

MAYR Arbeitsrecht Columbiadamm 29 10965 Berlin

An das
zuständige Arbeitsgericht

Lorenz Mayr
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Jon Heinrich
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Gabriele Xaver
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Benjamin Wunderle
Rechtsanwalt
Helene Anders
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

BERLIN
Columbiadamm 29
10965 Berlin
Telefon +49 30.69 80 90 70
Telefax +49 30.69 80 90 79

COTTBUS
Rudolf-Breitscheid-Straße 2
03046 Cottbus
Telefon +49 355.289 166 27
Telefax +49 355.289 166 28

POTSDAM
Jägerstraße 18
14467 Potsdam
Telefon +49 331.95 13 70 50
Telefax +49 331.95 13 70 52
zentrale@mayr-arbeitsrecht.de
www.mayr-arbeitsrecht.de

Datum
Ihr Partner
e-mail
Aktenzeichen

K L A G E

...

- Kläger/Klägerin-

Prozessbevollmächtigte:
MAYR Kanzlei für Arbeitsrecht, Columbiadamm 29, 10965 Berlin

g e g e n

...

- Beklagte/r -

wegen Kündigung

Namens und in Vollmacht des Klägers erheben wir Klage und bitten um kurzfristige Anberaumung eines Gütetermins. Wir werden beantragen:

1.
Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die schriftliche ordentliche Kündigung vom ..., zugegangen am..., nicht zum ... enden wird.
2.
Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Bedingungen über den ... hinaus fortbesteht.
3.
Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zur rechtskräftigen Beendigung des vorliegenden Rechtsstreits zu den bisherigen arbeitsvertraglichen Bedingungen als ... weiter zu beschäftigen.
4.
Beklagte wird verurteilt, dem Kläger 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.
Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ein endgültiges Zeugnis zu erteilen, das sich auf Führung und Leistung erstreckt.

Begründung:

1.
Der/die Kläger/in ist ... Jahre alt, verheiratete/ledige und ... Kindern zum Unterhalt verpflichtete.

Der/die Kläger/in ist unter Anrechnung früherer Dienstzeiten seit dem ... bei der/dem Beklagte/n als ... in ... beschäftigt.

Beweis: Arbeitsvertrag des Klägers in Kopie beigefügt als

Anlage K1

Die durchschnittliche monatliche Vergütung des/der Klägers/in betrug zuletzt EUR ... brutto.

Beweis: Abrechnung in Kopie beigefügt als

Anlage K2

Die/der Beklagte ist ein Unternehmen, das im Bereich ... tätig ist. Sie beschäftigt regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer.

2.

Die/der Beklagte hat mit Schreiben vom ..., welches dem/der Kläger/in am ... zuging, das Arbeitsverhältnis zum ... gekündigt.

Beweis: Kündigungsschreiben der/des Beklagten vom ... in Kopie beigefügt als

Anlage K3

3.

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

Im Übrigen wird die nicht ordnungsgemäße Sozialauswahl gemäß § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG gerügt. Wir fordern Beklagte auf, die Sozialdaten vergleichbarer Arbeitnehmer vorzutragen, damit wir gegebenenfalls zu einer Sozialauswahl Stellung nehmen können.

Es wird mit Nichtwissen bestritten, dass der bei Beklagte bestehende Betriebsrat zu der streitigen Kündigung ordnungsgemäß zuvor angehört worden ist, insbesondere dass er ordnungsgemäß und vollständig über den gesamten Kündigungssachverhalt unterrichtet worden ist. Ferner wird bestritten, dass Beklagte den Betriebsrat über eine von ihr durchgeföhrte soziale Auswahl ordnungsgemäß unterrichtet, insbesondere den auswahlrelevanten Personenkreis unter Angabe der Sozialdaten der vergleichbaren Arbeitnehmer sowie die Auswahlkriterien mitgeteilt hat.

4.

Der Antrag zu 2. beinhaltet eine selbstständige allgemeine Feststellungsklage gemäß § 256 ZPO. Dem/der Kläger/in sind derzeit zwar keine anderen Beendigungstatbestände außer der angegriffenen Kündigung vom ... bekannt. Beklagte hat jedoch durch sein bisheriges Verhalten deutlich gezeigt, dass er das Arbeitsverhältnis des Klägers in jedem Fall beenden will. Es besteht daher die Gefahr, dass der/die Beklagte im Verlauf des Verfahrens weitere Kündigungen aussprechen wird. Insoweit wird beantragt festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch durch weitere Kündigungen nicht beendet wird.

5.

Die /der Beklagte ist vor dem Hintergrund der Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts, Beschluss vom 27. Februar 1985 - GS 1/84, AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht, zur Weiterbeschäftigung des Klägers zu verurteilen. Nach dieser Rechtsprechung steht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung zu unveränderten Arbeitsbedingungen zu, wenn ein obsiegendes erstinstanzliches Urteil vorliegt. Das Weiterbeschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers überwiegt sodann nach der oben genannten Rechtsprechung das Gegeninteresse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers.

Die/der Beklagte ist daher weiterhin zur Weiterbeschäftigung des/der Klägers/in zu verurteilen. Der/die Kläger/in bietet hiermit seine Arbeitsleistung auch nach dem Ablauf der Kündigungsfrist ausdrücklich an. Die/der Beklagte hat dagegen durch sein Verhalten dem/der Kläger/in gegenüber geäußert, dass er ihn künftig nicht weiterbeschäftigen will.

6.

Der Zeugnisanspruch folgt aus § 109 GewO. Der/die Kläger/in hat während des Laufs des Kündigungsschutzverfahrens ein berechtigtes Interesse an der Erteilung eines Zwischenzeugnisses. Der Arbeitgeber wird hiermit zur Erteilung eines qualifizierten Zwischenzeugnisses aufgefordert. Sollte dieses Zwischenzeugnis bis zum Gütertermin noch nicht vorliegen, muss davon ausgegangen werden, dass dem Zeugnisanspruch nicht freiwillig nachgekommen wird. Der entsprechende Antrag wird daher bereits hiermit angekündigt.

Der Hilfsantrag auf Erteilung eines endgültigen Zeugnisses wird für den Fall gestellt, dass erstinstanzlich entschieden werden sollte, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung beendet worden ist.

7.

Der/die Klägerin behält sich ausdrücklich die Geltendmachung etwaiger Ansprüche auf rückständiges und künftiges Arbeitsentgelt - gleich welcher Art oder Benennung und zwar einschließlich Grundgehalt, Zulagen, freiwilligen Leistungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, sowie zwischenzeitliche Gehaltserhöhungen aller Art - ausdrücklich vor.

Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass dem/der Kläger/in ein noch offener Urlaubsanspruch von ... Tagen zusteht. Der gesetzliche/vertragliche Urlaubsanspruch beträgt ... Tage pro Kalenderjahr. Davon hat der/die Kläger/in bisher lediglich ... Tage in Anspruch genommen.

Beglubigte und einfache Abschriften anbei

...
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht