



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
TEILURTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau B. C., F. str. 20, X.,

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte D. D. C. I. & Partner,
C. str. 11 - 13, L.,

g e g e n

die U. theater X. Q. C. GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer S. D. und C.
X.-C., L.-E.-Str. 4, X.,

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Dr. I. u. a.,
P. mühle 11, X.,

hat die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 20.08.2019
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Schneider als
Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Nadorp und den
ehrenamtlichen Richter Hammentgen

für R e c h t erkannt:

- 1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 13.12.2018 – Az. 5 Ca 1714/18 wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Kostenentscheidung bleibt dem Schlussurteil vorbehalten.**

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer fristlosen, außerordentlichen Kündigung sowie über die Wirksamkeit einer Anfechtung des Arbeitsvertrags sowie in der Berufungsinstanz zusätzlich über Zahlungsansprüche, die vorläufige Weiterbeschäftigung der Klägerin und die Entfernung von Abmahnungen aus der Personalakte.

Die 50 Jahre alte Klägerin ist seit dem 01.05.2017 bei der Beklagten als Intendantin zu einem Bruttomonatsgehalt in Höhe von 11.500,00 € auf der Grundlage des auf den 22.02.2016 datierten Arbeitsvertrags (Anlage H1, Blatt 42 ff. der Akte) beschäftigt. Dieser lautet, soweit streiterheblich, wie folgt:

„§ 1

Frau B. C. trägt die Dienstbezeichnung der Intendantin der U. theater X. Q. C. GmbH. Sie ist die Alleinverantwortliche für alle künstlerischen Fragen im Rahmen des zur Verfügung stehenden Etats. In allen finanziellen Fragen ist die Geschäftsführung der U. theater X. Q. C. GmbH ihr Ansprechpartner.

§ 2

Das Vertragsverhältnis beginnt am 01.Mai 2017 und wird zunächst bis zum 31. Juli 2022 geschlossen. Wünschenswert ist eine Fortsetzung des Vertragsverhältnisses. Die beiden Vertragsparteien werden unter Einbindung des Gesellschafters Stadt X. und des Förderers Land NRW bis zum 31. März 2020 dazu abschließend beraten.

§ 4

[...]

Zur Vorbereitung ihrer Intendanz erhält die Intendantin einen Beratervertrag für die Zeit März 2016 bis einschließlich April 2017 auf Honorarbasis.
[...]

§ 5

Die Intendantin verpflichtet sich, die im Rahmen ihres Vertrages erworbenen Kenntnisse vertraulich zu behandeln und dabei besonders darauf zu achten, dass Informationen, die im Rahmen dieses Vertrages erlangt werden, nicht Dritten gegenüber bekannt gegeben werden. Diese Verpflichtung bleibt insgesamt auch bei vorzeitiger Beendigung des Vertragsverhältnisses bestehen. [...]

§ 7

Das U. theater X. ist berechtigt, das Vertragsverhältnis außerordentlich aus wichtigem Grund zu kündigen, wenn das Insolvenzverfahren über das Vermögen des U. theater X. eröffnet oder die Gesellschaft liquidiert wird oder trotz Abmahnung wiederholt gegen § 5 verstößt.“

Ausweislich des Arbeitsvertrags vereinbarten beide Parteien zudem zur Vorbereitung ihrer Intendanz einen Beratervertrag für die Zeit März 2016 bis einschließlich April 2017 auf Honorarbasis (§ 4 Abs. 3). Die Klägerin hatte sich entgegen dem Wunsch der Beklagten nach einer früheren Arbeitsaufnahme nur auf einen Werkvertrag als designierte Intendantin verständigt. Ab März 2016 ist die Klägerin aufgrund des Werkvertrags umfangreich für die Beklagte tätig geworden und hat bereits zu diesem Zeitpunkt ihre Arbeit an der Spielzeit 2017/18 und 2018/19 begonnen.

Die Beklagte beschäftigt mehr als 50 Mitarbeiter. Ein Betriebsrat besteht nicht. Nach § 8 des Gesellschaftsvertrags der Beklagten (Anlage H 62) ist es Aufgabe des gebildeten Beirats, den Leiter des U. theaters zu bestellen und abzuwählen.

Dem Vertragsschluss der Parteien ging ein langer Auswahlprozess voraus, bei welchem ein durchsetzungsstarker, mit viel Berufserfahrung, guter Reputation und hoher Kreativität ausgestatteter Intendant/Intendantin gesucht wurde. Erste Kontakte mit der Klägerin wurden bereits weit vor der Vertragsunterzeichnung geknüpft. Ab Spätsommer 2015 fanden intensive Gespräche mit dem Geschäftsführer der Beklagten statt, ab 12.10.2015 auch mit dem Vertreter der Alleingesellschafterin Stadt X. der Beklagten, Herrn Dr. T.. Bereits im September/Oktober 2015 erklärte die Klägerin offen ihre Motivation für einen Wechsel nach X.. Nach Abschluss des Auswahlverfahrens entschied sich der Beirat der Beklagten am 01.02.2016 kraft einstimmigen Beschlusses für die Klägerin als Intendantin. Dies wurde auf einer internationalen Pressekonferenz am gleichen Tag bekannt gegeben. Die Beklagte leitete der Klägerin unter dem 22.02.2016 einen Entwurf des

Arbeitsertrags per E-Mail zu, welchen die Klägerin mit Schreiben vom 26.03.2018 unterschrieben zurückreichte.

Die Klägerin war vor dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten als Ballettdirektorin an der H. er Oper vom 01.08.2011 zunächst bis zum 30.06.2015 beschäftigt. Das Engagement wurde am 11.03.2015 um ein Jahr bis zum 30.06.2016 verlängert. Bereits im Herbst 2015 teilte die Klägerin der H. er Oper mit, dass sie für eine weitere Verlängerung nicht mehr zur Verfügung stehe, dass sie aber bereit sei, die Planung der Spielzeiten bis Mitte 2017 noch in 2015 fertigzustellen, was dann auch geschah. Ihre alte Stelle wurde im Oktober 2015 öffentlich ausgeschrieben und im Frühjahr 2016 neu besetzt. Am 13.01.2016 stellte die Klägerin einen Urlaubsantrag für den Zeitraum vom 15.01. bis zum 05.06.2016, den der D. I. noch am selben Tag bewilligte. Wegen der Einzelheiten wird auf die Anlage D. 17, Blatt 730 der Akte Bezug genommen. Am 14.01.2016 wurde die Klägerin freigestellt und gab ihre Schlüsselkarte für die Oper ab. Hiervon wurden die Mitarbeiter am 15.01.2016 per E-Mail in Kenntnis gesetzt. Am 26.02.2016 wurde das eigene Stück der Klägerin „O. E.“ an der H. er Oper uraufgeführt. Wegen des Inhalts des Zwischenzeugnisses der Klägerin vom 06.06.2014 bzw. des Abschlusszeugnisses vom 29.06.2016 wird auf die Anlagen D. 20/21, Blatt 733 f. der Akte verwiesen.

Am 22.03. und 23.03.2016 veröffentlichte die Zeitung „H. s Posten“ einen Artikel mit dem Inhalt, dass die Klägerin im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses an der H. er Oper Arbeitnehmer unangemessen behandelt habe. Am 29.03.2016 erhielt die Beklagte eine anonyme, englischsprachige E-Mail aus H. (Anlage H 22), in welcher auf den Zeitungsartikel aus H. Bezug genommen wurde. Am 01.04.2016 erschien in der Westdeutschen Zeitung ein Zeitungsartikel (Anlage H 23), in welchem die Klägerin im Rahmen eines Interviews angab, dass es sich bei den Vorfällen in H. um eine Verleumdung handele und die Vorwürfe unhaltbar seien. Ferner gab die Klägerin an, dass sie den Arbeitsplatz in H. nicht früher habe aufgeben müssen, sondern vielmehr die Leitung in H. gebeten habe, sie nach der letzten Premiere zur Vorbereitung auf X. freizustellen.

Ende März 2016 einigten sich die Klägerin und der D. I. auf eine Sprachregelung nach außen. In dieser wurde mitgeteilt, dass es zwischen der Klägerin und der H. Oper zu unterschiedlichen Ansätzen über Art und Weise der Leitung gekommen sei („... have different approaches on how a director should and ought to conduct a leadership. ...“), die Klägerin als „Artistic Director“ aber eine exzellente

Arbeit gemacht und die Tanzkompanie zur absoluten Spitze geführt habe (Anlage H 25).

Am 08.04.2016 folgte eine Anhörung der Klägerin im Rathaus der Gesellschafterin, in welchem die Klägerin wie schon zuvor im Rahmen einer E-Mail-Korrespondenz gegenüber dem Geschäftsführer I. der Beklagten klarstellte, dass die Vorwürfe aus H. unzutreffend gewesen seien. Hierbei legte sie einen Brief vor, in welchem sich viele Tänzer der H. er Tanzkompagnie von den erhobenen Vorwürfen distanzieren. Die Klägerin wollte sich gegen die seinerzeit durch die schwedische Zeitung erhobenen Vorwürfe auch juristisch zur Wehr setzen, nahm hiervon auf Anraten der Vertreter der Gesellschafterin der Beklagten jedoch Abstand. Nach dem Gespräch unterzeichnete der Geschäftsführer der Beklagten am 13.04.2016 seinerseits den Arbeitsvertrag.

Zwischen August 2017 und Februar 2018 führten die Parteien einvernehmlich Mediationsgespräche unter Beteiligung der freiberuflich tätigen Mediatorin Frau Dr. I., an der im Wesentlichen die Klägerin und der Geschäftsführer I. der Beklagten beteiligt waren. Mit Schreiben vom 02.03.2018 wurde die Klägerin durch Herrn Dr. T. als Vertreter der Gesellschafterin darauf hingewiesen, dass Herr G. zum 28.02.2018 als Prokurist verpflichtet worden war (Anlage H2, Blatt 45 f. der Akte) und dieser vollumfänglich an Stelle und in Namen des Geschäftsführers handelt. Ferner wurde die Klägerin darauf hingewiesen, dass dem Geschäftsführer die endgültigen Entscheidungen in allen Angelegenheiten der Beklagten obliegen. Der Klägerin wurde Mitte April 2018 ein Angebot zur Aufhebung und Beendigung des Arbeitsvertrags unterbreitet, welches sie nicht annahm. Mit separaten Schreiben jeweils vom 18.04.2018 erhielt die Klägerin vier Abmahnungen, in welchen dieser die unerlaubte Nutzung der Firmenkreditkarte für die Anschaffung eines Kopfhörers, die unerlaubte Teilnahme einer dritten außenstehenden Privatperson an der London-Gastspielreise vom 08.02. - 10.02.2018, das eigenmächtige Verändern von Reisedaten sowie die Nichterstattung von Tagesspesen und eine eigenmächtige Verlängerung der Asienreise vorgeworfen wurden (Anlage H 3, Blatt 47 ff. der Akte). Der Prokurist der Beklagten ermahnte die Klägerin mit Schreiben vom 07.05.2018, weil die Klägerin trotz Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mehrere Stunden gearbeitet hatte (Anlage H 4, Blatt 58 f. der Akte). Ferner wurde die Klägerin in dem Gespräch am gleichen Tag dazu aufgefordert, künftig sämtliche Presseinterviews und sonstigen Termine, die im öffentlichen Raum stattfinden, im Vorfeld mit dem Geschäftsführer und dem Prokuristen abzustimmen. Mit Schreiben vom 05.06.2018 ermahnte die Beklagte die Klägerin wegen des Vorwurfs, diese habe den von ihr erstellen Bühnenbelegungsplan rückdatiert (Anlage H 7, Blatt 69 f. der Akte). Die Beklagte schrieb die Klägerin

mit Schreiben vom 11.06.2018 (Anlage H 10, Blatt 76 f. der Akte) erneut an und warf dieser vor, dass sie am 30.05.2018 eine E-Mail, die sich mit der Absage einer Pressekonferenz befasste, nicht nur an den Prokuristen, sondern auch an diverse Arbeitnehmer, u.a. einige Tänzer, weitergeleitet hat. Am 21.06.2018 leitete die Klägerin eine weitere E-Mail an alle Tänzer mit dem Entwurf des Spielzeitplans 2018/2019 weiter. Mit weiterem Schreiben vom 11.06.2018 hörte die Beklagte die Klägerin wegen des Vorwurfs der unberechtigten Einsichtnahme in Gehaltslisten an (Anlage H 13, Blatt 79 f. der Akte).

Im Rahmen eines Jour Fixe Termins am 02.05.2018 wies die Beklagte den Spielplanentwurf der Klägerin als unfertige Arbeitsgrundlage zurück. Mit Schreiben vom 22.05.2018 (Anlage H 5, Blatt 60 ff. der Akte) forderte die Beklagte die Klägerin unter Fristsetzung bis zum 29.05.2018 auf, den vorgelegten Spielzeitplan zu überarbeiten und die Bühnenbelegung im Opernhaus X. anzuzeigen. Unter dem 05.06.2018 mahnte die Beklagte die Klägerin wegen „nicht fristgerechter Erstellung der Spielzeitpläne 2018/2019 sowie 2019/2020“ ab. In dieser Abmahnung, wegen deren Inhalts im Einzelnen auf Blatt 65 ff. der Akte (Anlage H8) verwiesen wird, warf die Beklagte der Klägerin neben Ungenauigkeiten und Vagheiten in ihrem der Beklagten übermittelten „Grobentwurf“ (Anlage H55) unter anderem auch vor, für die Spielzeit 2018/2019 aufzuführende Stücke falsch ausgewählt („L. hof“), Stücke mit ungeeigneten Tänzern besetzt („T. Mambo“) und mit einem „teuren externen Dirigenten“ anstelle eines Dirigenten aus X. geplant zu haben.

Am 18.06.2018 fand eine Beiratssitzung statt, an welcher auch die Klägerin teilnahm. Ausweislich der hierzu verfassten Niederschrift (Anlage H 56) war Folgendes Gegenstand der Sitzung:

„[...]“

- Frau C. verteilt Ausdrücke ihres Spielplanentwurfs für 2018/2019 an die Anwesenden und nimmt inhaltlich zu den von Herrn G. vorgetragenen Kritikpunkten Stellung.
- Mit dem Verweis darauf, dass die Sitzung nur für die Dauer von einer Stunde angesetzt ist, lehnt Herr Dr. L. es ab, nun über den vorgelegten Entwurf und die Bedenken der Geschäftsführung dazu jetzt inhaltlich zu diskutieren. Er drückt sein tiefes Befremden darüber aus, dass es einen bereits länger andauernden und anscheinend gravierenden Konflikt im Tanztheater gibt, und er – wie die übrigen Mitglieder dieses Kontrollorgans – erst heute davon erfährt. Für heute schlägt er vor, zu beraten, wie man

konstruktiv damit umgehen kann, mit dem eindeutigen Ziel, dass der Spielplan unverzüglich aufgestellt werden muss.

