



Unberechtigte Interessen

Vor Gericht stellt jede Partei den Sachverhalt so günstig wie möglich für sich selbst dar. Das ist nicht zuletzt die Kunst der Rechtsanwälte. Sie tragen nicht alles vor, was dem Gegner in die Hände spielt. Dafür rücken sie in den Vordergrund, was dem eigenen Mandanten nützt. „Wahrnehmung berechtigter Interessen“ nennt man das. Sie findet ihre Grenze in der prozessualen Wahrheitspflicht, die wissentlich falsche Behauptungen ebenso verbietet wie ein wissentlich falsches Bestreiten von Umständen, die für den Ausgang des Prozesses wesentlich sind.

Bei der Anwendung dieser Vorschrift – § 138 Zivilprozessordnung – kommt es jedoch mitunter zu „Unschärfen“. Ein Beispiel: In einem Kündigungsschutzprozess warf die Arbeitgeberin einem Mitarbeiter vor, er habe während seiner Arbeitszeit innerhalb von zwei Wochen 313 Minuten lang Internetseiten mit pornografischem Inhalt aufgerufen. Der Arbeitnehmer behauptete hartnäckig, auch noch einmal ausdrücklich in der Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt (LAG), diese Internetseiten hätten sich ohne sein Zutun selbständig geöffnet (313 Minuten lang ...!).

Das LAG gab der Kündigungsschutzklage mit der Begründung statt, es fehle an der erforderlichen Abmahnung des Klägers, und abgesehen davon überwögen dessen Interessen an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses das Interesse der Arbeitgeberin am Ende des Vertrags.

Die nahm die Behauptung des Mitarbeiters in der mündlichen Verhandlung zum Anlass, das Arbeitsverhältnis gleich wieder fristlos zu kündigen. Der Grund: die falschen Behauptungen im Vorprozess und damit ein versuchter Prozessbetrug. Das LAG gab auch der zweiten Klage gegen die zweite Kündigung statt. Begründung: Die Erklärung des Klägers im Vorprozess habe sich im Rahmen der Wahrnehmung berechtigter Interessen gehalten, auch wenn sie unzutreffend gewesen sei.

Ein kühner Schluss, den das Bundesarbeitsgericht höflich, aber bestimmt geradegerückt hat. Die Bundesrichter stellen klar, dass falsche Erklärungen in einem Prozess eine fristlose Kündigung rechtfertigen können. Ein Arbeitnehmer darf in einem Rechtsstreit um eine Kündigung nicht bewusst wahrheitswidrig vortragen, weil er befürchtet, mit wahrheitsgemäßen Angaben den Prozess nicht gewinnen zu können. Er verstößt vorsätzlich gegen die prozessuale Wahrheitspflicht (AZ: 2 AZR 528/06). Wie bitte soll ein Gericht sonst richtig und gerecht urteilen?

Trotzdem gab es für die Arbeitgeberin kein Happy End. Das BAG wies ihre Revision – übrigens zu Recht – aus formellen Gründen zurück.

Roland Lukas, langjähriger Vizepräsident des Arbeitsgerichts Frankfurt, arbeitet als selbständiger Konfliktlöser im Arbeitsrecht.