Akte: Kündigungsschutzklage Weber ./. TechLogix GmbH

Inhaltsverzeichnis

Teil	Inhalt
Teil 1	Aktenstücke (12)
Teil 2	Notizen und Textdateien (6)
Teil 3	Excel-Tabellen (1)
Teil 4	Word-Dokumente (8)

Aktenstücke

Datei: annahmeverzug_berechnung.md

Vorschau: annahmeverzug_berechnung

> Markdown-Vorschau der gleichnamigen XLSX-Datei. Berechnungen, Formeln und Formatierung nur im Original.

Sheet: Annahmeverzug & Abfindung

Weber ./. TechLogix GmbH -- Annahmeverzug & Abfindungsberechnung

Az.: 28 Ca 7314/26 \| Stand: 14.05.2026 \| Kanzlei Steinhauer & Vonau _1. GRUNDDATEN_

Beginn Arbeitsverhältnis	01.03.2018	Spalte 3	Spalte 4	Spalte 5
Bruttogehalt / Monat	4.850			
Beendigungsdatum laut Kündigung	31.08.2026			
Betriebszugehörigkeit bei Beendigung	8 Jahre 6 Monate			
Betriebsjahre (aufgerundet für § 1a KSchG)	9			
Klageeinreichung	14.05.2026			
2. ANNAHMEVERZUG SLOHN (§§ 615, 611a BGB)				
Zeitraum	Monate	Brutto/Monat	Gesamt brutto	Hinweis
Jun 2026 – Aug 2026 (bis Vertragsende laut Kündigung)	3	4.850	14.550	Annahmeverzug ab Klagezustellung
Sep 2026 – Dez 2026 (bei Weiterbeschäftigung)	4	4.850	19.400	nur wenn Weiter beschäftigung durchgesetzt
Gesamt bei vollem Obsiegen (Jun–Dez)	7	4.850	33.950	Maximum vor Vergleich
3. ABFINDUNGSBERE CHNUNG (Faustformel)				
Szenario	Faktor	Brutto/Monat	BZ-Jahre	Abfindung brutto

Beginn Arbeitsverhältnis	01.03.2018	Spalte 3	Spalte 4	Spalte 5
Schwache Position (Kündigung wohl wirksam)	0.25	4.850	8.5	10.306,25
Mittlere Position (50/50)	0.5	4.850	8.5	20.612,50
Starke Position (Kündigung wohl unwirksam)	0.75	4.850	8.5	30.918,75
Maximale Position (klare Formfehler)	1	4.850	8.5	41.225
§ 1a KSchG Regelabfindung (0,5 × n × aufger. Jahre)	0.5	4.850	9	21.825
4. ERGEBNIS -- GESCHLOSSENER VERGLEICH (18.06.2026)				
Vereinbarte Abfindung	24.250	brutto, steuerpflichtig nach Fünftelregelung		
Entspricht Monatsgehältern	5			
Abfindungsfaktor	0,59			
Mandantenwunsch war	25.000	Unterschreitung um EUR 750,00		
Zusatzvereinbarung Zeugnis	Note: gut	mit positiver Schlussformel		
Freistellung ab	18.06.2026	unwiderruflich, Urlaub angerechnet		

Datei: arbeitsvertrag_weber_2018.md

Vorschau: arbeitsvertrag_weber_2018

> Lesbare Markdown-Vorschau der gleichnamigen DOCX-Datei. Massgeblich ist die DOCX-Originaldatei.

ARBEITSVERTRAG

TechLogix GmbH ./. Marcus Weber

Abgeschlossen am 15. Februar 2018 · In Kraft ab 1. März 2018

PARTEIEN

Arbeitgeberin	Arbeitnehmer
TechLogix GmbH	

Tempelhofer Damm 18, 12099 Berlin HRB 198432 B · AG Charlottenburg vertreten durch: Anja Kreutzfeldt (GF) | Marcus Weber geb. 12.09.1981 Berliner Str. 42, 10243 Berlin |

§ 1 Beginn und Dauer

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 1. März 2018 und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit; innerhalb der Probezeit kann mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

§ 2 Tätigkeitsort

Der Arbeitnehmer wird am Standort Berlin beschäftigt. Die Arbeitgeberin behält sich eine Versetzung an andere Standorte im Bundesgebiet nach billigem Ermessen (§ 106 GewO) vor.

§ 3 Aufgaben

Der Arbeitnehmer wird als Senior IT-Administrator eingestellt. Zu seinen Aufgaben gehören insbesondere: Administration der Server-Infrastruktur (Linux/Windows), Betrieb der Netzwerkkomponenten, Backup-Management, 2nd- und 3rd-Level-Support sowie Mitwirkung an IT-Projekten.

§ 4 Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Gleitzeit 07:00–19:00 Uhr, Kernzeit 09:00–15:00 Uhr. Mehrarbeit bis 10 Stunden/Monat ist durch das Gehalt abgegolten.

§ 5 Vergütung

Das monatliche Bruttogehalt beträgt EUR 3.800,00 (dreitausendachthundert Euro), zahlbar am letzten Bankarbeitstag des Monats.

[Handschriftl. Kanzleinotiz: laut Abrechnung Apr 2026: EUR 4.850,00 -- mehrere formlose Gehaltserhöhungen seit 2018]

§ 6 Urlaub

28 Arbeitstage Erholungsurlaub pro Kalenderjahr. Gesetzlicher Mindesturlaub bleibt unberührt.

§ 7 Entgeltfortzahlung

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 EFZG für bis zu sechs Wochen. Arbeitsunfähigkeit ist unverzüglich anzuzeigen; ärztliche Bescheinigung ab dem ersten Tag.

§ 8 Verschwiegenheit

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich zur Verschwiegenheit über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse während und nach dem Arbeitsverhältnis.

§ 9 Nebentätigkeiten

Entgeltliche Nebentätigkeiten bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Arbeitgeberin.

§ 10 Kündigungsfristen

Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen nach § 622 BGB: • 2–4 Jahre BZ: 1 Monat zum Monatsende • 5–7 Jahre BZ: 2 Monate zum Monatsende • 8–10 Jahre BZ: 4 Monate zum Monatsende • 10–12 Jahre BZ: 5 Monate zum Monatsende

[Kanzleinotiz: bei 8 J. 2 M. BZ = 4 Monate → Beendigung 31.08.2026 korrekt]

§ 11 Direktionsrecht

Im Rahmen des § 106 GewO kann die Arbeitgeberin Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen bestimmen.

§ 12 Betriebsrat

Ein Betriebsrat (5 Mitglieder) ist vorhanden und steht dem Arbeitnehmer für Beschwerden nach §§ 84, 85 BetrVG zur Verfügung.

§ 13 Schriftformklausel

Änderungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform; dies gilt auch für eine Aufhebung dieser Klausel (doppelte Schriftformklausel).

§ 14 Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Dies gilt nicht für den gesetzlichen Mindestlohn.

§ 15 Schlussbestimmungen

Salvatorische Klausel. Es gilt deutsches Recht. Erfüllungsort: Sitz der Arbeitgeberin.

Berlin, 15. Februar 2018

Arbeitgeberin	Arbeitnehmer
_____	_____
Anja Kreutzfeldt (TechLogix GmbH)	Marcus Weber

Datei: betriebsrat_anhoerung_entwurf_roh.md

Vorschau: betriebsrat_anhoerung_entwurf_roh

> Lesbare Markdown-Vorschau der gleichnamigen DOCX-Datei. Massgeblich ist die DOCX-Originaldatei.

TechLogix GmbH

Tempelhofer Damm 18 · 12099 Berlin

An den Betriebsrat z.H. Herrn Torsten Hähnel (Vorsitz) TechLogix GmbH Tempelhofer Damm 18, 12099 Berlin

[DATUM FEHLT -- handschriftl. Notiz Haehnel: "war das der 24. oder 25. April?"]

