

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Kündigungen außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes
3. Kündigungen innerhalb des Kündigungsschutzgesetzes
 - 3.1 Abgrenzung personenbedingte Kündigung/betriebsbedingte Kündigung
 - 3.2 Abgrenzung personenbedingte Kündigung/verhaltensbedingte Kündigung
 - 3.3 Abgrenzung bei Misch- und Gesamttatbeständen und
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Betriebsratsanhörung
 - 4.2 Eignung
 - 4.3 Einheitlicher Tatbestand
 - 4.4 Gefährdung des Vertragszwecks
 - 4.5 Interessenabwägung
 - 4.6 Schutzzumfang
 - 4.7 Unterscheidung
 - 4.8 Verdachtskündigung - 1
 - 4.9 Verdachtskündigung - 2

1. Allgemeines

Der richtige **Grund für eine Kündigung** ist manchmal schwer zu finden. Die sozial gerechtfertigte Beendigung eines Arbeitsverhältnisses setzt eine **betriebs-, personen- oder verhaltensbedingte Kündigung** voraus. Das wahre Motiv für diese Kündigung mag nachrangig sein. Im Ergebnis kommt es immer nur darauf an, ob ein **Kündigungsgrund** im Sinn des § 1 Abs. 2 Satz 1 Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) vorliegt, der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sozial rechtfertigt. Und dieser Grund muss, wenn es sich um eine personenbedingte handeln soll, eben in der **Person des Arbeitnehmers** liegen.

Hinweis:

Der Arbeitgeber braucht eine Kündigung, die durch Gründe in der Person seines Mitarbeiters gerechtfertigt sein soll, im Kündigungsschreiben nicht ausdrücklich als "personenbedingt" zu bezeichnen. Er muss allerdings wissen, dass eine Kündigung im Anwendungsbereich des KSchG sozial gerechtfertigt sein muss. Die Rechtsprechung hat dafür im Lauf der Jahre umfangreiche Voraussetzungen aufgestellt. Wer personenbedingt kündigen will, muss zuvor sicherstellen, dass seine Kündigung auch den dazu von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen entspricht.

Arbeitsverhältnisse, auf die das KSchG **wegen der zu kurzen Beschäftigungsdauer** oder **wegen der zu geringen Arbeitnehmerzahl** nicht anzuwenden ist, können relativ einfach "personenbedingt" gekündigt werden. Im **Anwendungsbereich des KSchG** setzt eine erfolgreiche personenbedingte Kündigung jedoch die saubere **Abgrenzung** zu den anderen Kündigungstatbeständen voraus. Eine Kündigung kann nämlich auch betriebs- oder verhaltensbedingt sein. Die Rechtsprechung hat für jede Kündigungsart **eigene Voraussetzungen** geschaffen. Wer hier als Arbeitgeber Fehler macht, wird sich - wenn überhaupt - wohl nur noch gegen Zahlung einer Abfindung von seinem Arbeitnehmer trennen können.

2. Kündigungen außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes

Ist ein Arbeitnehmer

- **noch nicht länger als sechs Monate** beschäftigt (§ 1 Abs. 1 KSchG) und/oder
- **in einem Kleinbetrieb** tätig, in dem das Kündigungsschutzgesetz nicht greift (§ 23 Abs. 1 KSchG und das Stichwort Kündigungsschutz - Allgemeines),

braucht seine **Kündigung nicht sozial gerechtfertigt** zu sein (§ 1 Abs. 1 und 2 KSchG). Hier ist es gleichgültig, ob der **Grund für die Kündigung** in der Person des Mitarbeiters oder woanders liegt.

Beispiel:

Arbeitnehmer N ist seit zwei Jahren in einem Betrieb beschäftigt, in dem nur sieben Mitarbeiter tätig sind. Er ist seit einigen Wochen arbeitsunfähig krank. Arbeitgeber A entschließt sich, N zu kündigen. Das darf er tun. N hat keinen Kündigungsschutz. Im Prinzip braucht A's Kündigung nur form- und fristgerecht zu sein.

Natürlich gibt es auch **Unwirksamkeitsgründe außerhalb des KSchG**: So darf die Kündigung des Arbeitgebers nicht gegen ein **besonderes Kündigungsverbot** - zum Beispiel § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG - verstoßen oder nach § 138 BGB sittenwidrig sein.

