

**Kündigung: Fristlos kann auch nach 10 Monaten heißen**

Ein Arbeitgeber kann einem — an sich unkündbaren — Mitarbeiter auch dann „fristlos“ kündigen, wenn er ihn noch 10 Monate lang weiterbeschäftigt, weil eine außerordentliche Kündigung nur innerhalb von 2 Wochen nach Kenntnis des dafür maßgebenden Sachverhaltes möglich ist und „fristlos“ nicht „sofortig“ heißen muss (hier wurde ein Theaterdirektor fristlos mit 10-monatiger Auslauffrist entlassen..)

Quelle: Wolfgang Büser

**Außerordentliche Kündigung**

**Gericht:** BAG

**Datum:** 13.04.2000

**Aktenzeichen:** 2 AZR 259/99

**Entscheidungsform:** Urteil

**Referenz:** JurionRS 2000, 10147

**ECLI:** [keine Angabe]

**Verfahrensgang:**

vorgehend:

I. ArbG Köln

10 Ca 8971/97 - Urteil vom 27. Mai 1998

II. LAG Köln

12 Sa 1136/98 - Urteil vom 26. Februar 1999

**Rechtsgrundlagen:**

§ 626 BGB

§ 15 NV-Solo vom 1. Mai 1924 idF vom 12. Juli 1993

§ 2 Tarifvertrag über die Mitteilungspflicht (TVM) vom 23. November 1977 idF vom 18. Juni 1991

§ 95 LPVG-BW

§ 110 ArbGG

**Fundstellen:**

BAGE 94, 228 - 245

AuR 2000, 396 (amtl. Leitsatz)

BB 2000, 1792 (amtl. Leitsatz)

DB 2000, 1819-1822 (Volltext mit amtl. LS)

FA 2000, 264

FA 2000, 382

FAr 2000, 264

FAr 2000, 382

MDR 2000, 1384-1385 (Volltext mit amtl. LS)

NWB 2000, 3471

NZA 2001, 277-282 (Volltext mit amtl. LS)

ZAP EN-Nr. 0/2000

ZfPR 2001, 22

ZTR 2000, 562-564

---

## BAG, 13.04.2000 - 2 AZR 259/99

### **Amtlicher Leitsatz:**

Ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB und vergleichbaren Tarifbestimmungen kann auch dann vorliegen, wenn dem Arbeitgeber zwar zunächst eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers für einen bestimmten Zeitraum, nicht jedoch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist (vgl. BAG 14. März 1968 - 2 AZR 197/67 - AP HGB § 72 Nr. 2).

Zum Prüfungsmaßstab bei Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung gegenüber einem tariflich unkündbaren Arbeitnehmer ohne Gewährung einer der "fiktiven" Frist zur ordentlichen Beendigung entsprechenden Auslaufrist.

### **Tenor:**

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 26. Februar 1999 - 12 Sa 1136/98 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

### **Tatbestand:**

- 1 Mit der Aufhebungsklage begehrt der Kläger gemäß § 110 ArbGG die Aufhebung bünnenschiedsgerichtlicher Schiedssprüche, mit denen erst- wie zweitinstanzlich seine Klage gegen eine außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 25. Oktober 1994, verbunden mit einem Weiterbeschäftigungsantrag, abgewiesen worden ist.
- 2 Der Kläger war seit 20. Juni 1981 an dem von der beklagten Stadt M betriebenen Nationaltheater beschäftigt. Er war zuletzt mit Vertrag vom 15. Februar 1994 und einer Monatsgage von 7. 000, 00 DM als Direktor und Schauspieler beim -Theater, dem Kinder- und Jugendtheater des Nationaltheaters M tätig. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Normalvertrag Solo (NV-Solo) Anwendung. Während des vorliegenden Verfahrens ist das von der Stadt M betriebene Nationaltheater in einen Eigenbetrieb umgewandelt worden.
- 3 Im Verlaufe des Jahres 1995 kam es zu Gesprächen zwischen den Parteien über eine Vertragsverlängerung. Der damalige Generalintendant S , dessen Vertrag mit dem Ende der Spielzeit 1995/1996 auslief, ließ zwar einen Vertragsentwurf erstellen, der jedoch dem Kläger nicht zur Unterschrift ausgehändigt worden ist. Bei weiteren Gesprächen unter Einbeziehung des designierten Generalintendanten Sc ging es darum, für das -Theater einen neuen künstlerischen Leiter einzusetzen und für den Kläger eine andere Position im Nationaltheater (Leiter eines

Jugendprojekts des Theaters) zu finden. Am 13. Oktober 1995 fand ein Gespräch zwischen dem Kläger, dem neuen Generalintendanten Sc und dem zuständigen Bürgermeister der Stadt M statt, bei dem eine solche Lösungsmöglichkeit konkret erörtert worden ist.