Betreff: Anhörung gemäß § 102 BetrVG -- Herrn Marcus Weber

Sehr geehrter Herr Hähnel,

wir beabsichtigen, das Arbeitsverhältnis mit Herrn Marcus Weber, geb. 12.09.1981, Senior IT-Administrator, beschäftigt seit dem 1. März 2018, ordentlich zu kündigen.

Kündigungsart:	ordentliche betriebsbedingte Kündigung
Beabsichtigtes Beendigungsdatum:	31. August 2026
Kündigungsfrist:	4 Monate zum Monatsende (§ 622 Abs. 2 Nr. 4 BGB)
Grund:	Auslagerung des IT-Betriebs an externen Dienstleister

Im Rahmen einer strategischen Neuausrichtung des Unternehmens hat die Geschäftsführung beschlossen, den gesamten IT-Betrieb an einen externen Dienstleister auszulagern. Die Stelle von Herrn Weber entfällt durch diese Maßnahme dauerhaft. Eine anderweitige Beschäftigung im Unternehmen ist nicht möglich.

[LÜCKE IM DOKUMENT -- Seite 2 fehlt im vorgelegten Exemplar. Vermutlicher Inhalt: Angaben zur Sozialauswahl, Vergleichsgruppe Grunewald/Sonnleitner.]

Wir bitten um Stellungnahme innerhalb der gesetzlichen Frist nach § 102 Abs. 2 BetrVG.

Mit freundlichen Grüßen TechLogix GmbH

_____

A. Kreutzfeldt Geschäftsführerin

■■■

Die Kündigung der Beklagten ist rechtswirksam. Die Beklagte hat eine ernsthafte, bereits zum Zeitpunkt der Kündigung in Vertragsform gegossene unternehmerische Entscheidung getroffen, eine ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung durchgeführt und die Sozialauswahl sorgfältig vorgenommen.

II. Unternehmerische Entscheidung

Der Outsourcing-Vertrag mit der DataFlow Solutions GmbH wurde am 22. April 2026 unterzeichnet (Anlage B 3). Die unternehmerische Entscheidung lag damit zum Zeitpunkt der Kündigung (28.04.2026) endgültig fest.

III. Betriebsratsanhörung

Das vollständige Anhörungsschreiben (inkl. Seite 2) wurde dem BR-Vorsitzenden Hähnel am 24. April 2026 persönlich übergeben (Empfangsbestätigung Anlage B 4/B 5). Das klägerseits vorgelegte Exemplar ist eine ältere Vorabfassung. Der BR hat innerhalb der Wochenfrist keine Stellungnahme abgegeben.

IV. Sozialauswahl

Grunewald und Sonnleitner sind mit dem Kläger nicht vergleichbar. Grunewald führt ausschließlich 1st- und 2nd-Level-Support durch; er ist für die komplexen Backend-Aufgaben des Klägers weder ausgebildet noch erfahren (BAG, Urt. v. 05.06.2008 – 2 AZR 907/06). Der Kläger war der einzige Arbeitnehmer in seiner Vergleichsgruppe.

V. Weiterbeschäftigung

Der Weiterbeschäftigungsantrag ist unbegründet. Die Kündigung ist wirksam; die Stelle wurde bereits auf DataFlow Solutions übertragen. Die Beklagte erklärt grundsätzliche Vergleichsbereitschaft für den Gütetermin.

■■■

hiermit kündigen wir das zwischen Ihnen und der TechLogix GmbH seit dem 1. März 2018 bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich und fristgerecht zum 31. August 2026.

Die Kündigung erfolgt aus betrieblichen Gründen. Im Rahmen einer strategischen Neuausrichtung haben wir entschieden, den IT-Betrieb vollständig an einen externen Dienstleister auszulagern. Infolge dieser unternehmerischen Entscheidung entfällt Ihre Stelle als Senior IT-Administrator dauerhaft und ohne die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung zu veränderten Konditionen.

Wir weisen darauf hin, dass Sie bis zum Ablauf der Kündigungsfrist am 31. August 2026 zur Arbeit verpflichtet bleiben. Etwaige offene Urlaubsansprüche können nach Abstimmung mit Ihrer Vorgesetzten in der verbleibenden Zeit genommen werden.

Wir bedanken uns für Ihre über acht Jahre währende Mitarbeit bei TechLogix und wünschen Ihnen für Ihren weiteren beruflichen Weg alles Gute.

Mit freundlichen Grüßen

TechLogix GmbH

_____

Anja Kreutzfeldt Geschäftsführerin

■■■

erheben wir namens und in Vollmacht des Klägers

K L A G E

und beantragen:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 28. April 2026, zugegangen am 30. April 2026, nicht aufgelöst worden ist.

2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Senior IT-Administrator weiterzubeschäftigen.

3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

■■■

Nach BAG GS 1/84 besteht ein Weiterbeschäftigungsanspruch bis zum rechtskräftigen Verfahrensabschluss, da die Unwirksamkeit der Kündigung offensichtlich ist. Das Interesse des Klägers (Hauptverdiener, 2 Kinder) überwiegt das Interesse der Beklagten an der Nichtbeschäftigung.

Anlagen: K 1 Gehaltsabrechnung · K 2 Kündigung · K 3 BR-Anhörung · K 4 Notiz Weber · K 5 Koslowski · K 6 Betriebsgrößenberechnung · K 7 Vollmacht

Rechtsanwalt Benedikt Steinhauer Kanzlei Steinhauer & Vonau

Datei: mandantennotiz_erstgespraech_06-05-2026.md

Mandantennotiz — Erstgespräch 06.05.2026

> **VERTRAULICH — § 43a BRAO / Anwaltsgeheimnis** > Kanzlei Steinhauer & Vonau, Oranienstr. 14, 10999 Berlin > Aktenzeichen intern: S&V 2026/0512

Feld	Inhalt
Datum/Uhrzeit	06.05.2026, 14:30–15:45 Uhr
Ort	Kanzlei Steinhauer & Vonau, Besprechungsraum 2
Bearbeiter	RA Benedikt Steinhauer
Mandant	Marcus Weber, geb. 12.09.1981
Adresse	Berliner Str. 42, 10243 Berlin
Telefon	0172 / 4 83 21 09
E-Mail	m.weber.berlin@protonmail.com
Vermerk-Nr.	MN-2026-001

1. Sachverhalt laut Mandant

1.1 Arbeitsverhältnis

Marcus Weber ist seit dem 1. März 2018 bei der TechLogix GmbH, Tempelhofer Damm 18, 12099 Berlin (HRB 198432 B, AG Charlottenburg) als Senior IT-Administrator beschäftigt. Die Gesellschaft wird von Anja Kreutzfeldt als Alleingeschäftsführerin geleitet. Das Unternehmen bietet IT-Infrastrukturdienstleistungen an und unterhält laut Weber zuletzt rund 22 bis 25 Arbeitnehmer (Weber schätzt, genaue HR-Liste liegt nicht vor). Im IT-Bereich waren neben Weber noch Felix Grunewald (Junior IT-Administrator) und Petra Sonnleitner (IT-Administratorin) tätig.

Das zuletzt vereinbarte Bruttogehalt beträgt EUR 4.850,00 monatlich (Gehaltsabrechnung April 2026 liegt vor). Ursprünglich war im Vertrag vom 15. Februar 2018 ein Gehalt von EUR 3.800,00 festgehalten; seither erfolgten mehrere Gehaltserhöhungen, die jedoch nicht schriftlich in den Arbeitsvertrag aufgenommen wurden. Der Arbeitsvertrag enthält eine doppelte Schriftformklausel (§ 10); die Wirksamkeit formloser Gehaltserhöhungen ist daher zu prüfen.

1.2 Vorankündigung im Gespräch Ende März 2026

Ende März 2026 — Mandant schätzt ca. 25. März — bestellte Geschäftsführerin Kreutzfeldt Weber ohne Termin in ihr Büro. Das Gespräch fand unter vier Augen statt, kein weiterer Zeuge war anwesend. Weber

schildert den Gesprächsinhalt sinngemäß wie folgt:

> "Marcus, ich muss Ihnen etwas sagen. Wir haben entschieden, die IT nach außen zu geben. An DataFlow Solutions aus Frankfurt. Die machen das dann komplett. Das bedeutet, Ihre Stelle und die der anderen im IT-Bereich fallen weg. Wir sind noch nicht ganz fertig mit den Verhandlungen, aber das ist strategisch entschieden."