Beispiel:

Arbeitnehmerin N schließt am 25.09. mit Arbeitgeber A einen Arbeitsvertrag. Sie nimmt ihre Tätigkeit am 01.10. auf. A beschäftigt einschließlich N nur acht Arbeitnehmer - das KSchG ist damit in seinem Betrieb nicht anwendbar. Am 13.11. teilt N dem A mit, dass sie schwanger sei. A hält das für eine "Ungeheuerlichkeit sondergleichen" - gerade eingestellt und schon "in anderen Umständen". A kündigt. N hat zwar keinen KSchG-Kündigungsschutz, ihre Kündigung ist aber nach § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG unwirksam. Er verlangt keine Mindestbetriebsgröße.

Ein **weiteres Kriterium für unwirksame Kündigungen** außerhalb des KSchG kann das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sein. Auch wenn es dort in § 2 Abs. 4 heißt, "*Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz*", so bedeutet das nicht, dass das AGG für Kündigungen unerheblich ist. Das AGG will nur keinen zweiten Weg neben dem Kündigungsrecht eröffnen. Verstößt eine Kündigung allerdings gegen ein **AGG-Diskriminierungsverbot**, ist sie nach § 134 BGB nichtig.

Beispiel:

Arbeitgeber A beschäftigt acht Arbeitnehmer. Zwei von ihnen muss er aus wirtschaftlichen Gründen entlassen. A entschließt sich, die beiden Mitarbeiter zu kündigen, die aus dem ausländischen Staat X kommen. § 1 AGG verbietet die Schlechterstellung einer Person wegen ihrer ethnischen Herkunft. Hier könnte einiges dafür sprechen, dass A's Kündigungen wegen eines Verstoßes gegen § 1 AGG nach § 134 BGB nichtig sind - vorausgesetzt, es gibt keinen sachlichen Grund für die Kündigung der beiden ausländischen Arbeitnehmer, zum Beispiel eine erheblich schwächere Arbeitsleistung.

§ 2 Abs. 4 AGG möchte der **Verzahnung mit anderen Rechtsgebieten** dienen. Er will Kohärenz zwischen dem **Antidiskriminierungsrecht** des AGG auf der einen und dem mit dem AGG auf gleicher gesetzeshierarchischer Ebene stehenden **Kündigungsrecht** auf der anderen Seite herstellen. Dabei werden die im nationalen Kündigungsrecht vorgesehenen Rechtsfolgen - Kündigungsschutzklage, Wiedereinstellung, Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung - als ausreichend angesehen (BAG, 06.11.2008 - 2 AZR 523/07).

3. Kündigungen innerhalb des Kündigungsschutzgesetzes

Eine **Kündigung** ist nach § 1 Abs. 2 KSchG **sozial ungerechtfertigt**, wenn sie nicht durch **Gründe**,

- die in der **Person** oder
- in dem **Verhalten** des Arbeitnehmers liegen oder
- durch dringende **betriebliche Erfordernisse**, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen,

bedingt ist. Im **Regelfall** sind

- betriebs-,
- personen- und
- verhaltensbedingte

Kündigungsgründe gut **auseinanderzuhalten** und es lässt sich anhand des Kündigungssachverhalts sehr schnell feststellen, dass der tragende **Kündigungsgrund in der Person des Arbeitnehmers** liegt.

3.1 Abgrenzung personenbedingte Kündigung/betriebsbedingte Kündigung

Der Arbeitgeber kann kündigen, wenn **dringende betriebliche Erfordernisse** der Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers entgegenstehen (s. dazu die Stichwörter Kündigung - betriebsbedingt: Allgemeines ff., und dort insbesondere die Stichwörter Kündigung - betriebsbedingt: Dringlichkeit und Kündigung - betriebsbedingt: Ursachen).