- 4 Im Nachgang zu diesem Gespräch gab der Kläger auf einem Briefbogen des Nationaltheaters folgende Presseerklärung ab:
- 5 " - aus?
- 6 Am 12. Oktober 1995 hat der designierte Generalintendant des NATIONALTHEATERS M , Herr Sc , zehn von vierzehn -Mitarbeitern mitgeteilt, daß er eine Zusammenarbeit ab der Spielzeit 1996/97 nicht mehr anbietet. Die abgeschlossenen Verträge für die neue Saison mit dem Dramaturgen und dem Direktor des -Theaters sollen nicht eingehalten werden; es sollen neue Stellen im NATIONALTHEATER für diese eingerichtet werden.
- 7 Für die neue Saison stehen damit aus dem jetzigen Team eine Mitarbeiterin aus der Verwaltung und ein Schauspieler zur Verfügung.
- 8 Wir bitten um Kenntnisnahme und Rückfragen. "
- 9 Ferner erschien im Kulturteil der "Rheinpfalz" am 17. Oktober 1995 ein Artikel "Der bangt um seine Zukunft", der auf Informationen des Klägers beruhte. Am 18. Oktober 1995 berichtete die Rhein-Neckar-Zeitung auf der Basis der Presseerklärung über ein "Aus" für den "?". In einem weiteren "Rheinpfalz" Artikel vom 18. Oktober 1995 ging es um den "Personalabbau" im . Der designierte Generalintendant Sc hatte am 12. Oktober 1995 mit 8 von 14 Ensemblemitgliedern des Anhörungsgespräche zu Nichtverlängerungsmitteilungen geführt. Zwei andere Nichtverlängerungsmitteilungen waren schon vorher ausgesprochen bzw. eingeleitet worden. Von diesen 10 Nichtverlängerungsmitteilungen hatte der Kläger selbst sechs empfohlen. In dem "Rheinpfalz" Artikel heißt es hierzu ua. :
- 10 "F: Schauspieler-Verträge nicht verlängert
- 11 Das M Kinder- und Jugendtheater bangt um seine Zukunft: Zehn von 14 Schauspielern sei der Anstellungsvertrag nicht verlängert worden, bestätigte gestern abend F, Leiter des , auf Anfrage der RHEINPFALZ. Dies habe Sc, der neue Intendant des M Nationaltheaters, dem Ensemble am Donnerstag mitgeteilt.
- 12 "Wenn man 14 Jahre mit Herzblut gearbeitet hat, ist es schon erschütternd", kommentierte F die überraschende Entscheidung. Er selbst werde mit einigen wenigen Kollegen an eine andere Stelle im Nationaltheater übernommen. . . .
- 13 Auch sei offen, was aus dem Kinder- und Jugendtheater in M werde. Denn auf der anderen Seite stehe die breite Zuschauer-Akzeptanz der Produktionen. "Kindertheater geht weit über den Job hinaus", sieht F das große Moment der Motivation der Schauspieler verknüpft mit dem sozialen Auftrag des Theaters. "Das soll nun mit einem Federstrich nach Gutsherrenart zu Ende sein?", schaut der Leiter fragend in eine ungewisse Zukunft. Fraglich sei zudem, ob ein ähnlicher "Kahlschlag" auch für das Schauspiel zu erwarten sei, ließ er gestern durchblicken. "
- 14 Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 25. Oktober 1995 außerordentlich mit einer Auslauffrist zum 31. August 1996 (Ende der Spielzeit).
- 15 Der Kläger hält die Kündigung für unwirksam. Mit seiner zum Bühnenschiedsgericht erhobenen Klage hat er geltend gemacht, die Kündigung sei schon mangels Beteiligung des Personalrats unwirksam, da er neben seiner künstlerischen Tätigkeit auch Verwaltungsaufgaben wahrgenommen habe. Die Presseerklärung stelle jedenfalls keinen Kündigungsgrund dar. Schon durch seine mehr

als 10-monatige Weiterbeschäftigung habe die Beklagte gezeigt, daß eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht erforderlich gewesen sei. Während der ihm gewährten Auslauffrist habe er auch mit dem zukünftigen Intendanten und dem bei der Stadt zuständigen Bürgermeister reibungslos zusammengearbeitet. Bei dem Gespräch am 13. Oktober 1995 habe er sich mit dem zukünftigen Intendanten und der Stadt nicht dahingehend geeinigt, daß er einen neuen Wirkungskreis innerhalb des Nationaltheaters annehme. Er jedenfalls habe die Gespräche so verstanden, daß er Direktor des bleiben und nur zusätzliche Aufgaben übernehmen solle. Die Presseerklärung enthalte keine falschen Tatsachen und habe nur seine Erschütterung über den "künstlerischen Kahlschlag" durch die Nichtverlängerung der Verträge fast des gesamten Ensembles zum Ausdruck bringen sollen. Seine Sorge um den künstlerischen Fortbestand des -Theaters sei berechtigt gewesen. Die beanstandete Formulierung: "Das soll nun mit einem Federstrich nach Gutsherrenart zu Ende sein?" sei nichts weiter als eine besonders bildhafte Ausdrucksweise, die keinerlei Wertung enthalte. Es fehle auch an der vor allem im Hinblick auf seine lange Beschäftigungszeit erforderlichen Abmahnung.

- 16** Der Kläger hat - soweit für das Revisionsverfahren von Interesse - beantragt,
- 17** 1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten mit Schreiben vom 25. Oktober 1995, dem Kläger zugegangen am 31. Oktober 1995, nicht zum Ende der Auslauffrist am 31. August 1996 beendet wurde,
- 18** 2. die Beklagte zu verurteilen, ihn über den 31. August 1996 hinaus zu unveränderten Bedingungen als Direktor und Schauspieler gemäß Dienstvertrag vom 15. Februar 1994 weiterzubeschäftigen.
- 19** Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags vorgetragen, der Kläger habe durch seine Presseerklärung und sein Interview die ihm gegenüber seinem Arbeitgeber obliegende Treuepflicht grob verletzt und das erforderliche Vertrauensverhältnis zu dem neuen Intendanten unwiderruflich zerstört. In dem Gespräch vom 13. Oktober 1995 sei mit dem Kläger ein Einverständnis darüber erzielt worden, daß der Kläger anstatt seiner Stellung als Direktor des Kinder- und Jugendtheaters ein neues Tätigkeitsfeld übernehmen sollte. Demgegenüber sei der Kläger mit Behauptungen an die Presse gegangen, die den Eindruck hätten erwecken müssen, das -Theater sei von der Schließung bedroht. Damit habe sich der Kläger grob illoyal verhalten. Er habe genau gewußt, daß es gerade nicht die Absicht des designierten Intendanten gewesen sei, das Kinder- und Jugendtheater zu schließen, sondern daß dieses im Gegenteil unter einer neuen künstlerischen Leitung neue künstlerische Impulse habe erhalten sollen. Wider besseres Wissen habe der Kläger in der Öffentlichkeit den Eindruck zu erwecken versucht, die neue Leitung betreibe völlig rücksichtslos Personalabbau bis hin zur Schließung einer ganzen Sparte. Dies habe eine bewußte Rufschädigung des neuen Intendanten dargestellt, die um so schwerer wiege, als der Kläger sechs der ausgesprochenen Nichtverlängerungen selbst ausdrücklich empfohlen habe und er zudem als langjähriges Mitglied des Theaterbetriebes gewußt habe, daß Nichtverlängerungen bei einem Intendantenwechsel nicht die Dramatik besäßen, die er ihnen durch die Pressemitteilung angedichtet habe. Eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über das Ende der Spielzeit 1995/1996 hinaus unter dem neuen Generalintendanten Sc sei unzumutbar gewesen. Daß der Kläger während der laufenden Spielzeit noch weiterbeschäftigt worden sei, stehe der Wirksamkeit der Kündigung nicht entgegen. Bis zum Ausscheiden des Klägers sei dessen Ansprechpartner stets der noch amtierende Generalintendant S gewesen.
- 20** Die Anhörung des Personalrats vor Ausspruch der Kündigung sei nicht erforderlich gewesen, da der Kläger künstlerisches Mitglied des Nationaltheaters gewesen sei und auch die mit der Position des Direktors zwangsläufig verbundenen Verwaltungsaufgaben es weder vom Umfang noch von ihrer Bedeutung her gerechtfertigt hätten, den Kläger nicht als künstlerisches Mitglied einzuordnen.
- 21** Durch Schiedsspruch vom 28. Juni 1996 - BSchG 21/95 - hat das Bezirks-Bühnenschiedsgericht Frankfurt am Main die Klage abgewiesen.
- 22**

Gegen den ihm am 9. Dezember 1996 zugestellten Schiedsspruch hat der Kläger am 12. Dezember 1996 beim Bühnenoberschiedsgericht Frankfurt am Main Berufung eingelegt und diese nach Setzung einer Begründungsfrist bis zum 31. Januar 1997 am 31. Januar 1997 begründet. Die Berufung wurde durch Schiedsspruch vom 10. Juni 1997 - BOSchG 18/96 - zurückgewiesen.

- 23** Mit der gegen diesen nach anwaltlicher Versicherung am 24. September 1997 zugegangenen Schiedsspruch am 8. Oktober 1997 eingereichten arbeitsgerichtlichen Aufhebungsklage hat der Kläger im wesentlichen unter Wiederholung seines bisherigen Vorbringens beantragt unter Aufhebung des Schiedsspruchs des Bühnenoberschiedsgerichts nach seinen oben wiedergegebenen Anträgen zu erkennen.
- 24** Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.
- 25** Das Arbeitsgericht hat die Aufhebungsklage abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers blieb erfolglos. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Aufhebungsantrag und seine Klageanträge weiter.

