

F.A.Z., 27.10.2018, Beruf und Chance (Beruf und Chance), Seite C2

## MEIN URTEIL

### Darf ich lügen, um meine Entlassung zu verhindern?

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, so kommt es regelmäßig zu einem Kündigungsschutzprozess. Häufig liegen der Kündigung Vorwürfe gegenüber dem Arbeitnehmer zugrunde. Muss der Arbeitnehmer solche Vorwürfe, wenn sie zutreffen, einräumen, oder darf er die Unwahrheit sagen - um den Prozess nicht zu verlieren und damit seinen Arbeitsplatz zu retten?

Das Bundesarbeitsgericht hatte kürzlich folgenden Fall zu entscheiden: Ein Arbeitgeber stellt Industriebatterien her. Dabei werden Batteriezellen mit heißer Schwefelsäure befüllt und mit Gleitstrom bis zu 350 Ampere aufgeladen. Die Ladevorgänge müssen ununterbrochen beobachtet werden, es besteht Brand- und Explosionsgefahr. In den Betriebsräumen herrscht daher ein striktes Rauchverbot. Ein Arbeitnehmer wird in der Nachtschicht in einem dunklen Büro mit Kopfhörern entdeckt; im Büro riecht es nach Rauch, auf dem Schreibtisch liegt eine Zigarettenschachtel, die der Arbeitnehmer auf Nachfrage als seine bezeichnet. Der Arbeitgeber kündigt das Arbeitsverhältnis wegen Verletzung der Überwachungspflicht und des Rauchverbots. Im Kündigungsschutzprozess behauptet der Arbeitnehmer plötzlich, er habe in dem Büro nicht geruht, sondern einen vorherigen Alarm wegen einer Säurekontraktion abgestellt. Weiterhin behauptet er, in der Zigarettenschachtel hätten sich keine Zigaretten befunden, sondern Tabletten und Bonbons, von seiner Frau eigens damit bestückt. Der Arbeitgeber beantragt daraufhin, das Arbeitsverhältnis wegen versuchten Prozessbetrugs gerichtlich aufzulösen. Die Vorinstanz hält die Kündigung mangels vorheriger Abmahnung für unwirksam und weist auch den Auflösungsantrag ohne Beweisaufnahme zurück. Denn ein unwahrer Vortrag über die Kündigungsgründe könne nicht zur gerichtlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen.

Das Bundesarbeitsgericht gibt der Revision des Arbeitgebers statt und weist den Prozess an die Vorinstanz zurück (BAG, 25.5.2018 - 2 AZR 73/18). Selbst wenn die ausgesprochene Kündigung unwirksam sei, könnten unwahre Aussagen über die Kündigungsgründe einen versuchten Prozessbetrug darstellen, welcher regelmäßig die gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertige. Zwar dürfe der Arbeitnehmer zur Verteidigung seiner Rechte alles vortragen, was zu seinen Gunsten erheblich sein könnte, dies aber nur in den Grenzen der Wahrheitspflicht. Ob er der Verpflichtung, im Prozess bei der Wahrheit zu bleiben, verletzt habe, müsse die Vorinstanz aufklären. Versuchter Prozessbetrug kann also zur gerichtlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen. Darüber hinaus muss der Arbeitnehmer damit rechnen, strafrechtlich belangt zu werden. Bei allem Verständnis für den Kampf um den Arbeitsplatz - will man das riskieren?

Joachim Wichert ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei aclanz Rechtsanwälte, Frankfurt und Berlin.