dar, das gegen das Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden im Sinne einer Sittenwidrigkeit verstoßen würde, sondern ist gerade die vom Gesetzgeber vorgesehene Möglichkeit der einzelnen Inanspruchnahme aus § 426 Abs. 1 BGB bei Gesamtschuldnern, die dann ihrerseits im Innenverhältnis aufgrund des gesetzlichen Forderungsübergangs nach § 426 Abs. 2 BGB Regress nehmen können. Auch die Inanspruchnahme an sich angesichts eines offensichtlichen Unvermögens des Klägers in Milliardenhöhe Schadensersatz zu leisten, schließt eine gerichtliche Geltendmachung seitens der Beklagten nicht aus. Denn es ist ein Grundsatz des Bürgerlichen Gesetzbuches, dass der arglistig Handelnde nicht schützenswert ist. Sollte nun aber der Kläger – was zwischen den Parteien streitig ist – trotz Kenntniserlangung im Rahmen des Meetings vom 15. November 2006 vom rechtswidrigen Einsatz des Defeat Device in den EA189-Motoren für den US-amerikanischen Markt es unterlassen haben, dies an geeignete Stellen bei der Beklagten zu melden, so könnte hierin eine vorsätzliche Schädigung durch Unterlassen zu sehen sein. Insofern wäre dann der Kläger nicht schützenswert. Der Einwand der relativen Vermögenslosigkeit angesichts der Schadenshöhe würde dann ins Leere gehen. Angesichts der Aufdeckung des Dieselskandals im September 2015 war die Beklagte angesichts des drohenden Eintritts der Verjährung mit Ablauf des 31.12.2018 wohl auch gegenüber ihren Aktionären angehalten, vorsorglich ver-

jährungsunterbrechend die Feststellungswiderklage zu erheben. Ein entsprechender Schadensersatzanspruch aus § 80 Abs. 1 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag, dessen sich die Beklagte berühmte, erschien zumindest möglich. Eine offensichtlich unbegründete, willkürliche Erhebung der Widerklage lag mithin nicht vor. Eine vorsätzliche, sittenwidrige Schädigung ist daher nicht gegeben. Insofern besteht kein Raum für eine teleologische Reduktion des § 12a ArbGG.

Damit greift die Regelung zur Kostentragung aus § 12a ArbGG ein.

Ein Freistellungsanspruch besteht daher nicht.

C.

Die Kostenentscheidung bleibt dem Schlussurteil vorbehalten.

Die Streitwertfestsetzung folgt aus §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 42 Abs. 2 GKG.

Ein Grund zur gesonderten Zulassung der Berufung gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG liegt nicht vor.

Rechtsmittelbelehrung

Da das Gericht die Berufung nicht besonders zugelassen hat, kann gegen dieses Urteil gem. § 64 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz Berufung nur eingelegt werden, wenn

1. der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 EUR übersteigt oder
2. es sich um eine Rechtsstreitigkeit über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses handelt.

Soweit die Voraussetzungen zu 1. oder 2. nicht vorliegen, ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben. Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein; an seiner Stelle können Vertreter der Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglied Partei sind.

Die Berufung muss schriftlich oder in der zugelassenen elektronischen Form eingelegt werden. Die elektronische Form wird durch eine qualifizierte signierte Datei gewahrt, die nach den Maßgaben der einschlägigen Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr in der jeweils geltenden Fassung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten zu übermitteln ist. Ab 1.1.2018 genügt bei Verwendung eines sicheren Übermittlungsweges i.S.d. § 46c Abs. 4 ArbGG durch die verantwortende Person eine einfache Signatur.

Die Berufungsschrift muss **binnen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung des Urteils bei dem

eingegangen sein. Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Ihr soll ferner eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigefügt werden. Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils in gleicher Form zu begründen. Dabei ist der Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen; die Versicherung an Eides Statt ist insoweit nicht zulässig.

Die für die Zustellung an die Gegenseite erforderliche Zahl von beglaubigten Abschriften soll mit der Berufungs- bzw. Begründungsschrift eingereicht werden. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen bittet darum, die Berufungsbegründung und die Berufungserwiderung in 5-facher Ausfertigung, für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr, einzureichen.

