



Erneute Kündigung wegen Lüge im Kündigungsschutzprozess

Grundsätzlich kann ein Arbeitgeber eine erneute Kündigung nicht auf dieselben Kündigungsgründe stützen, die er bereits in einem vorherigen Kündigungsschutzverfahren zur Rechtfertigung einer vorangegangenen Kündigung eingebracht hat. Das gilt besonders dann, wenn der Klage stattgegeben worden ist und die Gründe in diesem ersten Kündigungsschutzprozess materiell geprüft worden sind. Der Arbeitgeber kann also nur dann ein weiteres Mal kündigen, wenn er andere Kündigungsgründe geltend macht, wenn sich also der Sachverhalt wesentlich geändert hat und damit ein neuer Kündigungstatbestand vorliegt.

Eine vom Arbeitnehmer zu Protokoll erklärte Lüge im ersten Kündigungsschutzprozess kann in diesem Sinne jedoch einen neuen Kündigungstatbestand darstellen. Lügen, also bewusst wahrheitswidrige Erklärungen, die ein Arbeitnehmer in einem Rechtsstreit dem Arbeitgeber gegenüber abgibt, weil er befürchtet, mit wahrheitsgemäßen Angaben den Prozess nicht gewinnen zu können, können sogar geeignet sein, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Denn durch den bewusst falschen Vortrag mit dem Ziel, sich einen Vorteil im Rechtsstreit mit dem Arbeitgeber zu verschaffen, wird in erheblicher Weise die auch im gekündigten Arbeitsverhältnis bestehende Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen der Arbeitgeberin verletzt. Keine Rolle spielt, ob der wahrheitswidrige Vortrag letztlich für das Gericht entscheidungserheblich ist. Ausreichend ist, dass er es hätte sein können.