- Frau C. weist darauf hin, dass es eine für sie erschwerte strukturelle Gemengelage gibt, der sie sich ausgesetzt sieht. Sie erklärt, dass die von der Geschäftsführung angeführten Kritikpunkte an ihrem Spielplan ihrer künstlerischen Entscheidung entgegenstehen. Sie beanstandet, dass es keine gültige Geschäftsordnung gibt, die die Entscheidungshoheit über künstlerische Inhalte zwischen ihr und der Geschäftsführung klärt.
- Auf einen erneuten Apell von Herrn Dr. T. und auf Nachfrage von Frau T. willigt Frau C. ein, mit Herrn G. in den kommenden zwei Wochen einen neuen Spielplan abzustimmen. Sie weist darauf hin, dass Herr G. zu diesem Thema zwei Jour Fix abgesagt hat, und sie bereits alles in ihrer Macht stehende unternommen hat um diesbezüglich in gemeinsame Gespräche zu gehen. Sie führt an, fünf Abmahnungen von der Geschäftsführung bekommen zu haben.
- Der Beirat beschließt einstimmig, in etwa zwei Wochen erneut zu tagen und dass Frau C. und Herr G. verpflichtet werden, zu diesem Termin einen umfassend abgestimmten Spielplan zur Genehmigung vorzulegen. Eine terminliche Abstimmung erfolgt zeitnah nach dieser Sitzung [...].“

Der Prokurist der Beklagten forderte die Klägerin mit E-Mail vom 26.06.2018 (Anlage H 8, Blatt 71 der Akte) mit Fristsetzung zum 28.06.2018 erneut auf, den Spielplan entsprechend den Vorgaben aus dem Schreiben vom 22.05.2018 zu überarbeiten und unterbreitete der Klägerin für eine persönliche Rücksprache in X. drei Terminvorschläge (2.7; 3.7; 4.7.). Hierauf erwiderte die Klägerin ihrerseits mit E-Mail vom 28.06.2018 (Anlage H 9, Blatt 72 f. der Akte), in welcher sie u.a. darauf hinwies, dass sie sich ab dem 29.06.2018 auf einer Tournee mit dem U. theater in Paris befindet, bei welcher am 02.07.2018 Premiere ist und der einzige mögliche Termin für eine Rücksprache der 04.07.2018 sei, verbunden mit der Bitte um Bestätigung dieses Termins. Dieser E-Mail fügte sie einen weiteren Entwurf eines Spielzeitplans für 2018/2019 bei (Anlage H 57). Dieser Termin, den die Klägerin zum Zwecke der Abstimmung angeregt hatte, wurde von der Beklagten nicht wahrgenommen.

Die Spielzeit 2018/19 wurde in Hauptteilen bereits vor der Kündigung weltweit verkauft und national wie international durch die Beklagte und Veranstalter erworben.

Bereits am 30.04.2018 wandten sich einige Mitarbeiter der Beklagten an den Vertreter der Gesellschafterin Herr Dr. T. und teilten mit, dass die Klägerin nach ihrer Auffassung nicht in der Lage sei, die Beklagte mit der angemessenen Professionalität und Wertschätzung zu führen (Anlage H 14, Blatt 85 der Akte). Mit E-Mail vom 07.06.2018 (Anlage H 37) forderte die Klägerin den Mitarbeiter T. auf, zu einer konstruktiven, inhaltlichen und zielgerichteten Arbeitsweise zu finden und sie über getroffene Absprachen zu informieren und alle relevanten Termine mit ihr abzustimmen. Der Mitarbeiter T. beschwerte sich daraufhin mit E-Mail vom gleichen Tag bei dem Geschäftsführer sowie dem Prokuristen der Beklagten darüber, dass er zu einem Treffen zur Spielzeitplanung nicht eingeladen wurde (Anlage H 36). Daraufhin forderte die Beklagte die Klägerin mit Schreiben vom 10.06.2018 auf, zunächst befristet sämtlichen E-Mail-Verkehr mit Herrn T. in der Weise zu führen, dass die Geschäftsführung hiervon eine Kopie erhalten sollte (Anlage H 15, Blatt 86 f. der Akte). Mit weiterer E-Mail vom 26.06.2018 teilten Mitarbeiter des Bereichs Administration und Technik mit, dass die Arbeitssituation unter der Klägerin fachlich und psychisch nicht mehr tragbar sei (Anlage H 14, Blatt 81 ff. der Akte).

Mit Schreiben vom 29.06.2018 forderte die Klägerin den Prokuristen auf, zwei Behauptungen zu unterlassen sowie eine strafbewehrte Unterlassungserklärung abzugeben (Anlage H 17, Blatt 90 ff. der Akte). Mit Schreiben vom 08.07.2018 (Anlage H 63) wandte sich die Klägerin an den Beirat und beschwerte sich über die ehrverletzende Berichterstattung der Presse, welche nach ihrer Meinung auf der Weitergabe von Informationen durch die Geschäftsführung basieren sollte. Unter dem 09.07.2018 erhielt die Geschäftsführung ein Schreiben der Klägerin, in welchem diese auch der Geschäftsführung mit rechtlichen Schritten drohte (Anlage H 21, Blatt 95 f. d. A.). Der Prokurist G. der Beklagten erstattete am 25.09.2018 Strafanzeige gegen Unbekannt wegen des Verrats von Geschäftsgeheimnissen gemäß § 17 UWG; Hintergrund war ein im Internet veröffentlichter Artikel, der Auszüge aus einem internen Aktenvermerk der Beklagten beinhaltete, der geeignet war, dem Ansehen der Klägerin zu schaden. Die Staatsanwaltschaft X. stellte das Ermittlungsverfahren ein, weil es an einem Geheimhaltungswillen der Geschäftsführung der Beklagten gemangelt habe und von der Veröffentlichung deshalb kein Geschäftsgeheimnis betroffen sei.

Am 12.07.2018 verfassten 16 Mitarbeiter aus Büro und Technik ein Schreiben an die Tänzer (Anlage H 20, Blatt 94 der Akte), in welchem u.a. auf eine tiefe Spaltung der Company hingewiesen und dazu aufgefordert wurde, nach den Sommerferien die Geschehnisse aufzuarbeiten.

Der Beirat der Beklagten befasste sich in mehreren Beiratssitzungen mit den geschilderten Sachverhalten und fasste am 13.07.2018 den Beschluss, die Klägerin als Intendantin abzurufen. Daraufhin kündigte die Beklagte mit Schreiben vom 13.07.2018 das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos.

Nach Ausspruch der fristlosen Kündigung erschien am 17.07.2018 erneut ein Zeitungsartikel in der Zeitung „H.s Posten“, in welchem behauptet wurde, dass das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin an der H. Oper fristlos gekündigt worden sei (Anlage H 24). Auf Anfrage der Beklagten teilte der Pressesprecher der H. Oper am 05.09.2018 per E-Mail mit (Anlage H 25), dass eine Vereinbarung mit der Klägerin im Zusammenhang mit der Entbindung von ihren Aufgaben getroffen worden sei und keine weitere Äußerung zu der Sache über die offizielle Sprachregelung hinaus erfolgen könne. Mit anwaltlichem Schriftsatz der Beklagten vom 12.11.2018 erklärte diese schließlich die Anfechtung des mit der Klägerin abgeschlossenen Arbeitsvertrags.

Mit ihrer am 16.07.2018 zu Protokoll der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts Wuppertal gegebenen Klage hat die Klägerin sich gegen die ihr gegenüber ausgesprochene Kündigung gewendet, die sie für unwirksam hält, mit ihrer Klageerweiterung in der letzten mündlichen Verhandlung hat sie die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Anfechtung nicht beendet wurde.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, dass kein wichtiger Grund für die Kündigung gegeben sei. Erst seit ihrer Intendanz seien Besetzungen für die jeweiligen Spielzeiten vorher festgelegt worden. Zuvor habe es lediglich Flyer gegeben. Der Flyer für die Spielzeit 2015/2016 sei mehrfach geändert worden, ein Stück überhaupt nicht gespielt worden. Die Saison 2016/2017 sei gänzlich ohne Liste von Gästen oder Besetzungen veröffentlicht worden. Erst der Spielplan für das Jahr 2017/2018 sei wesentlich umfangreicher gewesen und stamme von der Klägerin selbst. Sie habe alles getan, um einen künstlerisch anspruchsvollen, leistbaren und wirtschaftlich verantwortbaren Spielplan zu gestalten und habe einen solchen auch erstellt.

Dieser sei wiederholt gegenüber Vertragspartnern und Disponenten bereits im Januar 2018 bzw. April 2018 kommuniziert worden. Erst nachdem sie im April 2018 den ihr vorgelegten Auflösungsvertragsentwurf zurückgewiesen habe, sei

der Spielplanentwurf thematisiert und als unfertige Arbeitsgrundlage zurückgewiesen worden. Die Zurückweisung sei jedoch erst Ende Mai 2018 begründet worden. Zugleich habe die Beklagte eine weitere konstruktive Zusammenarbeit an dem Spielplan verhindert bzw. verweigert. Sämtliche Termine, die die Klägerin zum Zwecke der Abstimmung angeregt habe, seien von dem Prokuristen und der Geschäftsführung nicht wahrgenommen worden. Laut eines Zeitungsartikels habe das Beiratsmitglied O. als Kulturdezernent noch am 09.07.2018 den Kompromissvorschlag des Beiratsmitglieds N. für einen Spielplan 2018/2019 abgelehnt, um den Vorwurf des fehlerhaften Spielplans für ein arbeitsgerichtliches Verfahren nicht aus der Hand zu geben. Der Spielplan der Klägerin sei zwischenzeitlich auch weitgehend umgesetzt worden mit Ausnahme von zwei Vorstellungsblocks im März und Mai 2019. Sowohl der Stellenplan für die Tänzer als auch die Gästeliste entsprächen zu 100 % dem Entwurf der Klägerin. Im Übrigen gehörten Änderungen von Vorstellungsplänen zum Theateralltag und seien auch in der Vergangenheit vorgekommen.

Die Beklagte könne sich auch nicht auf eine rechtswirksame Druckkündigung berufen. Den von der Beklagten eingereichten Anlagen sei eine Drohung der Mitarbeiter mit einer Eigenkündigung bereits nicht zu nehmen. Vielmehr ergebe sich aus dem an die Tänzer gerichteten Brief der Mitarbeiter der Beklagten vom 09.07.2018, dass die Unterzeichner des Briefs von einem lösbaren Konflikt ausgingen. Hinzu komme, dass die Beklagte nicht versucht habe, den Konflikt zu lösen, sondern vielmehr alles getan habe, diesen eskalieren zu lassen und die Klägerin als sachbearbeitende Hilfskraft zu degradieren. Es habe auch nie Probleme mit den Tänzern gegeben, welche die unmittelbare Bezugsgruppe für die Klägerin darstellten und den Großteil der Belegschaft bildeten.

Schließlich habe die Beklagte die Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten, wobei auf die Kenntnis des Geschäftsführers abzustellen sei.

Die Klägerin hat weiterhin gemeint, dass kein Anfechtungsgrund vorliege, da die Vorwürfe im Zusammenhang mit der Beendigung ihres Engagements in Schweden jeglicher Grundlage entbehrten. Der Beklagten seien die Details ihres auslaufenden Engagements in H. vollumfänglich bekannt gewesen. Die Gesellschaftsvertreter der Beklagten hätten sie gedrängt, gegen die rufschädigende Berichterstattung nicht vorzugehen, um die Medien nicht zu befeuern. Entscheidende Grundlage für ihre Einstellung sei der Vorschlag einer Findungskommission gewesen. Es habe weder eine vorherige außerordentliche Kündigung noch eine einseitige Freistellung bei ihrem alten Arbeitsgeber gegeben. Vielmehr habe sie eine nochmalige Verlängerung ihres Engagements in H. aus künstlicher Sicht

nicht angestrebt. Aus Anlass der Gesprächstermine über eine Vertragsunterzeichnung in X. sei sie mit dem D. der H. Oper im Januar 2016 über die Aufhebung ihres Vertragsverhältnisses dergestalt übereingekommen, dass sie die Spielzeit 2016/2017 noch zu planen habe, um sich dann ihrer eigenen Produktion widmen zu können. Der Geschäftsführer der Beklagten sei seit September 2015 über die einzelnen Schritte im Detail informiert gewesen. Das Arbeitsverhältnis mit der H. Oper sei ordnungsgemäß bis zum 30.06.2016 finanziell abgewickelt worden, sodass sie ihr letztes Gehalt für ihr Engagement in H. am 25.07.2017 erhalten habe. Bis zum 30.06.2016 habe sie absprachegemäß ihren Sonderurlaub und Resturlaub genommen.

Die Klägerin hat beantragt,

- 1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 13.07.2018 nicht beendet wurde;**
- 2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die ausgesprochene Anfechtung mit Schriftsatz vom 12.11.2018 nicht beendet wurde.**

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat gemeint, dass ein wichtiger Grund zum Ausspruch der Kündigung vorliege. Die Klägerin habe sich weder in das Organisationsgefüge der Beklagten einbinden lassen noch habe sie die Position des Geschäftsführers I. als disziplinarischen Vorgesetzten akzeptiert. Die zentrale Aufgabe der Klägerin habe darin bestanden, inhaltlich zu planen und diese Planung mit den diversen Abteilungen der Beklagten inklusive der notwendigen externen Mitarbeit abzustimmen. Dies erfordere eine enge Zusammenarbeit mit den administrativen und technischen Mitarbeitern, welche von der Klägerin nicht geleistet worden sei. Die Klägerin habe die ihr obliegenden Kernaufgaben nicht erledigt. Trotz mehrerer Aufforderungen und der erteilten Abmahnung habe sie bis zum Ablauf des 14.06.2018 keinen ordnungsgemäßen Spielzeitplan erstellt. Vielmehr stelle der von ihr im

April 2018 vorgelegte Spielplan 2018/2019 (Anlage H 55) lediglich einen Grobentwurf dar. In einem mit der Klägerin am 02.05.2018 geführten Gespräch habe der Geschäftsführer der Klägerin mitgeteilt, dass der Spielplan weiter konkretisiert werden müsse insbesondere bei der Belegung von Gästen und dass aus ihrer Sicht bestimmte Stücke mit den Proben und den Aufführungsterminen, wie von der Klägerin vorgesehen, aus verschiedenen Erwägungen nicht möglich seien und diese aufgefordert, zeitnah einen Spielzeitplan zu erstellen. Da die Klägerin auf die im Gespräch am 02.05.2018 dargelegten Mängel nicht reagiert habe, sie diese mit Schreiben vom 22.05.2018 (Anlage H5) erneut aufgefordert worden, ihre Arbeit zu erledigen. Auch der von der Klägerin nach mehreren Fristsetzungen Ende Juni 2018 vorlegte weitere Spielzeitplan habe erhebliche Mängel aufgewiesen, da sich die Klägerin bei den Besetzungen nicht festgelegt und Tänzer sowie Probenleitungen nicht personifiziert geplant habe, sodass eine Wirtschaftlichkeitsberechnung durch die kaufmännische Geschäftsführung nicht möglich gewesen sei. Bei dem Stück „L. hof“ habe die Klägerin die umzubesetzenden Tänzer fehlerhaft in die Besetzungsliste aufgenommen, bei dem Stück „T. Mambo“ fehle es an jeglicher Festlegung. Durch den unzureichenden Spielplan habe kein Wirtschaftsplan erstellt werden können, welcher wiederum Grundlage für eine Refinanzierung durch die öffentliche Hand sei, auf die die Beklagte angewiesen sei. Zudem seien erforderliche Abstimmungsvorgänge mit der Geschäftsleitung, den technischen Abteilungen und der PR nicht durchgeführt worden. Nach der Kündigung habe die Gesellschafterin die Beklagte aufgefordert, unverzüglich einen Spielplan mit einer Planungsphase bis Februar 2019 zu erstellen. Schließlich sei das Verhältnis der Klägerin zu den technischen Mitarbeitern und den Verwaltungsmitarbeitern der Beklagten in extremer Weise gestört. Einige Mitarbeiter hätten auf eine mangelhafte inkompetente Leitungsarbeit der Klägerin hingewiesen und dieser einen menschlich unzumutbaren Umgang und illoyales Verhalten den eigenen Mitarbeitern gegenüber vorgeworfen. Zudem hätten die Mitarbeiter auf krankheitsbedingte Ausfälle von Kollegen hingewiesen, die durch das Verhalten der Klägerin bedingt und auf eine eindeutige Überlastung zurückzuführen seien. Insgesamt hätten die Mitarbeiter das Verhältnis zur Klägerin als unwiderruflich zerrüttet und zerstört bewertet. Herr T., Leiter künstlerische Administration und Produktionsleiter, habe seit Beginn des Jahres 2018 vergeblich versucht, Terminabsprachen mit der Klägerin zu vereinbaren. Er habe sich durch die E-Mail der Klägerin vom 07.06.2018 (H 37) bedroht gefühlt, sodass die Klägerin durch die Geschäftsführung angewiesen werden musste, bei zukünftiger Korrespondenz die Geschäftsführung in den Verteiler aufzunehmen und persönliche Gespräche nicht mehr ohne Zeugen zu führen. Das Verhalten der Klägerin sei von Herrn T. als abwertend und zynisch wahrgenommen worden, wodurch dieser an einem Burnout vom 15.06. bis

28.06.2018 erkrankt sei. Der Mitarbeiter habe deutlich gemacht, das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten nicht mehr fortzusetzen, wenn das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin nicht gekündigt werde. Ähnlich sei es der Mitarbeiterin Q. in ihrer Eigenschaft als Leiterin Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ergangen. Unter anderem sei die Arbeit an der Webseite für diese extrem belastend gewesen. Die Klägerin habe mehr oder minder explizit mit Schuldzuweisungen gearbeitet und sich eines sehr aggressiven Kommunikationsstils bedient, sodass es häufig zu Konflikten und Meinungsverschiedenheiten gekommen sei. Die Klägerin habe die Zeugin in ihrer Person durch die E-Mail vom 12.12.2017 (Anlage H 42) demontiert und sehr verletzt. Daraufhin habe sich die Mitarbeiterin dem Beschwerdeschreiben der anderen führenden administrativen Mitarbeiter angeschlossen. Auch die Mitarbeiterin C. habe mitgeteilt, das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten nicht mehr fortsetzen zu wollen. Die Klägerin habe Protokollentwürfe über Beiratssitzungen trotz mehrfacher Bitte nicht freigegeben, Verträge nicht oder zeitlich sehr verzögert zurückgegeben und sie aufgefordert, Kopien aller Personalakten zur Verfügung zu stellen, obwohl ihr dies durch den Geschäftsführer bereits vorher verwehrt worden sei. Bereits im Juli 2017 habe sich die Mitarbeiterin C. an den Geschäftsführer gewandt und mitgeteilt, dass sie für eine weitere Assistenz der Klägerin aufgrund der chaotischen und unprofessionellen Arbeitsweise der Klägerin nicht mehr zur Verfügung stünde. Ferner habe auch die Zusammenarbeit mit der Mitarbeiterin I. auf keiner Ebene funktioniert. Diese habe die Arbeitsaufnahme der Klägerin mit einem Start in einen Marketingterror erlebt, die Anweisungen der Klägerin als unklar und unstrukturiert wahrgenommen und den Führungsstil als unangemessen und empathielos. So habe die Klägerin die Veröffentlichung eines Nachrufs nach dem Versterben eines langjährigen Beiratsmitglied abgelehnt, da dieser nicht zur neuen Corporate Identity der Webseite passe und stattdessen das Schicken eines Kranzes vorgeschlagen. Auch diese Mitarbeiterin habe mitgeteilt, am Arbeitsverhältnis nicht festhalten zu können, sofern das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin fortgesetzt werde. Schließlich habe auch der technische Leiter Herr S. wegen der chaotischen und fehlerhaften Planung der Klägerin mit einer Eigenkündigung gedroht. Im Rahmen eines Personalgesprächs am 08.05.2018 mit dem Vertreter der Gesellschafterin Herrn Dr. T. sei der Gesellschafterin sehr deutlich gesagt worden, dass diverse Mitarbeiter die Beklagte verlassen und das Arbeitsverhältnis kündigen würden, wenn die Klägerin bleiben sollte. Dies hätten explizit die Mitarbeiter C., C., S. und I. zum Ausdruck gebracht.

Das Arbeitsverhältnis sei zudem durch die erklärte Anfechtung wegen arglistiger Täuschung beendet worden. Die Beklagte habe das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin nur deshalb begründet, da sie den Angaben der Klägerin im Rahmen der

Anhörung am 08.04.2016 in Verbindung mit ihren Presseerklärungen glauben geschenkt habe. Sie sei davon ausgegangen, dass die Klägerin ihren Arbeitsplatz in H. nicht früher habe aufgeben müssen und eine Einzelperson mit dem Änderungsprozess nicht einverstanden gewesen sei. Im Anschluss an den Zeitungsartikel, welcher kurz nach der Kündigung erschienen ist, habe sie Gespräche mit dem Pressesprecher der H. Oper und mit einem Gewerkschaftsmitarbeiter geführt und gehe nach Abschluss ihrer Recherche davon aus, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin in Schweden am 14.01.2016 arbeitgeberseitig entweder durch fristlose Kündigung beendet worden oder aber die Klägerin zu diesem Zeitpunkt jedenfalls freigestellt worden sei. Der Gewerkschaftsmitarbeiter habe ausgesagt, dass die Zusammenarbeit mit der Klägerin in H. über mehrere Jahre eskaliert sei, weil die Klägerin Kollegen angeschrien und beleidigt sowie eine Atmosphäre des Drucks und der Angst geschaffen habe. Der Gewerkschaftsmitarbeiter habe schließlich eine Besprechung mit dem Personalleiter der Oper H. geführt und diesen unter Fristsetzung innerhalb einer Woche aufgefordert, das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zu beenden. Hierauf habe die Geschäftsführung mitgeteilt, den Vertrag mit der Klägerin aufgrund des entstandenen Druck zu beenden. Im Ergebnis stehe fest, dass die Klägerin nach schwerwiegenden Konflikten am 14.01.2016 entweder fristlos gekündigt und/oder jedenfalls suspendiert worden sei. Die Angaben der Klägerin vor Abschluss des Arbeitsvertrags seien falsch und irreführend gewesen, indem sie behauptet habe, dass das Arbeitsverhältnis ohne Konflikte ordnungsgemäß beendet worden sei. Mit diesen Angaben habe sie die Beklagte arglistig getäuscht. Die Beklagte hätte den Arbeitsvertrag mit der Klägerin nicht abgeschlossen, wenn sie von den massiven Arbeitsplatzkonflikten der Klägerin gewusst hätte.

Das Arbeitsgericht hat am 13.12.2018 mündlich über die Klageanträge verhandelt; an der Verhandlung nahm als Beisitzer auf Arbeitnehmerseite Herr S. teil, der bei der Gesellschafterin der Beklagten beschäftigt ist. Eine Erörterung dieses Umstandes mit den Parteien hat nicht stattgefunden. Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom selben Tage stattgegeben und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt:

Die außerordentliche Kündigung vom 13.07.2018 sei wegen Fehlens eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB unwirksam. Aufgrund der vertraglichen Vereinbarungen der Parteien sei an dessen Vorliegen zumindest ein besonders strenger Maßstab anzulegen. Dem werde der von der Beklagten unterbreitete Kündigungssachverhalt nicht gerecht. Die Kritik an der Spielplangestaltung der Klägerin gehe ins Leere, weil nicht zu erkennen sei, welche Anforderungen die Klägerin insoweit bis zu welchem Termin habe erfüllen müssen. Die Auswahl der

Stücke falle in die Kernkompetenz der Klägerin als Intendantin. Die geforderte Überarbeitung des Spielplanentwurfs sei auch an der fehlenden Mitwirkung des Prokuristen G. gescheitert, zu der dieser vom Beirat am 18.06.2018 ausdrücklich aufgefordert worden sei. Abgesehen davon könne die Spielzeitplanung der Klägerin so mangelhaft nicht gewesen sein, habe sie die Beklagte doch später weitgehend übernommen. Auch unter dem Gesichtspunkt der Druckkündigung sei die Kündigung vom 13.07.2018 nicht haltbar. Die Drucksituation sei nicht hinreichend dargelegt. Eine Thematisierung der Vorwürfe der Verwaltungsmitarbeiter gegenüber der Klägerin sei nicht erfolgt. Diese beruhten auf pauschalen Werturteilen ohne Tatsachenkern, welche das Gericht nicht nachvollziehen könne. Die Beklagte habe sich auch nicht schützend vor die Klägerin gestellt, sondern den Eindruck erweckt, der Druck komme ihr gerade recht. Überdies fehle es an einer kündigungsvorbereitenden Abmahnung, die aufgrund des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes erforderlich sei. Die Abmahnung vom „15.06.2018“ sei unwirksam, weil sie nicht erkennen lasse, welches konkrete Verhalten die Beklagte von der Klägerin erwarte.

Unberechtigt sei schließlich die von der Beklagten ausgebrachte Anfechtung des Arbeitsverhältnisses. Der Anfechtungstatbestand der arglistigen Täuschung liege nicht vor. Das Gericht habe nicht den Eindruck gewinnen können, dass die Klägerin von der H. Oper am 14.01.2016 fristlos gekündigt oder freigestellt worden sei, denn schließlich sei es am 26.02.2016 noch zur Aufführung des Eigenstückes der Klägerin gekommen. Es fehle insoweit auch an einem tauglichen Beweisantritt. Abgesehen davon habe die Klägerin ihr Engagement in Schweden vorzeitig beenden müssen, weil ihr sonst die vereinbarte werkvertragliche Mitarbeit für die Beklagte gar nicht möglich gewesen sei. Eine Verpflichtung zur Mitteilung einer etwaigen Kündigung oder Freistellung habe die Klägerin wegen der „Abwicklungsvereinbarung“ mit der H. Oper gerade nicht getroffen. Hinzu komme, dass die Beklagte die Klägerin selbst davon abgehalten habe, gegen die in Schweden erhobenen Vorwürfe juristisch vorzugehen. Es sei das gute Recht der Klägerin, in der Öffentlichkeit ihre Sicht der Dinge darzustellen.

Gegen das ihr am 15.01.2019 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat die Beklagte mit einem am 05.02.2019 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Anwaltsschriftsatz Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 15.04.2019 – mit einem weiteren, am 15.04.2019 eingegangenen Schriftsatz auch begründet. Die Klägerin hat nach Zustellung der Berufungsbegründung am 18.04.2019 mit am 17.06.2019 bei Gericht eingegangenen Anwaltsschriftsatz Anschlussberufung eingelegt und diese begründet,

nachdem die Berufungserwiderungsfrist zuvor bis zum 17.06.2019 verlängert worden war.

Die Beklagte rügt, das erstinstanzliche Urteil beruhe auf unrichtigen Tatsachenfeststellungen und weise überdies Rechtsfehler auf.

Das beginne schon damit, dass der ehrenamtliche S. Herr S. an der mündlichen Verhandlung vom 13.12.2018 teilgenommen habe, ohne dass dessen Beschäftigung bei der Stadt Wuppertal bekannt gegeben worden sei. Dies begründe einen Verstoß gegen §§ 42, 48 ZPO. In der Sache habe das Arbeitsgericht zum einen verkannt, dass die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien wirksam angefochten habe. Nach Rücksprache des Pressreferenten C. mit dem Pressesprecher S. der Oper H. sei davon auszugehen, dass diese das damalige Arbeitsverhältnis zur Klägerin infolge eines der Oper gesetzten Ultimatums des Gewerkschafter H. Anfang Januar 2016 entweder fristlos gekündigt oder die Klägerin zumindest suspendiert habe, weil diese für massive Konflikte, krankheitsbedingte Fehlzeiten und Kündigungen von Belegschaftsmitgliedern verantwortlich gewesen sei. Genau das habe die Klägerin auf die ausdrückliche Nachfrage am 08.04.2016 offenbaren müssen. Vor dem Hintergrund der intendierten Überantwortung einer Führungsposition habe die Klägerin eine erhöhte Auskunftspflicht getroffen. Hätte die Klägerin die ihr gestellte Frage wahrheitsgemäß beantwortet, wäre sie nicht eingestellt worden. Dass eine Nachfrage seitens der Beklagten in H. unterblieben sei, könne ihr nicht vorgehalten werden, die Beklagte habe auf die Informationen der Klägerin vertrauen dürfen.

Wirksam sei auch die Kündigung vom 13.07.2018. Das Recht der Beklagten zur außerordentlichen Kündigung sei trotz der vertraglichen Vereinbarungen nicht beschränkt, weil sie sich dieses Rechts nicht habe begeben dürfen. Ein wichtiger Kündigungsgrund liege vor. Die Klägerin habe im Hinblick auf die Spielzeitplanung 2018/2019 beharrlich die Arbeit verweigert, wie sie generell und von Beginn des Arbeitsverhältnisses an ihre Leitungsaufgabe als Intendantin nicht wahrgenommen habe. Das Arbeitsgericht habe verkannt, dass die Klägerin trotz Abmahnung und Nachfristsetzung die Spielzeit für die Monate März bis Mai 2019 nicht spielbar geplant habe und wegen ihrer Untätigkeit etwa das Spielzeitfest habe entfallen müssen. Das Dilemma lasse sich insbesondere am Stück „Macbeth“ festmachen, welches seit 29 Jahren nicht gespielt worden sei und nicht mit nur vier Bühnenproben habe revitalisiert werden können. Die Planung der Klägerin hätte zu massiven künstlerischen Problemen geführt, was Qualität und Ausdrucksform des gespielten Stückes angehe. Es wäre dadurch zu einem Image-

und Rufschaden der Beklagten gekommen. Mit dem weiteren Entwurf vom 29.06.2018 habe die Klägerin die Mängel nicht behoben, so dass Herr G. nicht mehr habe tun können, als die Klägerin weiterhin zu mahnen. Überdies hätten alle auf Seiten der Beklagten Beteiligten wie die Geschäftsführung sowie die Mitarbeiter in Verwaltung und Technik den sicheren Eindruck gewonnen, die Klägerin sei aufgrund ihrer Charaktereigenschaften und Verhaltensweisen nicht in der Lage, ihre arbeitsvertraglichen Verpflichtungen zu erfüllen. Sie weise einen unabänderlichen Eignungsmangel auf. Deshalb mache auch eine (weitere) Abmahnung keinen Sinn. Die Einschätzung der Verwaltungsmitarbeiter und ihre daraus resultierende Weigerung, künftig mit der Klägerin zusammen zu arbeiten, beruhen dabei entgegen der Meinung des Arbeitsgerichts auf tatsächlichen Vorfällen in der Vergangenheit. Das Arbeitsgericht habe insofern Beweis erheben müssen. Die Beklagte könne überdies auf die Mitarbeit der zur Kündigung entschlossenen Arbeitnehmer aus Verwaltung und Technik nicht verzichten. Sie habe sich nicht vor die Klägerin stellen müssen, weil die über sie geführten Beschwerden berechtigt gewesen seien.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 13.12.2018 abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen und im Wege der Anschlussberufung

- 1. die Beklagte zu verurteilen, sie bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten Bedingungen als für künstlerische Fragen alleinverantwortliche Intendantin zu beschäftigen,**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, die ihr mit Schreiben vom 18.04.2018 erteilten vier Abmahnungen und die jeweils mit Schreiben vom 05.06.2018 und vom 13.12.2018 erteilten Abmahnungen zurückzunehmen und die Abschriften der Abmahnschreiben aus ihrer Personalakte zu entfernen,**

3. die Beklagte zu verurteilen, an sie 797,80 € netto nebst Zinsen i. H. v. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen,
4. die Beklagte zu verurteilen, ihr anteiliges Gehalt für den Monat Juli 2018 i. H. v. 6.677,42 € brutto nebst Zinsen i. H. v. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.08.2018 zu zahlen,
5. die Beklagte zu verurteilen, ihr Gehalt für den Monat August 2018 i. H. v. 11.500,00 € brutto nebst Zinsen i. H. v. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.09.2018 zu zahlen,
6. die Beklagte zu verurteilen, an sie Gehalt für den Monat September 2018 i. H. v. 11.500,00 € brutto nebst Zinsen i. H. v. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.10.2018 zu zahlen,
7. die Beklagte zu verurteilen, ihr Gehalt für den Monat Oktober 2018 i. H. v. 11.500,00 € brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes i. H. v. 944,30 € nebst Zinsen i. H. v. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.11.2018 zu zahlen,
8. die Beklagte zu verurteilen, ihr Gehalt für den Monat November 2018 i. H. v. 11.500,00 € brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes i. H. v. 1.821,15 € nebst Zinsen i. H. v. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.12.2018 zu zahlen,
9. die Beklagte zu verurteilen, ihr Gehalt für den Monat Dezember 2018 i. H. v. 11.500,00 € brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes i. H. v. 2.023,50 € nebst Zinsen i. H. v. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.01.2019 zu zahlen,

- 10. die Beklagte zu verurteilen, ihr Gehalt für den Monat Januar 2019 i. H. v. 11.500,00 € brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes i. H. v. 2.061,60 € nebst Zinsen i. H. v. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.02.2019 zu zahlen,**
- 11. die Beklagte zu verurteilen, ihr Gehalt für den Monat Februar 2019 i. H. v. 11.500,00 € brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes i. H. v. 2.061,60 € nebst Zinsen i. H. v. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.03.2019 zu zahlen,**
- 12. die Beklagte zu verurteilen, ihr Gehalt für den Monat März 2019 i. H. v. 11.500,00 € brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes i. H. v. 2.061,60 € nebst Zinsen i. H. v. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.04.2019 zu zahlen,**
- 13. die Beklagte zu verurteilen, ihr Gehalt für den Monat April 2019 i. H. v. 11.500,00 € brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes i. H. v. 2.061,60 € nebst Zinsen i. H. v. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.05.2019 zu zahlen,**
- 14. die Beklagte zu verurteilen, ihr Gehalt für den Monat Mai 2019 i. H. v. 11.500,00 € brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes i. H. v. 2.130,32 € nebst Zinsen i. H. v. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.06.2019 zu zahlen,**
- 15. die Beklagte zu verurteilen, ihr Gehalt für den Monat Juni 2019 i. H. v. 11.500,00 € brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes i. H. v. 206,16 € nebst Zinsen i. H. v. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.07.2019 zu zahlen,**
- 16. die Beklagte zu verurteilen, ihr Gehalt für den Monat Juli 2019 i. H. v. 11.500,00 € brutto nebst Zinsen i. H. v. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.08.2019 zu zahlen.**

Die Beklagte beantragt wiederum,

die Anschlussberufung zurückzuweisen.

Die Klägerin verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts unter ergänzender Bezugnahme auf ihren erstinstanzlichen Vortrag. Die Anfechtung der Beklagten, so die Auffassung der Klägerin, gehe ins Leere, weil es keine massiven Konflikte mit der Belegschaft der H. Oper gegeben habe. Sie sei von dieser auch weder fristlos gekündigt noch einseitig suspendiert worden. Das ergebe sich bereits aus dem bewilligten Urlaubsantrag vom 13.01.2016 und dem ihr erteilten Abschlusszeugnis. Sie habe weiterhin keine Aufhebungs- oder Abwicklungsvereinbarung mit dem D. I. geschlossen. Die Gründe für die streitgegenständliche Kündigung beschränkten sich darauf, dass maßgebliche Personen aus der Geschäftsführung der Beklagten und aus dem Kreis der Gesellschafterin mit ihr nicht mehr hätten zusammenarbeiten wollen. Diese hätten die Alleinverantwortung der Klägerin in künstlerischen Fragen negiert, obwohl deren Arbeit in der Spielzeit 2017/2018 überaus erfolgreiche verlaufen sei. Schließlich seien die Zuschauerzahlen in X. und die Umsatzerlöse – unstrittig – nennenswert gesteigert worden. Die Beklagte habe nach Kündigungsgründen gesucht. Vorwürfe im Zusammenhang mit der Spielzeitgestaltung 2018/2019 gingen fehl, weil sie diesen schon im Januar bzw. April 2018 kommuniziert habe. Dass es nicht zu Abstimmungen mit der Geschäftsführung, Verwaltung und Technik der Beklagten habe kommen können, liege daran, dass deren Vertreter abgesprochene Termine hätten platzen lassen. Im Übrigen sei ihr Spielzeitplan für die Zeit bis Februar 2019 vollständig umgesetzt worden, ihre Vorstellungen bezüglich der Tänzer und Gastkünstler seien zu 100% übernommen worden. Daneben vorgenommene Änderungen wären nicht notwendig gewesen, sondern allein Ausfluss anderer künstlerischer Vorstellungen ihrer Nachfolger. Vor dem Hintergrund der gewollten Trennung von der Klägerin sei auch das Berufen der Beklagten auf eine unechte Druckkündigung zu sehen. Der ihr vorgeworfene Eignungsmangel sei durch nichts belegt. Die zur Akte gereichten Unterlagen sprächen im Gegenteil dafür, dass die Klägerin zur Selbstkritik fähig sei. Es sei bezeichnend, dass sie erstmals Anfang Juli 2018 von den Anfeindungen der Verwaltungsmitarbeiter erfahren habe und darüber hinaus offensichtlich einer von der Geschäftsführung der Beklagten gesteuerten, auf öffentliche Herabwürdigung gerichteten Medienkampagne gegen ihre Person ausgesetzt worden sei.

Mit ihrer Anschlussberufung verfolgt die Klägerin weiterhin Ansprüche auf vorläufige Weiterbeschäftigung, die Entfernung von Abmahnungen aus ihrer Personalakte, auf Zahlung wegen unberechtigter Einbehalte vom Gehalt sowie auf Zahlung von Annahmeverzugslohn für den Zeitraum von Juli 2018 bis Juli 2019. Von der Darstellung des Vorbringens zu diesen Punkten wird mangels Erheblichkeit

für das vorliegende Teilurteil abgesehen, jedoch auf den Inhalt der Anschlussberufungsschrift sowie der Schriftsätze vom 22.07.2019 und 19.08.2019 Bezug genommen.

Die Beklagte beantragt widerklagend,

- 1. die Klägerin zu verurteilen, ihr Auskunft über die Höhe der anderweitigen Verdienste der Klägerin zu erteilen, insbesondere aus nicht-selbständiger Tätigkeit sowie selbständiger Tätigkeit als Jurorin, Laudatorin und Beraterin im Zeitraum 14.07.2018 bis 31.07.2019. Die Auskunft hat vollständig und umfassend über alle Einnahmequellen durch Vorlage eines spezifizierten nach Jahr und Einkommensquelle systematisch geordneten Verzeichnisses zu erfolgen, in dem alle Einnahmen angegeben sind. Sie hat die Erklärung zu erhalten, dass die Angaben vollständig und richtig sind und keinerlei weitere Einkünfte existieren,**

- 2. die Klägerin zu verurteilen, ihr Einkommen durch Vorlage geeigneter Belege nachzuweisen, insbesondere durch**
 - a) die Einkommenssteuererklärung für das Kalenderjahr 2018 nebst sämtlichen Anlagen;**

 - b) die Einkommenssteuererklärung für das Kalenderjahr 2018 nebst sämtlichen Anlagen;**

 - c) den Einkommenssteuerbescheid nebst Berichtigungsbescheid für das Kalenderjahr 2018; den kompletten Jahresabschluss nebst Einnahme-Überschussrechnungen gemäß § 4 Abs. 3 EStG für das Kalenderjahr 2018;**

 - d) die Juror-, Laudator- und Beraterverträge nebst Abrechnungen über die erbrachten Leistungen im Zeitraum 14.07.2018 bis 31.07.2019;**

- 3. gegebenenfalls: Sollten Zweifel an der Richtigkeit und Vollständigkeit der Auskunft bestehen, wird die Klägerin verurteilt, an Eides statt**

zu versichern, dass sie Auskunft über ihre Einkünfte nach bestem Wissen so vollständig abgegeben hat, als sie dazu im Stande ist.

Die Beklagte hält die Anschlussberufung für unzulässig, jedenfalls aber für unbegründet.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung auch im Hinblick auf die Hilfswiderklage zurückzuweisen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze, die zu den Akten gereichten Unterlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen beider Rechtszüge verwiesen.

Entscheidungsgründe:

A.I.

Das Gericht ist an einer Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits in der Sache nicht gehindert, weil an der Kammerverhandlung erster Instanz vom 13.12.2018 der ehrenamtliche S. Herr S. teilgenommen hat, der Arbeitnehmer der Alleingeschafterin der Beklagten ist. Gemäß § 68 ArbGG durfte der Rechtsstreit wegen des hierin möglicherweise liegenden Verfahrensmangels nicht an das Arbeitsgericht zurückverwiesen werden. Die Vorschrift verdrängt als Spezialregelung § 538 Abs. 2 Nr. 1 ZPO und ist – wegen der bezweckten Konzentration und Beschleunigung arbeitsgerichtlicher Rechtsstreite – selbst bei schwersten Verfahrensmängeln anzuwenden, wie etwa einer fehlerhaften Besetzung des Gerichts (Germelmann u.a., ArbGG, § 68 Rdz. 3). Soweit hiervon wegen der Nichtkorrigierbarkeit des Fehlers in der Berufungsinstanz Ausnahmen zuzulassen sind (vgl. etwa BAG, Urteil vom 26.06.2008 – 6 AZR 478/07, NZA 2008, 1204), liegt ein solcher nicht vor. Die in § 538 Abs. 2 Nr. 2-7 ZPO geregelten Zurückverweisungsgründe, die von § 68 ArbGG nicht erfasst werden, sind tatbestandlich ebenfalls nicht einschlägig.

II.

Die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 301 ZPO für den Erlass eines Teilurteils sind gegeben.

1.

Die durch Berufung und Anschlussberufung in den Rechtsstreit eingeführten Klageansprüche betreffen unterschiedliche Streitgegenstände, von denen lediglich die von der Berufung der Beklagten betroffenen (Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung vom 13.07.2018 bzw. der Anfechtung vom 12.11.2018) zur Endentscheidung reif sind. Im Hinblick auf die Streitgegenstände, die die Klägerin mit ihrer Anschlussberufung anhängig gemacht hat, war Entscheidungsreife nicht gegeben, weil nach Auffassung der Kammer zum Teil eine Beweisaufnahme erforderlich ist (etwa wegen eines Teils der Abmahnungen vom 18.04.2018), das Gericht den Parteien noch Hinweise gemäß § 139 ZPO zu erteilen hat (wegen des Weiterbeschäftigungsantrages) und generell der Beklagten im Hinblick auf die in den Schriftsätzen vom 17.07.2019/15.08.2019 dargelegten Schwierigkeiten, sich umfassend zum Vortrag der Gegenseite einzulassen, das rechtliche Gehör nicht abgeschnitten werden durfte.

2.

Der Erlass eines Teilurteils ist nicht deshalb unzulässig, weil aufgrund einer materiellrechtlichen Verzahnung zwischen den prozessualen selbständigen Ansprüchen im Teilurteil über eine Frage zu entscheiden ist, die sich dem Gericht im weiteren Verfahren über die verbleibenden Ansprüche noch einmal stellt oder stellen kann, und damit die Gefahr einander widersprechender Entscheidungen begründet wird (vgl. hierzu etwa BAG, Urteil vom 29.06.2017 – 8 AZR 189/15, NZA 2018, 121). Vorliegend ist das Gericht nämlich bereits über die Entscheidung im Teilurteil an sich – und nicht nur über die ihr zugrundeliegende Begründung – gemäß § 318 ZPO an dieses gebunden (vgl. BAG, Urteil vom 17.04.2013 – 4 AZR 361/11, juris). So kann etwa im Zusammenhang mit dem geltend gemachten Annahmeverzugslohn oder der Weiterbeschäftigung von der Kammer auch in anderer Besetzung nicht mehr in Frage gestellt werden, dass die außerordentliche Kündigung der Beklagten sowie die erklärte Anfechtung des Aufhebungsvertrages unwirksam sind. Weitergehende inhaltliche Berührungspunkte, die zu einer Widersprüchlichkeit des noch zu fällenden Schlussurteils zum Teilurteil führen könnten, sind nicht gegeben.

B.

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist gemäß § 64 Abs.1, 2 lit. c) ArbGG an sich statthaft und form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Abs. 1 Satz 1, 5 ArbGG.

Die Berufung ist jedoch unbegründet.

I.

Die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 13.07.2018 hat das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgelöst. Das Arbeitsgericht hat zu Recht und mit zutreffender Begründung, auf die gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen wird, erkannt, dass die rechtzeitig erhobene Kündigungsschutzklage der Klägerin begründet ist, weil es an einem wichtigen Kündigungsgrund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB fehlt. Die von der Beklagten hiergegen im Berufungsrechtszug erhobenen Rügen greifen nicht durch.

1.

Nach § 626 Abs. 1 BGB kann ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Dabei ist zunächst zu prüfen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände „an sich“ und damit typischerweise als wichtiger Grund geeignet ist. Alsdann bedarf es der weiteren Prüfung, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile - jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist, soweit eine ordentliche Kündigung nicht ausgeschlossen ist - zumutbar ist oder nicht (st. Rspr. des BAG, zuletzt etwa Urteil vom 14.12.2017 – 2 AZR 86/17, NZA 2018, 646).

Dabei ist im Rahmen einer Gesamtwürdigung das Interesse des Arbeitgebers an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand abzuwägen. Es hat eine Bewertung des Einzelfalls unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu erfolgen. Eine außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn es keinen angemessenen Weg gibt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weil dem Arbeitgeber sämtliche milderen Reaktionsmöglichkeiten unzumutbar sind. Als mildere Reaktionen

ist insbesondere eine Abmahnung anzusehen. Sie ist dann alternatives Gestaltungsmittel, wenn schon sie geeignet ist, den mit der außerordentlichen Kündigung verfolgten Zweck - die Vermeidung des Risikos künftiger Störungen - zu erreichen. Beruht die Vertragspflichtverletzung auf steuerbarem Verhalten des Arbeitnehmers, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sein künftiges Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden. Ordentliche und außerordentliche Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung setzen deshalb regelmäßig eine Abmahnung voraus. Sie dient zugleich der Objektivierung der negativen Prognose. Dieser Aspekt hat durch die Regelung des § 314 Abs. 2 BGB i.V.m. § 323 Abs. 2 BGB eine gesetzgeberische Bestätigung erfahren. Einer Abmahnung bedarf es in Ansehung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes deshalb nur dann nicht, wenn eine Verhaltensänderung in Zukunft selbst nach Abmahnung nicht zu erwarten steht oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass eine Hinnahme durch den Arbeitgeber offensichtlich - auch für den Arbeitnehmer erkennbar - ausgeschlossen ist (BAG, Urteile vom 24.03.2011 – 2 AZR 282/10, NZA 2011, 1029; vom 10.06.2010 – 2 AZR 541/09, NZA 2010, 1227).

Von Bedeutung für die Prüfung der Zumutbarkeit einer Weiterbeschäftigung ist überdies, ob und unter welchen Umständen die Parteien eine ordentliche Kündigung dauerhaft – oder im Falle der Befristung – zumindest vorübergehend arbeitsvertraglich ausgeschlossen haben. Im Grundsatz gilt, dass ein wichtiger Grund auch im Verhältnis zu einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis ordentlich nicht gekündigt werden kann, dann vorliegt, wenn es dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls objektiv nicht zuzumuten ist, den Arbeitnehmer auch nur bis zum Ablauf der fiktiven ordentlichen Kündigungsfrist weiter zu beschäftigen. Es ist möglich, dass ein pflichtwidriges Verhalten, das bei einem Arbeitnehmer ohne Sonderkündigungsschutz nur eine ordentliche Kündigung rechtfertigen würde, gerade wegen der infolge des Ausschlusses der ordentlichen Kündigung langen Bindungsdauer einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen kann, die zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen allerdings zwingend unter Einhaltung einer sozialen Ausschlussfrist erfolgen muss. Bei einem typischerweise nur eine ordentliche Kündigung rechtfertigenden Grund im Verhalten des Arbeitnehmers bedingen es überdies Sinn und Zweck des Sonderkündigungsschutzes, dass der Arbeitgeber sich von einer freiwillig eingegangenen, gesteigerten Vertragsbindung nicht lösen kann (Grundsätze nach BAG, Urteil vom 13.05.2015 – 2 AZR 531/14, BB 2015, 2682). Im Falle einer einzelvertraglich ausgeschlossenen Kündigung hat der Arbeitgeber, was im Hinblick auf seine Vertragsfreiheit möglich ist, sein aus Art. 12 GG herzuleitendes Recht auf privatautonome Beendigung von Arbeitsverhältnissen

selbst beschränkt. Was dem Arbeitgeber gleichwohl nicht mehr zugemutet werden kann und ihn zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigt, kann nur für den konkreten Einzelfall unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck des Kündigungsausschlusses bestimmt werden. Dabei spielt eine maßgebliche Rolle, inwiefern der Arbeitgeber selbst das (wirtschaftliche) Risiko infolge der Unkündbarkeit übernommen hat. Zugunsten des Arbeitnehmers kann insbesondere sprechen, dass der Arbeitgeber durch die entsprechende Zusicherung einen für ihn besonders wertvollen Mitarbeiter hat gewinnen oder langfristig binden wollen. (BAG, Urteil vom 25.03.2004 – 2 AZR 153/03, BB 2004, 2303). In diesem Sinne kann darüber hinaus die exklusive Benennung wichtiger Kündigungsgründe die bei Prüfung einer außerordentlichen Kündigung anzustellende Interessenabwägung beeinflussen (ErfK-Niemann, § 626 BGB Rdz. 39; vgl. auch KR-Fischermeier, 12. Auflage 2019, § 626 BGB, Rdz. 73 f.).

2.

Nach diesen Grundsätzen, denen sich die Kammer anschließt, kann die Beklagte die außerordentliche Kündigung vom 13.07.2018 nicht auf die unterlassene bzw. inhaltlich unzureichende Erstellung des Spielzeitplans für die Spielzeit 2018/2019 stützen. Die Klägerin hat in diesem Zusammenhang weder beharrlich die Arbeit verweigert noch eine Schlechtleistung erbracht, die die Beklagte zur fristlosen Kündigung berechtigen würde. Eine wirksame Abmahnung vor Ausspruch der Kündigung fehlt.

Orientiert an den Kritikpunkten, die die Beklagte in ihrer Abmahnung vom 05.06.2018 (Anlage H06) gerügt hatte und denen die Klägerin bis zum Ausspruch der Kündigung nicht (hinreichend) abgeholfen haben soll, lässt sich dabei differenzieren:

a.

Die Beklagte bemängelt zum einen die inhaltliche Fehlerhaftigkeit des Spielzeitplans, etwa im Hinblick auf ein unzureichendes Zahlenverhältnis von Proben und Aufführungen (3. Spiegelstrich), die Auswahl ungeeigneter Stücke („L. hof“, „Macbeth“), die Planung eines „teuren externen Dirigenten“ und die fehlerhafte Besetzung des Stückes „T. Mambo“ mit „körperlich überforderten“ Tänzern.

Diese Vorwürfe verfangen schon deshalb nicht, weil die Klägerin nach Maßgabe der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen der Parteien nicht verpflichtet war, sich die in künstlerischer Hinsicht abweichenden Vorstellungen der Beklagten zur Auswahl der Stücke, die Häufigkeit von deren Aufführung und der personellen

Besetzung zu eigen zu machen und der Beklagten eine dieser insoweit genehme Spielplangestaltung zu präsentieren.

aa. § 1 Satz 2 des Intendantenvertrages bestimmt, dass die Klägerin die Alleinverantwortung für alle künstlerischen Fragen im Rahmen des zur Verfügung stehenden Etats trägt. Welche Stücke wann wie oft und mit welcher Besetzung zur Aufführung gelangen sollten, oblag danach der Entscheidung der Klägerin, der allein entgegenzusetzen war, dass ihre Vorstellungen den Finanzetat sprengten. Weitere einschlägige Bestimmungen enthält der Vertrag nicht. Eine schon bei Einstellung fixierte Stellenbeschreibung, eine Geschäftsordnung oder ein Organigramm, denen anderes hätte entnommen werden können, existierten ebenfalls nicht. Allein die Tatsache, dass die Klägerin als Arbeitnehmerin tätig war und dem disziplinarischen Weisungsrecht der Geschäftsführung unterlag, lässt keinen Schluss auf einen Genehmigungsvorbehalt in künstlerischen Fragen zugunsten des Herrn I., später des Herrn G. oder auch des Beirats zu, zumal – insoweit – keinerlei Konfliktschlichtungsmechanismen vorgesehen waren. All das kann bei objektiver Betrachtung vom Empfängerhorizont der Klägerin aus nur so interpretiert werden, dass sie in künstlerischer Hinsicht das alleinige Sagen haben sollte und die Beklagte das Risiko einging, mit hiervon abweichenden Vorstellungen nicht durchzudringen. Dieses Risiko muss der Beklagten bewusst gewesen sein. Nicht umsonst war die Klägerin zuvor in einem sehr aufwändigen Auswahlverfahren unter Einbeziehung der Expertise internationaler Fachleute als am besten geeignete Kandidatin bestimmt worden. Es ist auch nicht davon auszugehen – was die Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor der Kammer bestätigt hat – , dass sie für die Position der Intendantin der Beklagten überhaupt zur Verfügung gestanden hätte, wenn ihre künstlerischen Kompetenzen und Freiräume weniger umfangreich ausgestaltet worden wären und sie einem Genehmigungsvorbehalt der Geschäftsführung oder gar der Verwaltung unterlegen wäre.

bb. Selbst wenn die Vorwürfe der Beklagten – zum Beispiel im Hinblick auf die „Unspielbarkeit“ des Stückes „Macbeth“ in der von der Klägerin ursprünglich vorgesehenen Konzeption – objektiv berechtigt sein sollten, stellt sich die Frage, wie die Klägerin diesen Mangel in der kurzen Zeit der Nachfristsetzung im Nachgang zur Abmahnung vom 05.06.2018 und der bevorstehenden Parisreise objektiv hätte beheben sollen. Die wesentlichen Kritikpunkte der Beklagten betrafen den Zeitraum von März bis Mai 2019, für den der Spielplan grundsätzlich überarbeitet werden sollte. Die Zahl von Proben und Aufführungen beim Stück „Macbeth“ stimmten aus Sicht der Beklagten nicht, was notwendige Änderungen bei den Probenleitungen nach sich zog, und für das „überspielte“ Stück „L. hof“ musste Ersatz gefunden und im Detail geplant werden. Wie die Klägerin dies alles bis

zum Ende der Nachfristsetzung am 28.06.2018 selbst bei der gebotenen Priorisierung dieser Arbeitsaufgabe hätte bewerkstelligen sollen, hat die Beklagte nicht vorgetragen. Die Nachfolgeintendanz benötigte für die Korrektur der Spielzeitplanung März bis Mai 2019 immerhin bis Dezember 2018 und damit mehrere Monate. Schon gar nicht erschließt sich, woher die Klägerin im Juni 2018 denn hätte wissen sollen, welche Ersatzgestaltung der Monate März bis Mai 2019 eine solche gewesen wäre, die den Anforderungen der Beklagten an die „Spielbarkeit“ der Stücke gerecht geworden wäre. Informationen hierzu sind weder dem Abmahnungsschreiben vom 05.06.2018 noch der sonstigen Korrespondenz der Parteien zu entnehmen.

War danach die zeitliche Vorgabe der Beklagten nicht haltbar, führte dies zur Ermessensfehlerhaftigkeit und Unverbindlichkeit der Weisung, § 315 Abs. 3 BGB. Die Klägerin (konnte und) musste die Arbeit am Spielplan so, wie sie gefordert war, nicht leisten, was eine Arbeitsverweigerung tatbestandlich ausschließt.

b.

Soweit die Beklagte die Spielzeitplanung 2018/2019 der Klägerin dem Grunde nach gebilligt hat, ihr aber Versäumnisse und Verspätungen bei der Detailplanung vorhält, belegen diese keine Arbeitsverweigerung der Klägerin, sondern allenfalls eine abmahnfähige Schlechtleistung. Eine wirksame einschlägige Abmahnung fehlt indes, und auch eine zu diesem Punkt vorzunehmende Interessenabwägung führte nicht dazu, dass eine fristlose Kündigung gerechtfertigt wäre.

aa. Es steht außer Frage, dass es eine zentrale Aufgabe der Klägerin als Theaterintendantin war und ist, rechtzeitig eine Detailplanung für die kommende Spielzeit im Hinblick auf Stücke, Besetzungen und Probenleitungen vorzulegen, die der Beklagten die technische Umsetzung und die Kalkulation der anfallenden Kosten ermöglicht. Das hat auch die Klägerin nicht anders gesehen, wie sich der E-Mail an Herrn G. vom 29.06.2018 entnehmen lässt. Die dortigen Aussagen der Klägerin belegen überdies, dass man Ende Juni 2018 bereits „spät dran“ war. Es kann deshalb auch unterstellt werden, dass zum selben Zeitpunkt des Vorjahrs die Spielzeitplanung 2017/2018 schon stand, ohne dass die Beklagte sich hierzu im Einzelnen verhalten hätte.

bb. Soweit die Beklagte diesen Zustand allerdings auf eine (beharrliche) Arbeitsverweigerung der Klägerin zurückführt, vermochte die Kammer dies nicht nachzuvollziehen.