Hundt

Arbeitsgericht A-Stadt

Beschluss

8 Ca 451/18

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 8. Kammer des Arbeitsgerichts A-Stadt ohne mündliche Verhandlung am 6. Juli 2020 durch den Richter am Arbeitsgericht Hundt als Vorsitzenden beschlossen:

I. Das Teilurteil des Arbeitsgerichts A-Stadt vom 11. Mai 2020 wird wie folgt gemäß §§ 119 Abs. 1 ZPO, 46 Abs. 2 ArbGG aufgrund offensichtlicher Unrichtigkeiten berichtigt:

1. auf Seite 19 der Urteilsausfertigung heißt es anstelle „diese Thematik“ richtigerweise „Diesel-Thematik“,

2. auf Seite 21 der Urteilsausfertigung heißt es anstelle von „Veränderung“ richtigerweise „Verhinderung“,

3. auf Seite 27 der Urteilsausfertigung heißt es anstelle von „„wir bei Volkswagen „-Account“ richtigerweise „“Wir bei Volkswagen“ – Account“,

4. auf Seite 4 der Urteilsausfertigung wird das Wort „optional“ in „funktional“ berichtigt,

5. auf Seite 6 der Urteilsausfertigung wird das Datum „4. Oktober 2006“ auf das Datum „4. Oktober 2007“ berichtigt,

6. auf Seite 6 der Urteilsausfertigung wird das Datum „12. Oktober 2007“ auf das Datum „19. Oktober 2007“ berichtigt,

7. auf Seite 25 der Urteilsausfertigung wird „EAN 189-Dieselmotor“ in “EA 189-Dieselmotor“ berichtigt,

8. auf Seite 25 der Urteilsausfertigung wird „Leiter der Hauptabteilung EKD“ berichtigt in „Leiter der Hauptabteilung EAD“,

9. auf Seite 27 der Urteilsausfertigung wird „Erstellung einer Schadensersatzpflicht“ berichtigt in „Feststellung einer Schadensersatzpflicht“,

10. auf Seite 27 der Urteilsausfertigung wird „Außerdem sei Datum eingeschränkt im Hinblick auch ein arbeitsgerichtlichen Verfahren“ berichtigt in „Außerdem sei die Herausgabe der Kopien eingeschränkt im Hinblick auf ein arbeitsgerichtliches Verfahren.“,

11. auf Seite 39 der Urteilsausfertigung wird „US`07-Projeckts“ berichtigt in „US`07-Projekts“,

12. auf den Seiten 37, 39 und 40 der Urteilsausfertigung wird jeweils „EAI 89-Dieselmotor“ berichtigt in „EA 189-Dieselmotor“.

II. Im Übrigen wird der Berichtigungsantrag zurückgewiesen.

Gründe:

I.

Die Beklagte begehrt die Berichtigung des Tatbestandes des Teilurteils des Arbeitsgerichts A-Stadt vom 11. Mai 2020.

Sie beantragt,

1. auf Seite 4 der Urteilsausfertigung die Sätze

   „Regelungen zu Prüfungen und Genehmigungen von Softwarefunktionen bestanden seinerzeit bei der Beklagten nicht. Ein Kontrollorgan diesbezüglich bestand nicht.“

   ersatzlos zu streichen,

2. auf Seite 7 der Urteilsausfertigung den Satz

„Am 19. Oktober 2007 fand ein Technikgespräch (TG) unter der Leitung des V.-Markenvorstands für technische Entwicklung (E), mithin den Vorgesetzten des Bereichsleiters EA statt. In diesem Rahmen wurde der Entwicklungsstatus des EA 189-Motors präsentiert. Der Kläger nahm nicht an diesem Gespräch teil."

wie folgt zu berichtigen:

„Am 19. Oktober 2007 fand ein Technikgespräch (TG) unter der Leitung des V.-Markenvorstands für technische Entwicklung (E), mithin den Vorgesetzten des Bereichsleiters EA statt. In diesem Rahmen wurde der Entwicklungsstatus des EA 189-Motors präsentiert. Ob der Kläger an diesem Gespräch teilnahm, ist zwischen den Parteien streitig."

