Sehr geehrte Damen und Herren,

betreffend Anhörung vom 07.05.24 zur angedachten Kündigung von Herrn F. zum 30.11.2024 nehmen wir wie folgt Stellung:

Der Personalausschuss widerspricht der angedachten Kündigung gemäß § 102 **Abs. 2**

**Nr. 3;** **Nr. 4** und **Nr. 5** **BetrVG. (Widerspruchsbegründung Ziffer 3, Buchst. i – k)**

1. **Sachverhalt aus Sicht des Arbeitgebers: (Original der Anhörung)**

*„Herr F. hat wiederholt die Vorgaben und Anweisungen der Geschäftsführung missachtet.*

**Den weiteren Sachverhalt können wir leider nicht wiedergeben.**

1. **Sicht des Personalausschusses**

Diese Darstellung des Sachverhalts reicht alleine nicht für eine Kündigung. Auch das einzige gemachte Foto beweist weder eine Gefahr für andere Personen noch irgendeinen gestörten Prozessablauf mit Verspätungen und negativen Folgen für das Unternehmen Mustermann. So zumindest unsere einstimmige Meinung im Ausschuss.

In der Anhörung sind keine weiteren, auch mögliche frühere Verstöße, aufgeführt, die den Sachverhalt und die Gesamtwürdigung des Arbeitgebers stärken würden, dass die Kündigung, a) unbedingt notwendig und b), das allerletzte Mittel ist.

**Das Ultima Ratio – Prinzip hat der Arbeitgeber nicht im Ansatz geprüft und in Erwägung gezogen.**

1. **Widerspruch des Personalausschusses:**
2. Herr F. i ist seit 25 Jahren im Betrieb. Das Arbeitsverhältnis verlief in der Regel störungsfrei. Dem Personalausschuss sind keine negativen Verhaltensweisen von Herrn F. aus der Vergangenheit bekannt.

Der Anhörung sind auch keine Abmahnungen beigefügt.

1. Dadurch ist eine negative Gesamtwürdigung unmöglich. Der Vorwurf bleibt unklar, auch das Foto beweist lediglich, dass ein Rack (Gestell) auf dem Parkplatz der Geschäftsführung steht.
2. Ein Vergehen von Herrn F. beweist es jedoch nicht.
3. Zudem stellt sich die Frage, warum zum Zeitpunkt des „Chaos“ keine weiteren Beweisfotos gemacht wurden, die den beschriebenen Zustand erhärtet hätten.
4. Das Gestell könnte somit von jedem, der einen Stapler bedienen kann, dort abgestellt worden sein.
5. Auch das Vertrauensverhältnis kann weder gänzlich zerstört noch massiv erschüttert sein, zumindest nicht nach einer Beschäftigungszeit von 17 Jahren. Eine Weiterbeschäftigung ist somit jederzeit möglich und dem Arbeitgeber auch ohne weitere Einschränkung zuzumuten.
6. Der Arbeitgeber hat zudem nicht geprüft, warum Herr F. oder ein anderer Beteiligter den Parkplatz als Zwischenpuffer benutzt hat und Herr F. ggf. gar nicht anders handeln konnte.
7. Aber auch dieser Aspekt ist nebensächlich, denn egal wie man den Sachverhalt interpretiert, gibt es für den Arbeitgeber mildere Mittel, die er besonders bei diesem unklaren Sachverhalt anwenden muss.
8. Herr F. kann im selben Betrieb (X GmbH) in der Tankmontage eingesetzt werden. Hier ist **keine Fahrtätigkeit** mit einem Stapler notwendig. Ebenso wäre im Rahmen des Gemeinschaftsbetriebs ein Einsatz in der Y GmbH möglich. Hier kann er entweder im Bereich Leergutsortage oder im Bereich Umpack eingesetzt werden. Auch hier kämen Arbeitsplätze ohne Fahrtätigkeit in Betracht.

**(Widerspruch gemäß § 102 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG)**

1. Auch gibt es für den Arbeitgeber die Möglichkeit, Herrn F. nach zumutbaren Umschulungs- und/oder Fortbildungsmaßnahmen, so einzusetzen, dass er für Arbeitsplätze einsetzbar ist, die **grundsätzlich kein Führen von Flurförderzeugen** (wie Stapler oder Zugmaschine) erfordern. Hier kämen insbesondere die Systemarbeitsplätze im Wareneingang, im Leitstand, oder am Umschlagplatz 212 beim Kunden in Betracht. Möglichkeiten des Einsatzes in der X und Y, jeweils GmbH.

**(Widerspruch gemäß § 102 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG)**

1. Ebenso hat der Arbeitgeber die Möglichkeit verstreichen lassen, Herrn F. eine Weiterbeschäftigung unter gänzlich geänderten Vertragsbedingungen anzubieten und der Mitarbeiter unter Umständen einverstanden gewesen wäre.

**(Widerspruch gemäß § 102 Abs. 3 Nr. 5 BetrVG)**

1. **Zusammenfassung:**
2. Im Grunde störungsfreies Arbeitsverhältnis seit Beginn an.
3. Weitere Abmahnungen möglicherweise vorhanden, aber der Anhörung nicht beigefügt.
4. Fehlende Sachverhaltsaufklärung. Gründe, die für den Arbeitnehmer sprechen, wurden erst gar nicht in die Kündigungsentscheidung einbezogen.
5. Mildere Mittel nicht geprüft (Ultima Ratio).

Damit ist im Grunde alles gesagt.

Der Personalausschuss betrachtet mit diesem Widerspruch das Anhörungsverfahren als abgeschlossen.

1. **Empfehlung:**

Da aus Sicht des Personalausschusses und des gesamten Betriebsrats, die Kündigung spätestens vor dem Arbeitsgericht Musterstadt, Kammer Musterstadt, scheitern wird,

ist es für den Arbeitgeber besser und kostengünstiger, diese Kündigung nicht auszusprechen und Herrn F. weiterzubeschäftigen.

Mit freundlichen Grüßen

Jens Redenschreiber

-Betriebsratsvorsitzender-