- (1) Der Einschätzung, die Klägerin habe bis Ende Juni 2018 lediglich einen „Grobentwurf“ vorgelegt, steht entgegen, dass die Beklagte aufgrund der Planung der Klägerin die Spielzeit 2018/2019 jedenfalls bis zum Monat Februar 2019 durchführen konnte. Schon die erste von der Klägerin erstellte Planung (Anlage H55) weist die Auswahl der Stücke mit den ins Auge gefassten Aufführungsterminen, die Besetzung der Tänzer und die Nominierung der Probenleitungen auf. Kennzeichnungen mit „N.N.“ oder „tbc.“ finden sich lediglich in überschaubarer Anzahl, und auch die Nennung der Gasttänzer („a.G.“) ist vorhanden. Mit E-Mail vom 29.06.2018 hat die Klägerin zudem weitere Festlegungen hinsichtlich der personellen Besetzung getroffen, mögen dadurch auch nicht sämtliche Unklarheiten beseitigt worden sein. Dass und welche nennenswerten Nacharbeiten auf Intendantenseite indes insoweit erforderlich waren, hat die Beklagte nicht dargelegt. Sie hat sich auch nicht dazu verhalten, wieso es für die wirtschaftliche Kalkulation eines Stückes von essentieller Bedeutung ist, die personengenaue Besetzung mit Ensemblemitgliedern, Gasttänzern und Probenleitern über Monate im Voraus – auch im Hinblick auf die zwischen März und Mai 2019 zu spielenden Stücke – zu kennen. Dass sich in diesem Zusammenhang im Laufe einer Spielzeit Änderungsnotwendigkeiten – etwa infolge von Erkrankungen etc. – ergeben, lässt sich aus Sicht der Kammer so oder so nicht vermeiden. Schließlich ist die Beklagte der Darstellung der Klägerin nicht entgegen getreten, die Spielzeit 2018/2019 sei bereits zum Zeitpunkt der Kündigung „in Hauptteilen weltweit verkauft und national wie international durch die Beklagte und Veranstalter beworben“ worden (Blatt 17 des Schriftsatzes vom 03.12.2018). Unverwertbar kann die Planung der Klägerin daher keinesfalls gewesen sein.
- (2) Bereits die Tatsache, dass die Klägerin trotz des laufenden Auslandsgastspiels in Paris Nacharbeiten an der Spielzeitgestaltung vornahm, lässt den Vorwurf der „bewussten und nachhaltigen Erfüllungsverweigerung“ (vgl. zur Definition der beharrlichen Arbeitsverweigerung BAG, Urteil vom 22.10.2015 – 2 AZR 569/14, NZA 2016, 417, Rdz. 22) entfallen. Das Bemühen um eine Verbesserung des Zustandes kann der Klägerin nicht abgesprochen werden. Nimmt man die Ausführungen im Schriftsatz vom 12.12.2018 zum Maßstab, vermisst die Beklagte bei wertender Betrachtung denn auch eher ein Fehlen der Abstimmung mit den anderen involvierten Abteilungen der Beklagten als Akt der „Finalisierung“ der Planung, weniger hingegen fehlende inhaltliche Vorarbeiten der Klägerin (vgl. dort Blatt 9 f.). Die Klägerin hatte Aufführungszeiten, Besetzungen und Probenleitungen geplant, sie allerdings ggf. nicht mit der Disposition abge-

stimmt. Sie hatte bestimmte Stücke für bestimmte Aufführungsorte vorgesehen, allein die Absprache mit den technischen Abteilungen oder der PR fehlte – ohne dass dies dazu geführt hätte, dass die Planung im Nachhinein nicht umgesetzt werden konnte. Möglicherweise hätte sich die Klägerin auch mit der Geschäftsführung besprochen, wenn diese denn nicht wie Herr I. arbeitsunfähig erkrankt oder wie Herr G. zum von der Klägerin vorgeschlagenen Termin am 04.07.2018 nicht greifbar war, und das, obwohl Letzterem in der Beiratssitzung vom 18.06.2018 ausdrücklich ein gemeinschaftlicher Arbeitsauftrag mit der Klägerin erteilt worden war. Folgt man der Beklagten, hätte die Klägerin in einem sehr kurzen Zeitraum und unter notwendiger Einbindung diverser Verwaltungsmitarbeiter der Beklagten, deren zeitliche Verfügbarkeit nicht einmal uneingeschränkt gegeben war (neben Herrn I. waren in der zweiten Junihälfte/ersten Julihälfte auch Herr T., Frau C. und Frau I. arbeitsunfähig erkrankt) und die zu diesem Zeitpunkt eine weitere Zusammenarbeit mit der Klägerin bereits glatt ablehnten (vgl. die Begründung der „Druckkündigung“), Abstimmungsprozesse durchführen müssen, um dem Vorwurf der Arbeitsverweigerung zu entgegnen. Wie das hätte gehen sollen, erschließt sich der Kammer nicht einmal ansatzweise. Anders ausgedrückt: Wenn die Spielzeitplanung unter Abstimmungsversäumnissen litt und deshalb aus Sicht der Beklagten nicht verwertbar war, war das Kind schon vorher in den Brunnen gefallen. Nach Erhalt der Abmahnung vom 05.06.2018 konnten die Mängel binnen der gesetzten Frist nicht mehr behoben werden.

cc. Auch unter dem Gesichtspunkt der Schlechtleistung vermögen Versäumnisse der Klägerin bei der Erstellung der Spielzeitplanung 2018/2019 eine fristlose Kündigung nicht zu rechtfertigen.

- (1) Die Kammer lässt es im Ergebnis dahin stehen, ob und welche Fehler der Klägerin insoweit anzulasten sind. Es erscheint allerdings auffällig, dass sich die Parteien wechselseitig vorhalten, die „Finalisierung“ der Planung sei an fehlender Mitwirkung(-sbereitschaft) der jeweils anderen Seite gescheitert. Während die Beklagte – wie bereits ausgeführt – der Klägerin attestiert, sie habe die erforderlichen „Abstimmungsprozesse“ nicht geleistet (Blatt 9 f. des Schriftsatzes vom 12.12.2018), zudem ihre Präsenzzeiten in den Räumlichkeiten der Beklagten ab Februar/März 2018 immer weiter reduziert und mit niemandem mehr außer Frau J. kommuniziert (Blatt 35 des Schriftsatzes vom 12.11.2018), hält die Klägerin mit dem Vorwurf dagegen, sie habe den Spielplan bereits im Januar bzw. April 2018 vorgestellt, die Geschäftsführung sich in der Folge jedoch jeglicher konstruktiver Zusammenarbeit verweigert (Blatt 12 des Schriftsatzes vom

03.12.2018) und insbesondere die von der Klägerin angeregten Jour Fixe-Termine nicht wahrgenommen (ebenda, Blatt 18). Aus Sicht des Gerichts belegt dies vor allem, dass spätestens im 2. Quartal 2018 – nach erfolgloser Mediation und dem Versuch der Beklagten, sich von der Klägerin durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages zu trennen – die Kommunikation zwischen der Klägerin und der „Verwaltung“ der Beklagten so schwierig geworden war, dass dies das eigentliche Problem der Parteien war und die Nichtbeendigung der Spielzeitplanung lediglich dessen Konsequenz.

- (2) Die Erwägungen zur fehlenden zeitlichen Umsetzbarkeit einer hinreichend verbesserten Spielzeitplanung in der Zeit zwischen Abmahnung und Ablauf der Nachfrist/Zeitpunkt der Kündigung unter oben bb.(2) gelten entsprechend.
- (3) Ginge man mit der Beklagten von schuldhaften Versäumnissen der Klägerin bei der Spielzeitplanung aus, rechtfertigten diese von ihrem Gewicht her keine außerordentliche, fristlose Kündigung. Im Falle von Schlechtleistungen werden die Interessen des Arbeitgebers regelmäßig durch den Ausspruch einer ordentlichen Kündigung nach vorausgegangener Abmahnung genügend gewahrt, und zwar auch dann, wenn der Arbeitnehmer großen Schaden verursacht, denn grundsätzlich liegt das Risiko der richtigen Auswahl des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber (BAG, Urteil vom 04.07.1991 – 2 AZR 79/91, zitiert nach juris). Das muss vorliegend erst Recht gelten, wenn man die spezielle Vertragskonstellation der Parteien (Ausschluss der ordentlichen Kündigung, Absehen von einer Probezeit und – ohne dass dies entscheidungserheblich wäre – die Einschränkung der außerordentlichen Kündigungsgründe) berücksichtigt, die die Risiko-tragung noch weiter in Richtung der Beklagten verlagerte. Zwar ist richtig, dass in Ausnahmesituationen die außerordentliche Kündigung insbesondere eines Arbeitnehmers in leitender Stellung bei einem lediglich einmaligen Fehlverhalten gleichwohl möglich ist. Dazu ist die der Klägerin hier vorgeworfene Schlechtleistung bei der Detailplanung der Spielzeit jedoch keinesfalls gravierend genug. Die Klägerin hat nicht etwa eine Nichtleistung erbracht, sondern lediglich einen Zustand hinterlassen, der gewisse Nacharbeiten erforderlich machte. Die Beklagte hat auch nicht vorgetragen, dass die zeitliche Verzögerung und Nachbearbeitung zu einem konkreten und bezifferbaren wirtschaftlichen Schaden geführt hat, sondern sich lediglich pauschal darauf berufen, dass ein solcher Schaden gedroht habe.

- (4) Schließlich fehlt es an einer wirksamen kündigungsvorbereitenden Abmahnung. Während die der Klägerin unter dem 18.04.2018 erteilten Abmahnungen andere Pflichtenkreise wie das Unterlassen von Selbstbegünstigungen und die Wahrung der Vermögensinteressen der Beklagten im Ausgabenbereich betrafen und damit nicht einschlägig waren, leidet die Abmahnung vom 05.06.2018 daran, dass sie nicht nur unberechtigte Vorwürfe enthält, sondern auch zu unbestimmt formuliert ist. Zum ersten Punkt kann auf das oben unter a.aa. Gesagte verwiesen werden. Zu unbestimmt ist die Abmahnung jedenfalls deshalb, weil sie in diversen Punkten zwar Kritik an der Spielzeitplanung der Klägerin enthält, aber überhaupt nicht erkennen lässt, was die Klägerin aus Sicht der Beklagten denn konkret hätte tun sollen, um deren Planungsanforderungen gerecht zu werden. Sollten beispielsweise die Stücke „Macbeth“ und „L. hof“ gänzlich aus der Planung herausgenommen oder nur hinsichtlich ihrer Aufführung und Proben modifiziert werden, was die Kritik an der mangelhaften Planung der Probenleitung andeutet? Wann trat aus Sicht der Beklagten die „Spielbarkeit“ der Stücke ein? Wie sollte die Kooperation mit der Q. C. Foundation im Bereich Wissenstransfer, Wissenserhalt und Weiterbildung aussehen? Inwieweit sollte die Konzeption des Stückes „Cafe N.“ konkretisiert werden, um die „künstlerische Bedeutung“ des Konzepts hinreichend offenzulegen? Soll es ein zu behebender Pflichtverstoß sein, wenn das U. theater mehr Aufführungen in X. gibt, als es vertraglich verpflichtet war, oder liegt darin nur inkonsequentes Verhalten der Klägerin?

3.

Die Beklagte hat keine wirksame „Druckkündigung“ erklärt.

a.

Eine Druckkündigung liegt nach der Rechtsprechung des BAG (vgl. die nachfolgenden Grundsätze aus dem Urteil vom 18.07.2013 – 6 AZR 420/12, NZA 2014, 109) vor, wenn Dritte unter Androhung von Nachteilen für den Arbeitgeber von diesem die Entlassung eines bestimmten Arbeitnehmers verlangen. Dabei sind zwei Fallgestaltungen zu unterscheiden:

Das Verlangen des Dritten kann gegenüber dem Arbeitgeber durch ein Verhalten des Arbeitnehmers oder einen personenbedingten Grund objektiv gerechtfertigt

sein. In diesem Fall liegt es im Ermessen des Arbeitgebers, ob er eine personen- oder eine verhaltensbedingte Kündigung erklärt. Eine solche Kündigung wird auch als „unechte Druckkündigung“ bezeichnet. Die Kündigung wird nicht primär wegen des durch den Dritten erzeugten Drucks erklärt, sondern wegen des personen- oder verhaltensbedingten Kündigungsgrundes. Der auf den Arbeitgeber ausgeübte Druck ist im Rahmen der anzustellenden Interessenabwägung zu Lasten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

Fehlt es hingegen an einer solchen objektiven Rechtfertigung der Drohung, so kommt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen in Betracht. An die Zulässigkeit einer sogenannten „echten Druckkündigung“ sind allerdings strenge Anforderungen zu stellen. Der Arbeitgeber hat sich in diesem Fall zunächst schützend vor den betroffenen Arbeitnehmer zu stellen. Nur wenn auf diese Weise die Drohung nicht abgewendet werden kann und bei Verwirklichung der Drohung schwere wirtschaftliche Schäden für den Arbeitgeber drohen, kann die Kündigung sozial gerechtfertigt sein. Dabei ist jedoch Voraussetzung, dass die Kündigung das einzig praktisch in Betracht kommende Mittel ist, um die Schäden abzuwenden. Zu berücksichtigen ist hierbei auch, inwieweit der Arbeitgeber die Drucksituation selbst in vorwerfbarer Weise herbeigeführt hat. Typische Fälle einer echten Druckkündigung sind Drohungen der Belegschaft mit Streik oder Massenkündigungen oder die Androhung des Abbruchs von Geschäftsbeziehungen für den Fall der Weiterbeschäftigung eines bestimmten Arbeitnehmers.

b.

Dass nach diesen Grundsätzen, denen sich die Kammer anschließt, die tatbestandlichen Voraussetzungen einer echten Druckkündigung nicht vorliegen, hat das Arbeitsgericht im angefochtenen Urteil unter Ziffer I.2.c.bb. der Entscheidungsgründe überzeugend herausgearbeitet. Insbesondere fehlt es am gebotenen Versuch, die den Druck auf die Beklagte ausübenden Mitarbeiter und die Klägerin „an einen Tisch“ zu bringen und so zu einer Klärung und Deeskalation der Situation beizutragen. Gerade im Gegenteil hierzu war der Klägerin – wie sie unbestritten vorgetragen hat – bis Anfang Juli 2018 nicht einmal bekannt, dass die Spitze der Verwaltung nach Behauptung der Beklagten die weitere Zusammenarbeit mit ihr kategorisch ablehnte.

Einwendungen hiergegen hat die Beklagte im Rahmen ihrer Berufung nicht erhoben.

C.