3. auf Seite 7 der Urteilsausfertigung den Satz

„Am 8. November 2007 fand bei der Beklagten eine Vorstandsrunde statt."

wie folgt zu berichtigen:

„Am 8. November 2007 fand bei der Beklagten ein Gespräch, in dem auch Vorstandsmitglieder teilnahmen, statt."

4. auf den Seiten 11 und 41 der Urteilsausfertigung folgende Sätze ersatzlos zu streichen:

„Auf der Grundlage der internen Untersuchungen, welche in Kooperation mit dem US-Department of Justice unter Einschaltung der Kanzlei J. D. durchgeführt wurden, schloss die Beklagte mit dem Department of Justice am 11. Januar 2017 ein „Plea Agreement". Diesem lag ein zuvor von der Beklagten akzeptierter Sachverhalt, dem „Statement of Facts", zugrunde. Dem lagen auch Erkenntnisse aus den gesicherten und ausgewerteten Festplatten zugrunde."

„Denn auf der Grundlage der internen Untersuchungen, welche in Kooperation mit dem US-Department of Justice unter Einschaltung der Kanzlei J. D. durchgeführt wurden, schloss die Beklagte mit dem Department of Justice am 11. Januar 2017 ein „Plea Agreement". Diesem lag ein zuvor von der Beklagten akzeptierter Sachverhalt, dem „Statement of Facts", zugrunde. Dem lagen auch Erkenntnisse aus den gesicherten und ausgewerteten Festplatten zugrunde."

5. auf Seite 12 der Urteilsausfertigung den Satz

„Führungskräfte der dritten Fallgruppe (d.h. auch der Kläger). ..."

wie folgt zu berichtigen:

„Führungskräfte der dritten Fallgruppe."

6. auf Seite 19 der Urteilsausfertigung die Sätze

„Zwischenzeitlich ersuchte der Kläger die Beklagte um Auskunft bezüglich der Übertragung personenbezogener Daten des Klägers in die USA. Die Beklagte beantwortete das Auskunftsersuchen mit Schreiben vom 15. Oktober 2018 und übersandte neben einem ausführlichen Anschreiben noch in physischer Form (Kopien) 938 Dokumente, die angeblich aus dem Volkswagen Account oder bei der Beklagten dienstlich von dem Kläger genutzten Geräten stammen sollten und im Zusammenhang mit der diese Thematik ausgewertet worden seien. Ein Ermittlungsbericht der Kanzlei Jones Day lag nicht vor.

wie folgt zu berichtigen:

„Zwischenzeitlich ersuchte der Kläger die Beklagte um Auskunft bezüglich der Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten, insbesondere im Zusammenhang mit der Dieselthematik. Die Beklagte beantwortete das Auskunftsersuchen mit Schreiben vom 15. Oktober 2018 und übersandte neben einem ausführlichen Anschreiben mit der Auskunft zu den verarbeiteten personenbezogenen Daten noch in physischer Form 938 Dokumente (Kopien), die angeblich bei der Beklagten dienstlich durch den Kläger genutzten Systemen, Speichermedien und Accounts stammten und im Zusammenhang mit Verarbeitungsvorgängen im Kontext der Dieselthematik ausgewertet worden seien."

7. auf Seite 21 der Urteilsausfertigung die Sätze

„Es läge mithin keine pflichtwidrige Billigung bzw. pflichtwidrige unterlassene Veränderung vor. So hätte sich der Kläger nicht an den Vorstand wenden können."

wie folgt zu berichtigen:

„Es läge mithin keine pflichtwidrige Billigung bzw. pflichtwidrige unterlassene Verhinderung vor. So hätte sich der Kläger nicht an den Markenvorstand wenden können."

8. auf Seite 22 der Urteilsausfertigung die Sätze

„Darüber hinaus habe er einen Anspruch auf Ersatz sämtlicher materiellen und immateriellen Schäden, die ihm aufgrund des rechtswidrigen Umgangs mit personenbezogenen Daten seitens der Beklagten entstanden sind. Die Ermittlungen der Beklagten seien da-

tenschutzwidrig. Das Auskunftsersuchen des Klägers sei nicht ordnungsgemäß beantwortet worden. Es fehle an jedweder Transparenz. Der Kläger habe sich in den USA in diesem Zusammenhang mit einer strafrechtlichen Verfolgung ausgesetzt gesehen"

wie folgt zu berichtigen:

„... Der Kläger habe sich im Zusammenhang mit der Übermittlung seiner personenbezogenen Daten in die USA dort einer strafrechtlichen Verfolgung ausgesetzt gesehen."