Weber habe gefragt, ob das alle IT-Mitarbeiter betreffe — Antwort: "Das besprechen wir noch." Er habe nach einer Abfindung gefragt — Antwort: "Darüber reden wir zu gegebener Zeit." Das Gespräch dauerte ca. zehn Minuten. Weber hat die wesentlichen Inhalte noch am selben Abend in einer handschriftlichen Notiz festgehalten (Anlage: `notiz_weber_gespraech_maerz_2026.md`). Diese Notiz ist als Beweisurkunde von erheblicher Bedeutung.

Beweiswert: Einseitig, kein Zeuge — aber zeitnahe Fixierung stärkt die Beweiskraft erheblich. Ggf. als Beweisantritt: Vernehmung Kreutzfeldt als Partei.

1.3 Zugang der Kündigung

Die schriftliche Kündigung datiert vom 28. April 2026. Sie wurde Weber am 30. April 2026 per Boten zugestellt — Einwurf in den Hausbriefkasten Berliner Str. 42 um ca. 16:42 Uhr. Als Zeugin des Einwurfs steht Dorothea Koslowski aus dem 1. OG, Berliner Str. 42, zur Verfügung. Koslowski war laut Weber in diesem Moment auf dem Weg aus dem Haus und hat den Boten beim Einwurf beobachtet. Sie wurde am 7. Mai 2026 telefonisch kontaktiert und hat den Sachverhalt bestätigt.

Zugangsdokument: Original des Briefumschlags bei Weber vorhanden; kein Poststempel (Botenzustellung), kein Einschreiben-Rückschein. Der Original-Umschlag ist beizuziehen und zu sichern.

Beendigungsdatum laut Kündigung: 31. August 2026 (ordentliche Kündigung, Frist § 622 Abs. 2 Nr. 4 BGB: 4 Monate zum Monatsende bei einer Betriebszugehörigkeit von 8 bis 10 Jahren → zutreffend berechnet).

1.4 Betriebsrat

Ein Betriebsrat ist vorhanden (5 Mitglieder). Vorsitzender ist Torsten Hähnel. Weber hat ihn nach Erhalt der Kündigung angerufen. Hähnel sagte ihm telefonisch: "Wir haben das Anhörungsschreiben zu spät bekommen, ich hab aber nichts gemacht." Was "zu spät" konkret bedeutet, ließ Hähnel offen. Er legte keinen Widerspruch nach § 102 Abs. 3 BetrVG ein. Hähnel ist nicht bereit, Weber eine schriftliche Bestätigung zu geben — nur informell telefonisch.

Weber hat ein offenbar unvollständiges Exemplar des Anhörungsschreibens der AG an den BR, das ihm Hähnel per Foto übermittelt hat. Das Schreiben weist kein Datum auf, und Seite 2 fehlt offenkundig (die Seite mit den Angaben zur Sozialauswahl und den Vergleichspersonen).

Offene Punkte BR-Anhörung:

• Datum fehlt → Fristbeginn § 102 Abs. 2 BetrVG nicht feststellbar

• Seite 2 fehlt → Sozialauswahl-Angaben unklar

• Kein Widerspruch eingelegt → § 102 Abs. 4 BetrVG kommt nicht direkt zugute, aber Unwirksamkeit der Kündigung nach § 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG bei fehlendem oder unvollständigem Schreiben?

1.5 Sozialauswahl

Im IT-Bereich sind laut Weber drei vergleichbare Arbeitnehmer tätig:

Arbeitnehmer	Alter	Familienstand	Kinder	BZ	Behinderung
Marcus Weber (Mandant)	44 J.	verheiratet	2 (9, 13 J.)	8 J. 2 M.	keine
Felix Grunewald	ca. 32 J.	ledig	keine	ca. 2 J. 3 M.	keine
Petra Sonnleitner	ca. 51 J.	unbekannt	1 (14 J.)	ca. 7 J. 11 M.	GdB 30

Nach dem Punkteschema des § 1 Abs. 3 KSchG (vgl. Rohtabelle) ergibt sich: Grunewald (2 Punkte) wäre vor Weber (15 Punkte) und Sonnleitner (13 Punkte) zu entlassen gewesen. Die Kündigung Webers bei Weiterbeschäftigung Grunewalds ist daher sozialwidrig, sofern die Vergleichbarkeit der Tätigkeiten belegt werden kann.

Achtung: GdB 30 bei Sonnleitner begründet keinen Sonderkündigungsschutz nach § 168 SGB IX (der gilt erst ab GdB 50), kann aber als Auswahlpunkt zu ihren Gunsten in die Sozialauswahl einfließen — BAG-Rechtsprechung dazu ist uneinheitlich (BAG 18.03.2010 – 2 AZR 468/08: tendenziell nein, wenn kein Ausweis beantragt).

1.6 Unternehmerische Entscheidung (DataFlow Solutions)

Laut Weber und dem Inhalt des Gesprächs vom März 2026 war der Outsourcing-Vertrag mit DataFlow Solutions GmbH, Frankfurt, zum Zeitpunkt des Gesprächs "strategisch beschlossen, aber noch in Verhandlung". Die Kündigung datiert vom 28. April 2026. Nach Webers Kenntnisstand war der Vertrag zu diesem Zeitpunkt noch nicht unterzeichnet. Dies ist ein erheblicher Einwand: Nach ständiger Rechtsprechung des BAG muss die unternehmerische Entscheidung zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs bereits feststehen und zu einem dauerhaften Wegfall des Beschäftigungsbedarfs führen. Eine bloß geplante oder erst in Verhandlung befindliche Auslagerung reicht nicht.

2. Mandantenwunsch

1. Primär: **Weiterbeschäftigung** — Kündigung angreifen, Feststellung der Unwirksamkeit

2. Hilfsweise: **Abfindung** — "Keine Einigung unter EUR 25.000" (Weber explizit)

3. Weber fragt nach der "Abfindungsformel": Hinweis erteilt (½ Monatsgehalt × Betriebsjahre = orientierungsweise EUR 19.800 bis EUR 29.100)

3. Rechtliche Ersteinschätzung

Prüfpunkt	Einschätzung
§ 4 KSchG Frist	Läuft 20.05.2026 ab → Klage bis spätestens 19.05.2026 einzureichen (sicherheitshalber 14.05.)
KSchG anwendbar	Ja: Betrieb > 10 AN, BZ > 6 Monate
BR-Anhörung § 102 BetrVG	Erhebliche Zweifel: Datum fehlt, Seite 2 fehlt → Unwirksamkeit nach § 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG möglich
Sozialauswahl	Grunewald hätte vorrangig entlassen werden müssen → Kündigung sozialwidrig gem. § 1 Abs. 3 KSchG
Unternehmerische Entscheidung	Wenn DataFlow-Vertrag bei Kündigung noch nicht unterschrieben → Wegfall Beschäftigungsbedarf nicht ausreichend nachgewiesen

Prüfpunkt	Einschätzung
Sonderkündigungsschutz	Weber selbst: keiner. Sonnleitner GdB 30: kein § 168 SGB IX
Annahmeverzug	Bei obsiegender Klage: voller Lohnanspruch ab Klageeinreichung
PKH	Nettoeinkommen ca. EUR 3.200 + Kindergeld → knapp über Grenze → keine PKH

4. Weitere Schritte (Offene Kanzleipunkte)

• [x] Vollmacht unterschrieben (Anlage)

• [x] Kostenbelehrung § 12a ArbGG erteilt (kein Kostenerstattungsanspruch in der 1. Instanz)