Beispiele:

- (1) Arbeitgeber A hat seit einigen Jahren eine erhebliche Absatzflaute. Es ist ihm trotz vieler Bemühungen nicht gelungen, den Verkauf seiner Produkte wieder anzukurbeln. Er trifft die unternehmerische Entscheidung, seine Produktion der geänderten Nachfrage anzupassen. Dadurch werden fünf Arbeitsplätze überflüssig. Eine Weiterbeschäftigung der auf den abzubauenen Arbeitsplätzen tätigen Mitarbeiter ist nicht möglich. A entschließt sich, diesen fünf Mitarbeiter zu kündigen. Seine Kündigungen sind betriebsbedingt.
- (2) Arbeitgeber B stellt fest, dass Arbeitnehmer N seit etlichen Monaten in der Leistung nachlässt. Er ist körperlich einfach nicht mehr in der Lage, die geschuldete Arbeit zu schaffen. B entschließt sich, N zu kündigen. Er braucht an dessen Arbeitsplatz einen Arbeitnehmer, der den täglichen Anforderungen gewachsen ist und die notwendige Leistung bringt. Diese Kündigung ist nicht betriebs-, sondern personenbedingt. Der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegt in der mangelnden Leistungsfähigkeit des N.

Die **Abgrenzung** personenbedingte Kündigung/betriebsbedingte Kündigung ist im Prinzip **einfach**:

- die **personenbedingte Kündigung** zeichnet sich dadurch aus, dass der Kündigungsgrund in der **Sphäre des Arbeitnehmers** und in seiner Person liegt;
- die **betriebsbedingte Kündigung** zeichnet sich dadurch aus, dass der Kündigungsgrund in der **Sphäre des Arbeitgebers** und in seinem Betrieb liegt.

Die korrekte **Abgrenzung** beider Kündigungen ist unter anderem deswegen erforderlich, weil jeder der drei KSchG-**Kündigungsgründe** nach der Rechtsprechung an unterschiedliche, ganz spezifische Prüfungs- und Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen geknüpft ist.

3.2 Abgrenzung personenbedingte Kündigung/verhaltensbedingte Kündigung

Der Arbeitgeber kann auch dann kündigen, wenn dafür ein **Grund im Verhalten des Arbeitnehmers** vorliegt (s. dazu das Stichwort Kündigung - verhaltensbedingt).

Beispiele:

- (1) Arbeitnehmer N1 ist Berufskraftfahrer. Er wird im nationalen und internationalen Verkehr eingesetzt. Beim Besuch einer Raststätte trinkt N1 mehrere "Bierchen" über den Durst. Er fällt bereits beim Verlassen des Parkplatzes durch Fahren von Schlangenlinien auf. Ein aufmerksamer Kollege informiert die Polizei. N1 wird wenige Kilometer später angehalten. Die Blutprobe ergibt eine beachtliche Alkoholkonzentration. Die Polizei stellt zunächst den Führerschein des N1 zunächst sicher - im Strafverfahren wird N1 auch noch die Fahrerlaubnis entzogen. Arbeitgeber A1 kündigt N1. Grund: N1 hat als Berufskraftfahrer während einer Tour Alkohol getrunken und deswegen seine Fahrerlaubnis verloren. Diese Kündigung ist verhaltensbedingt. N1 hat mit seinem Verhalten gegen seine Pflicht aus dem Arbeitsvertrag, während der Arbeitszeit keinen Alkohol zu trinken, verstoßen.
- (2) Arbeitnehmer N2 benötigt seine Fahrerlaubnis, um für Arbeitgeber A2 Kurierfahrten zu machen. Bei seinen Arbeitseinsätzen beachtet N2 die Straßenverkehrsvorschriften äußerst sorgfältig. Privat dagegen hat N2 seine Probleme mit der StVO. Er fährt gerne schnell und riskant und hat dadurch schon ein gut gefülltes Punktekonto. Die Straßenverkehrsbehörde bietet ihm an, an einem Aufbauseminar teilzunehmen. Damit hat N2 die Möglichkeit, Punkte abzubauen. Das tut N2 nicht, sondern bekommt durch zwei Rotlichtverstöße noch weitere Punkte hinzu. Er verliert die Fahrerlaubnis, A2 kündigt. Diese Kündigung ist nicht verhaltens-, sondern personenbedingt. Der Grund für die Kündigung liegt in der fehlenden Eignung, ein Fahrzeug führen zu dürfen. N2 kann nicht der Vorwurf eines arbeitsvertragswidrigen Verhaltens gemacht werden, er beging die StVO - Verstöße während seiner Freizeit.

