

FRISTLOSE KÜNDIGUNG WEGEN ARBEITSZEITBETRUG

Arbeitgeber : _____

Arbeitnehmer : _____

1. Einleitung

Hiermit kündige ich das zwischen uns bestehende Arbeitsverhältnis fristlos aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB.

2. Sachverhalt

Es wurde wiederholt und nachweislich Arbeitszeitbetrug durch Sie festgestellt. Konkret handelt es sich um die unzulässige Manipulation der Arbeitszeiterfassung, was einen erheblichen Vertrauensbruch darstellt und eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht.

3. Rechtliche Würdigung

Gemäß § 626 BGB berechtigt ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung, wenn dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Ihr Verhalten erfüllt diese Voraussetzung. Die Pflicht zur ordnungsgemäßen Zeiterfassung ist eine wesentliche Vertragspflicht.

4. Keine Abmahnung erforderlich

Auf eine vorherige Abmahnung wird aufgrund der Schwere des Arbeitszeitbetrugs verzichtet. Der Vertrauensverlust ist derart gravierend, dass eine sofortige Beendigung gerechtfertigt ist.

5. Folgen der Kündigung

Mit Zugang dieses Schreibens endet Ihr Arbeitsverhältnis fristlos. Sie sind aufgefordert, unverzüglich sämtliche Arbeitsmaterialien zurückzugeben und die Arbeitsstätte zu verlassen.

6. Hinweis auf Rückfragen

Für Rückfragen stehe ich Ihnen selbstverständlich zur Verfügung. Ich empfehle Ihnen, sich arbeitsrechtlich beraten zu lassen.

7. Schlussbestimmungen

Diese Kündigung erfolgt rechtswirksam und ist nicht anfechtbar. Sollte eine Bestimmung dieses Schreibens unwirksam sein, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Regelungen unberührt.

UNTERSCHRIFT ARBEITGEBER

UNTERSCHRIFT ARBEITNEHMER

Unterschrift : _____

Unterschrift : _____

Originalquelle dieses Dokuments:

<https://mustergenau.com/fristlose-kundigung-wegen-arbeitszeitbetrug-muster/>

War diese Vorlage für Sie hilfreich?

Weitere aktuelle Vorlagen finden Sie unter:

<https://mustergenau.com>

Mehr Vorlagen

Diese Vorlage ist ausschließlich für den persönlichen, nicht kommerziellen Gebrauch bestimmt.
Bei Weitergabe oder Veröffentlichung ist die Nennung der Quelle verpflichtend.

Diese Vorlage dient lediglich zur Orientierung und stellt keine Rechtsberatung dar.
Es wird empfohlen, sich im Einzelfall an eine fachkundige Rechtsberatung zu wenden.