• [x] PKH geprüft und abgelehnt

• [ ] Klageschrift vorbereiten und einreichen bis **14.05.2026**

• [ ] Koslowski schriftlich als Zeugin sichern

• [ ] HR-Liste TechLogix (23 AN?) verifizieren → Schriftsatz

• [ ] BR-Anhörungsunterlagen vollständig anfordern

• [ ] DataFlow-Vertragsstand recherchieren (Handelsregister, Pressemitteilungen)

• [ ] Folgegespräch Weber: **13.05.2026, 10:00 Uhr**

Anlagen zu diesem Vermerk

• Vollmacht Weber vom 06.05.2026

• Kopie Kündigungsschreiben TechLogix vom 28.04.2026

• Handnotiz Weber vom 25.03.2026

• Kopie Arbeitsvertrag 2018 (Auszug)

• Kopie Betriebsrat-Anhörungsschreiben (unvollständig, von Weber eingescannt)

• Sozialauswahl-Rohtabelle (Kanzleientwurf)

Datei: notiz_weber_gespraech_maerz_2026.md

Handnotiz des Mandanten — Gespräch mit GF Kreutzfeldt

> **Dokument:** Handschriftliche Aufzeichnung Marcus Weber > **Erstellt:** 25. März 2026 (Abend des Gesprächstags) > **Übertragen:** Abschrift für Kanzleiakte, unverändert

Feld	Inhalt
Datum Gespräch	ca. 25.03.2026, ca. 11:00 Uhr
Ort	Büro Anja Kreutzfeldt, TechLogix GmbH, Tempelhofer Damm 18

Feld	Inhalt
Anwesende	Marcus Weber, Anja Kreutzfeldt
Anlass	Spontaner Einberuf ohne Termin

Notiz (Abschrift, eigene Worte des Mandanten)

Meine Notiz vom Gespräch mit Frau Kreutzfeldt — ca. 25. März 2026, ihr Büro, ca. 11 Uhr.

Sie hat mich reingebeten ohne Termin. Ich saß ihr gegenüber, Tür war zu.

Sie sagte sinngemäß (ich schreibe das jetzt auf, weil mir das komisch vorkam):

> "Marcus, ich muss Ihnen etwas sagen. Wir haben entschieden, die IT nach außen zu geben. An DataFlow Solutions aus Frankfurt. Die machen das dann komplett. Das bedeutet, Ihre Stelle und die der anderen im IT-Bereich fallen weg. Wir sind noch nicht ganz fertig mit den Verhandlungen, aber das ist strategisch entschieden."

Ich hab gefragt ob das alle trifft (also auch Grunewald und Sonnleitner). Sie sagte: "Das besprechen wir noch."

Ich hab gefragt ob es eine Abfindung gibt. Sie sagte: "Darüber reden wir zu gegebener Zeit."

Das Gespräch dauerte vielleicht 10 Minuten. Kein Zeuge dabei.

Danach habe ich diese Notiz gemacht (selber Tag, abends).

M. Weber, 25.03.2026

Kanzleikommentar (RA Steinhauer, 07.05.2026)

Die zeitnah angefertigte Eigennotiz des Mandanten ist ein wichtiges Indiz für den Inhalt des Gesprächs vom 25.03.2026. Für das Verfahren relevant sind insbesondere zwei Aussagen:

1. **"Wir sind noch nicht ganz fertig mit den Verhandlungen"** — belegt, dass der Outsourcing-Vertrag mit DataFlow Solutions bei Ausspruch der Kündigung (28.04.2026) möglicherweise noch nicht abgeschlossen war. Wenn die unternehmerische Entscheidung noch in der Verhandlungsphase steckt, fehlt es an der notwendigen Verfestigung der Entscheidung zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs (BAG, Urt. v. 20.06.2013 – 2 AZR 379/12).

2. **"Ihre Stelle und die der anderen im IT-Bereich fallen weg"** — weist darauf hin, dass zunächst alle drei IT-Mitarbeiter (Weber, Grunewald, Sonnleitner) betroffen sein sollten. Warum nur Weber und nicht auch Grunewald entlassen wurde, ist erklärungsbedürftig.

Beweisantritt: Weber als Partei, Kreutzfeldt als Zeugin oder Parteivernehmung; die Eigennotiz ist als Urkundenbeweis einzuführen (§ 416 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG).

Anlage zur Klageschrift: Diese Notiz wird als Anlage K 4 beigefügt.

Datei: sozialauswahl_vergleichstabelle_roh.md

Sozialauswahl — Rohtabelle (Kanzleiintern, Entwurf)

Weber ./. TechLogix GmbH — Stand 08.05.2026

> Kriterien § 1 Abs. 3 KSchG: Betriebszugehörigkeit (BZ), Lebensalter, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung > Punkteschema nach BAG-Grundsätzen (nicht zwingend, aber Orientierung)

	Marcus Weber	Felix Grunewald	Petra Sonnleitner
Funktion	Senior IT-Admin	IT-Admin (Junior)	IT-Administratorin
Geburtsjahr	1981 (44 J.)	ca. 1993 (32 J.)	ca. 1975 (51 J.)
Eintritt	01.03.2018	ca. Feb 2024	ca. Jun 2018
Betriebszugehörigkeit	8 J. 2 M.	ca. 2 J. 3 M.	ca. 7 J. 11 M.
Unterhaltspflichten	2 Kinder (9, 13 J.)	keine (ledig)	1 Kind (14 J.)
Schwerbehinderung	nein	nein	GdB 30 (kein SB-Ausweis)
Verheiratet	ja	nein	unbekannt

Punkte (Orientierungsschema, str.)

Kriterium	Weber	Grunewald	Sonnleitner
BZ (1 P. pro Jahr)	8	2	7
Lebensalter (1 P. pro 5 J. ab 30)	2	0	4
Unterhalt Ehegatte	1	0	0 (?)
Unterhalt Kinder (2 P. pro Kind)	4	0	2
Schwerbehinderung	0	0	0 (GdB 30 < 50)
Summe	**15**	**2**	**13**

Bewertung

Grunewald hat mit Abstand die wenigsten Schutzkritierien — er wäre als erstes zu entlassen. Zwischen Weber (15 P.) und Sonnleitner (13 P.) ist der Unterschied gering. → Kündigung Weber bei gleichzeitiger Weiterbeschäftigung Grunewald ist **sehr angreifbar**. → GdB 30 ist kein Sonderkündigungsschutz (§ 168 SGB IX erst ab GdB 50), aber Auswahlpunkt? BAG str. — tendenziell nein bei GdB < 50 ohne Ausweis (vgl. BAG 18.03.2010 – 2 AZR 468/08).

Offene Fragen

- [ ] Gibt es weitere vergleichbare AN im IT-Bereich? Weber erwähnt nur Grunewald + Sonnleitner
- [ ] Ist Sonnleitners Kind noch unterhaltspflichtig? (14 J. → ja)
- [ ] Ist Sonnleitner verheiratet / eigenes Einkommen?
- [ ] Warum genau Weber und nicht Grunewald? AG muss darlegen (§ 1 Abs. 3 S. 3 KSchG)

Datei: vergleichsprotokoll_18-06-2026.md

Vorschau: vergleichsprotokoll_18-06-2026

> Lesbare Markdown-Vorschau der gleichnamigen DOCX-Datei. Massgeblich ist die DOCX-Originaldatei.

Arbeitsgericht Berlin

Magdeburger Platz 1 · 10785 Berlin · Kammer 28

━━

Protokoll des Prozessvergleichs

Aktenzeichen:	28 Ca 7314/26
Datum:	18. Juni 2026, 10:15 Uhr
Vorsitz:	Richterin Christine Hartwig
Klägervertreter:	RA Benedikt Steinhauer, Kanzlei Steinhauer & Vonau
Beklagtenvertreterin:	RAin Dr. Miriam Falkenberg, Falkenberg Arbeitsrecht
Beklagte persönlich:	Anja Kreutzfeldt (Geschäftsführerin)

Die Parteien schließen folgenden

V E R G L E I C H

§ 1 Beendigung

Das Arbeitsverhältnis endet aufgrund der Kündigung der Beklagten vom 28. April 2026 zum 31. August 2026.

