

Kündigungsfolgenvereinbarung

zwischen

<Arbeitgeber, genaue Bezeichnung mit Anschrift>

und

<Arbeitnehmer/in, genaue Bezeichnung mit Anschrift>

Präambel:

Die Firma <Name> hat sich entschlossen, zum <Datum> ihr Nähatelier aufzugeben. Die Umsätze in dieser Betriebsabteilung sind seit Jahren rückläufig, es kann nicht mehr Kosten deckend gearbeitet werden. Auf Grund der unternehmerischen Entscheidung entfällt der Arbeitsplatz von Frau/Herrn <Name>. Es gibt keine Möglichkeit, sie/ihn ihrer Ausbildung entsprechend auf einem anderen Arbeitsplatz weiter zu beschäftigen. Zum einen ist kein freier Arbeitsplatz verfügbar, zum anderen erstreckt sich die soziale Auswahl nur auf die gewerblichen Mitarbeiter des Nähateliers. In den anderen Abteilungen des Betriebs werden ausschließlich kaufmännische Angestellte beschäftigt.

Zur Regelung der Kündigungsfolgen schließen die Parteien des Arbeitsvertrags auf Veranlassung der Firma <Name> folgende Kündigungsfolgenvereinbarung:

1. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Vertragsparteien sind sich einig, dass ihr Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom <Datum> mit dem <Datum> enden wird.

2. Abwicklung des Arbeitsverhältnisses

Bis zum <Datum> wird das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß abgewickelt. Die Firma <Name> zahlt Frau/Herrn <Name> bis dahin alle vertragsgemäßen Leistungen. Soweit Ansprüche nur anteilig entstehen – z.B. beim Urlaubs- und Weihnachtsgeld – werden diese Leistungen am Tag des Ausscheidens fällig und in Höhe des bis dahin verdienten Anteils mit dem letzten Lohn ausgezahlt.

3. Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes

Frau/Herr <Name> bekommt für den Verlust ihres/seines Arbeitsplatzes in entsprechender Anwendung der §§ 9, 10 KSchG eine Abfindung von <Betrag> EUR. Frau/Herr <Name> wird darauf hingewiesen, dass eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes seit dem 01.01.2006 nicht mehr steuerfrei ist.

4. Zeugnis

Frau/Herr <Name> bekommt in den nächsten Tagen ein wohlwollende, qualifiziertes Zwischenzeugnis, das der Gesamtbeurteilung gut entspricht. Auf der Basis dieses Zwischenzeugnisses wird mit Datum des Ausscheidens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Schlusszeugnis erteilt.

5. Betriebliche Altersversorgung

Frau/Herrn <Name> steht eine unverfallbare Anwartschaft aus der betrieblichen Altersversorgung zu. Die Firma <Name> verpflichtet sich, den Versicherungsvertrag und alle weiteren Unterlagen mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses herauszugeben. Frau/Herr <Name> kann die auf sie/ihn abgeschlossene Versicherung mit eigenen Mitteln oder in einem Anschlussarbeitsverhältnis weiterführen oder ruhen lassen.

6. Rückgabe von Firmeneigentum

Frau/Herr <Name> verpflichtet sich, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das ihr/ihm überlassene Werkzeug <genaue Aufzählung> und folgende weiteren Sachen zurückzugeben: <genaue Aufzählung>

7. Herausgabe der Arbeitspapiere

Die Firma <Name> verpflichtet sich, mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle Arbeitspapiere von Frau/Herrn <Name>, d.h insbesondere die Lohnsteuerkarte, die Lohnsteuerbescheinigung und die Durchschriften der Meldungen an die Sozialversicherung ordnungsgemäß ausgefüllt auszuhändigen.

8. Nebenabreden

Nebenabreden zu dieser Kündigungsfolgenvereinbarung wurden nicht getroffen.

Ort, Datum, Unterschrift Firma

Ort, Datum, Unterschrift Mitarbeiter/in

Hinweis: Der/Die Mitarbeiter/in wird darauf hingewiesen, dass er/sie sich jetzt umgehend um eine Anschlussbeschäftigung kümmern muss. Spätestens drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss bei der Agentur für Arbeit eine Meldung als arbeitsuchend erfolgen. Liegen zwischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Kenntnis des Beendigungszeitpunkts weniger als drei Monate, muss die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkts erfolgen. Bei nicht rechtzeitiger Meldung droht der Eintritt einer Sperrzeit für den Bezug von Arbeitslosengeld.

Hinweis: Der Text dieser Kündigungsfolgenvereinbarung wurde sorgfältig zusammengestellt. Der Autor hat die hier wiedergegebenen Klauseln bereits erfolgreich in der Praxis angewendet. Ein Vertragsmuster ersetzt indes keine individuelle Beratung. Es wird daher empfohlen, sich in jedem Fall vor Ausspruch einer Kündigung und vor Abschluss einer Kündigungsfolgenvereinbarung rechtlich beraten zu lassen.

Autor: RA Heinz J. Meyerhoff, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Stand: 13.03.2006