

# Wahrheitswidriger Vortrag im Prozess



© Feodorastock.adobe.com

Stellt der Arbeitnehmer in einem Gerichtsverfahren mit dem Arbeitgeber leichtfertig Tatsachenbehauptungen auf, deren Unhaltbarkeit auf der Hand liegt, kann dies die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses – womöglich gar die außerordentliche Kündigung – rechtfertigen (vgl. BAG, Urt. v. 31.7.2014 – 2 AZR 434/13, Rn. 20). Ein solches Verhalten stellt – unabhängig von seiner Strafbarkeit – eine erhebliche Verletzung der den Arbeitnehmer gem. § 241 Abs. 2 BGB treffenden Nebenpflicht dar, auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen und sie in zumutbarem Umfang zu wahren (BAG, Urt. v. 31.7.2014 – 2 AZR 434/13, Rn. 20; LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 2.9.2020 – 7 Sa 333/19, Rn. 68).

## VERTRAUENSVERHÄLTNIS ZERSTÖRT

Dabei spielt es keine Rolle, ob der wahrheitswidrige Vortrag letztlich für das Gericht entscheidungserheblich ist. Ausreichend ist, dass er es hätte sein können. Selbst der „untaugliche Versuch“ eines „Prozessbetrugs“ kann das Vertrauen des Arbeitgebers in die Redlichkeit des Arbeitnehmers irreparabel zerstören. Keinesfalls mindert es den Unrechtsgehalt von bewusst falschem Vorbringen zu einem Kündigungsgrund, wenn seine Unhaltbarkeit für den Arbeitgeber und das Gericht nicht offensichtlich ist. Dafür, ob die Richtigkeit des Tatsachenvortrags erkennbar ist, kommt es zunächst auf den „Lügenden“ an. Die-

ser verdient keine Privilegierung, wenn er um die Unwahrheit einer Behauptung weiß, die dazu geeignet und bestimmt ist, seine Chancen in einem Kündigungsschutzprozess zu verbessern (BVerfG, Beschl. v. 11.4.1991 – 2 BvR 963/90).

## AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Reicht der wahrheitswidrige Vortrag des Arbeitnehmers im Prozess für eine Kündigung nicht aus, kann er gleichwohl geeignet sein, eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses gem. § 9 Abs. 1 Satz 2, § 10 KSchG zu rechtfertigen (BAG, Urt. v. 24.5.2018 – 2 AZR 73/18, Orientierungssatz 2 u. Rn. 26).

## BERECHTIGTES INTERESSE

Zu berücksichtigen ist aber auch, dass gerade Erklärungen im laufenden Gerichtsverfahren – etwa dem Kündigungsschutzprozess – durch ein berechtigtes Interesse des Arbeitnehmers gedeckt sein können. Darüber hinaus ist mit Blick auf eine prozessuale Auseinandersetzung zu berücksichtigen, dass Parteien zur Verteidigung von Rechten schon im Hinblick auf das rechtliche Gehör alles vortragen dürfen, was als rechts-, einwendungs- oder einredebegründender Umstand prozesserheblich sein kann. Ein wirkungsvoller gerichtlicher Rechtsschutz verlangt nicht nur institutionelle Vorkehrungen, sondern setzt auch

voraus, dass der Rechtssuchende gegenüber den Organen der Rechtspflege, ohne Rechtsnachteile befürchten zu müssen, jene Handlungen vornehmen kann, die nach seiner von gutem Glauben bestimmten Sicht geeignet sind, sich im Prozess zu behaupten (BVerfG, Beschl. v. 11.4.1991 – 2 BvR 963/90).

## WAHRHEITSPFLICHT

Der Anspruch auf Gewährung rechtlichen Gehörs (Art. 103 Abs. 1 GG) umfasst die Befugnis, sich zur Rechtslage zu äußern, Anträge zu stellen und Ausführungen zu machen. Anerkannt ist, dass ein Verfahrensbeteiligter auch starke eindringliche Ausdrücke und sinnfällige Schlagworte benutzen darf, um seine Rechtsposition zu unterstützen, selbst wenn er seinen Standpunkt vorsichtiger hätte formulieren können (BAG, Urt. v. 23.2.2010 – 2 AZR 554/08, Rn. 32). Das gilt allerdings nur in den Grenzen der Wahrheitspflicht. Auch dürfen die Parteien nicht leichtfertig ehrverletzende Äußerungen vornehmen, die in keinem inneren Zusammenhang zur Ausführung oder Verteidigung zum geltend gemachten Recht stehen oder deren Unhaltbarkeit ohne Weiteres auf der Hand liegt. Dies gilt auch für solche Tatsachenbehauptungen (BAG, Urt. v. 23.2.2010 – 2 AZR 554/08, Rn. 32).

Anderes gilt für Äußerungen, die ein Werturteil enthalten. Eine Tatsachenbehauptung zeichnet sich dadurch aus, dass die Erklärung einer Überprüfung auf ihre Richtigkeit mit den Mitteln des Beweises zugänglich ist (BAG, Urt. v. 31.7.2014 – 2 AZR 434/13, Rn. 22; LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 2.9.2020 – 7 Sa 333/19, Rn. 69).

## UNSER AUTOR



**Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes**  
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
München