

handwerk. magazin

www.handwerk-magazin.de

Mustervorlage:

KÜNDIGUNGSSCHUTZ- KLAGE

Arbeitnehmer und Abfindungsvergleich

Quelle **Anna Rehfeldt, LL.M., Rechtsanwältin**

IMMER AUF DER SICHEREN SEITE



Von unserer Fachredaktion geprüft. Die Inhalte dieses Downloads sind nach bestem Wissen und gründlicher Recherche entstanden. Für eventuell enthaltene Fehler übernehmen jedoch Autor/in, Chefredakteur sowie die Holzmann Medien GmbH & Co. KG keine rechtliche Verantwortung.

Mustervorlage KÜNDIGUNGSSCHUTZKLAGE

Name, Vorname (Arbeitnehmer)

Musterstraße 1

12345 Musterstadt

An das

Arbeitsgericht Stadt

Straße, Nr.

PLZ Stadt

vorab per Fax an 01234/ 56789

Musterstadt, den tt.mm.jjjj

KLAGE

des Herrn/ Frau (...), Musterstraße 1, 12345 Musterstadt

-Kläger/in-

gegen

Arbeitgeber Name, (bei Gesellschaften sind die vertretungsberechtigten Personen ebenfalls anzugeben), Anschrift, PLZ, Ort

-Beklagte/r-

wegen Kündigung

Ich erhebe hiermit Klage und bitte um kurzfristige Anberaumung eines Gütetermins. Ich werde beantragen:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die schriftliche *ordentliche* Kündigung vom tt.mm.jjj zugegangen am tt.mm.jjjj, nicht zum tt.mm.jjjj endete.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Bedingungen über den tt.mm.jjjj hinaus fortbesteht.

Mustervorlage KÜNDIGUNGSSCHUTZKLAGE

3. Die Beklagte/ der Beklagte wird verurteilt, den Kläger/ die Klägerin bis zur rechtskräftigen Beendigung des vorliegenden Rechtsstreits zu den bisherigen arbeitsvertraglichen Bedingungen weiter zu beschäftigen.

4. Der/ die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger/ der Klägerin ein Zwischenzeugnis zu erteilen, das sich auf Führung und Leistung erstreckt.

Hilfsweise wird für den Fall, dass die Feststellungsanträge zu Ziffer 1. und 2. abgewiesen werden, folgender Antrag gestellt:

5. Der/ die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger/ der Klägerin ein endgültiges Zeugnis zu erteilen, das sich auf Führung und Leistung erstreckt.

Begründung:

1. Sachverhalt

Der Kläger/ die Klägerin ist _____ Jahre alt und (un-)verheiratet. Der Kläger/ die Klägerin ist nicht zur Zahlung von Unterhalt verpflichtet/ ist zur Zahlung gegenüber den minderjährigen Kindern im Alter von _____ und _____ Jahren unterhaltsverpflichtet. Der Kläger/ die Klägerin war bereits vom tt.mm.jjjj bis zum tt.mm.jjjj bei der/ dem Beklagten beschäftigt und wurde mit Vertrag vom tt.mm.jjjj ab dem tt.mm.jjjj unbefristet erneut bei der/dem Beklagten als _____ angestellt. Es wurde eine Probezeit von 3 Monaten vereinbart.

Der durchschnittliche Stundenlohn wurde mit _____ € brutto/ Stunde bei einer 40 Stunden-Woche an 5 Tagen die Woche, vereinbart.

Beweis: Arbeitsvertrag vom tt.mm.jjjj Anlage K 1

Der/ die Beklagte ist im Bereich _____ tätig und beschäftigt in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer/ weniger als 10 Arbeitnehmer.

Der/ die Beklagte hat mit Schreiben vom tt.mm.jjjj, welches dem Kläger/ der Klägerin am tt.mm.jjjj zugeht, das Arbeitsverhältnis zum tt.mm.jjjj „aus betriebsbedingten Gründen fristgerecht“ gekündigt.

Beweis: Kündigungsschreiben des/ der Beklagten vom tt.mm.jjjj in Kopie Anlage K2

2. Rechtliche Würdigung

Die ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Sie ist sozial ungerechtfertigt. Diese Kündigung ist weder durch Gründe, die in der Person oder im Verhalten des Klägers/ der Klägerin liegen, noch durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Klägers/ der Klägerin im Betrieb des/ der Beklagte entgegenstehen, bedingt.

Im Übrigen wird die nicht ordnungsgemäße Sozialauswahl gemäß § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG beanstandet. Der/die Beklagte die Sozialdaten von vergleichbaren Arbeitnehmer mitzuteilen, sodass zu einer Sozialauswahl Stellung genommen werden kann.

