

Pressemitteilung vom 13.12.2018

Kündigung der Intendantin des Tanztheaters Pina Bausch unwirksam

Die Klägerin war bei der Beklagten, die ein weltweit bekanntes Tanztheater betreibt, ab 01.05.2017 als Intendantin beschäftigt. Der Arbeitsvertrag der Parteien ist auf 5 Jahre befristet und sieht die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht vor. Nach monatelangen Unstimmigkeiten zwischen den Parteien kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis im Juli 2018 außerordentlich fristlos. Sie warf der Klägerin in erster Linie vor, keinen umsetzbaren Spielplan für die folgenden Spielzeiten vorgelegt zu haben. Außerdem hat die Beklagte den Arbeitsvertrag angefochten, weil die Klägerin sie vor ihrer Einstellung nicht darüber informiert habe, dass sie - was nach jetzigen, von der Klägerin bestrittenen Informationen der Beklagten angeblich der Fall sein soll - bei ihrem vorherigen Arbeitgeber fristlos gekündigt oder zumindest suspendiert worden sei.

Das Arbeitsgericht Wuppertal hat der dagegen gerichteten Klage der Intendantin stattgegeben. Die Anfechtung des Arbeitsvertrags ist unwirksam, weil die Klägerin die Beklagte bei ihrer Einstellung nicht getäuscht hat. Insoweit kam es nicht darauf an, ob und ggf. welche Konflikte es zwischen der Klägerin und ihrem früheren Arbeitgeber gegeben hatte. Jedenfalls hatte sie sich damals mit ihrem vorherigen Arbeitgeber geeinigt und musste deshalb nichts Weiteres offenbaren. Auch die fristlose Kündigung des Arbeitsvertrags ist unwirksam. Im Zusammenhang mit der Erstellung des Spielplans für die kommenden Spielzeiten kann keine Verletzung der vertraglichen Pflichten der Klägerin festgestellt werden, die eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen könnte, und sie war insoweit vor Ausspruch der Kündigung auch nicht wirksam abgemahnt worden. Schließlich sind die Voraussetzungen einer sog. Druckkündigung nicht gegeben, da es die Beklagte selbst im Falle, dass einige Mitarbeiter die Kündigung der Klägerin verlangt hätten, versäumt hat, zunächst ausreichend zu vermitteln und sich schützend vor die Klägerin zu stellen.

ArbG Wuppertal 5 Ca 1714/18

Für Fragen steht Ihnen zur Verfügung:
pressestelle@arbg-wuppertal.nrw.de