Sollen **Eignungsmängel** eine personenbedingte Kündigung rechtfertigen, dürfen sie nicht auf einem vertragswidrigen Verhalten beruhen und müssen vom Arbeitnehmer überhaupt nicht oder nicht mehr steuerbar sein. Deswegen liegt **bei einem betriebsstörenden Verhalten** nur dann ein personenbedingter Kündigungsgrund vor, wenn sich der Arbeitnehmer gar nicht (mehr) anders verhalten kann. Um eine verhaltensbedingte Kündigung handelt es sich dagegen, wenn die **mangelnde Eignung** des Mitarbeiters unterm Strich auf ein **steuerbares Verhalten** zurückzuführen ist, das er willentlich beeinflussen kann (LAG Schleswig-Holstein, 27.11.2008 - 5 Sa 292/08).

Praxistipp:

Die korrekte Abgrenzung personen-/verhaltensbedingt ist auch deswegen wichtig, weil der Arbeitgeber vor seiner Kündigung richtig reagieren muss. Personenbedingte Kündigungsgründe hängen nicht davon ab, dass sie steuerbar sind. Bei verhaltensbedingten Gründen ist das anders. Hier kann der Arbeitnehmer sein Verhalten willentlich beeinflussen und es ändern. Im Normalfall muss der Arbeitgeber vor einer verhaltensbedingten Kündigung abmahnen - vor einer personenbedingten Kündigung nicht.

Auch **bei einer außerordentlichen Kündigung** ist sauber zu differenzieren, aus welchem Bereich - Person oder Verhalten des Arbeitnehmers - die Störung kommt, die sich nachteilig auf das Arbeitsverhältnis auswirkt (LAG Baden-Württemberg, 01.03.2002 - 18 Sa 5/02).

3.3 Abgrenzung bei Misch- und Gesamttatbeständen und

Es gibt Fälle, in denen

- der Arbeitgeber seine **Kündigung** gleich **auf mehrere KSchG-Kündigungsgründe** stützt,
- **ein- und derselbe Sachverhalt** gleich **mehrere Kündigungsgründe** liefert oder
- **einzelne Kündigungsgründe** erst **in ihrer Gesamtheit** eine Kündigung rechtfertigen können.

Beispiel:

Arbeitnehmer N fährt betrunken von der Arbeit nach Hause. Er wird von der Polizei angehalten. Die Blutalkoholmessung ergibt eine Blutalkoholkonzentration von 2,7 Promille. N wird die Fahrerlaubnis entzogen. Er muss vor der Wiedererlangung seiner Lizenz eine medizinisch-psychologische

Untersuchung über sich ergehen lassen und ist mindestens ein Jahr ohne Führerschein. Arbeitgeber A hat N schwerpunktmäßig mit Fahrtätigkeiten beauftragt. Die Teilnahme am Straßenverkehr unter Alkoholeinfluss kann eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen. Der Verlust der Fahrerlaubnis spricht für eine personenbedingte Kündigung. Die fehlende Beschäftigungsmöglichkeit als Fahrer deutet auf eine betriebsbedingte Kündigung hin. Alle Gründe zusammen machen eine Weiterbeschäftigung des N ebenfalls unmöglich.

Berührt eine Kündigung mehrere oder alle drei im Gesetz genannten Bereiche, liegt ein so genannter **kündigungsrechtlicher Mischtatbestand** vor. In diesem Fall richtet sich der **Prüfungsmaßstab** danach, aus welchem der im Gesetz genannten Bereiche - Betrieb, Person und Verhalten - die **Störung** primär kommt. Diese Störung ist es, die sich auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses nachteilig auswirken muss - die der Beeinträchtigung eventuell zu Grunde liegenden **ferneren Ursachen** bleiben dabei außer Betracht (BAG, 18.09.2008 - 2 AZR 976/06).

Stützt der Arbeitgeber seine Kündigung auf **mehrere Gründe**, ist zunächst zu prüfen, ob **jeder Sachverhalt für sich allein** schon geeignet ist, die Kündigung sozial zu rechtfertigen. Erst dann, wenn die isolierte Betrachtungsweise nicht schon zur Annahme der sozialen Rechtfertigung der Kündigung führt, ist

- im **Weg einer einheitlichen Betrachtungsweise** zu prüfen,
- ob die **einzelnen Kündigungsgründe in ihrer Gesamtheit** Umstände darstellen,

die bei verständiger Würdigung in Abwägung der Interessen der Vertragspartner und des Betriebs die Kündigung als billigenswert und angemessen erscheinen lassen (BAG, 20.11.1997 - 2 AZR 643/96).