9. auf Seite 23 der Urteilsausfertigung die Sätze

„Die Beklagte hat auf das Konto des Klägers mit Wertstellung zum 20. März 2020 einen Betrag in Höhe von 211.854,00 € netto auf die Bonuszahlungen für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 30. November 2018 überwiesen, ohne hierüber zuvor abzurechnen bzw. eine nähere Leistungsbestimmung vorzunehmen. In der sodann von der Beklagten erstellten Monatsabrechnung für März 2020 heißt es unter anderem wie folgt:

„... Zulagen

Persönl. Leistungsbonus	Bonus GJ 2018; 11/12	148.458,00
Unternehmensbonus	Bonus GJ 2018; 11/12	128.334,00
Langzeitbonus Konzern	Bonus GJ 2018; 11/12	108.167,00.."

Mithin hat die Beklagte damit Boni in Höhe von insgesamt 385.085,00 € brutto abgerechnet und ausgezahlt."

wie folgt zu berichtigen:

„Mit Schreiben vom 18. März 2020 teilten die Prozessbevollmächtigten der Beklagten den Klägervertretern mit, dass der persönliche Leistungsbonus, wie auch der Unternehmens- und Langzeitbonus für den Zeitraum Januar bis November 2018 in den nächsten Tagen zur Auszahlung an den Kläger gebracht werde. Noch am selben Tag wies die Beklagte die Auszahlung an den Kläger an. Der Verwendungszweck auf der Zahlungsanweisung lautete „Bonusansprüche Geschäftsjahr 2018". Die Beklagte hat auf das Konto des Klägers mit Wertstellung zum 20. März 2020 einen Betrag in Höhe von 211.854,00 € netto auf die Bonuszahlungen für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 30. November 2018 überwiesen, ohne hierüber zuvor abzurechnen. Gemäß einer vereinbarten Entgeltumwandlungsvereinbarung wurden, wie auch für das Geschäftsjahr 2017,10.000 € brutto des persönlichen Leistungsbonus einbehalten und umgewandelt.

In der sodann von der Beklagten erstellten Monatsabrechnung für März 2020 heißt es unter anderem wie folgt:

„... Zulagen

Persönl. Leistungsbonus	Bonus GJ 2018; 11/12	148.458,00
Unternehmensbonus	Bonus GJ 2018; 11/12	128.334,00
Langzeitbonus Konzern	Bonus GJ 2018; 11/12	108.167,00.."

Mithin hat die Beklagte damit Boni in Höhe von insgesamt 385.085,00 € brutto abgerechnet und ausgezahlt."

10. Auf Seite der 25 Urteilsausfertigung die Sätze

„In seiner Funktion als Verantwortlicher und Hauptabteilungsleiter für die Dieselmotorenentwicklung habe es auch zu den Aufgaben des Klägers gehört, sich mit den regulatorischen Rahmenbedingungen vertraut zu machen, weil er für die Dieselmotoren-Entwicklung bis zur Serienreife verantwortlich gewesen sei, was notwendig die Zulassungsfähigkeit der Motoren voraussetze."

wie folgt zu berichtigen:

„In seiner Funktion als Verantwortlicher und Hauptabteilungsleiter für die Dieselmotorenentwicklung habe es auch zu den Aufgaben des Klägers gehört, sich mit den regulatorischen Rahmenbedingungen vertraut zu machen, weil er unstreitig unter anderem für die Dieselmotoren-Entwicklung bis zur Serienreife verantwortlich gewesen ist, was notwendig die Zulassungsfähigkeit der Motoren voraussetze."

