

An den Betriebsrat
zu Händen des / der Betriebsratsvorsitzenden
- im Hause -

Musterstadt, XX.XX.20XX

Anhörung gemäß § 102 BetrVG

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir beabsichtigen, Herrn Max Mustermann aus wichtigem Grunde fristlos wegen einer von ihm begangenen schweren Pflichtverletzung als Außendienstmitarbeiter zu kündigen und zugleich wegen des dringenden Verdachts einer schweren Pflichtverletzung.

Hilfsweise beabsichtigen wir, Herrn Mustermann ordentlich unter Wahrung der gesetzlichen / tarifvertraglichen / arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist von XX Monaten zum Monatsende und somit zum XX.XX.20XX zu kündigen. Diese Kündigung stützen wir auf von ihm begangene schwere Pflichtverletzung und zugleich auf den dringenden Verdacht einer solchen Pflichtverletzung.

- Die Sozialdaten von Herrn Mustermann sind:
- Geburtsdatum: XX.XX.19XX
- Alter zum Zeitpunkt des Ausscheidens: XX Jahre und XX Monate
- Eintrittsdatum: XX.XX.19XX
- Dauer der Betriebszugehörigkeit zum Zeitpunkt des Ausscheidens: XX Jahre und X Monate
- Gesetzliche Unterhaltspflichten: X minderjährige/s Kind/er
- Schwerbehinderung: Nicht bekannt / Grad der Behinderung (GdB) von XX

Bereits mit Schreiben vom XX.XX.20XX und somit vor etwa zehn Monaten hatten wir Herrn Mustermann eine Abmahnung erteilt wegen unrichtiger Arbeitszeitdokumentationen. Konkret hatte er in seine täglich zu führenden Arbeitszeitaufzeichnungen für den Monat XYZ 20XX drei Kundenbesuche eingetragen, die er nachweislich an den angegebenen Tagen bzw. Zeiten nicht vorgenommen hatte.

Die von Herrn Mustermann erstellte Arbeitszeitdokumentation für den vergangenen Abrechnungsmonat enthielt erneut zwei angebliche Kundenbesuche, die er tatsächlich an den angegebenen Tagen bzw. Zeiten nicht vorgenommen hatte, wie entsprechende Rückfragen bei den Kunden ergaben.

Zu diesem erneuten Vorfall haben wir Herrn Mustermann schriftlich unter Mitteilung der gegen ihn vorliegenden Verdachtsmomente angehört und um ein persönliches Gespräch gebeten. Statt einer persönlichen Stellungnahme gab Herr Mustermann eine schriftliche Erklärung ab, in der er die unrichtigen Arbeitszeitdokumentation einräumt, aber damit zu rechtfertigen versucht, dass er entsprechende Besuche bei den fraglichen zwei Kunden bereits im vorangegangenen Monat unternommen habe, in der betreffenden Arbeitsargumentation für den vorangegangenen Monat aber nicht eingetragen habe.

Wir überreichen Ihnen anbei jeweils in Kopie die genannte Abmahnung vom XX.XX.20XX, unser Anhörungsschreiben vom XX.XX.20XX sowie die schriftliche Erklärung Herrn Mustermann vom XX.XX.20XX.

Die Ausführungen in schriftlichen Erklärung Herrn Mustermann vom XX.XX.20XX bewerten wir als bloße Schutzbehauptungen, denn die beiden fraglichen Kunden bestätigten uns sowohl telefonisch als auch schriftlich, mit Herrn Mustermann seit über einem Jahr keinen persönlichen Kontakt mehr gehabt zu haben. Die schriftlichen Stellungnahmen der beiden Kunden fügen wir ebenfalls in Kopie anbei.

Da Herr Mustermann sein pflichtwidriges Verhalten trotz der einschlägigen Abmahnung vom XX.XX.20XX fortgesetzt hat, ist unser Vertrauen in ein korrektes dienstliches Verhalten Herrn

Mustermann unwiederbringlich zerstört. Aufgrund der bereits (ohne Erfolg) ausgesprochenen Abmahnung halten wir eine erneute Abmahnung für ungeeignet, die eingetretene Störung des Vertragsverhältnisses zu beseitigen. Die Möglichkeit einer Beschäftigung mit anderen Aufgaben, bei denen das zerstörte Vertrauen in ein korrektes dienstliches Verhalten, insbesondere in finanziellen Dingen, nicht zum Tragen käme, ist nicht gegeben.

Vor diesem Hintergrund bitten wir Sie um Zustimmung bzw. Stellungnahme zu den oben genannten vier Kündigungen, d.h. zu einer fristlosen Tat Kündigung, zu einer fristlosen Verdachtskündigung, zu einer hilfsweisen ordentlichen verhaltensbedingten Tat Kündigung sowie zu einer weiteren hilfsweisen ordentlichen Verdachtskündigung.

Mit freundlichen Grüßen,

(Unterschrift Arbeitgeber)