§ 2 Abfindung

Die Beklagte zahlt an den Kläger eine Abfindung gemäß §§ 9, 10 KSchG, 24, 34 EStG in Höhe von

EUR 24.250,00 (vierundzwanzigtausendzweihundertfünfzig Euro) brutto

zahlbar spätestens zum 15. September 2026.

§ 3 Zeugnis

Die Beklagte erteilt bis 31. August 2026 ein qualifiziertes Zeugnis mit der Gesamtnote 'gut' und positiver Schlussformel.

§ 4 Freistellung

Der Kläger wird ab sofort unwiderruflich unter Fortzahlung der Vergütung und Anrechnung offener Urlaubsansprüche freigestellt.

§ 5 Erledigungsklausel

Alle wechselseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und aus Anlass seiner Beendigung sind mit diesem Vergleich vollständig erledigt.

§ 6 Kosten

Die Kosten des Rechtsstreits werden gegeneinander aufgehoben.

━━

Der Vergleich ist rechtswirksam. Der Rechtsstreit 28 Ca 7314/26 ist beendet.

Vorsitzende Richterin	Protokollführer
Christine Hartwig	

Arbeitsgericht Berlin | Lukas Wendt |

Ausgefertigt: 19. Juni 2026 · Arbeitsgericht Berlin

Datei: vollmacht_weber.md

Vorschau: vollmacht_weber

> Lesbare Markdown-Vorschau der gleichnamigen DOCX-Datei. Massgeblich ist die DOCX-Originaldatei.

Kanzlei Steinhauer & Vonau

Rechtsanwälte · Oranienstr. 14, 10999 Berlin

Tel.: 030 / 69 81 44 20 · kanzlei@steinhauer-vonau.de

■■■

Vorschau: zwischenzeugnis_weber_31-08-2026

> Lesbare Markdown-Vorschau der gleichnamigen DOCX-Datei. Massgeblich ist die DOCX-Originaldatei.

TechLogix GmbH

Tempelhofer Damm 18 · 12099 Berlin

Tel.: 030 / 72 11 88 00 · HRB 198432 B · AG Charlottenburg

Z E U G N I S

Herr Marcus Weber, geboren am 12. September 1981 in Potsdam, war vom 1. März 2018 bis zum 31. August 2026 in unserem Unternehmen als Senior IT-Administrator beschäftigt.

Unternehmen

Die TechLogix GmbH ist ein IT-Dienstleistungsunternehmen mit Sitz in Berlin. Wir bieten Unternehmenskunden Lösungen in den Bereichen IT-Infrastruktur, Cloud-Computing, Netzwerksicherheit und IT-Support.

Aufgaben

Herr Weber war in unserer IT-Abteilung verantwortlich für die Administration und den Betrieb der gesamten Server- und Netzwerkinfrastruktur:

Administration von Linux- und Windows-Servern (ca. 45 physische und virtuelle Server)

Betrieb und Monitoring der Netzwerkinfrastruktur (LAN, WAN, VPN, Firewall)

Backup- und Recovery-Management, Sicherstellung der Betriebskontinuität

2nd- und 3rd-Level-Support für interne und externe Nutzer

Projektleitung: Monitoring-System (2021), Cloud-Migration (2023)

Technische Systemdokumentation, Anleitung von Junior-Administratoren

Leistungsbeurteilung

Herr Weber erledigte alle ihm übertragenen Aufgaben stets mit großem Engagement und hoher Fachkompetenz. Er verfügt über fundierte Kenntnisse in der Systemadministration, die er zuverlässig und praxisorientiert einsetzte. In anspruchsvollen Projektsituationen und bei kritischen Systemausfällen bewies er Überblick, Belastbarkeit und lösungsorientierte Arbeitsweise. Seine Arbeitsergebnisse entsprachen stets sehr guter Qualität.

Sozialverhalten und Führung

Herr Weber trat gegenüber Kolleginnen, Kollegen und externen Partnern stets freundlich, hilfsbereit und professionell auf. Er war ein geschätztes Mitglied des Teams und engagierte sich aktiv für Wissenstransfer und Prozessverbesserung. Sein Umgang mit Vorgesetzten war stets respektvoll und konstruktiv.

Beendigungsgrund

Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung infolge der Umstrukturierung unserer IT-Abteilung.

Schluss

Wir danken Herrn Weber herzlich für seinen engagierten Einsatz und die sehr guten Leistungen während seiner mehr als acht Jahre bei TechLogix. Wir bedauern, ihn aufgrund betrieblicher Veränderungen verlieren zu müssen, und wünschen ihm für seinen weiteren Berufs- und Lebensweg alles Gute.

Berlin, 31. August 2026

_____

Anja Kreutzfeldt Geschäftsführerin TechLogix GmbH

Notizen und Textdateien

Datei: arbeitsvertrag_weber_2018_auszug.txt

ARBEITSVERTRAG
TechLogix GmbH (Arbeitgeberin) ./. Marcus Weber (Arbeitnehmer)
Abgeschlossen am 15. Februar 2018, in Kraft ab 01. März 2018

[... Präambel und §§ 1–3 nicht beigefügt ...]

§ 4 Tätigkeit
Der Arbeitnehmer wird als Senior IT-Administrator eingestellt.
Einsatzort: Berlin. Versetzungsvorbehalt bundesweit.

§ 5 Arbeitszeit
Vollzeit, 40 Stunden/Woche. Gleitzeit 07:00–19:00 Uhr, Kernzeit 09:00–15:00 Uhr.

§ 6 Vergütung
Monatliches Bruttogehalt EUR 3.800,00 (in Worten: dreitausendachthundert Euro).
[Handschriftl. Notiz Kanzlei: laut Gehaltsabrechnung Apr 2026: EUR 4.850,00 —
mehrere Gehaltserhöhungen seit 2018, kein schriftlicher Nachtrag vorliegend!]

§ 7 Urlaub
28 Arbeitstage pro Kalenderjahr.

§ 8 Kündigungsfristen
Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen nach § 622 BGB.
[Handschriftl. Notiz Kanzlei: bei 8+ J. BZ = 4 Monate z. Monatsende → 31.08.2026 ✓]

§ 9 Befristung
Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet.

§ 10 Schriftformklausel
Änderungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.
[Notiz: doppelte Schriftformklausel? Prüfen ob wirksam nach BAG 20.05.2008 - 9 AZR 382/07]

[... §§ 11–15 nicht beigefügt ...]

Unterschriften: Berlin, 15.02.2018
Anja Kreutzfeldt (für TechLogix GmbH) Marcus Weber

Datei: betriebsrat_anhoerung_entwurf_roh.txt

TechLogix GmbH
Tempelhofer Damm 18, 12099 Berlin

An den Betriebsrat
z.H. Herrn Torsten Hähnel (Vorsitz)

[DATUM FEHLT — handschriftl. Notiz: "war das der 24. oder 25. April?"]

Anhörung gemäß § 102 BetrVG

Sehr geehrter Herr Hähnel,

wir beabsichtigen, das Arbeitsverhältnis mit Herrn Marcus Weber, Senior IT-Administrator, ordentlich zu kündigen.

Kündigungsgrund: betriebsbedingt. Im Rahmen einer Neuausrichtung wird der gesamte IT-Betrieb ausgelagert. Die Stelle von Herrn Weber entfällt dadurch dauerhaft.

[LÜCKE IM DOKUMENT — der folgende Absatz fehlt im eingescannten Original, Seite 2 offensichtlich nicht mitgescannt]

Wir bitten um Stellungnahme innerhalb der gesetzlichen Frist.

Mit freundlichen Grüßen
TechLogix GmbH
A. Kreutzfeldt

[Handschriftl. Notiz Kanzlei Weber:
- Datum fehlt komplett — Frist § 102 Abs. 2 BetrVG unklar
- Seite 2 fehlt — Sozialauswahl-Angaben? Vergleichsgruppe benannt?
- Hähnel sagt: "zu spät bekommen" — aber wann genau?
- KEIN Widerspruch durch BR eingelegt
- Formfehler-Rüge vorbereiten!]

