

## Pressemitteilung

### **Kündigung der Intendantin des Tanztheaters Pina Bausch**

Verhandlung am 20.08.2019 um 10.30 Uhr in Saal 103 des Landesarbeitsgerichts  
Düsseldorf

Die Klägerin war bei der Beklagten, die ein weltweit bekanntes Tanztheater mit mehr als 50 Mitarbeitern betreibt, seit dem 01.05.2017 als Intendantin beschäftigt. Der Arbeitsvertrag der Parteien ist bis zum 31.07.2022 befristet und sieht die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht vor. Nach monatelangen Unstimmigkeiten zwischen den Parteien kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 13.07.2018 außerordentlich fristlos. Sie warf der Klägerin in erster Linie vor, keinen umsetzbaren Spielplan für die Spielzeit 2018/2019 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 und 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 Klage der Intendantin stattgegeben. Die Anfechtung des Arbeitsvertrags sei unwirksam, weil die Klägerin die Beklagte bei ihrer Einstellung nicht getäuscht habe. Insoweit komme es nicht darauf an, ob und ggf. welche Konflikte es zwischen der Klägerin und ihrem früheren Arbeitgeber gegeben hatte. Jedenfalls habe sie sich damals mit ihrem vorherigen Arbeitgeber geeinigt und müsse deshalb nichts Weiteres offenbaren. Auch die fristlose Kündigung des Arbeitsvertrags sei unwirksam. Im Zusammenhang mit der Erstellung des Spielplans könne keine Verletzung der vertraglichen Pflichten der Klägerin festgestellt werden. Den vorgelegten Spielplänen habe das Arbeitsgericht nicht entnehmen können, welche Fehler und Ungenauigkeiten der Spielplan der Klägerin für 2018/2019 im Vergleich zu den Vorjahren aufweise. Es sei widersprüchlich, wenn die Beklagte einen Tag vor dem Verhandlungstermin zusätzliche Anforderungen aufstelle, welche sich weder in ihrem bisherigen Vorbringen noch in der an die Klägerin gerichteten Abmahnungen oder Ermahnungen wiederfinden. Soweit der Vorwurf dahin gehe, dass die Klägerin nicht spielbare Stücke aufgenommen habe, sei zu berücksichtigen, dass sie als künstlerische Leiterin entscheide, welche Stücke gespielt werden. Schließlich habe die Beklagte einen großen Teil des Spielplans der Klägerin tatsächlich umgesetzt. Die Voraussetzungen einer sog. Druckkündigung seien nicht erfüllt. Selbst unterstellt, dass einige Mitarbeiter die Kündigung der Klägerin verlangt hätten, habe die Beklagte es - wie von der Rechtsprechung gefordert - versäumt, zunächst ausreichend zu vermitteln und sich schützend vor die Klägerin zu stellen.

Mit ihrer Berufung verfolgt die Beklagte die Abweisung der Klage weiter. Im Wege der Anschlussbeschäftigung begehrt die Klägerin die Zahlung von Vergütung aus Annahmeverzug für die Zeit nach Ausspruch der Kündigung, ihre tatsächliche Weiterbeschäftigung bis zum Abschluss des Verfahrens sowie die Entfernung von Abmahnungen.

*Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 8 Sa 99/19*

*Arbeitsgericht Wuppertal, Urteil vom 13.12.2018 – 5 Ca 1714/18*

Für Fragen, Kommentare und Anregungen steht Ihnen zur Verfügung:

[pressestelle@lag-duesseldorf.nrw.de](mailto:pressestelle@lag-duesseldorf.nrw.de)