### **Entscheidungsgründe**

- 26** Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Aufhebungsklage zu Recht abgewiesen. Die Entscheidung des Bühnenoberschiedsgerichts ist im Ergebnis richtig und beruht daher nicht auf der Verletzung einer Rechtsnorm ( § 110 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG , § 563 ZPO analog).
- 27** I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, für die außerordentliche Kündigung der Beklagten habe ein wichtiger Grund vorgelegen. § 15 NV-Solo, der die Kündigung nur dann zulasse, wenn ein wichtiger Grund zur sofortigen Lösung des Vertrages vorliege, schließe eine außerordentliche Kündigung unter Gewährung einer Auslauffrist nicht aus. Ein wichtiger Kündigungsgrund sei vor allem darin zu sehen, daß der Kläger wider besseres Wissen in der Öffentlichkeit den Eindruck erweckt habe, der neue Intendant wolle das Jugend- und Kindertheater schließen. Dies stelle einen groben Vertrauensbruch dar, der einer weiteren Zusammenarbeit zwischen dem Kläger und dem neuen Intendanten die Grundlage entzogen habe. Der Kläger, der zu den leitenden Mitarbeitern des Theaters gehört habe, habe sich damit als unehrlich und absolut illoyal erwiesen. Es sei nicht ersichtlich, wie das gestörte Vertrauensverhältnis wieder hätte hergestellt werden können. Schließlich hätte der Kläger ab der Spielzeit 1996/1997 noch fünf Jahre mit Herrn Sc zusammenarbeiten müssen, den er zuvor wahrheitswidrig in der Öffentlichkeit des rücksichtslosen Personalabbaus bis hin zur Schließung des Jugend- und Kindertheaters bezichtigt habe. Auch eine Abmahnung als mildere Möglichkeit der Reaktion sei unter diesen Umständen nicht in Betracht gekommen.
- 28** II. Dem folgt der Senat jedenfalls im Ergebnis.
- 29** 1. Zu Unrecht rügt die Revision, die Kündigung sei schon mangels Anhörung des Personalrats rechtsunwirksam. Nach § 95 des Landespersonalvertretungsgesetzes Baden-Württemberg (LPVG-BW) gelten die Vorschriften über die Beteiligung des Personalrats bei Kündigungen nicht für künstlerische Mitglieder von Theatern. Der Kläger geht selbst davon aus, daß er bei seiner Tätigkeit als Schauspieler mit ca. 80 Vorstellungen pro Spielzeit und als künstlerischer Direktor des zu den künstlerischen Mitgliedern des Theaters zählt. Mit Rücksicht darauf sind die Parteien auch übereinstimmend von der Zuständigkeit der Bühnenschiedsgerichte und der Anwendbarkeit des NV-Solo ausgegangen. Das Arbeitsverhältnis des Klägers als Direktor des und als Schauspieler ist jedenfalls durch seine künstlerische Tätigkeit geprägt worden. Daneben in geringerem Umfang vom Kläger zu leistende Verwaltungsaufgaben, die letztlich auch der Umsetzung der künstlerischen Konzeption des und der dort aufgeführten Werke dienen, reichen entgegen der Ansicht des Klägers nicht aus, ihn nicht zum künstlerischen Personal iSv. § 95 LPVG-BW zu rechnen (vgl. Arndt/Aufhauser/Brunhöber/Warga LPVG-BW § 95 Rn. 1; vgl. zu der vergleichbaren Abgrenzung nach § 1 Abs. 2 NV-Solo BAG 16. November 1995 - 6 AZR 229/95 - AP BGB § 611 Bühnengagementsvertrag Nr. 49).