Datei: kuendigungsschreiben_techlogix_30-04-2026.txt

TechLogix GmbH
Tempelhofer Damm 18
12099 Berlin

Herrn
Marcus Weber
Berliner Str. 42
10243 Berlin

Berlin, 28. April 2026

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Sehr geehrter Herr Weber,

hiermit kündigen wir das zwischen Ihnen und der TechLogix GmbH bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich und fristgerecht zum 31. August 2026.

Die Kündigung erfolgt aus betrieblichen Gründen. Im Rahmen einer strategischen Neuausrichtung haben wir entschieden, den IT-Betrieb vollständig an einen externen Dienstleister auszulagern. Infolge dieser unternehmerischen Entscheidung entfällt Ihre Stelle als Senior IT-Administrator dauerhaft.

Wir bedanken uns für Ihre langjährige Mitarbeit und wünschen Ihnen für Ihre berufliche Zukunft alles Gute.

Mit freundlichen Grüßen

TechLogix GmbH

Anja Kreutzfeldt
Geschäftsführerin

[Handschriftl. Vermerk Kanzlei: Zugang 30.04.2026, Einwurf Briefkasten ca. 16:42 Uhr,
Zeugin: Dorothea Koslowski, 1. OG, Berliner Str. 42 — angerufen 07.05., bestätigt]

Datei: mandantennotiz_erstgespraech_06-05-2026.txt

MANDANTENNOTIZ — VERTRAULICH § 43a BRAO
Datum: 06.05.2026, 14:30–15:45 Uhr, Besprechungsraum 2
Anwalt: [Kanzlei intern]
Mandant: Marcus Weber, geb. 12.09.1981, Berliner Str. 42, 10243 Berlin
Tel.: 0172 / 4 83 21 09
E-Mail: m.weber.berlin@protonmail.com

SACHVERHALT (lt. Mandant)

Beschäftigt seit 01.03.2018 als Senior IT-Admin bei TechLogix GmbH, Berlin.
Zuletzt EUR 4.850 brutto/Monat (letzte Gehaltserhöhung Jan 2025).
Keine schriftlichen Nachträge zum AV — nur mündliche Zusagen laut Mandant.

Kündigung zugegangen am 30.04.2026 per Botenzustellung, ca. 16:42 Uhr.
Einwurf in Hausbriefkasten Berliner Str. 42. Zeugin: Dorothea Koslowski, 1. OG.
Koslowski war gerade auf dem Weg raus, hat den Boten gesehen, Original-Briefumschlag
liegt beim Mandanten (Poststempel fehlt, kein Einschreiben).

Ende März 2026 (Mandant: "so um den 25. herum"): Gespräch mit GF Kreutzfeldt.
Kein Termin, spontan ins Büro gerufen. Sinngemäß: IT wird ausgelagert an DataFlow
Solutions GmbH, Frankfurt. Stelle fällt weg. Kein Protokoll, Mandant hat Notiz
gemacht (liegt vor als Anlage).
Kreutzfeldt soll gesagt haben: "Wir sind noch in Verhandlungen, aber das ist beschlossen."

Betriebsrat: Torsten Hähnel, BR-Vorsitz. Mandant hat ihn angerufen nach Erhalt Kündigung.
Hähnel: "Wir haben das Anhörungsschreiben zu spät bekommen, ich hab aber nichts gemacht."
— Was genau "zu spät" heißt: unklar. Kein Widerspruch eingelegt.
Hähnel will Mandant nicht schriftlich bestätigen. Telefonisch nur informell.

Vergleichbare AN im Betrieb (IT-Bereich, laut Mandant):
1. Felix Grunewald — Junior Admin, ca. 32 J., ledig, keine Kinder, seit ca. Feb 2024
2. Petra Sonnleitner — IT-Administratorin, ca. 51 J., 1 Kind (14), seit ca. Jun 2018
Sonnleitner hat laut Weber einen "Behindertenausweis, aber nur GdB 30, sie nutzt ihn nie"

Betriebsgröße: Weber schätzt 22–25 AN. HR-Liste nicht vorgelegt.
Kein Massenentlassungsverfahren nach § 17 KSchG (unter 10 Entlassungen).

MANDATE WUNSCH
1. Vorrangig: Weiterbeschäftigung, Kündigung angreifen
2. Hilfsweise: Abfindung (Weber fragt nach "Faustformel")
3. Keine Einigung unter EUR 25.000 — das sagte er explizit

RECHTLICHES (erste Einschätzung Kanzlei)
- Frist § 4 KSchG: läuft 20.05.2026 (Mittwoch) ab → KRITISCH, 14 Tage noch
- KSchG anwendbar: ja (> 10 AN, > 6 Monate BZ)
- Sozialauswahl: Grunewald klar schutzwürdiger als Weber? Nein — Weber hat längere BZ
und 2 Kinder. Sonnleitner: 8 J. BZ, 1 Kind, GdB 30 → evtl. Sonderschutz § 168 SGB IX?
→ Prüfen ob GdB 30 ausreicht (nein: § 168 SGB IX erst ab GdB 50) aber Auswahlpunkte!
- BR-Anhörung: Timing prüfen, Vollständigkeit prüfen → Formfehler möglich

- DataFlow-Auftrag: wenn noch nicht unterschrieben → Wegfall BdB nicht nachgewiesen

WEITERES
Kostenbelehrung § 12a ArbGG erteilt (kein Kostenerstattungsanspruch 1. Instanz).
PKH geprüft: Nettoeinkommen ca. EUR 3.200 + Kindergeld → knapp über Grenze, keine PKH.
Vollmacht unterschrieben (Anlage).
Terminvereinbarung Folgegespräch: 13.05.2026, 10:00 Uhr.

OFFENE PUNKTE KANZLEI
[ ] Klageschrift vorbereiten bis 14.05.
[ ] Koslowski als Zeugin nochmal schriftlich anfragen
[ ] HR-Liste TechLogix (23 AN?) verifizieren
[ ] BR-Anhörungsunterlagen anfordern (§ 102 Abs. 4 BetrVG?)
[ ] DataFlow-Vertragsstand recherchieren (Handelsregister, Presse?)

Datei: notiz_weber_gespraech_maerz_2026.txt

Meine Notiz vom Gespräch mit Frau Kreutzfeldt — ca. 25. März 2026, ihr Büro, ca. 11 Uhr

Sie hat mich reingebeten ohne Termin. Ich saß ihr gegenüber, Tür war zu.

Sie sagte sinngemäß (ich schreibe das jetzt auf weil mir das komisch vorkam):

"Marcus, ich muss Ihnen etwas sagen. Wir haben entschieden, die IT nach außen zu geben.
An DataFlow Solutions aus Frankfurt. Die machen das dann komplett. Das bedeutet, Ihre
Stelle und die der anderen im IT-Bereich fallen weg. Wir sind noch nicht ganz fertig
mit den Verhandlungen, aber das ist strategisch entschieden."

Ich hab gefragt ob das alle trifft (also auch Grunewald und Sonnleitner).
Sie sagte: "Das besprechen wir noch."

Ich hab gefragt ob es eine Abfindung gibt.
Sie sagte: "Darüber reden wir zu gegebener Zeit."

Das Gespräch dauerte vielleicht 10 Minuten. Kein Zeuge dabei.

Danach habe ich diese Notiz gemacht (selber Tag, abends).

M. Weber, 25.03.2026

Datei: vollmacht_weber.txt

VOLLMACHT

Ich, Marcus Weber, geb. 12.09.1981, Berliner Str. 42, 10243 Berlin,

bevollmächtige hiermit

Rechtsanwältin / Rechtsanwalt [Kanzlei intern — Name eintragen]
[Kanzleiadresse]

mich in allen rechtlichen Angelegenheiten betreffend die Kündigung durch die
TechLogix GmbH vom 28. April 2026 zu vertreten, insbesondere:

- Erhebung einer Kündigungsschutzklage gemäß § 4 KSchG
- Stellung aller Anträge, Einlegung aller Rechtsbehelfe
- Abschluss von Vergleichen (mit Rückfragepflicht bei Vergleichssummen über EUR 15.000)

- Entgegennahme von Zahlungen

Die Vollmacht gilt über den Tod hinaus.

