

Unwahrer Prozessvortrag als Grund für die Auflösung von Arbeitsverhältnissen

Erhebt ein Arbeitnehmer nach einer arbeitgeberseitigen Kündigung hiergegen Klage vor dem zuständigen Arbeitsgericht, wird über die Wirksamkeit der Kündigung nicht selten erbittert gestritten. Je länger das Klageverfahren dauert, desto höher wird das Streitpotential, da der Arbeitgeber im Falle eines Unterliegens z.B. den Annahmeverzugslohn für die Dauer des Verfahrens nachzahlen muss. Beide Parteien nutzen dabei alle Möglichkeiten, um das Arbeitsgericht vom eigenen Standpunkt zu überzeugen. Aufgrund des verfassungsrechtlich durch Art. 103 Abs. 1 Grundgesetz geschützten Rechts auf rechtliches Gehör dürfen sie dabei alles vortragen, was prozesserheblich sein kann. Anerkannt ist insbesondere, dass ein Verfahrensbeteiligter starke, eindringliche Ausdrücke und sinnfällige Schlagworte benutzen darf, um seine Rechtsposition zu unterstreichen, selbst wenn er seinen Standpunkt vorsichtiger hätte formulieren können.

Wie das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln in einem aktuellen Urteil nun noch einmal bekräftigt hat, kann aber bewusst wahrheitswideriger und falscher Prozessvortrag des Arbeitnehmers dazu führen, dass das Arbeitsverhältnis durch gerichtliche Entscheidung aufzulösen ist, selbst wenn die ursprüngliche Kündigung des Arbeitgebers unwirksam war. Gemäß § 9 Abs. 1 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) kann das Arbeitsgericht das Arbeitsverhältnis auf Antrag des Arbeitgebers auflösen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Dabei kommt es weder auf die strafrechtliche Relevanz des Handelns des Arbeitnehmers an noch darauf, ob der wahrheitswiderige 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.

Fazit:

Auch wenn also ein Arbeitnehmer durchaus in scharfem Ton seinen Standpunkt in einem Kündigungsschutzverfahren vertreten kann, so muss er zumindest die Wahrheitspflicht beachten und darf nicht versuchen, mit unlauteren Mitteln ein für ihn günstiges Urteil zu erzwingen. (LAG Köln, Urteil vom 21.09.2020 - 3 Sa 599/19 (ArbG Köln) - <https://openjur.de/u/2316309.html>)

Ihr Ansprechpartner ist:

Marten Reichenau
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel. +49 30 69 80 90 70
reichenau@mayr-arbeitsrecht.de