- 30** 2. Unberechtigt ist auch die Rüge der Revision, die Wirksamkeit der von der Beklagten ausgesprochenen außerordentlichen Kündigung zum Ende der Spielzeit scheitere schon daran, daß nach § 626 BGB und der einschlägigen tarifvertraglichen Regelung beim Vorliegen eines wichtigen Grundes nur eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich sei. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts findet auf das Arbeitsverhältnis der Normalvertrag Solo Anwendung, abgeschlossen zwischen dem deutschen Bühnenverein und der Genossenschaft deutscher Bühnen-Angehörigen (NV-Solo vom 1. Mai 1924 idF. des Tarifvertrages vom 12. Juli 1993), ferner der Tarifvertrag über die Mitteilungspflicht (TVM) vom 23. November 1977 idF des Änderungstarifvertrages vom 18. Juni 1991.
- 31** § 15 NV-Solo lautet wie folgt:
- 32** "(1) Der Vertrag kann von jedem Teil ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.
- 33** 2. Wichtiger Grund zur sofortigen Lösung des Vertrages ist der Umstand, aufgrund dessen die Fortsetzung des Dienstverhältnisses einer Vertragspartei nicht mehr zugemutet werden kann, insbesondere Tätlichkeiten, erhebliche Beleidigungen, unsittliche Zumutungen, beharrliche Verweigerung oder schwere Vernachlässigung der Dienstleistungen, wiederholt unpünktliche Zahlung der Vertragsvergütung. "
- 34** § 2 TVM hat folgenden Wortlaut:
- 35** "(1) Das Arbeitsverhältnis endet mit dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Zeitpunkt. Ein mindestens für ein Jahr (Spielzeit) abgeschlossener Arbeitsvertrag verlängert sich zu den gleichen Bedingungen um ein Jahr (Spielzeit), es sei denn, eine Vertragspartei teilt der anderen bis zum 31. Oktober der Spielzeit, mit deren Ablauf der Arbeitsvertrag endet, schriftlich mit, daß sie nicht beabsichtigt, den Arbeitsvertrag zu verlängern (Nichtverlängerungsmitteilung).
- 36** (2) Besteht das Arbeitsverhältnis am Ende einer Spielzeit ununterbrochen mehr als acht Jahre (Spielzeiten), muß die Nichtverlängerungsmitteilung der anderen Vertragspartei bis zum 31. Juli der jeweils vorangegangenen Spielzeit schriftlich zugegangen sein.
- 37** (3) Besteht das Arbeitsverhältnis am Ende einer Spielzeit ununterbrochen mehr als fünfzehn Jahre (Spielzeiten), kann der Arbeitgeber eine Nichtverlängerungsmitteilung nach Absatz 2 nur aussprechen, um das Arbeitsverhältnis unter anderen Vertragsbedingungen - auch außerhalb des im Arbeitsvertrag angegebenen Theaters (ein Arbeitgeber in selbständiger Rechtsform auch bei seinem oder einem seiner rechtlichen oder wirtschaftlichen Träger) - fortzusetzen.
- 38** Besteht das Arbeitsverhältnis am Ende einer Spielzeit ununterbrochen mehr als fünfzehn Jahre (Spielzeiten) und hat das Mitglied in dem Zeitpunkt, in dem die Nichtverlängerungsmitteilung spätestens zugegangen sein muß (Absatz 2), das 58. Lebensjahr - ein weibliches Bühnenmitglied das 55. Lebensjahr - vollendet, kann der Arbeitgeber eine Nichtverlängerungsmitteilung nach Absatz 2 nur aussprechen, um das Arbeitsverhältnis unter anderen Vertragsbedingungen bei dem im Arbeitsvertrag angegebenen Theater fortzusetzen.
- 39** (4) . . . "
- 40** a) Zu Unrecht schließen die Schiedsgerichte und die Vorinstanzen die Zulässigkeit einer außerordentlichen Kündigung zum Spielzeitende im vorliegenden Fall allerdings schon aus der Rechtsprechung zur sog. außerordentlichen Kündigung mit sozialer Auslaufrist. Es trifft zwar zu, daß der Arbeitgeber, wenn ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung vorliegt, nach § 626 Abs. 1 BGB nicht gezwungen ist, auch fristlos zu kündigen, er vielmehr grundsätzlich die Kündigung auch - etwa aus sozialen Erwägungen oder weil eine Ersatzkraft fehlt - unter Gewährung einer Auslaufrist aussprechen kann (BAG 9. Februar 1960 - 2 AZR 585/57 - AP BGB § 626 Nr. 39; BAG 15. März

1973 - 2 AZR 255/72 - AP SeemG § 63 Nr. 3; BAG 6. Februar 1997 - 2 AZR 51/96 - AuR 1997, 210; Stahlhacke/Preis/Vossen, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis 7. Aufl. Rn. 429 mwN). Eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund unter Gewährung einer Auslauffrist kommt danach allerdings nur beim Vorliegen eines Kündigungssachverhalts in Betracht, der den Kündigenden auch zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses berechtigen würde. Gerade dies ist jedoch nach den Feststellungen der Tatsacheninstanzen hier nicht der Fall. Die Schiedsgerichte gehen ebenso wie die Vorinstanzen ausdrücklich davon aus, daß eine Zusammenarbeit zwischen dem Kläger und dem bisherigen Intendanten bis zum Ende der laufenden Spielzeit für die Beklagte durchaus zumutbar war und erst der Intendantenwechsel zu Beginn der neuen Spielzeit eine Weiterbeschäftigung des Klägers unzumutbar machte. Eine solche Sachverhaltsgestaltung wird von dieser Rechtsprechung zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund unter Gewährung einer Auslauffrist nicht erfaßt.