Berlin, 06.05.2026

_____

Marcus Weber

[Handschriftl. Notiz Kanzlei: Original liegt vor, Kopie in Akte]

Excel-Tabellen

Datei: annahmeverzug_berechnung.xlsx

Tabellenblatt: Annahmeverzug & Abfindung

Weber ./. TechLogix GmbH -- Annahmeverzug & Abfindungsberechnung				
Az.: 28 Ca 7314/26 | Stand: 14.05.2026 | Kanzlei Steinhauer & Vonau				
1. GRUNDDATEN				
Beginn Arbeitsverhältnis	01.03.2018			
Bruttogehalt / Monat	4850			
Beendigungsdatum laut Kündigung	31.08.2026			
Betriebszugehörigkeit bei Beendigung	8 Jahre 6 Monate			
Betriebsjahre (aufgerundet für § 1a KSchG)	9			
Klageeinreichung	14.05.2026			
2. ANNAHMEVERZUGSLOHN (§§ 615, 611a BGB)				
Zeitraum	Monate	Brutto/Monat	Gesamt brutto	Hinweis
Jun 2026 – Aug 2026 (bis Vertragsende laut Kündigung)	3	4850	14550	Annahmeverzug ab Klagezustellung
Sep 2026 – Dez 2026 (bei Weiterbeschäftigung)	4	4850	19400	nur wenn Weiterbeschäftigung durchgesetzt
Gesamt bei vollem Obsiegen (Jun–Dez)	7	4850	33950	Maximum vor Vergleich
3. ABFINDUNGSBERECHNUNG (Faustformel)				
Szenario	Faktor	Brutto/Monat	BZ-Jahre	Abfindung brutto
Schwache Position (Kündigung wohl wirksam)	0.25	4850	8.5	10306.25

Weber ./. TechLogix GmbH -- Annahmeverzug & Abfindungsberechnung				
Mittlere Position (50/50)	0.5	4850	8.5	20612.5
Starke Position (Kündigung wohl unwirksam)	0.75	4850	8.5	30918.75
Maximale Position (klare Formfehler)	1	4850	8.5	41225
§ 1a KSchG Regelabfindung (0,5 × n × aufger. Jahre)	0.5	4850	9	21825
4. ERGEBNIS -- GESCHLOSSENER VERGLEICH (18.06.2026)				
Vereinbarte Abfindung	24250	brutto, steuerpflichtig nach Fünftelregelung		
Entspricht Monatsgehältern	5			
Abfindungsfaktor	0.588			
Mandantenwunsch war	25000	Unterschreitung um EUR 750,00		
Zusatzvereinbarung Zeugnis	Note: gut	mit positiver Schlussformel		
Freistellung ab	18.06.2026	unwiderruflich, Urlaub angerechnet		

Word-Dokumente

Datei: arbeitsvertrag_weber_2018.docx

ARBEITSVERTRAG

TechLogix GmbH ./. Marcus Weber

Abgeschlossen am 15. Februar 2018 · In Kraft ab 1. März 2018

PARTEIEN

§ 1 Beginn und Dauer

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 1. März 2018 und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit; innerhalb der Probezeit kann mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

§ 2 Tätigkeitsort

Der Arbeitnehmer wird am Standort Berlin beschäftigt. Die Arbeitgeberin behält sich eine Versetzung an andere Standorte im Bundesgebiet nach billigem Ermessen (§ 106 GewO) vor.

§ 3 Aufgaben

Der Arbeitnehmer wird als Senior IT-Administrator eingestellt. Zu seinen Aufgaben gehören insbesondere: Administration der Server-Infrastruktur (Linux/Windows), Betrieb der Netzwerkkomponenten, Backup-Management, 2nd- und 3rd-Level-Support sowie Mitwirkung an IT-Projekten.

§ 4 Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Gleitzeit 07:00–19:00 Uhr, Kernzeit 09:00–15:00 Uhr. Mehrarbeit bis 10 Stunden/Monat ist durch das Gehalt abgegolten.

§ 5 Vergütung

Das monatliche Bruttogehalt beträgt EUR 3.800,00 (dreitausendachthundert Euro), zahlbar am letzten Bankarbeitstag des Monats. [Handschriftl. Kanzleinotiz: laut Abrechnung Apr 2026: EUR 4.850,00 -- mehrere formlose Gehaltserhöhungen seit 2018]

§ 6 Urlaub

28 Arbeitstage Erholungsurlaub pro Kalenderjahr. Gesetzlicher Mindesturlaub bleibt unberührt.

§ 7 Entgeltfortzahlung

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 EFZG für bis zu sechs Wochen. Arbeitsunfähigkeit ist unverzüglich anzuzeigen; ärztliche Bescheinigung ab dem ersten Tag.

§ 8 Verschwiegenheit

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich zur Verschwiegenheit über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse während und nach dem Arbeitsverhältnis.

§ 9 Nebentätigkeiten

Entgeltliche Nebentätigkeiten bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Arbeitgeberin.

§ 10 Kündigungsfristen

Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen nach § 622 BGB: • 2–4 Jahre BZ: 1 Monat zum Monatsende • 5–7 Jahre BZ: 2 Monate zum Monatsende • 8–10 Jahre BZ: 4 Monate zum Monatsende • 10–12 Jahre BZ: 5 Monate zum Monatsende [Kanzleinotiz: bei 8 J. 2 M. BZ = 4 Monate → Beendigung 31.08.2026 korrekt]

§ 11 Direktionsrecht

Im Rahmen des § 106 GewO kann die Arbeitgeberin Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen bestimmen.

§ 12 Betriebsrat

Ein Betriebsrat (5 Mitglieder) ist vorhanden und steht dem Arbeitnehmer für Beschwerden nach §§ 84, 85 BetrVG zur Verfügung.

§ 13 Schriftformklausel

Änderungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform; dies gilt auch für eine Aufhebung dieser Klausel (doppelte Schriftformklausel).

§ 14 Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Dies gilt nicht für den gesetzlichen Mindestlohn.

§ 15 Schlussbestimmungen

Salvatorische Klausel. Es gilt deutsches Recht. Erfüllungsort: Sitz der Arbeitgeberin.

■■■

Weber entfällt durch diese Maßnahme dauerhaft. Eine anderweitige Beschäftigung im Unternehmen ist nicht möglich.

[LÜCKE IM DOKUMENT -- Seite 2 fehlt im vorgelegten Exemplar. Vermutlicher Inhalt: Angaben zur Sozialauswahl, Vergleichsgruppe Grunewald/Sonnleitner.]

Wir bitten um Stellungnahme innerhalb der gesetzlichen Frist nach § 102 Abs. 2 BetrVG.

Mit freundlichen Grüßen TechLogix GmbH

_____

A. Kreutzfeldt Geschäftsführerin

■■■

Das vollständige Anhörungsschreiben (inkl. Seite 2) wurde dem BR-Vorsitzenden Hähnel am 24. April 2026 persönlich übergeben (Empfangsbestätigung Anlage B 4/B 5). Das klägerseits vorgelegte Exemplar ist eine ältere Vorabfassung. Der BR hat innerhalb der Wochenfrist keine Stellungnahme abgegeben.

IV. Sozialauswahl

Grunewald und Sonnleitner sind mit dem Kläger nicht vergleichbar. Grunewald führt ausschließlich 1st- und 2nd-Level-Support durch; er ist für die komplexen Backend-Aufgaben des Klägers weder ausgebildet noch erfahren (BAG, Urt. v. 05.06.2008 – 2 AZR 907/06). Der Kläger war der einzige Arbeitnehmer in seiner Vergleichsgruppe.

