

- Beglaubigte Abschrift -



MitOb	VA	TV	RR	
Eilt	EINGEGANGEN			Erled
	13. DEZ. 2018			
zK	Rechtsanwälte			zdA
2 SIG	WV			MA

Arbeitsgericht Hameln

Beschluss

3 Ca 422/18

In dem Rechtsstreit

[REDACTED]

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte Dr. Kluge | Fischer-Lange, Schiffgraben 17, 30159 Hannover

gegen

[REDACTED]

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte [REDACTED]

wird gemäß § 278 Abs. 6 ZPO festgestellt, dass die Parteien einen

Vergleich

mit folgendem Inhalt geschlossen haben:

siehe Anlage

Das Verfahren ist damit beendet.

Der Termin vom 10.12.2018 wird deshalb aufgehoben.

Hameln, den 10.12.2018

Der Vorsitzende der 3. Kammer
des Arbeitsgerichts

gez. [REDACTED]

Richter am Arbeitsgericht

Beglaubigt

Hameln, 14.12.2018

[REDACTED]

Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Anlage zum Beschluss vom 10.12.2018

§ 1

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Parteien sind sich einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund der betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung vom 25.09.2018 unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zum Ablauf des 31.08.2019 enden wird.

§ 2

Abfindung

- (1) Der Kläger erhält wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung i.S.d. §§ 9, 10 KSchG, §§ 24, 34 EStG in Höhe von

EUR 180.000,00 brutto

(in Worten: Euro einhundertachtzigtausend).

Der Anspruch auf die Abfindung entsteht mit Zustandekommen dieses Vergleichs und ist damit vererblich. Die Abfindung wird unter Beachtung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt.

- (2) Auf die Abfindung nach Abs. 1 werden eine etwaige Abfindung aus dem zwischen der Beklagten und dem bei ihr gebildeten Gesamtbetriebsrat abgeschlossenen Rahmensozialplan vom 07.12.2012 sowie etwaige sonstige Abfindungen auf kollektivrechtlicher Basis angerechnet.

§ 3

Bezahlte Freistellung, Urlaubsanspruch, Gleitzeitguthaben

- (1) Die Beklagte stellt den Kläger mit sofortiger Wirkung bis zur rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung frei. Die Freistellung ist unwiderruflich und erfolgt unter Anrechnung etwaiger noch bestehender sowie noch entstehender Urlaubsansprüche und etwaiger sonstiger Freizeitausgleichsansprüche und etwaiger Gleitzeitguthaben des Klägers. Das vertragliche Wettbewerbsverbot bleibt auch während der Freistellung bestehen.
- (2) Die Freistellung erfolgt unter Fortzahlung der vertragsgemäßen Vergütung. Die Parteien stellen klar, dass die Vergütungsfortzahlung auch vermögenswirksame Leistungen, die Leistungszulage, die Betriebsalterszulage und das (für 2019 anteilige) Urlaubs- und Weihnachtsgeld umfasst, nicht jedoch das Fahrgeld, da es sich bei diesem um einen Aufwendersersatz für Fahrten mit dem privaten Pkw des Klägers handelt, die infolge der unwiderruflichen Freistellung nicht mehr anfallen.

§ 4

Vorzeitige Vertragsbeendigung

- (1) Der Kläger kann das Arbeitsverhältnis auch vor dem in § 1 genannten Beendigungszeitpunkt schriftlich und ohne die Angabe von Gründen mit einer Frist von zumindest einer Woche vorzeitig beenden, frühestens jedoch mit Wirkung zum Ablauf des 15.01.2019. Eine solche vorzeitige Beendigung liegt im Interesse der Beklagten und entspricht ihrem Wunsch.
- (2) Im Falle einer vorzeitigen Beendigung gem. Abs. 1 erhöht sich die Abfindung nach § 2 Abs. 1 dieses Vergleichs um die infolge der vorzeitigen Vertragsbeendigung im Vergleich zu einer Beendigung zum 31.08.2019 ersparte vertragsgemäße Vergütung (jedoch ohne Berücksichtigung der betrieblichen Altersversorgung) ohne Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Sollte das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Erklärung des Klägers im Laufe eines Monats enden, errechnet sich die Erhöhung der Abfindung für den Monat des Ausscheidens anhand von Kalendertagen entsprechend zeitanteilig, wobei für die Berechnung pauschal 30 Kalendertage zugrunde gelegt werden. Die Gesamtabfindung wird im Falle einer vorzeitigen Beendigung gem. Abs. 1 abweichend von § 2 Abs. 1 dieses Vergleichs spätestens zum Ende des auf das vorzeitige Beendigungsdatum folgenden Kalendermonats zur Zahlung fällig.
- (3) Sollte der Kläger bereits eine Nebentätigkeit aufnehmen wollen, bevor der vorliegende Vertrag vorzeitig beendet werden kann, hat er der Beklagten die betreffende Nebentätigkeit anzuzeigen. Die Beklagte wird ihre Zustimmung erteilen, sofern der Nebentätigkeit keine überwiegenden schützenswerten Interessen der Beklagten entgegenstehen.