- 41** b) Es kommt damit nicht mehr darauf an, ob bei einer schon ab dem Kündigungszeitpunkt bestehenden Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung nach § 15 NV-Solo, der immerhin einen wichtigen Grund zur sofortigen Lösung des Vertrages verlangt, nur - wie die Revision geltend macht - eine fristlose Kündigung in Betracht kommt. Ebenso kann unerörtert bleiben, ob in einem solchen Fall nach § 15 NV-Solo jedenfalls die Länge der gewährten Auslauffrist (Spielzeitende, also der Regelzeitpunkt der Beendigung der Bühnenarbeitsverhältnisse) der Wirksamkeit der Kündigung entgegensteht.
- 42** c) Die Tatsacheninstanzen gehen davon aus, daß eine Weiterbeschäftigung des Klägers zwar nicht sofort, aber mit Beginn der neuen Spielzeit unzumutbar wurde. Da das Arbeitsverhältnis des Klägers unabhängig davon, ob es überhaupt beendet werden konnte, durch Nichtverlängerungsmitteilung nach § 2 Abs. 2 TVM jedenfalls nicht vor Ende der nächsten Spielzeit (1996/1997) ordentlich beendet werden konnte, setzt eine Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung der Beklagten zum Ende der laufenden Spielzeit zunächst einmal voraus, daß nach § 626 BGB bzw. § 15 NV-Solo eine außerordentliche Kündigung auch dann zulässig ist, wenn im Kündigungszeitpunkt mit hinreichender Sicherheit feststeht, daß eine Weiterbeschäftigung des betreffenden Arbeitnehmers zwar nicht sofort, aber ab einem bestimmten Zeitpunkt, der noch vor der ersten Möglichkeit der ordentlichen Beendigung liegt, unzumutbar wird. Dies ist zu bejahen.
- 43** aa) Zur außerordentlichen Kündigung gegenüber tariflich unkündbaren Arbeitnehmern und gegenüber Betriebsratsmitgliedern hat der Senat in ständiger Rechtsprechung entschieden, daß ein wichtiger Grund zur Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB auch dann vorliegen kann, wenn dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung des Betreffenden zwar für die Dauer einer der ordentlichen Kündigungsfrist entsprechenden Auslauffrist zumutbar, die Weiterbeschäftigung darüber hinaus (ggf. bis zur Erreichung des Pensionsalters) aber unzumutbar ist (BAG 11. März 1999 - 2 AZR 427/98 - AP BGB § 626 Nr. 150 mwN; BAG 18. September 1997 - 2 ABR 15/97 - AP BetrVG 1972 § 103 Nr. 35). Schon mit dieser Rechtsprechung ist der Senat davon ausgegangen, daß § 626 Abs. 1 BGB nicht ausnahmslos voraussetzt, daß schon im Kündigungszeitpunkt eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers ("auch nur für einen Tag") unzumutbar sein muß. Daran ist auch für eine Fallgestaltung wie die vorliegende festzuhalten.
- 44** bb) Nach § 626 Abs. 1 BGB ist ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung gegeben, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertrags-teile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Ist etwa bei einer längeren Kündigungsfrist dem Kündigenden die Weiterbeschäftigung des Betreffenden zwar für eine gewisse Übergangszeit zumutbar, ist es aber unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile jedenfalls unzumutbar, den Betreffenden bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiterzubeschäftigen, so liegt nach dem Wortlaut des § 626 Abs. 1 BGB ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung vor. Sinn und Zweck des § 626 BGB ist es gerade, im Falle der Unzumutbarkeit die Bindung des Vertragspartners an das Dauerschuldverhältnis zu beenden. Da § 626 Abs. 2 BGB eine außerordentliche Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis des

Kündigungssachverhalts zuläßt, würde - was zudem verfassungsrechtlich bedenklich wäre - trotz feststehender Unzumutbarkeit das Recht zur außerordentlichen Kündigung gänzlich ausgeschlossen, würde man eine solche außerordentliche Kündigung wegen einer erst später, jedoch vor der ordentlichen Beendigung eintretenden Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung nicht zulassen. Würde der Arbeitgeber nämlich erst bei Eintritt der Unzumutbarkeit kündigen, so wäre eine Kündigung nach § 626 Abs. 2 BGB, der auch für Fälle wie den vorliegenden gilt, verfristet. Es versteht sich von selbst und ist Ausfluß des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes, daß der Arbeitgeber bei einer solchen Kündigung innerhalb der Frist des § 626 Abs. 2 BGB zu dem mildesten Mittel greifen muß, also nicht fristlos, sondern erst zu dem Zeitpunkt kündigen darf, ab dem die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung eintritt.

