



[REDACTED]

In Sachen

[REDACTED]

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte Ghendler Ruvinskij
Blaubach 32, 50676 Köln

gegen

[REDACTED]

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

[REDACTED]

erlässt das Arbeitsgericht Bamberg durch die Vorsitzende der Kammer 5, Richterin am Arbeitsgericht [REDACTED], ohne mündliche Verhandlung folgenden

Beschluss:

- I. Der Termin vom [REDACTED].2025, [REDACTED] Uhr wird auf Antrag des Beklagtenvertreters aufgehoben.
- II. Es wird festgestellt, dass zwischen den Parteien durch Annahme eines schriftlichen Vergleichsvorschlages der Parteien gemäß § 278 Abs. 6 ZPO ein gerichtlicher Vergleich mit folgendem Inhalt zustande gekommen ist:

1.

Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis endet aufgrund arbeitgeberseitiger ordentlicher betriebsbedingter Kündigung vom [REDACTED] 2025 unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist mit dem Ablauf des [REDACTED] 2025.

Der Kläger hat die Option, durch einseitige Erklärung gegenüber der Beklagten das Arbeitsverhältnis mit einer Ankündigungsfrist von einer Woche auch vorzeitig zu beenden. Diese Option ist schriftlich auszuüben. Die vorzeitige Beendigung entspricht ausdrücklich dem Wunsch und Willen der Beklagten.

2.

Die Beklagte rechnet das Arbeitsverhältnis bis zum Beendigungstermin auf der Grundlage eines monatlichen Bruttogehaltes von [REDACTED] € und dem geldwerten Vorteil für die Privatnutzung des Dienstwagens i.H.v. [REDACTED] € ab und zahlt den sich hieraus ergebenden Nettobetrag zuzüglich der Arbeitgeberbeiträge zur freiwilligen Krankenversicherung und Pflegeversicherung und unter Abzug des [REDACTED] an den Kläger aus. Damit werden alle Vergütungsansprüche des Klägers bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses erfüllt.

Es ist jeweils eine monatliche Gehaltsabrechnung zu erteilen.

3.

Die Beklagte zahlt an den Kläger für den Verlust des Arbeitsplatzes und zum Ausgleich für den Verlust des sozialen Besitzstandes gemäß den §§ 9, 10 KSchG, 24 EStG eine Abfindung in Höhe von 135.000,00 € brutto. Der Abfindungsanspruch ist mit Protokollierung dieses Vergleiches entstanden und vererbbar.

Macht der Kläger von der Option der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Ziff. 1 Abs. 2 dieses Vergleiches Gebrauch, erhöht sich die in diesem Vergleich vereinbarte Abfindung für jeden vollen Monat der vorzeitigen Beendigung um jeweils [REDACTED] € brutto mit der Maßgabe, dass die gesamte Abfindung dann zum Zeitpunkt der vorzeitigen rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig und ausbezahlt wird. Führt die vorzeitige Beendigung zu einer vorzeitigen Beendigung im laufenden Monat, wird die Abfindungserhöhung zeitanteilig berechnet.

Die Abfindung wird unter Beachtung der geltenden Steuerbestimmungen abgerechnet.

4.

Die Beklagte stellt den Kläger ab sofort einseitig und unwiderruflich unter Fortzahlung der vertragsgemäßen Bezüge und unter Anrechnung von etwaigen Resturlaubsansprüchen sowie Freizeitausgleichsansprüchen von der Arbeitsleistung frei, und zwar bis zum rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses. Anderweitigen Verdienst, den der Kläger während der Freistellung verdient, wird auf die Vergütungsansprüche nach Ziffer 2 dieses Vergleiches angerechnet; hierüber hat der Kläger der Beklagten unaufgefordert Auskunft zu erteilen. Der Kläger ist bis zur rechtlichen Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses an seine arbeitsvertragliche Treuepflicht gebunden.

5.

Der Kläger ist berechtigt, den ihm zur Verfügung gestellten Dienstwagen der Marke BMW mit dem amtlichen Kennzeichen [REDACTED] bis zum Beendigungszeitpunkt auch weiterhin wie bisher zu privaten Zwecken zu nutzen. Die Beklagte trägt auch weiterhin die Kosten des Betriebes des Dienstwagens gemäß den bestehenden vertraglichen Regelungen. Der Kläger wird den Dienstwagen spätestens am Tag der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses einschließlich der Fahrzeugpapiere, Fahrzeugschlüssel, Zubehör sowie einer etwaigen Tankkarte an die Beklagte zurückgeben. Ein Zurückbehaltungsrecht ist ausgeschlossen.

6.