Praxistipp:

Bevor man einen Mischtatbestand annimmt, sollte man die vorhandenen Tatsachen sauber unter die gesetzlichen Kündigungsgründe einreihen. Im Zweifel entscheidet man sich für den Kündigungsgrund, der den sichersten Erfolg verspricht.

Beschränkt der Arbeitgeber die verhaltensbedingte Kündigung **systematisch** einwandfrei auf vertragswidriges und schuldhaftes Verhalten des Arbeitnehmers, wird man einheitliche Lebenssachverhalte, die sowohl auf einen verhaltens- als auch auf einen personenbedingten Kündigungsgrund schließen lassen, kaum finden. In diesen Fällen sind die **Voraussetzungen der einzelnen Kündigungsgründe** jeweils gesondert zu prüfen und dürfen nicht vermischt werden.

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zu Abgrenzungsfragen bei der personenbedingten Kündigung **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

4.1 Betriebsratsanhörung

Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG "**die Gründe für die Kündigung**" mitteilen. Das heißt aber nicht, dass er die Kündigung gleich rechtlich als betriebs-, personen- oder verhaltensbedingt einordnen muss. Die **Rechtsanwendung** erfolgt durch das Gericht von Amts wegen. Insoweit kommt es auch bei so genannten Mischtatbeständen nicht auf die **Bezeichnung des Kündigungsgrundes** an. "**Gründe für die Kündigung**" sind diejenigen Tatsachen des Lebenssachverhalts, auf die der Arbeitgeber seine Kündigung subjektiv stützen will (LAG Hamm, 17.11.1997 - 8 Sa 467/97).

4.2 Eignung

Der gerichtliche Prüfungsmaßstab richtet sich bei einem **Mischtatbestand**, also dann, wenn die Kündigungsgründe zwei oder alle drei der in § 1 Abs. 2 KSchG hinterlegten gesetzlichen Tatbestände betreffen, danach, aus welchem der im Gesetz genannten Bereiche die **Störung vorrangig** herrührt. Dabei kann die Eignung eines Kündigungsgrunds als personen- und/oder verhaltensbedingt grundsätzlich offen

bleiben. Eine rechtliche **Sonderbehandlung** kommt nur für die betriebsbedingte Kündigung in Betracht (LAG Hamm, 27.08.2002 - 19 (11) Sa 1167/01).

4.3 Einheitlicher Tatbestand

Das BAG geht davon aus, dass ein einheitlicher Kündigungssachverhalt ausschließlich einem der **drei gesetzlich geregelten Kündigungstatbestände** zuzuordnen ist. Aber selbst, wenn man bei so genannten Mischtatbeständen eine eindeutige Zuordnung zu einem der in § 1 Abs. 2 KSchG geregelten Kündigungstatbestände nicht für zwingend halten würde: Enthält der **Mischtatbestand** auch betriebliche Aspekte, muss die erklärte Kündigung auch unter dem **Aspekt einer betriebsbedingten Kündigung** geprüft werden (BAG, 06.11.1997 - 2 AZR 94/97 - zu einem Fall, in dem zwar personenbedingte Gründe vorlagen, unterm Strich jedoch davon auszugehen war, dass die Zusammenlegung zweier Betriebsteile und damit der Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit Ursache des Kündigungsentschlusses war).

4.4 Gefährdung des Vertragszwecks

Die personenbedingte Kündigung soll dem Arbeitgeber die Möglichkeit verschaffen, das Arbeitsverhältnis zu beenden, wenn sein Mitarbeiter nicht - oder nicht mehr - die erforderliche **Eignung und/oder Fähigkeit** besitzt. Diese Eignung und/oder Fähigkeit müssen vorhanden sein, damit der Arbeitnehmer die **geschuldete Arbeit** zukünftig - ganz oder teilweise - leisten kann. Die **Erreichung des Vertragszwecks** muss durch den in der Sphäre des Mitarbeiters liegenden Umstand nicht nur vorübergehend zumindest teilweise unmöglich sein (BAG, 18.09.2008 - 2 AZR 976/06).