- 45 cc) Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem hier anwendbaren § 15 NV-Solo. Der Senat hat bereits entschieden, daß dem Begriff des wichtigen Grundes iS von § 15 NV-Solo dieselbe Bedeutung zukommt wie in § 626 BGB (BAG 6. November 1997 - 2 AZR 253/97 - NzA 1998, 833). Der normative Teil von Tarifverträgen ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auszulegen wie ein Gesetz; zu berücksichtigen sind zunächst der Wortlaut, ferner der in den Tarifnormen zum Ausdruck gekommene Wille der Tarifvertragsparteien, der tarifliche Gesamtzusammenhang sowie notfalls ergänzend die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse, die Entstehungsgeschichte und eine praktische Tarifübung (BAG 24. November 1993 - 4 AZR 407/92 - BAGE 75, 107, 113 f. [BAG 24.11.1993 - 4 AZR 407/92]). Verwenden die Tarifvertragsparteien den Begriff des wichtigen Grundes, so ist beim Fehlen anderweitiger Anhaltspunkte davon auszugehen, daß diesem Begriff dieselbe Bedeutung zukommt wie in § 626 BGB (BAG 29. August 1991 - 2 AZR 59/91 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 58). Die Tarifvertragsparteien sehen als wichtigen Grund zur Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist jeden Umstand an, aufgrund dessen die Fortsetzung des Dienstverhältnisses einer Vertragspartei nicht mehr zugemutet werden kann. Dies entspricht im wesentlichen dem Regelungsgehalt des § 626 Abs. 1 BGB. Wenn in § 15 Abs. 2 NV-Solo von einem wichtigen Grund zur s o f o r t i g e n Lösung die Rede ist, so trägt dies dem Umstand Rechnung, daß bei Bühnenarbeitsverhältnissen nach § 2 TVM regelmäßig eine Beendigung durch ordentliche Kündigung nicht in Betracht kommt; ebenso wie die Überschrift des § 626 BGB ("Fristlose Kündigung") nimmt der Hinweis auf die sofortige Lösung des Vertrages nur auf den Normalfall Bezug, daß eine außerordentliche Kündigung in der überwiegenden Anzahl der Fälle fristlos ausgesprochen wird. Es besteht kein Anhaltspunkt dafür, daß die Tarifvertragsparteien bei absehbar nachträglich eintretender Unzumutbarkeit trotz Vorliegens eines wichtigen Grundes die Vertragspartner bis zur ordentlichen Beendigung an einem unzumutbar gewordenen Arbeitsverhältnis festhalten wollten.
- 46 3. Der Wertung der Vorinstanzen, es habe aufgrund der Verlautbarungen des Klägers gegenüber der Presse ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung bestanden, ist jedenfalls im Ergebnis zu folgen.
- 47 a) Die Prüfung, ob ein bestimmter Sachverhalt die Voraussetzungen eines wichtigen Grundes erfüllt, ist vorrangig Sache des Tatsachengerichts. Es handelt sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs. Diese kann vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 626 BGB Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat und ob es alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, die für oder gegen eine außerordentliche Kündigung sprechen, beachtet hat (st. Rspr., vgl. ua. BAG 4. Juli 1997 - 2 AZR 526/96 - BAGE 86, 95, 97 f. [BAG 04.06.1997 - 2 AZR 526/96] mwN). Unter Berücksichtigung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabes ist das Urteil des Landesarbeitsgerichts nur im Ergebnis nicht zu beanstanden.
- 48 b) Zu Unrecht rügt allerdings die Revision, die Äußerungen des Klägers seien schon an sich nicht geeignet, einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung darzustellen.
- 49 Nach den Feststellungen des Bühnenoberschiedsgerichts und der Vorinstanzen hat der Kläger durch seine Presseerklärung und die weiteren der Presse erteilten Informationen wider besseres



Wissen in der Öffentlichkeit den Eindruck erweckt, der designierte Intendant Sc wolle das Jugend- und Kindertheater schließen, während es tatsächlich - nachdem es unstrittig zwischen dem Kläger und dem Ensemble schon zu erheblichen Querelen gekommen war - um einen künstlerischen Neuanfang ging. Wenn der Kläger, der unstrittig die Mehrzahl der ausgesprochenen Nichtverlängerungsmittelungen selbst befürwortet hatte, aus der Anzahl der Nichtverlängerungsmittelungen gegenüber der Presse hergeleitet hat, der neue Intendant beabsichtige durch einen "Federstrich nach Gutsherrenart" einen rigorosen Personalabbau bis hin zur Schließung des , so war diese Annahme des Klägers, der es aus den Vorgesprächen besser wissen mußte, durch keinerlei Tatsachen gedeckt und geeignet, den neuen Intendanten schon vor seinem Dienstantritt in der Öffentlichkeit in ein falsches Licht zu setzen.