Die fristlose Kündigung vom 13.07.2018 ist auch nicht als unechte Druckkündigung aus Gründen in der Person oder dem Verhalten der Klägerin gerechtfertigt. Insbesondere ist objektiv nicht feststellbar, dass der von der Beklagten behauptete Eignungsmangel der Klägerin tatsächlich gegeben ist und diese fachlich oder gar charakterlich unfähig wäre, ein U. theater als Intendantin zu führen.

aa. Die Beklagte beruft sich zur Stützung ihrer Einschätzungen wie (nur beispielhaft), die Klägerin praktiziere einen schlechten/autoritären Führungsstil bzw. einen inakzeptablen Umgang mit den Mitarbeitern, ihr fehle ein Mindestmaß an Kooperations- und Kritikfähigkeit, es gehe ihr aufgrund einer extremen Ichbezogenheit lediglich um Selbstdarstellung – und dies alles sei unabänderlich –, auf Eindrücke, die die Geschäftsführung der Beklagten, die Mediatorin Frau Dr. I. und die Mitarbeiter/-innen T., Q., C., S., C. und I. im Rahmen der Zusammenarbeit mit der Klägerin erlangt haben. Dabei handelt es sich ohne weiteres zunächst um subjektive Einschätzungen und Wertungen, die sicher eines belegen, nämlich die Existenz eines tiefgreifenden Konflikts zwischen Geschäftsführung, Gesellschaftern und „der Verwaltung“ der Beklagten einerseits und der Klägerin andererseits. Allein der Umstand, dass auf Seiten der Beklagten eine Vielzahl von Personen vergleichbare Eindrücke von der Klägerin gewonnen haben (wollen), dass eine Mediation erfolglos geblieben ist und Abmahnungen ausgesprochen wurden, beweist jedoch noch nicht die Richtigkeit dieser Einschätzungen. Gerade darauf aber kommt es an: Eine personenbedingte Kündigung ist nicht deshalb gerechtfertigt, weil viele die Klägerin für fachlich und charakterlich ungeeignet halten, sondern weil sie es für das Gericht objektiv nachvollziehbar auch ist.

bb. Maßgeblich kann deshalb nur sein, ob die Klägerin durch konkretes (Fehl-) Verhalten hinreichend Anlass für die Einschätzungen der Beklagten gegeben hat. Soweit das Arbeitsgericht in diesem Zusammenhang gemeint hat, bei Lektüre etwa der zur Akte gereichten E-Mail-Korrespondenz zwischen den Verwaltungsmitarbeitern und der Klägerin werde das gerade nicht erkennbar, pflichtet die Kammer dieser Auffassung uneingeschränkt bei. Das ergibt sich zum einen daraus, dass in vielen Fällen die Mails der Klägerin gar nicht zur Akte gereicht worden sind, sondern lediglich die Antwortmails der Verwaltungsmitarbeiter; zum anderen daraus, dass die Nachrichten der Klägerin, soweit vorhanden, nicht oder nicht zwingend in dem Sinne ausgelegt werden können, wie die jeweiligen Empfänger dies getan haben. Beispielhaft sei genannt:

- (1) Bezüglich der Korrespondenz mit Herrn T. legt die Beklagte mit den Anlagen H26 bis H35 allein Schreiben des Mitarbeiters vor, in denen es um

fehlende Abstimmungen mit der Klägerin geht. Den Schreiben ist zu entnehmen, dass die Beteiligten sich durchaus im Gespräch befunden haben, Herr T. aber (auch) inhaltlich nicht mit allen Vorstellungen der Klägerin einverstanden war. Auf etwa die Korrespondenz zur Trainingsleitung zwischen dem 12.02.2018 und dem 24.03.2018 (Anlagen H27 bis H29) wird Bezug genommen, in denen Herr T. unter anderem auf „die Skepsis vieler Tänzer bezüglich Gaga“ hinweist und alternative Vorschläge zum „geteilten Training“ unterbreitet. Die E-Mail der Klägerin vom 07.06.2018 (Anlage H37) wiederum ist weder unsachlich noch in bedrohlichem Ton abgefasst, sondern enthält allein Kritik. Soweit Herr T. dem Schreiben den Vorwurf der Illoyalität entnommen hat, wäre dieser objektiv nicht einmal unberechtigt, weil sich Herr T. zu diesem Zeitpunkt bereits gemeinsam mit Kollegen schriftlich an Geschäftsführung und Gesellschafter der Beklagten gewandt hatten, in denen das Verhalten der Klägerin als untragbar charakterisiert wurde, ohne dass die Klägerin hiervon in Kenntnis gesetzt wurde.

- (2) Woher die Mitarbeiterin Q. (Leiterin Presse- und Öffentlichkeitsarbeit) ihre Einschätzung nimmt, die Klägerin sei „extrem ichbezogen und presse- bzw. medienaffin“, erschließt sich aus dem Vortrag der Beklagten nicht und belegte als solches auch keinen Charaktermangel der Klägerin, sondern eher in Kreisen Kunstschaffender nicht Unübliches. Ebenso wenig nachvollziehbar sind die Behauptungen, die Klägerin „arbeite mehr oder weniger mit Schuldzuweisungen“, lege einen „sehr aggressiven Kommunikationsstil“ an den Tag oder übe „enormen, stetig wachsenden Druck“ aus. Woran soll das festzumachen sein? Schließlich ist auch die E-Mail der Klägerin vom 12.12.2017 (Anlage H42) so abgefasst, dass man sie nur dann als sehr verletzend oder demontierend empfinden kann, wenn man das möchte.
- (3) Gleiches gilt im Ergebnis für die Empfindungen von Frau I., die die Klägerin ebenfalls als äußerst ichbezogen und unstrukturiert wahrgenommen hat. Dass Frau I. die Klägerin als „empathielos“ erlebt hat, weil sie statt eines bis dahin üblichen Internetaufrufs auf das Versterben eines Beiratsmitglieds mit dem Gegenvorschlag der Übersendung eines Kranzes reagierte, erscheint keinesfalls zwingend und passte überdies nicht zur Belohnung der langjährigen, in den Ruhestand getretenen Mitarbeiterin G. durch die Mitnahme auf die London-Reise, für die Klägerin anschließend abgemahnt wurde.

Zusammenfassend betrachtet lässt sich feststellen: Schwerpunkt der Kritik an der Arbeit der Klägerin ist neben inhaltlich-künstlerischen Differenzen der von der gesamten Verwaltung geäußerte Vorwurf der „chaotischen Arbeitsweise“, die zu einer erheblichen Erschwerung der Arbeit eines jeden einzelnen geführt hat. Sollte das zutreffen, stellte es eine Schlechtleistung dar, die – wie im Hinblick auf die gerügten Versäumnisse bei der Spielzeitplanung, die ja lediglich ein Ausfluss dieser Arbeitsweise sind – keine sofortige fristlose Kündigung rechtfertigte. Abgesehen davon bedürfte es zunächst des Ausspruchs einer Abmahnung, weil nicht erkennbar ist, dass es sich um nicht steuerbares Verhalten oder einen unabänderlichen Charakterzug der Klägerin handelte.

Darüber hinaus sind Beleidigungen und Erniedrigungen von Mitarbeitern oder das bewusste Erzeugen von wie auch immer gearteten Druck auf diese objektiv nicht nachvollziehbar. Das soll keinesfalls heißen, dass die Klägerin alles richtig gemacht hat. Zu einem Konflikt leisten in der Regel alle Beteiligten Verursachungsbeiträge. Es mag sein, dass die Klägerin es – bewusst oder unbewusst – an der Wertschätzung der Arbeit in der Verwaltung hat fehlen lassen und ein durch die Vergangenheit genährtes Harmoniebedürfnis der Mitarbeiter nicht befriedigt hat. Das allein genügt jedoch für die Annahme eines Eignungs- oder gar Charaktermangels der Klägerin nicht. Es wäre auch nicht damit in Einklang zu bringen, dass die Klägerin an mehreren Stationen im In- und Ausland über nahezu zwei Jahrzehnte hinweg Tanzensembles als Intendantin geführt hat und in ihrer Funktion von brancheninternen Experten für eine Tätigkeit bei der Beklagten auserkoren wurde. Die Klägerin war und ist nicht verpflichtet, sich allen Mitarbeitern gegenüber so zu verhalten, dass alle sie als sympathisch empfinden. Im Gegenteil: Wo sie es für erforderlich hielt, hatte sie bestehende Zustände zu kritisieren und zu ändern – und musste dafür Konflikte in Kauf nehmen.

cc. Auch das Scheitern der Mediation taugt nicht als Indiz für einen fachlichen oder charakterlichen Eignungsmangel der Klägerin. Wenn die Beklagte das Scheitern daran festmacht, die Klägerin habe sich nicht auf die Mediation eingelassen und sich einer Einbindung in die „Organisationsprozesse und Regelwerke“ der Beklagten verweigert, sondern die Unterstellung unter die Geschäftsführung in ihrer Funktion als Intendantin und künstlerische Leiterin nicht akzeptiert (nicht: in disziplinarischer Hinsicht), dürfte der oder zumindest ein Anlass und Sinn der Mediation in den Augen der Beklagten darin gelegen haben, die Klägerin von ihrer Sichtweise der „richtigen“ Kompetenzverteilung zu überzeugen. Sollte die Klägerin sich dem verweigert haben, belegt dies keinen Eignungsmangel in ihrer Person, sondern eine zutreffende Analyse der vertraglichen Situation der Parteien und des daraus resultierenden Grundproblems ihrer Zusammenarbeit. Die Klägerin hat schon im Verlauf der Mediation beanstandet, dass insbesondere

eine „gültige“ Geschäftsordnung fehlt, die die wechselseitigen Kompetenzen verbindlich festschreibt (in diesem Sinne äußerte sich die Klägerin auch in der Beiratssitzung vom 18.06.2018, vgl. Blatt 3 der Niederschrift, Anlage H56), was ja sogar noch zu kurz greift. Denn tatsächlich wurde mangels anderweitiger Bestimmungen die Kompetenzfrage hinsichtlich der inhaltlich-künstlerischen Gestaltungshoheit in § 1 des Intendantenvertrages zugunsten der Klägerin beantwortet (vgl. oben 2.a.aa.). Diese vertragliche Realität wollte und will die Beklagte offensichtlich nicht wahrhaben. Anders kann etwa die E-Mail des Gesellschafters vom 29.03.2018 an die Beklagte (Anlage H58, dort 3. Absatz) und ein Teil der Vorwürfe in der Abmahnung vom 05.06.2018 nicht verstanden werden. Es darf dann auch nicht verwundern, dass sich die Verwaltungsmitarbeiter die Sichtweise der Geschäftsführung und der Gesellschafter zu eigen machen und der Klägerin etwa in den Schreiben von Juni 2018/30.04.2018 (Anlage H39) neben sonstigen Fehlern auch inhaltlich-konzeptionelle Fehlentscheidungen vorwerfen, die „Werte, Qualitäten und Bestand des U. theaters insgesamt“ gefährden.

Abgesehen davon dürfte eine etwa in der Mediation an den Tag gelegte Verweigerungshaltung der Klägerin auch deshalb nicht überraschen, weil deren Ansatz nicht nachzuvollziehen ist. Eine Mediation hat nicht den Zweck, einen der an ihr Beteiligten zu belehren oder in seinem Verhalten zu „bessern“, schon gar nicht mit Hilfe des allparteilichen Mediators. Es geht allein um eine einvernehmliche Beilegung eines Konflikts auf freiwilliger und eigenverantwortlicher Basis (vgl. § 1 Abs. 1 MediationsG). Dem zur Verschwiegenheit verpflichteten Mediator (§ 4 Satz 1 MediationsG) kommt keinerlei Entscheidungsbefugnis zu.

dd. Schließlich lässt auch das Vorgehen der Klägerin gegenüber dem Prokuristen G. von Ende Juni 2018 keinen Eignungsmangel erkennen, sondern in erster Linie eine gravierende Verärgerung der Klägerin über ein so empfundenes Fehlverhalten des Herrn G. in der Beiratssitzung vom 18.06.2018 und die mangelnde Bereitschaft, dieses hinzunehmen.

- (1) Das Gericht kann den Ärger der Klägerin zumindest grundsätzlich nachvollziehen. Ausweislich des Niederschrift der Beiratssitzung (Anlage H56, Blatt 2 oben) hatte Herr G. dem Beirat berichtet, die Klägerin habe für das Stück „Cafe N./Das G. opfer“ einen Gastdirigenten aus H. für 19.000,00 € engagieren wollen und sich damit gegen eine Zusammenarbeit mit dem Sinfonieorchester X. entscheiden. Aus dem Zusammenhang der Darstellung erschließt sich, dass damit eine (schließlich am 05.06.2018 auch abgemahnte) „teure“ Fehlentscheidung der Klägerin gerügt werden sollte. Dem setzte die Klägerin entgegen, dass diese Darstellung verfälschend ist, weil sie Herrn G. im Vorfeld Alternativüberlegungen zur Verpflichtung

des Gastdirigenten T. präsentiert hatte, die Honorar- und Vertragsverhandlungen mit diesem nicht von ihr, sondern vom Geschäftsführer I. der Beklagten abgeschlossen worden waren und das Honorar im Bereich des Marktüblichen lag (letzter Absatz auf Seite 2 der E-Mail vom 20.06.2018, Anlage H59) – und der Gastdirigent im Übrigen nach Kündigung der Klägerin auch unter Vertrag genommen wurde. Stimmt das, fiel die Stellungnahme der Beklagten in der Beiratssitzung sinnentstellend verkürzt aus. Die Kammer musste von der Richtigkeit der Schilderung der Klägerin ausgehen, da die Beklagte sie nur pauschal und wertend, aber nicht inhaltlich qualifiziert bestritten hat (vgl. Blatt 51 des Schriftsatzes vom 12.11.2018).

- (2) Dass die Klägerin mit dem Verlangen nach Abgabe einer strafbewehrten Unterlassungserklärung gleichwohl über das Ziel hinausgeschossen sein mag, darf nicht überbewertet werden. Sie durfte die Äußerungen des Herrn G. als zielgerichtete Beeinflussung des Beirats gegen ihre Person verstehen, die sich in die Reihe der vorangegangenen Maßnahmen wie das Angebot eines Aufhebungsvertrages und des Ausspruchs mehrerer Abmahnungen einfügte und der Vorbereitung einer arbeitgeberseitigen Kündigung des Arbeitsverhältnisses diene. Dass sich die Klägerin dies nicht gefallen lassen wollte, muss die Beklagte ertragen.

II.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist nicht durch die mit Schriftsatz vom 12.11.2018 erklärte Anfechtung der Beklagten wegen arglistiger Täuschung beendet worden. Es fehlt zwar nicht an einer tauglichen Anfechtungserklärung, auch dürfte die Anfechtungsfrist des § 124 Abs. 1 BGB gewahrt worden sein. Die Beklagte hat jedoch das Vorliegen eines Anfechtungsgrundes im Sinne des § 123 Abs. 1 BGB nicht dargelegt.

1.

Der Tatbestand der arglistigen Täuschung gemäß § 123 BGB setzt in objektiver Hinsicht voraus, dass der Täuschende durch Vorspiegelung oder Entstellung von Tatsachen beim Erklärungsgegner einen Irrtum erregt und ihn zur Abgabe einer Willenserklärung veranlasst. Allerdings stellt nicht jede falsche Angabe des Arbeitnehmers bei den Einstellungsverhandlungen bereits eine arglistige Täuschung im Sinne des § 123 BGB dar. Wird der Arbeitnehmer nach dem Vorliegen einer bestimmten Tatsache befragt, so ist er zu deren wahrheitsgemäßer Beantwortung verpflichtet, falls die gestellte Frage zulässig ist. Ein Fragerecht des Arbeitgebers bei den Einstellungsverhandlungen ist insoweit anzuerkennen, als der

Arbeitgeber ein berechtigtes, billigenswertes und schutzwürdiges Interesse an der Beantwortung seiner Frage im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis hat (BAG, Urteil vom 16.12.2004 – 2 AZR 148/04, AP Nr. 64 zu § 123 BGB). Der Falschbeantwortung einer zulässig gestellten Frage steht das Verschweigen von Umständen gleich, die der Arbeitnehmer ungefragt zu offenbaren hatte, weil diese dem Arbeitnehmer die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Leistungspflicht unmöglich machen oder sonst für den in Betracht kommenden Arbeitsplatz von ausschlaggebender Bedeutung sind. Die Täuschung muss sich auf objektiv nachprüfbare Tatsachen beziehen, subjektive Werturteile genügen nicht (BAG, Urteil vom 28.02.1991 – 2 AZR 357/90, juris).