4.5 Interessenabwägung

Die fehlende oder eingeschränkte **fachliche Qualifikation** eines Lehrers ist kein absoluter Grund für eine Kündigung, durch die die Beschäftigung eines voll ausgebildeten Lehrers ermöglicht werden soll. Handelt es sich bei der Kündigung um einen **Mischtatbestand** aus personen- und betriebsbedingten Kündigungsgründen, sind neben den dringenden betrieblichen Erfordernissen auch die Interessen des Lehrers an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses stärker zu berücksichtigen als bei der ausschließlich in der **Sphäre des Betriebs** liegenden Kündigungen. Dabei darf den betrieblichen Interessen des Arbeitgebers aber nicht von vornherein ein zu geringes Gewicht beigemessen werden (BAG, 17.05.1984 - 2 AZR 109/83).

4.6 Schutzzumfang

Der KSchG-Schutz erfasst den **Bestand und den Inhalt des Arbeitsvertrags** in dem Zustand, der bei Zugang der Kündigung besteht. Bei der personenbedingten Kündigung kommt es deshalb darauf an, ob der Arbeitnehmer zur vertraglich vereinbarten **Leistung in der Lage** ist oder ob insoweit eine Äquivalenzstörung eingetreten ist. Das heißt: gibt es eine Möglichkeit, den Arbeitnehmer auf einem freien Arbeitsplatz - wenn auch möglicherweise zu geänderten Arbeitsbedingungen - **weiter zu beschäftigen**, scheidet eine personenbedingte Kündigung (hier: wegen Krankheit) aus (BAG, 19.04.2007 - 2 AZR 239/06).

4.7 Unterscheidung

Eignung und Fähigkeit eines Arbeitnehmers können sich nicht nur in seiner Person, sondern auch in seinem Verhalten niederschlagen. Die **Abgrenzung** zwischen personen- und verhaltensbedingten Kündigungsgründen ist dann oft schwer. Berührt eine Kündigung gleich mehrere der gesetzlichen Gründe des § 1 Abs. 2 KSchG , liegt ein so genannter **Mischtatbestand** vor. Bei ihm richtet sich die Abgrenzung vorrangig danach, aus welchem der von § 1 Abs. 2 KSchG genannten Bereiche die Störung herrührt, die sich nun nachteilig auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses auswirkt (LAG Baden-Württemberg, 06.09.2006 - 13 Sa 84/05 - mit dem Hinweis, dass vorherige Abmahnungen darauf hindeuten, dass der Arbeitgeber von verhaltensbedingten Gründen ausgeht).

4.8 Verdachtskündigung - 1

Verdachtskündigungen sind immer **personenbedingte Kündigungen**. Eine Verdachtskündigung wird also nicht deshalb zu einer verhaltensbedingten Kündigung , weil der Arbeitnehmer "die entscheidungserheblichen **Verdachtsmomente selbst gesetzt** hat." Macht sich ein Arbeitnehmer durch ein für sich genommen

pflichtwidriges Verhalten einer weitergehenden, schwerwiegenden Pflichtverletzung bloß verdächtig, ist das **keine eigenständige Pflichtverletzung**. Ist das auffällige Tun des Arbeitnehmers für sich genommen keine Pflichtverletzung und kann ihm eine Tat nicht nachgewiesen werden, "kommt - unter den weiteren Voraussetzungen einer Verdachtskündigung - allenfalls eine personenbedingte Kündigung in Betracht" (BAG, 31.01.2019 - 2 AZR 426/18) .

4.9 Verdachtskündigung - 2

Das Arbeitsverhältnis ist ein personenbezogenes **Dauerschuldverhältnis** und setzt insoweit ein gewisses gegenseitiges Vertrauen der Vertragspartner voraus (s. dazu BAG, 14.09.1994 - 2 AZR 164/94). Der schwerwiegende Verdacht einer Pflichtverletzung ist geeignet, das vertragsnotwendige **Vertrauen** zu neutralisieren. Er führt zu einem **Eignungsmangel**, "der einem verständig und gerecht abwägenden Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht" (s. dazu BAG, 21.11.2013 - 2 AZR 797/11 - und BAG, 05.04.2001 - 2 AZR 217/00). Dabei stellt der Verdacht einer Pflichtverletzung gegenüber dem verhaltensbedingten Vorwurf , der Arbeitnehmer habe die Pflichtverletzung tatsächlich begangen, einen eigenständigen Kündigungsgrund dar (s. dazu BAG, 18.06.2015 - 2 AZR 256/14). "Der Verdacht kann eine ordentliche Kündigung aus Gründen in der Person des Arbeitnehmers bedingen" (BAG, 31.01.2019 - 2 AZR 426/18) .