11. auf Seite 27 der Urteilsausfertigung die Sätze

„Die Beklagte bestreitet, dass sie den Kläger betreffende personenbezogenen Daten erhoben und verarbeitet habe. Auch wenn der Kläger nicht in die Übermittlung von Daten in die USA eingewilligt habe, so lägen andere Rechtfertigungsgründe hierfür vor. Die Datenerhebung aus dem „wir bei V. „-Account sei nicht rechtswidrig erfolgt. Denn der Kläger habe hierzu seine Einwilligung erteilt. Zudem sei keine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Klägers erkennbar."

wie folgt zu berichtigen:

„Die Beklagte bestreitet, dass sie den Kläger betreffende personenbezogenen Daten ohne Rechtsgrundlage erhoben und verarbeitet habe. Auch wenn der Kläger nicht in die Übermittlung von Daten in die USA eingewilligt habe, so lägen andere Rechtfertigungsgründe hierfür vor. Die Datenübermittlung aus dem „Wir bei V."- Account sei nicht rechtswidrig erfolgt. Denn der Kläger habe hierzu seine Einwilligung wirksam erteilt. Zudem sei keine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Klägers erkennbar."

12. auf Seite 31 der Urteilsausfertigung die Sätze

„Die Beklagte hat auf das Konto des Klägers mit Wertstellung zum 20. März 2020 einen Betrag in Höhe von 211.854,00 € netto auf die Bonuszahlungen für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 30. Mai 2018 überwiesen, ohne hierüber zuvor abzurechnen bzw. eine nähere Leistungsbestimmung vorzunehmen. In der sodann von der Beklagten erstellten Monatsabrechnung für März 2020 heißt es unter anderem wie folgt:

„... Zulagen

Persönl. Leistungsbonus	Bonus GJ 2018; 11/12	148.458,00
Unternehmensbonus	Bonus GJ 2018; 11/12	128.334,00
Langzeitbonus Konzern	Bonus GJ 2018; 11/12	108.167,00.."

Mithin hat die Beklagte damit Boni in Höhe von insgesamt 385.085,00 € brutto abgerechnet und ausgezahlt."

wie folgt zu berichtigen:

„Mit Schreiben vom 18. März 2020 teilten die Prozessbevollmächtigten der Beklagten den Klägervertretern mit, dass der persönliche Leistungsbonus, wie auch der Unternehmens- und Langzeitbonus für den Zeitraum Januar bis November 2018 in den nächsten Tagen zur Auszahlung an den Kläger gebracht werde. Noch am selben Tag wies die Beklagte die Auszahlung an den Kläger an. Der Verwendungszweck auf der Zahlungsanweisung lautete „Bonusansprüche Geschäftsjahr 2018". Die Beklagte hat auf das Konto des Klägers mit Wertstellung zum 20. März 2020 einen Betrag in Höhe von 211.854,00 € netto auf die Bonuszahlungen für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 30. November 2018 überwiesen, ohne hierüber zuvor abzurechnen. Gemäß einer vereinbarten Entgeltumwandlungsvereinbarung wurden, wie auch für das Geschäftsjahr 2017,10.000 € brutto des persönlichen Leistungsbonus einbehalten und umgewandelt.

In der sodann von der Beklagten erstellten Monatsabrechnung für März 2020 heißt es unter anderem wie folgt:

„... Zulagen

Persönl. Leistungsbonus Bonus GJ 2018; 11/12 148.458,00

Unternehmensbonus Bonus GJ 2018; 11/12 128.334,00

Langzeitbonus Konzern Bonus GJ 2018; 11/12 108.167,00.."

Mithin hat die Beklagte damit Boni in Höhe von insgesamt 385.085,00 € brutto abgerechnet und ausgezahlt."

13. auf Seite 41 der Urteilsausfertigung den folgenden Satz ersatzlos zu streichen:

„Entsprechend sind auf kündigungsberechtigter Vorstandsebene der Beklagten bereits am 28. April 2017 arbeitsrechtliche Maßnahmen auch gegenüber dem Kläger erörtert worden."