Die Beklagte erteilt dem Kläger ein qualifiziertes Zwischenzeugnis sowie ein qualifiziertes Abschlusszeugnis, das sich auf Führung, Verhalten und fachliche Leistung erstreckt. Die Beklagte bescheinigt dem Kläger ein gutes Arbeitsverhalten, ein gutes Führungsverhalten sowie gute Arbeitsleistungen. Der Kläger ist berechtigt, der Beklagten einen eigenen Zeugnisvorschlag zur Verfügung zu stellen, auf dessen Grundlage das Zwischenzeugnis und das Endzeugnis zu erstellen ist. Die Beklagte darf von dem Entwurf nur aus wichtigen Gründen abweichen.

Das Zwischenzeugnis wird dem Kläger binnen 2 Wochen nach Protokollierung des Vergleiches zur Verfügung gestellt.

Das Abschlusszeugnis enthält eine gute Bedauerns-, Dankes- und Wunschformel. Das Ausstellungsdatum des Abschlusszeugnisses entspricht dem Datum der rechtlichen Beendigung

des Anstellungsverhältnisses. Sofern der Kläger dies wünscht, kann er von der Beklagten verlangen, dass als Beendigungsgrund im Endzeugnis folgende Formulierung aufgenommen wird: „Das Arbeitsverhältnis endet auf Wunsch von Herrn [REDACTED] mit dem heutigen Tage, um eine neue Herausforderung annehmen zu können. Wir bedauern diese Entscheidung und bedanken uns bei Herrn [REDACTED] für seine jederzeit guten Dienste. Für seine berufliche und private Zukunft wünschen wir ihm alles Gute und weiterhin viel Erfolg.“

7.

Beide Parteien werden gegenüber Dritten keine negativen oder rufschädigenden Äußerungen bezüglich der jeweils anderen Partei abgeben. Beide Parteien werden sich beim Auftreten am Markt professionell in Bezug auf die jeweils andere Partei verhalten und äußern. Den Kläger betreffende Anfragen Dritter (z.B. von potenziellen Arbeitgebern) wird die Beklagte ausschließlich im Sinne der Zeugnisformulierungen bzw. der Sprachregelung in diesem Vergleich beantworten. Insbesondere wird die Beklagte jedwede negative Äußerung über den Kläger unterlassen und nichts unternehmen, was ihr berufliches Fortkommen behindert.

8.

Die Beklagte wird über das Ausscheiden des Klägers gegenüber Mitarbeitern, Kunden und sonstigen Geschäftspartnern der Beklagten sowie gegenüber der Presse und der Fachöffentlichkeit grundsätzlich keine Aussage tätigen; wird sie durch vorgenannten Kreis zum Ausscheiden des Klägers befragt, wird sie das dann allenfalls wie folgt begründen: „Die Trennung erfolgte im besten gegenseitigen Einvernehmen.“

9.

Der Kläger wird nach Aufforderung durch die Beklagte unverzüglich, spätestens allerdings bis zum rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses alle in seinem Besitz befindlichen Geschäfts- und Arbeitsunterlagen und sämtliche Gegenstände, die im Eigentum der Beklagten stehen (z. B. Mobiltelefon, Notebook, Codekarte, Türöffner, Schlüssel) an die Beklagte herausgeben, soweit noch nicht geschehen. Ein Zurückbehaltungsrecht besteht nicht. Diese Verpflichtung erstreckt sich auch auf Geschäfts- und Arbeitsunterlagen und Gegenstände von mit der Beklagten verbundener Unternehmen im Sinne der §§ 15 ff. AktG.

10.

Der Kläger versichert ausdrücklich, dass er sämtliche im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit für die Beklagte erlangten Unterlagen, Dateien, Datenträger und sonstigen Informationen – gleich in welcher Form – vollständig zurückgegeben bzw. gelöscht hat und keine Kopien hiervon zurückbehält. Dies gilt auch für etwaige Sicherungskopien, E-Mails, Cloud-Speicherungen oder sonstige Reproduktionen.

Diese Verpflichtung und Versicherung erstreckt sich nicht nur auf Daten der Beklagten selbst, sondern auch auf Daten von mit der Beklagten verbundenen Unternehmen im Sinne der §§ 15 ff. AktG.

Der Kläger bestätigt, dass er keinerlei Datenbestände, Unterlagen oder sonstige Informationen der Beklagten oder der verbundenen Unternehmen mehr besitzt und dass ihm keine weiteren Kopien, Abschriften oder elektronische Speicherversionen hiervon zugänglich sind.

11.