Mustervorlage KÜNDIGUNGSSCHUTZKLAGE

Es wird mit Nichtwissen bestritten, dass der bei der/dem Beklagten bestehende Betriebsrat zu der hier angegriffenen Kündigung ordnungsgemäß und fristgerecht angehört wurde. Es wird insbesondere mit Nichtwissen bestritten, dass der Betriebsrat ordnungsgemäß und vollständig über den kompletten Sachverhalt, der der Kündigung zu Grunde liegt, informiert wurde. Darüber hinaus wird bestritten, dass die/der Beklagte den Betriebsrat über eine von ihr/ihm etwaig durchgeführte Sozialauswahl ordnungsgemäß informiert wurde. Insoweit wird insbesondere bestritten, dass dem Betriebsrat Informationen über den relevanten Personenkreis unter Angabe der Sozialdaten der vergleichbaren Arbeitnehmer sowie die Auswahlkriterien mitgeteilt wurden.

Der in Nummer 2 gestellte Antrag ist eine selbstständige allgemeine Feststellungsklage gemäß § 256 ZPO. Zwar sind dem Kläger/ der Klägerin derzeit keine anderen Beendigungsgründe außer der angegriffenen Kündigung vom tt.mm.jjjj bekannt. Der/ die Beklagte hat jedoch durch sein/ihr bisheriges Verhalten zum Ausdruck gebracht, dass er/sie das Arbeitsverhältnis in jedem Fall nicht fortsetzen will. Es ist von daher nicht auszuschließen, dass der/ die Beklagte während des Kündigungsschutzverfahrens weitere Kündigungen aussprechen wird. Deswegen wird bereits jetzt beantragt festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch durch weitere Kündigungen nicht beendet wird.

Unter Bezugnahme auf die Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts (Beschluss vom 27. Februar 1985 – GS 1/84, AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht), ist der/ die Beklagte zur Weiterbeschäftigung des Klägers/ der Klägerin zu verurteilen. Demnach hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung zu unveränderten Arbeitsbedingungen, wenn ein obsiegendes erstinstanzliches Urteil vorliegt. Das Interesse an einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers überwiegt in diesen Fällen das Interesse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung.

Der/ die Beklagte ist folglich auch weiterhin zur Weiterbeschäftigung des Klägers/ der Klägerin verpflichtet und zu verurteilen. Der/ die Kläger/in bietet hiermit ausdrücklich seine/ ihre Arbeitsleistung auch nach dem Ablauf der Kündigungsfrist an. Der/ die Beklagte hat demgegenüber durch sein/ ihr Verhalten bereits deutlich zum Ausdruck gebracht, dass eine Weiterbeschäftigung nicht in Betracht kommt.

Der Anspruch auf Erteilung des Zeugnisses folgt aus § 109 GewO. Der Kläger/ die Klägerin hat während des laufenden Kündigungsschutzverfahrens ein berechtigtes Interesse an der Erteilung eines Zwischenzeugnisses. Der/ die Beklagte wird hiermit ausdrücklich zur Erteilung eines qualifizierten Zwischenzeugnisses aufgefordert. Wird das Zwischenzeugnis nicht bis spätestens zum Güetermin ausgestellt, muss davon ausgegangen werden, dass der/ die Beklagte dem Anspruch auf Erteilung des Zwischenzeugnisses nicht freiwillig nachkommt. Der entsprechende Antrag wird daher bereits jetzt angekündigt.

Der hilfsweise gestellte Antrag auf Erteilung eines endgültigen Zeugnisses wird nur für den Fall gestellt, dass in der ersten Instanz die Kündigung für wirksam erachtet wird.

Mustervorlage KÜNDIGUNGSSCHUTZKLAGE

Der Kläger/ die Klägerin behält sich ausdrücklich die Geltendmachung von Ansprüchen auf Zahlung von rückständigem und künftigen Arbeitsentgelt vor, insbesondere des Grundgehalts, Zulagen, freiwilligen Leistungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, sowie zwischenzeitliche Gehaltserhöhungen aller Art.