V. Weiterbeschäftigung

Der Weiterbeschäftigungsantrag ist unbegründet. Die Kündigung ist wirksam; die Stelle wurde bereits auf DataFlow Solutions übertragen. Die Beklagte erklärt grundsätzliche Vergleichsbereitschaft für den Gütetermin.

■■■

Anja Kreutzfeldt Geschäftsführerin

━━

[Handschriftl. Kanzleivermerk: Zugang 30.04.2026, ca. 16:42 Uhr Einwurf Briefkasten, Zeugin Dorothea Koslowski, 1. OG, bestätigt 07.05.2026]

Datei: kuendigungsschutzklage_weber_14-05-2026.docx

Kanzlei Steinhauer & Vonau

Rechtsanwälte · Oranienstr. 14, 10999 Berlin

Tel.: 030 / 69 81 44 20 · Az.: S&V 2026/0512

━━

Arbeitsgericht Berlin Magdeburger Platz 1 10785 Berlin

Berlin, 14. Mai 2026

Klage

In dem Rechtsstreit

Marcus Weber, Berliner Str. 42, 10243 Berlin

-- Kläger -- Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Steinhauer & Vonau, Oranienstr. 14, 10999 Berlin

gegen

TechLogix GmbH, Tempelhofer Damm 18, 12099 Berlin

vertreten durch die Geschäftsführerin Anja Kreutzfeldt

-- Beklagte --

erheben wir namens und in Vollmacht des Klägers

K L A G E

und beantragen:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 28. April 2026, zugegangen am 30. April 2026, nicht aufgelöst worden ist.

2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Senior IT-Administrator weiterzubeschäftigen.

3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

━━

Begründung

I. Sachverhalt

Der Kläger ist seit dem 1. März 2018 bei der Beklagten als Senior IT-Administrator beschäftigt. Zuletzt bezog er ein monatliches Bruttogehalt von EUR 4.850,00. Die Beklagte beschäftigt 23 Arbeitnehmer (KSchG-gewichtet: 19,5 Köpfe). Das KSchG ist anwendbar.

1. Zugang der Kündigung

Am 30. April 2026 wurde dem Kläger die Kündigung vom 28. April 2026 per Botenzustellung um ca. 16:42 Uhr in den Hausbriefkasten eingeworfen. Zeugin: Dorothea Koslowski (Anlage K 5). Beendigungsdatum:

31. August 2026. Dreiwochen-Frist § 4 KSchG: 20. Mai 2026.

2. Betriebsratsanhörung

Das Anhörungsschreiben der Beklagten an den Betriebsrat trägt kein Datum (Anlage K 3). Seite 2 fehlt. Betriebsratsvorsitzender Hähnel erklärte, das Schreiben 'zu spät' erhalten zu haben. Kein Widerspruch wurde eingelegt.

3. Sozialauswahl

Im IT-Bereich waren neben dem Kläger (15 Sozialauswahlpunkte) Felix Grunewald (2 Punkte: ledig, keine Kinder, 2 J. BZ) und Petra Sonnleitner (13 Punkte) tätig. Grunewald hätte zuerst entlassen werden müssen.

4. Unternehmerische Entscheidung

Kreutzfeldt teilte dem Kläger am 25.03.2026 mit, die Verhandlungen mit DataFlow Solutions seien 'noch nicht ganz fertig' (Anlage K 4). Ob der Outsourcing-Vertrag am 28.04.2026 bereits unterzeichnet war, ist strittig.

II. Rechtliche Würdigung -- Unwirksamkeit der Kündigung

Die Kündigung ist aus drei voneinander unabhängigen Gründen unwirksam: 1. Fehlerhafte BR-Anhörung (§ 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG): fehlendes Datum, fehlende Seite 2, streitiger Zugangszeitpunkt. 2. Fehlerhafte Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 KSchG): Grunewald (2 Punkte) hätte vor Weber (15 Punkte) entlassen werden müssen. 3. Keine ausreichend gefestigte unternehmerische Entscheidung (§ 1 Abs. 2 KSchG): Outsourcing-Vertrag zum Kündigungszeitpunkt ggf. noch nicht unterzeichnet.

III. Weiterbeschäftigungsantrag

Nach BAG GS 1/84 besteht ein Weiterbeschäftigungsanspruch bis zum rechtskräftigen Verfahrensabschluss, da die Unwirksamkeit der Kündigung offensichtlich ist. Das Interesse des Klägers (Hauptverdiener, 2 Kinder) überwiegt das Interesse der Beklagten an der Nichtbeschäftigung.

■■■

Die Beklagte zahlt an den Kläger eine Abfindung gemäß §§ 9, 10 KSchG, 24, 34 EStG in Höhe von EUR 24.250,00 (vierundzwanzigtausendzweihundertfünfzig Euro) brutto zahlbar spätestens zum 15. September 2026.

§ 3 Zeugnis

Die Beklagte erteilt bis 31. August 2026 ein qualifiziertes Zeugnis mit der Gesamtnote 'gut' und positiver Schlussformel.

§ 4 Freistellung

Der Kläger wird ab sofort unwiderruflich unter Fortzahlung der Vergütung und Anrechnung offener Urlaubsansprüche freigestellt.

§ 5 Erledigungsklausel

Alle wechselseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und aus Anlass seiner Beendigung sind mit diesem Vergleich vollständig erledigt.

§ 6 Kosten

Die Kosten des Rechtsstreits werden gegeneinander aufgehoben.

■■■

mich in allen Angelegenheiten betreffend die Kündigung durch die TechLogix GmbH vom 28. April 2026 umfassend gerichtlich und außergerichtlich zu vertreten, insbesondere:

Erhebung einer Kündigungsschutzklage gemäß § 4 KSchG

Einlegung aller Rechtsmittel (Berufung, Revision, NZB)

Stellung aller verfahrensbezogenen Anträge einschließlich Weiterbeschäftigungsantrag

Abschluss von Vergleichen (Rückfragepflicht bei Beträgen über EUR 15.000)

Empfang von Zustellungen und Zahlungen

Einsichtnahme in Gerichts- und Verwaltungsakten

Diese Vollmacht gilt über den Tod des Vollmachtgebers hinaus.

Berlin, 06. Mai 2026

_____

Marcus Weber (eigenhändig unterschrieben)

[Kanzleivermerk: Original liegt in der Handakte, Kopie zu den Gerichtsakten]

Datei: zwischenzeugnis_weber_31-08-2026.docx

TechLogix GmbH

Tempelhofer Damm 18 · 12099 Berlin

Tel.: 030 / 72 11 88 00 · HRB 198432 B · AG Charlottenburg

■■■

Herr Weber erledigte alle ihm übertragenen Aufgaben stets mit großem Engagement und hoher Fachkompetenz. Er verfügt über fundierte Kenntnisse in der Systemadministration, die er zuverlässig und praxisorientiert einsetzte. In anspruchsvollen Projektsituationen und bei kritischen Systemausfällen bewies er Überblick, Belastbarkeit und lösungsorientierte Arbeitsweise. Seine Arbeitsergebnisse entsprachen stets sehr guter Qualität.

Sozialverhalten und Führung

Herr Weber trat gegenüber Kolleginnen, Kollegen und externen Partnern stets freundlich, hilfsbereit und professionell auf. Er war ein geschätztes Mitglied des Teams und engagierte sich aktiv für Wissenstransfer und Prozessverbesserung. Sein Umgang mit Vorgesetzten war stets respektvoll und konstruktiv.

Beendigungsgrund

Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung infolge der Umstrukturierung unserer IT-Abteilung.

Schluss

Wir danken Herrn Weber herzlich für seinen engagierten Einsatz und die sehr guten Leistungen während seiner mehr als acht Jahre bei TechLogix. Wir bedauern, ihn aufgrund betrieblicher Veränderungen verlieren zu müssen, und wünschen ihm für seinen weiteren Berufs- und Lebensweg alles Gute.

Berlin, 31. August 2026

_____

Anja Kreutzfeldt Geschäftsführerin TechLogix GmbH