14. auf Seite 4 der Urteilsausfertigung das Wort „optional" in „funktional" zu berichtigen,

15. auf Seite 6 der Urteilsausfertigung das Datum „4. Oktober 2006" auf das Datum „4. Oktober 2007" zu berichtigen,

16. auf Seite 6 der Urteilsausfertigung das Datum „12. Oktober 2007" auf das Datum „19. Oktober 2007" zu berichtigen,

17. auf Seite 25 der Urteilsausfertigung „EAN 189-Dieselmotor" in "EA 189-Dieselmotor" zu berichtigen,

18. auf Seite 25 der Urteilsausfertigung „Leiter der Hauptabteilung EKD" zu berichtigen in „Leiter der Hauptabteilung EAD",

19. auf Seite 27 der Urteilsausfertigung „Erstellung einer Schadensersatzpflicht" zu berichtigen in „Feststellung einer Schadensersatzpflicht",

20. auf Seite 27 der Urteilsausfertigung „Außerdem sei Datum eingeschränkt im Hinblick auch ein arbeitsgerichtlichen Verfahren" zu berichtigen in „Außerdem sei die Herausgabe der Kopien eingeschränkt im Hinblick auf ein arbeitsgerichtliches Verfahren.",

21. auf Seite 39 der Urteilsausfertigung „US`07-Projeckts“ zu berichtigen in „US`07-Projekts“,

22. auf den Seiten 37, 39 und 40 der Urteilsausfertigung jeweils „EAI 89-Dieselmotor“ zu berichtigen in „EA 189-Dieselmotor“.

Der Kläger beantragt,

den Berichtigungsantrag insgesamt zurückzuweisen.

Hinsichtlich des Vorbringens der Parteien zu den Berichtigungsanträgen wird auf die Schriftsätze der Beklagten vom 28. Mai 2020 sowie des Klägers vom 3. Juli 2020 verwiesen.

II.

Die oben im Tenor zu I. aufgeführten Berichtigungen sind aufgrund offensichtlicher Übertragungsfehler gemäß §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 319 Abs. 1 ZPO von Amts wegen durchzuführen. Insofern ist das Berichtigungsbegehren begründet. Im Übrigen ist der Berichtigungsantrag der Beklagten unbegründet.

1. Soweit die Beklagte die Streichung des Satzes auf Seite 4 der Urteilsausfertigung begehrt, so ist der Berichtigungsantrag unbegründet. Insofern hat die Beklagte nicht hinreichend substantiiert die Behauptung des Klägers bestritten, dass es entsprechende Regelungen zu Prüfungen und Genehmigungen von Softwarefunktionen seinerzeit nicht bestanden hätten. Mangels hinreichend substantiierten Bestreitens hat das Gericht dies zutreffenderweise als unstreitig angesehen.

2. Soweit die Beklagte auf Seite 7 der Urteilsausfertigung die Berichtigung dahingehend begehrt, dass klargestellt wird, dass zwischen den Parteien streitig ist, ob der Kläger an dem Gespräch teilnahm, so ist dieser Berichtigungsantrag unbegründet. Denn die Beklagte hat nicht hinreichend schriftsätzlich vorgetragen, dass sie tatsächlich behauptet, dass er Kläger an diesem Gespräch teilgenommen hat, sodass das Gericht zutreffenderweise davon ausgehen konnte, dass der Kläger nicht an diesem Gespräch teilnahm.

3. Soweit die Beklagte auf Seite 7 die Berichtigung dahingehend begehrt, dass am 8. November 2007 bei der Beklagten ein Gespräch stattfand, an dem auch Vorstandsmitglieder teilnahmen, so ist der Berichtigungsantrag unbegründet. Insofern heißt es im Urteil „Vorstandsrunde“, ohne dass dies näher konkretisiert worden ist. Die Ausführungen im Urteil sind daher zutreffend.

4. Soweit die Beklagte auf Seite 11 und 41 der Urteilsausfertigung die Streichung begehrt, dass dem Statement of Facts auch Erkenntnisse aus den gesicherten und ausgewerteten Festplatten zugrunde lagen, so ist dieser Berichtigungsantrag unbegründet. Insofern ist der Berichtigungsantrag der Beklagten schon nicht nachvollziehbar, wenn sie ausführt, dass sich im Nachhinein nicht mehr sagen lasse, ob dem Statement of Facts auch die Dokumente auf den Festplatten zugrunde gelegt wurden.

5. Soweit die Beklagte auf Seite 12 der Urteilsausfertigung die Streichung des in Klammern gesetzten Klägers begehrt, so ist der Berichtigungsantrag unbegründet. Insofern ist nicht ersichtlich, dass die Beklagte hinreichend substantiiert bestritten hat, dass der Kläger nicht zu dieser dritten Fallgruppe gehört habe, sodass dies zutreffenderweise als unstreitig vom erkennenden Gericht angesehen worden ist.