Beglaubigte und einfache Abschriften anbei

Unterschrift

Muster: Abfindungsvergleich

Name, Vorname (Arbeitnehmer)
Musterstraße 1
12345 Musterstadt

An das
Arbeitsgericht Stadt
Straße, Nr.
PLZ Stadt

vorab per Fax an 01234/ 56789

Musterstadt, den tt.mm.jjjj

In dem Kündigungsschutzverfahren

des Klägers ./ Beklagte

wird folgender Vergleichsvorschlag unterbreitet:

1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis durch die arbeitgeberseitige ordentliche und fristgerechte Kündigung vom tt.mm.jjjj aus betriebsbedingten Gründen beendet worden ist.
2. Der/ die Beklagte zahlt als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Abfindung in Höhe von _____ € (brutto), vgl. §§ 9, 10 KSchG.
3. Der/ die Beklagte stellt dem Kläger/ der Klägerin ein qualifiziertes und wohlwollendes Arbeitszeugnis mit der Note gut/ sehr gut aus. Das Arbeitszeugnis wird bis spätestens tt.mm.jjjj erteilt und dem Kläger/ der Klägerin übersandt.
4. Der Kläger/ die Klägerin wird durch den/ die Beklagte mit sofortiger Wirkung unwiderruflich und unter Fortzahlung seiner/ihrer Vergütung sowie unter Anrechnung der Urlaubs- und sonstiger Freistellungsansprüche bis zum unter Nr. 1 genannten Beendigungszeitpunkts freigestellt.
Die Parteien sind sich einig, dass der Arbeitnehmer innerhalb der Freistellungsphase eine anderweitige Arbeit (nicht) aufnehmen und nachgehen darf. Voraussetzung

Mustervorlage KÜNDIGUNGSSCHUTZKLAGE

hierfür ist, dass diese Arbeit nicht bei einem mit dem Arbeitgeber konkurrierenden Unternehmen erfolgt. Die hierbei erhaltene Vergütung wird angerechnet, § 615 S. 2 BGB.

5. *Der/ die Beklagte* rechnet das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß zu Beendigungszeitpunkt ab und zahlt die sich hieraus ergebenden Beträge an *den/ die Kläger/in* aus, wenn und soweit dies noch nicht erfolgt ist.
6. Die Parteien sind sich einig, dass mit Erfüllung des hier vorliegenden Vergleichs der Rechtsstreit betreffend die streitige Kündigung vom *tt.mm.jjjj* und sämtlichen gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und aus Anlass seiner Beendigung, gleichwohl ob bekannt oder unbekannt, erledigt sind.

Beglaubigte und einfache Abschrift anbei

Unterschrift

Mustervorlage KÜNDIGUNGSSCHUTZKLAGE

Hinweise

1. Diese Vorlage bedarf zwingend der Anpassung und Ergänzung auf den Einzelfall.
2. Wurde eine Kündigung ausgesprochen, können/ müssen Arbeitnehmer innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Wochen Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erheben.
3. Wird die Klage nicht innerhalb dieser Frist erhoben, kann die Kündigung nicht (mehr) angegriffen werden.
4. Das gilt für jede Form der Kündigung, z.B. ordentliche, außerordentliche oder Änderungskündigung
5. Vor dem Arbeitsgericht herrscht in der ersten Instanz kein Anwaltszwang. Eine Beratung und Vertretung ist jedoch aufgrund der möglichen weitreichenden Folgen dringend zu empfehlen.
6. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich im Rahmen eines Aufhebungsvertrages (siehe gesondertes Muster) aber auch einvernehmlich über die Beendigung einigen.
7. Nach Erhebung der Kündigungsschutzklage, wird zunächst ein Termin zur Güteverhandlung durch das Gericht anberaumt. Hierbei wird versucht eine einvernehmliche Lösung zu finden. Scheitert die Güteverhandlung, wird ein sog. Kammertermin anberaumt, in dem es dann zu einer Entscheidung kommen kann.
8. Während des gesamten Verfahrens können die Parteien immer einen Vergleich abschließen und das Verfahren hierdurch beenden.
9. Das Muster stellt im ersten Teil zunächst eine mögliche Kündigungsschutzklage zur Verfügung und beinhaltet im zweiten Teil eine mögliche Formulierung für einen Abfindungsvergleich.
10. Die kursiven Textbausteine stellen lediglich Anmerkungen und Erläuterungen dar, die vor der endgültigen Ausfertigung angepasst bzw. entfernt werden müssen.
11. Für eigenmächtige Änderungen und die daraus folgenden rechtlichen Konsequenzen kann keine Haftung übernommen werden.
12. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Vorlage ggf. wegen zwischenzeitlich geänderter Rechtsprechung zu aktualisieren ist. Eine unverbindliche Rückfrage ist jederzeit möglich.

Stand August 2017 // Quelle: Rechtsanwältin Anna Rehfeldt, LL.M, Pettenkoferstr. 14 b, 10247 Berlin,
Tel.: 030 311 79 106, mail@ra-rehfeldt.de