§ 5

Betriebliche Altersversorgung

- (1) Die Parteien sind sich darüber einig, dass der Kläger einen unverfallbaren Anspruch auf eine betriebliche Altersrente nach der Versorgungsordnung der Beklagten vom 01.07.1982 in der Fassung vom 01.06.2005 hat.
- (2) Die für den Kläger abgeschlossenen Direktversicherungen bei dem Debeka Lebensversicherungsverein a. G. [REDACTED] mit den Nummern [REDACTED] und [REDACTED] werden bis zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die bisherige Art und Weise weiter bedient, wobei sich die Parteien einig sind, dass für beide Direktversicherungsverträge die Jahresbeiträge bis November 2019 bereits mit der Gehaltsabrechnung November 2018 vollständig abgerechnet und abgeführt wurden; bis zum Beendigungstermin erfolgen also keine weiteren Beitragsleistungen. Sofern und soweit möglich werden die genannten Direktversicherungen zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf den Kläger übertragen. Die Beklagte wird alle hierzu erforderlichen Mitwirkungshandlungen vornehmen und Erklärungen auf ihre Kosten abgeben. Die Beklagte macht hiermit von ihrem Recht gemäß § 2 Abs. 2 S. 2 BetrAVG Gebrauch, für beide Direktversicherungen die sogenannte „versicherungsrechtliche Lösung“ zu verlangen. Damit bemisst sich die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft des Klägers nach der von dem Debeka Lebensversicherungsverein a. G. aufgrund der Versicherungsverträge mit den Versicherungsnummern [REDACTED] zu erbringenden Versicherungsleistungen.

§ 6

Belehrung und Information

- (1) Der Kläger hat Kenntnis davon, dass der Abschluss dieses Vergleichs gegebenenfalls zu sozialversicherungsrechtlichen Nachteilen, insbesondere beim Bezug von Arbeitslosengeld, sowie zu möglichen nachteiligen steuerrechtlichen Konsequenzen führen könnte und dass genaue Auskünfte darüber allein die dafür zuständigen Behörden (insbesondere die Agentur für Arbeit und das Finanzamt) und/oder professionelle Fachberater erteilen. Die Beklagte übernimmt keine Haftung für etwaige rechtliche, insbesondere sozialversicherungsrechtliche und/oder steuerrechtliche Nachteile des Klägers, die sich aus dieser Vereinbarung ergeben.
- (2) Der Kläger wird auf seine Pflicht zur frühzeitigen Arbeitsuche nach § 38 SGB III hingewiesen. Er ist verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen. Zur Wahrung der Frist nach den beiden vorhergehenden Sätzen reicht eine Anzeige unter Angabe der persönlichen Daten und des Beendigungszeitpunktes aus, wenn die persönliche Meldung nach terminlicher Vereinbarung nachgeholt wird. Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht oder von der Beklagten in Aussicht gestellt wird. Weiterhin ist der Kläger verpflichtet, aktiv

nach einer Beschäftigung zu suchen. Weitere Auskünfte hierzu erteilen die Agenturen für Arbeit.

§ 7

Spesen

Eventuelle noch ausstehende Reise-/Spesenabrechnungen sind bis zum 15.12.2018 abzurechnen. Ein eventuell bestehender Reise- oder Spesenvorschuss muss bis zum 15.12.2018 zurückbezahlt werden.