6. Soweit die Beklagte auf Seite 19 der Urteilsausfertigung im Hinblick auf das Auskunftsersuchen und dessen Beantwortung seitens der Beklagten Änderungen begehrt, so sind das Auskunftsersuchen nebst der Beantwortung seitens der Beklagten unstreitig. Das Vorbringen zum Berichtigungsantrag ist hingegen so nicht nachvollziehbar und daher unbegründet.

7. Soweit die Beklagte die Berichtigung dahingehend begehrt, dass es „Markenvorstand" anstelle von „Vorstand" heißt, so ist der Antrag unbegründet. Eine Unrichtigkeit liegt insofern nicht vor, da lediglich vom „Vorstand" die Rede ist, ohne zu konkretisieren, ob der Markenvorstand oder aber der Konzernvorstand gemeint ist.

8. Soweit die Beklagte ausführt, dass auf Seite 22 der Urteilsausfertigung zu ergänzen sei, dass sich der Kläger im Zusammenhang mit der Übermittlung seiner personenbezogenen Daten in die USA dort einer strafrechtlichen Verfolgung ausgesetzt gesehen habe, so ist der Antrag unbegründet. Denn dies ergibt sich gerade aus der Systematik des Absatzes, welchen die Beklagte berichtigt haben will. Es liegt insofern keine Missverständlichkeit vor.

9. Soweit die Beklagte auf Seite 23 der Urteilsausfertigung bezüglich der Überweisung und der Abrechnung Berichtigungen begehrt, so erfolgte beides erst nach Schluss der mündlichen Verhandlung, sodass das Gericht bei der Absetzung des Urteils lediglich die Informationen zugrunde legen konnte, welche ihm diesbezüglich nach der Kammerverhandlung mitgeteilt worden sind. Insofern wurde dies entsprechend des seinerzeitigen Sach-und Streitstandes berücksichtigt. Wann die Abrechnung dem Kläger übermittelt worden ist, ergab sich für das Gericht nicht. Der Kläger indes hat ausgeführt, dass er den Betrag überwiesen bekommen hat, ohne vorab eine Abrechnung erhalten zu haben. Insofern musste das Gericht davon ausgehen, dass die Überweisung erfolgte, ohne

dass dem Kläger vorab eine Abrechnung übermittelt worden ist und somit auch vorab keine nähere Leistungsbestimmung vorgenommen worden ist.

10. Soweit die Beklagte auf Seite 25 der Urteilsausfertigung die Klarstellung begehrt, dass unstreitig sei, dass der Kläger unter anderem für die Dieselmotoren-Entwicklung bis zur Serienreife verantwortlich gewesen sei, so ist der Berichtigungsantrag unbegründet. Denn gerade diese Frage steht zwischen den Parteien ausdrücklich im Streit, was der Kläger nochmals betont mit seiner schriftlichen Stellungnahme vom 3. Juli 2020.

11. Soweit die Beklagte auf Seite 27 der Urteilsausfertigung Berichtigungen begehrt, so ist der Antrag unbegründet. Die Beklagte begehrt insofern klarstellende Worte wie „ohne Rechtsgrundlage“ sowie „wirksam“, wobei es sich jeweils hierbei um Rechtsansichten handelt. Diese Rechtsansichten sind nicht notwendigerweise im Tatbestand aufzuführen.

12. Soweit die Beklagte Berichtigungen auf Seite 31 der Urteilsausfertigung begehrt, so ist dieser Antrag unbegründet. Es wird insofern auf die obigen Ausführungen zu 9. verwiesen.

13. Sofern die Beklagte die Streichung des Satzes auf Seite 41 der Urteilsausfertigung begehrt, so ist dieser Antrag unbegründet. Denn insofern hat die Beklagte nicht hinreichend substantiiert bestritten, dass entsprechend auf kündigungsberechtigter Vorstandsebene der Beklagten bereits am 20. April 2017 arbeitsrechtliche Maßnahmen auch gegenüber dem Kläger erörtert worden sind.

A-Stadt, den 06.07.2020

Der Vorsitzende der 8. Kammer
des Arbeitsgerichts
Hundt
Richter am Arbeitsgericht