Der Kläger verpflichtet sich, spätestens bis zum [REDACTED] 2025 eine vollständige Sichtung und Löschung etwaiger privater E-Mails aus dem dienstlichen E-Mail-Account vorzunehmen. Der Kläger erteilt hiermit ausdrücklich seine Zustimmung, dass die Beklagte im Anschluss an die von ihm vorgenommene Löschung spätestens allerdings nach Ablauf der vorgenannten Frist den gesamten E-Mail-Account einschließlich sämtlicher verbliebener Inhalte sichten, verarbeiten und auch löschen darf. Ein Anspruch auf Herausgabe oder Sicherung einzelner E-Mails besteht nach Ablauf der vorgenannten Frist nicht mehr.

Der Kläger bestätigt, dass er mit dieser Regelung einverstanden ist und auf etwaige datenschutzrechtliche Einwendungen hinsichtlich der danach vorgenommenen Löschung privater Mails verzichtet.

12.

Der Kläger verpflichtet sich, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über sämtliche Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Beklagten sowie ihrer verbundenen Unternehmen im Sinne der §§ 15 ff. AktG strengstes Stillschweigen zu bewahren.

Als Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gelten dabei alle Informationen, die weder insgesamt noch in der genauen Anordnung und Zusammensetzung den Personen in den Kreisen,

die üblicherweise mit dieser Art von Informationen umgehen, allgemein bekannt oder ohne Weiteres zugänglich sind und die daher von wirtschaftlichem Wert sind und an deren Geheimhaltung die Beklagte oder ein verbundenes Unternehmen ein berechtigtes Interesse hat (§ 2 Nr. 1 GeschGehG).

Hierzu gehören insbesondere, aber nicht abschließend:

- technische Informationen (z. B. Herstellungsprozesse, Konstruktionsunterlagen, Software, Forschungs- und Entwicklungsergebnisse),
- kaufmännische Informationen (z. B. Preise, Kalkulationen, Vertriebsstrategien, Marktanalysen, Kunden- und Lieferantendaten),
- interne organisatorische und finanzielle Informationen,
- Personalangelegenheiten, soweit sie nicht offenkundig sind,
- insbesondere auch alle Transportpreise, die die Beklagte mit ihren Spediteuren vereinbart hat, nebst sämtlicher Vertragsdetails hierzu, sämtliche Einkaufspreise für Handelsartikel, zu denen der Kläger Zugriff hatte oder haben könnte, sowie alle Geschäftspläne und Strategien der Beklagten, zu denen der Kläger Zugang hatte oder haben könnte.

Die Verschwiegenheitspflicht gilt zeitlich unbegrenzt über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. Ausgenommen sind lediglich solche Informationen, die rechtmäßig allgemein bekannt oder ohne Verstoß gegen diese Vereinbarung öffentlich zugänglich geworden sind.

13.

Die Beklagte stellt dem Kläger bis zum Beendigungstermin eine Arbeitsbescheinigung (§ 312 SGB III) und eine Urlaubsbescheinigung aus und übergibt ihm einen Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung. Als Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden in der Arbeitsbescheinigung gemäß § 312 SGB III ausschließlich betriebsbedingte Gründe genannt.

14.

Mit Erfüllung dieser Vereinbarung sind sämtliche finanziellen Ansprüche aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis und anlässlich seiner Beendigung, gleich ob bekannt oder unbekannt, erledigt.

Von dieser Erledigungsklausel ausgenommen sind etwaige Ansprüche aus einer etwaigen betrieblichen Altersversorgung, die ordnungsgemäße Abrechnung des Gehaltes sowie alle in dieser Vereinbarung geregelten finanziellen Ansprüche und die ordnungsgemäße Aushändigung der Arbeitspapiere nebst Zeugnis. Ausgenommen sind auch Ansprüche aus und im Zusammenhang mit unerlaubten Handlungen, vorsätzlicher und grob fahrlässiger Vertragsverletzung sowie für Ansprüche aus ungerechtfertigter Bereicherung, die nach Abschluss dieses Vertrages entstehen.

Im Weiteren besteht Einigkeit darüber, dass der Kläger umfassend und abschließend Auskunft über die Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten gemäß Art. 15 DS-GVO erteilt wurde.

15.

Den Parteien steht kein Zurückbehaltungsrecht hinsichtlich der sich aus diesem Vergleich ergebenden Verpflichtungen zu. Eine Aufrechnung mit den sich aus dieser Vereinbarung ergebenden finanziellen Verpflichtungen ist nicht möglich. (Zurückbehaltungsrecht / Aufrechnung).

16.

Die Kosten des Rechtsstreits werden gegeneinander aufgehoben.

17.

Damit ist der Rechtsstreit erledigt.

Bamberg, den ■■■■■.2025

■■■■■