2.

Nach diesen Grundsätzen konnte die Beklagte den Arbeitsvertrag der Parteien nicht wegen arglistiger Täuschung der Klägerin gemäß § 123 Abs. 1 BGB anfechten. Es kann zu Gunsten der Beklagten unterstellt werden, dass die Klägerin eine Offenbarungspflicht im Hinblick auf konkrete Konflikte mit ihr zugeordneten Mitarbeitern bzw. der Leitung der H. Oper traf und sie auch die Umstände im Zusammenhang mit der Beendigung ihres dortigen Engagements wahrheitsgemäß darzustellen hatte. Weiterhin kann – obwohl dies angesichts des Abhaltens der Klägerin von presserechtlichen Maßnahmen in Schweden sehr zweifelhaft erscheint – davon ausgegangen werden, dass die Kenntnis der Beklagten von konkreten Auseinandersetzungen in H. bzw. arbeitsrechtlichen Maßnahmen gegenüber der Klägerin dazu geführt hätte, trotz der schon am 01.02.2016 erfolgten Wahl zur Intendantin durch den Beirat von der Einstellung der Klägerin Abstand zu nehmen. Die Anfechtung scheitert daran, dass die Beklagte nicht dargelegt hat, dass die Klägerin ihr, ihrer Gesellschafterin und dem Beirat gegenüber – etwa im Gespräch vom 08.04.2016 – auch nur bedingt vorsätzlich die Unwahrheit gesagt hat. Dabei kann differenziert werden:

a.

Soweit die Beklagte der Klägerin vorhält, sie habe „massive Arbeitsplatzkonflikte“ mit Mitarbeitern der H. Oper, „Mobbinghandlungen“, „Beleidigungen“ und das Schaffen einer „Atmosphäre des Drucks und der Angst“ verschwiegen, liegt ein pflichtwidriges Verschweigen der Klägerin schon deshalb nicht vor, weil alle diese Tatbestände entweder unbestimmt sind oder wertende Elemente beinhalten, über die nicht tauglich getäuscht werden kann. Wann aus einem objektiv bestehenden Konflikt ein „massiver“ wird, unterliegt der Sicht des jeweiligen Betrachters. Gleiches gilt für die Charakterisierung bestimmter Verhaltensweise als Beleidigung oder Mobbing. Gerade bezüglich letzterem sind die Sichtweisen der

vermeintlichen Täter/Opfer typischerweise völlig unterschiedlich. Dem Gericht ist kein Fall bekannt, in dem ein Vorgesetzter der subjektiven Überzeugung war, er habe Mitarbeiter zielgerichtet herabgewürdigt, schikaniert oder benachteiligt, obwohl sich dies objektiv so darstellte.

Hielte man die oben geschilderten Begrifflichkeiten indes für objektivierbar, fehlte es gleichwohl an einer Täuschungshandlung der Klägerin.

- (1) Die Klägerin hat mit E-Mails vom 30.03.2016 und 31.03.2016 gegenüber dem Geschäftsführer I. der Beklagten eingeräumt, dass es bei ihrer Arbeit in Schweden zu Widerständen gekommen sei, „die erst nach längerer Zeit oder (bei manchen Mitarbeitern) gar nicht überwunden“ worden seien. Überdies stellte sie klar, dass sich die Zusammenarbeit mit dem D. (also Herrn I.) „wirklich als sehr mühsam gestaltet“ hatte. Sie hat schließlich einen von der weit überwiegenden Mehrheit der Tänzer in H. verfassten Brief vorgelegt, die sich offenbar hinter sie gestellt hatte. Auch dort ist die Rede davon, dass vermutlich nicht alle Tänzer dem Brief inhaltlich zustimmten. Der Beklagten musste daher bei Unterzeichnung des Arbeitsvertrages mit der Klägerin klar sein, dass sich die Zusammenarbeit der Klägerin mit ihrer Kollegenschaft in Schweden nicht in völliger und stetiger Harmonie vollzogen hat. Das konnte sie auch nicht erwarten, steht die Klägerin nach eigener, unbestrittener Einschätzung in der internationalen Kulturszene doch bekanntermaßen für „Veränderung, Umbruch und Innovation“ (Blatt 4 des Schriftsatzes vom 03.12.2018).
- (2) Dass es darüber hinaus von der Klägerin verschuldete, über das oben geschilderte „Normalmaß“ hinausgehende Konflikte gegeben hat, ist für die Kammer objektiv nicht feststellbar. Die Klägerin hat dies durchgehend bestritten. Es wäre daher Sache der Beklagten gewesen, die „massiven Arbeitsplatzkonflikte“ inhaltlich, zeitlich und insbesondere in Bezug auf die betroffenen Personen näher zu substantiieren, um der Klägerin eine Auseinandersetzung mit den Vorwürfen zu ermöglichen. Sie ist jedoch bis zuletzt über die Wiedergabe der pauschalen Darstellung des Gewerkschaftssekretärs H. (die nicht einmal auf dessen eigener Wahrnehmung beruht) nicht hinausgekommen, nach der die „Zusammenarbeit mit der Klägerin über mehrere Jahre eskaliert sei“, „ein erheblicher Anteil der Beschäftigten aus sämtlichen Bereichen sich krank gemeldet habe“ bzw. „die U. kompanie in H. verlassen habe“, weil die Klägerin „Mitarbeiter angeschrien und beleidigt sowie eine Atmosphäre des Drucks und der Angst geschaffen habe“ (Blatt 5 des

Schriftsatzes vom 12.11.2018, Blatt 3 der Berufungsbegründung). Darauf kann und muss die Klägerin sich nicht einlassen. Wer soll sich wann und weshalb krank gemeldet haben? Wer hat wann und weshalb die Kompanie verlassen? Wen hat die Klägerin angeschrien und wodurch hat sie welche Mitarbeiter beleidigt? – Abgesehen von diesem Darlegungsmangel hat die Beklagte die Benennung tauglicher Beweismittel unterlassen. Keiner der angeblich unmittelbar Betroffenen, die sich auch gegenüber der schwedischen Presse lediglich anonym geäußert hatten, wurde als Zeuge benannt. Der Gewerkschaftsmitarbeiter H. wurde zwar benannt, könnte aber als Zeuge allenfalls bekunden, wer ihm gegenüber welche Vorwürfe hinsichtlich eines Fehlverhaltens der Klägerin vorgebracht hat, nicht aber, ob diese zutreffen. Gleiches gilt im Ergebnis für den D. I., der erst ab 2014 für die H. Oper tätig wurde, daher allenfalls die Endphase des angeblich über Jahre eskalierenden Konflikts mit der Klägerin miterlebt haben kann, und für den nicht ersichtlich ist, ob er einzelne Vorfälle von Beleidigungen, Schikaniierungen etc. persönlich erlebt haben soll. Schließlich werden die Vorwürfe auch nicht durch die behauptete „Sprachregelung“ von März 2016 indiziert. Dass die Klägerin und der D. I., wie es dort heißt, unterschiedliche Ansichten im Hinblick auf die Geschäftsführung hatten („different approaches on how a director should and ought to conduct a leadership“, vgl. Anlage H25), bezieht sich nicht einmal zwingend auf die Mitarbeiterführung. Erst recht nicht belegt es ein Mobbingverhalten der Klägerin. Soweit die Beklagte auf Darstellungen in der schwedischen Presse vom 22.03.2016 abstellt (Anlage H22), sind diese inhaltlich ersichtlich unzutreffend. Dass eine Mehrheit der Mitarbeiter die Demission der Klägerin gefordert hätte, ist in Anbetracht des bereits angesprochenen, von 30 der 37 Tänzer unterzeichneten Unterstützerbriefs nicht nachzuvollziehen. Die Klägerin ging auch nicht erst Ende März 2016 vorzeitig, sondern war bereits seit Mitte Januar nicht mehr für die H. Oper aktiv.

- (3) Selbst wenn es „massive Arbeitsplatzkonflikte“ aus Sicht der Mitarbeiter der Danskompani gegeben haben sollte, muss die Klägerin diese nicht als solche wahrgenommen und für der Beklagten gegenüber erwähnenswert gehalten haben. Ein Gespräch zwischen ihr und Herrn H., in dem die von Mitarbeitern geäußerten Vorwürfe erörtert wurden, hat es nicht gegeben; die Klägerin kannte Herrn H. unstreitig nicht einmal. Ebenso wenig hat die Beklagte geschildert, dass und wann Mitarbeiter der Oper selbst mit Beschwerden an die Klägerin herangetre-

ten sind. Sollte dies Ausfluss des von der H. Presse skizzierten „schwedischen Gesetzes des Schweigens“ gewesen sein (vgl. Anlage H72), ist der Klägerin das nicht vorzuhalten. Ob es im Dezember 2015/Januar 2016 ein Gespräch zwischen ihr und Herrn I. auf Intervention des Herrn H. gegeben hat, mag dahin stehen, weil damit keinesfalls gesagt wäre, dass dabei „Mobbingvorwürfe“ etc. thematisiert worden sein müssten. Belastbare Hinweise darauf, dass die Klägerin gerade deswegen ab Mitte Januar 2016 freigestellt und ihr das auch so gesagt worden ist, existieren nicht. Auf nachfolgende Ausführungen zur Freistellung der Klägerin wird Bezug genommen.

b.

Die Klägerin hat die Beklagte nicht über arbeitsrechtliche Maßnahmen getäuscht, die die H. Oper zu Beginn des Jahres 2016 ihr gegenüber ergriffen hat. Das gölte selbst dann, wenn man die Reichweite der Offenbarungsverpflichtung der Klägerin so weit zöge, dass sie auch unberechtigte oder später rückgängig gemachte Maßnahmen erfasste.

- (1) Die Klägerin ist am 14.01.2016 von der H. Oper nicht fristlos gekündigt worden. Das möchte die Beklagte offenbar selbst nicht (mehr) behaupten (vgl. Blatt 28 der Berufungsbegründung). Dem steht auch objektiv entgegen, dass
- der Klägerin am 13.01.2016 auf ihren Antrag hin vom D. I. für den Zeitraum vom 15.01.2016 bis zum 05.06.2016 Urlaub gewährt worden ist,
 - im Arbeitszeugnis der H. Oper vom 29.06.2016 von einer durchgehenden Beschäftigung der Klägerin als „Artistic Director of H.sOperans Danskompagni“ für die Zeit vom 01.08.2011 bis zum 30.06.2016 die Rede ist,
 - die Klägerin dementsprechend Arbeitsentgelt („with payment“, vgl. Anlage D. 17) bis einschließlich Juni 2016 erhalten hat und
 - in keiner der in der Gerichtsakte befindlichen Unterlagen von „Kündigung“ („termination“) des Arbeitsverhältnisses die Rede ist.

Wie die Beklagte im Übrigen darauf kommt, die Klägerin und die H. Oper hätten im März 2016 eine „Abwicklungsvereinbarung“ geschlossen, erschließt sich der Kammer nicht. Die Klägerin hat das bestritten, und die Beklagte hat Zeitpunkt und Inhalt einer solchen Übereinkunft nicht näher konkretisiert. Sie hat überdies nicht einmal vorgetragen, welche ihrer Aus-

kunftspersonen in Schweden von einer Abwicklungsvereinbarung berichtet haben. Soweit der (neue) Pressesprecher S. der Oper H. in seiner E-Mail vom 05.09.2018 gegenüber dem Pressereferenten C. erklärte, es habe ein „agreement“ mit der Klägerin im Zusammenhang mit ihrer Freistellung gegeben, dürfte es sich dabei lediglich um die bereits erörterte „Sprachregelung“ gehandelt haben, in der von unterschiedlichen Auffassungen des D. und der Klägerin im Hinblick auf die Geschäftsführung die Rede war – nicht mehr und nicht weniger. Indizien für eine Veränderung vertraglicher Bedingungen für den Zeitraum bis zum 30.06.2016 oder gar ein „Einpreisen“ des Absehens von einer beabsichtigten arbeitgeberseitigen Kündigung sind nicht erkennbar. Die Klägerin war zu diesem Zeitpunkt ja auch bereits mehrere Monate nicht mehr für die H. Oper in ihrer angestammten Leitungsfunktion aktiv.

- (2) Dass die Klägerin am 14.01.2016 einseitig (also wohl gegen ihren Willen) wegen massiver Konflikte mit Angehörigen der H. Oper „suspendiert“ worden ist und ihr deswegen die Schlüsselkarte zum Gebäude entzogen wurde (ähnlich der Verhängung eines Hausverbots), stellt eine reine Schlussfolgerung der Beklagten dar, die in Anbetracht der zur Akte gereichten Unterlagen keinesfalls nachvollzogen werden kann. Der Klägerin ist danach vielmehr im Einvernehmen mit dem D. der ihr noch zustehende Resturlaub gewährt worden. Nach den Angaben im Urlaubsantrag erklärte die Klägerin, sich während der Freistellung bis zum 26.02.2016 zunächst auf ihr Projekt „O. E.“ konzentrieren zu wollen, um anschließend den Fokus auf Zukunftspläne zu legen. Das deckt sich mit den schriftsätzlichen Einlassungen der Klägerin im vorliegenden Rechtsstreit, und genau so hatte die Klägerin auch den damaligen Geschäftsführer I. der Beklagten informiert (vgl. Blatt 7 des Schriftsatzes vom 03.12.2018). Herr I. kommentierte seine Urlaubsbewilligung mit der Bemerkung, die Klägerin werde von ihren vertraglichen Verpflichtungen als „Artistic Director“ entbunden („will be released from her duties“), die Assistenz werde – ab 14.01.2016 – übernehmen. Auch das deckt sich mit der Darstellung der Klägerin, da die Arbeit am Eigenprojekt „O. E.“ nicht zum Inhalt der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen gegenüber der H. Oper gehörte und allen Beteiligten klar war, dass die Klägerin bereits ab März/April 2016 freiberuflich für die Beklagte tätig werden sollte. Ob die Klägerin im Zuge ihrer Freistellung ihre Schlüsselkarte abgeben musste bzw. (bloß) abgegeben hat, spielt keine Rolle, weil sie sie schlicht nicht mehr benötigte. Über das Procedere informierte die H. Oper anschließend ihre Mitarbeiter per E-Mail. Anhaltspunkte dafür, dass die Klägerin so etwas wie einen „Tarnurlaubsantrag“ gestellt hat, um

die wahren Hintergründe ihrer Freistellung zu verschleiern, gibt es nicht, ebenso wenig einen Grund für ein solches Vorgehen.

C.

Eine Kostenentscheidung konnte nicht erfolgen, weil der Umfang der Kostentragung vom Ausgang der noch anhängigen Anschlussberufung abhängig ist. Die Revision zugunsten der Beklagten war mangels Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG nicht zuzulassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird die Beklagte auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Schneider

Nadorp

Hammentgen