§ 8

Verschwiegenheit

- (1) Der Kläger verpflichtet sich, über alle vertraulichen Angelegenheiten und Vorgänge, vor allem Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die ihm im Rahmen seiner Tätigkeit bei der Beklagten zur Kenntnis gelangt sind, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Stillschweigen zu bewahren. Daneben bleiben die in Ziffer 6 Abs. 2 des Arbeitsvertrags vom 21./22.06.1996 vereinbarte Verschwiegenheitspflicht sowie die kraft Gesetzes und kraft nachvertraglicher Treuepflicht geltende Verpflichtung zur Wahrung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen. Sollte die nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht den Kläger in seinem beruflichen Fortkommen unangemessen behindern, hat er gegen die Beklagte einen Anspruch auf Freistellung von dieser Pflicht.
- (2) Ferner sichert der Kläger zu, Stillschweigen hinsichtlich des Inhalts dieses Vergleichs zu wahren, es sei denn, er ist gesetzlich zur Auskunft verpflichtet oder die Auskunft ist aus steuerlichen oder sozialversicherungsrechtlichen Gründen gegenüber Behörden erforderlich.

§ 9

Firmenunterlagen/Gegenstände

- (1) Der Kläger wird unverzüglich nach Zustandekommen dieses Vergleichs sämtliche Unterlagen bzw. Gegenstände, die der Beklagten gehören oder diese betreffen, an die Beklagte herausgeben. Diese Herausgabepflicht erstreckt sich insbesondere auf sämtliche Geschäftspapiere, Hard- und Software inkl. Datenträger jeglicher Art und alle gespeicherten Daten und Informationen, die die Beklagte betreffen, Briefe, Besprechungsberichte, handschriftliche Notizen, Fotos, Literatur, den Firmenausweis usw. sowie Kopien und Abschriften dieser Unterlagen. Ein Zurückbehaltungsrecht des Klägers besteht nicht.
- (2) Von der Herausgabepflicht ausgenommen ist das dem Kläger überlassene dienstliche Mobiltelefon (Marke iPhone, Modell SE), welches dem Kläger hiermit unentgeltlich und – soweit rechtlich zulässig – unter Ausschluss von Gewährleistungsrechten übereignet wird. Etwaige Steuern und Abgaben auf einen damit verbundenen geldwerten Vorteil sind nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften vom Kläger zu tragen.

§ 10
Erledigungsklausel

- (1) Die Parteien sind sich darüber einig, dass mit der Erfüllung dieses Vergleichs alle wechselseitigen finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung, gleich aus welchem Rechtsgrund, gleich ob bekannt oder unbekannt, erledigt sind. Dasselbe gilt für Ansprüche im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung.
- (2) Nicht erledigt sind jedoch Ansprüche, auf die die Arbeitsvertragsparteien nicht oder nicht ohne Beteiligung Dritter verzichten können sowie etwaige Ansprüche auf das gesetzliche Mindestentgelt. Die Parteien sind sich jedoch darüber einig, dass mit Erfüllung dieses Vergleichs das gesetzliche Mindestentgelt vollständig gezahlt und der Urlaub vollständig in natura gewährt wurde. Von der Erledigung ausgenommen sind ferner Ansprüche und Anwartschaften aus der betrieblichen Altersversorgung, soweit diese unverfallbar im Sinne des BetrAVG sind.

§ 11
Schlussbestimmungen

- (1) Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen oder Ergänzungen dieses Vergleiches einschließlich dieses Schriftformerfordernisses bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, es sei denn bei ihnen handelt es sich um individuelle Vertragsabreden zwischen den Parteien im Sinne des § 305b BGB.
- (2) Sollte eine Bestimmung dieses Vergleiches ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Die Parteien sind im Falle einer unwirksamen Bestimmung verpflichtet, über eine wirksame und zumutbare Ersatzregelung zu verhandeln, die dem von den Parteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen Zweck möglichst nahe kommt. Dasselbe gilt für den Fall von Lücken in diesem Vergleich.
- (3) Damit ist der vorliegende Rechtsstreit erledigt. Die Kosten werden gegeneinander aufgehoben.

