**An das Arbeitsgericht**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ort, Datum)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
(Straße, Hausnummer)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
(Postleitzahl, Ort)

**Kläger/in:**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
(Name: Vor- und Nachname)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
(Straße, Hausnummer)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
(Postleitzahl, Ort)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
(Telefonnummer - freiwillige Angabe)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
(ggf. Name, Anschrift d. gesetzlichen Vertreters)

Ich erhebe beim Arbeitsgericht \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**gegen**

**Beklagte/r:**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
(Name/Firma d. Beklagten)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
(bei einer Firma: gesetzliche/r Vertreter/in)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
(Straße, Hausnummer)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
(Postleitzahl, Ort)

**Klage**

und beantrage für Recht zu erkennen:

**1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis weder durch die außerordentliche/fristlose Kündigung d. Beklagten vom \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** (Datum der Kündigung) **noch durch die/eine hilfsweise ordentliche Kündigung d. Beklagten vom \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** (Datum der Kündigung) **aufgelöst worden ist.**

**2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis über den \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** (Kündigungstermin) **hinaus ungekündigt fortbesteht.**

**3. D. Beklagte wird verurteilt, d. Kläger/in über den \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** (Kündigungstermin) **hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits als \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** (Bezeichnung der Tätigkeit/des Berufs) **weiterzubeschäftigen.**

**Begründung:**

Ich bin am \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ geboren und \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Familienstand, z.B.: ledig, verheiratet, geschieden, getrennt lebend, verwitwet).

🗌 Ich habe für \_\_\_\_\_\_\_ (Anzahl) unterhaltsberechtigte Personen zu sorgen (z.B. Kinder, Ehegatte).

Ich bin/war bei d. Beklagten seit \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ als \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Bezeichnung der Tätigkeit/des Berufs) beschäftigt.

Ich verrichte meine Arbeit gewöhnlich in \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Arbeitsort).

D. Beklagte betreibt ein/e \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Tätigkeitsfeld der Firma, z.B. Speditionsunternehmen).

🗌 Es besteht ein 🗌 schriftlicher/ 🗌 mündlicher Arbeitsvertrag.

🗌 Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag für \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Angabe der Branche z.B. Tarifvertrag für das Gastronomiegewerbe) Anwendung.

🗌Mein monatliches Bruttoeinkommen beläuft sich auf EUR \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (bei Festlohn).

🗌Mein Stundenlohn beläuft sich auf EUR \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ brutto in der \_\_\_\_\_\_\_\_\_-Stunden-Woche (z.B. 40-Stunden-Woche).

🗌D. Beklagte beschäftigt zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer - Auszubildende ausgenommen -, wobei teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 berücksichtigt werden.

D. Beklagte hat mir mit Schreiben vom \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ zum \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ außerordentlich/fristlos gekündigt. Die schriftliche Kündigung ist mir am \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ zugegangen.

Die Kündigung ist unwirksam, weil ein wichtiger Grund (§ 626 BGB) nicht bestanden hat.

🗌 Ich rüge, dass die Kündigung nicht innerhalb von zwei Wochen, nachdem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt hat, erfolgt ist (§ 626 Abs. 2 BGB).

🗌Bei d. Beklagten besteht ein Betriebsrat. Eine ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates wird mit Nichtwissen bestritten.

Es sind weder Gründe in meiner Person oder in meinem Verhalten, noch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen, gegeben. Die Kündigung ist daher sozial ungerechtfertigt und gemäß § 1 Abs. 1 KSchG rechtsunwirksam.

Sollte d. Beklagte die Kündigung auf betriebsbedingte Gründe stützen, die mit Nichtwissen bestritten werden, mögen gemäß § 1 Abs. 3 KSchG die Gründe genannt werden, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben, da diese mir nicht bekannt sind.

Ich biete hiermit ausdrücklich meine Arbeitskraft über den Kündigungszeitpunkt hinaus an/

🗌 ab meiner Genesung an.

🗌 Ich bin vom \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_bis \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ krankgeschrieben und deshalb bei d. Beklagten entschuldigt.

Der Klageantrag Ziffer 2 beinhaltet eine selbstständige allgemeine Feststellungsklage gem. § 256 ZPO. Mir sind zwar derzeit keine anderen möglichen Beendigungstatbestände außer der mit dem Klageantrag Ziffer 1 angegriffenen Kündigung bekannt, es besteht jedoch die Gefahr, dass d. Beklagte im Verlauf des Verfahrens weitere Kündigungen ausspricht.

Es wird deshalb mit dem Klageantrag Ziffer 2 die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis auch durch solche weiteren Kündigungen nicht beendet wird.

🗌 Des Weiteren ist die Kündigungsfrist der hilfsweisen Kündigung falsch.

🗌Nach dem Arbeitsvertrag beträgt die Kündigungsfrist \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

🗌Gemäß Tarifvertrag für \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Angabe der Branche z.B. Tarifvertrag für das Gastronomiegewerbe) beträgt die Kündigungsfrist \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

🗌Gemäß § 622 BGB beträgt die Kündigungsfrist \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Nach Rechtsprechung des BAG (Beschluss vom 27.02.1985 - GS 1/84, AP Nr. 14 zu § 611 BGB - Beschäftigungspflicht) steht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung zu unveränderten Arbeitsbedingungen zu, wenn ein obsiegendes erstinstanzliches Urteil vorliegt. Das Weiterbeschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers überwiegt nach der o. g. Rechtsprechung das Gegeninteresse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers.

🗌Zugleich werden hiermit alle Ansprüche auf rückständiges und künftiges Arbeitsentgelt sowie der Anspruch auf Urlaub geltend gemacht.

*x****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_­­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***

 Unterschrift Kläger/in