- 50** Ein solches Verhalten eines leitenden Mitarbeiters, mit dem der neue Intendant ab Beginn der nächsten Spielzeit zur Verwirklichung der gemeinsamen künstlerischen Ziele intensiv zusammenzuarbeiten hatte, ist mit den Schiedsgerichten und den Vorinstanzen zutreffend als grob illoyal und an sich geeignet anzusehen, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darzustellen. Ein Arbeitnehmer in einer Leitungsposition, der beim Wechsel seines Vorgesetzten schon im unmittelbaren Anschluß an erste Vorgespräche über die künftige Zusammenarbeit in einer derartigen Form mit falschen Verdächtigungen in die Öffentlichkeit geht und die Konfrontation sucht, zerstört regelmäßig das Vertrauen, daß eine ordnungsgemäße Zusammenarbeit überhaupt möglich sein wird.
- 51** c) Unberechtigt ist in diesem Zusammenhang die Rüge des Klägers, die Schiedsgerichte seien unter Verstoß gegen § 286 ZPO davon ausgegangen, er habe sich in dem Gespräch vom 13. Oktober 1995 mit Herrn Sc und dem zuständigen Bürgermeister dahingehend geeinigt, einen neuen Wirkungsbereich innerhalb dessen Nationaltheaters anzunehmen. Die vorgenommene Beweiswürdigung ist nicht zu beanstanden. Der Kläger widerspricht sich selbst, wenn es in seiner Presseerklärung heißt, es sollten für ihn und den Dramaturgen des ab der Spielzeit 1996/1997 neue Stellen im Nationaltheater eingerichtet werden, er im Prozeß aber behauptet, er sei davon ausgegangen, die neuen Aufgaben nicht anstatt seiner Direktorentätigkeit, sondern zusätzlich zu übernehmen.
- 52** d) Die Abwägung der Umstände des Einzelfalls und der beiderseitigen Interessen ist allerdings nicht unbeeinflusst durch die Tatsache geblieben, daß die Schiedsgerichte und die Vorinstanzen übereinstimmend vom Vorliegen einer fristlosen Kündigung unter Gewährung einer "sozialen" Auslauffrist ausgegangen sind. Der Prüfungsmaßstab ist insoweit ein anderer. Bei einer fristlosen Kündigung unter Gewährung einer Auslauffrist geht es darum, ob im Kündigungszeitpunkt ein wichtiger Grund zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorliegt. Bei einer außerordentlichen Kündigung wegen später eintretender Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung geht es demgegenüber um eine Prognoseentscheidung, ob zu dem fraglichen Zeitpunkt zwischen Kündigung und ordentlicher Beendigungsmöglichkeit die Weiterbeschäftigung des Betroffenen unzumutbar wird. Da die Schiedsgerichte und die Vorinstanzen zwischen beiden Prüfungsmaßstäben nicht streng genug unterschieden haben, sind in die Einzelfallabwägung rechtsfehlerhaft Gesichtspunkte eingeflossen, die so nicht berücksichtigt werden durften.
- 53** aa) Da sich die Parteien nach den Feststellungen der Tatsacheninstanzen zumindest in den Grundzügen über eine neue Tätigkeit des Klägers geeinigt hatten, kam es in erster Linie nicht darauf an, ob ab Beginn der neuen Spielzeit der Beklagten eine Weiterbeschäftigung des Klägers als Direktor des noch zumutbar war. Die Prüfung hatte sich vielmehr auf die ins Auge gefaßte Position des Leiters eines Jugendprojektes zu beschränken. Dies gilt selbst dann, wenn man berücksichtigt, daß eine Einigung über die Höhe der Vergütung und weitere Einzelheiten noch nicht erfolgt war und Vertragsänderungen nach dem Dienstvertrag der Parteien der Schriftform bedurften. War eine Weiterbeschäftigung des Klägers als Direktor des unzumutbar, seine Weiterbeschäftigung als Leiter des Jugendprojektes hingegen zumutbar, so stand der Beklagten jedenfalls als milderes Mittel gegenüber einer außerordentlichen Beendigungskündigung eine außerordentliche Änderungskündigung zur Verfügung, mit der der Vertrag an den ins Auge gefaßten neuen Tätigkeitsbereich des Klägers angepaßt werden konnte. Das Berufungsgericht stellt demgegenüber ausdrücklich nur auf die vom Kläger innegehabte, nicht auf die für den Kläger in Aussicht

genommene Position ab.

- 54** bb) Ebenso ist es rechtsfehlerhaft, daß die Tatsacheninstanzen bei der Einzelfallabwägung die aus ihrer Sicht schlechte Zusammenarbeit des Klägers mit Herrn Sc nach Ausspruch der Kündigung berücksichtigt haben. Maßgebliche Beurteilungsgrundlage für die Rechtmäßigkeit einer Kündigung sind die objektiven Verhältnisse im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung (zuletzt BAG 29. April 1999 - 2 AZR 431/98 - AP KSchG 1969 Krankheit § 1 Nr. 36). Beruht die Kündigung, was regelmäßig der Fall ist, auf einer Prognoseentscheidung, so müssen die objektiven Kriterien, nach denen der Arbeitgeber seine Prog-nose anzustellen hat, beim Zugang der Kündigungserklärung vorliegen. Spätere Entwicklungen können grundsätzlich weder zur Bestätigung noch zur Korrektur der Prognose verwertet werden (BAG, aaO mwN) Geht es wie im vorliegenden Fall bei einer verhaltensbedingten Kündigung um die Prognose, ob eine weitere Zusammenarbeit mit einem bestimmten Vorgesetzten ab einem bestimmten Zeitpunkt zumutbar ist oder nicht, ist die Prognose auf der Grundlage des bei Kündigungsausspruch vorliegenden Sachverhalts anzustellen. Entwickelt sich die Zusammenarbeit mit dem betreffenden Vorgesetzten wider Erwarten günstig, so ist bei einer im Kündigungszeitpunkt wirksamen verhaltensbedingten Kündigung allenfalls ein Wiedereinstellungsanspruch zu erwägen. Entwickelt sich das Verhältnis zu dem Vorgesetzten wider Erwarten schlecht, so können die neuen Tatsachen nur Grundlage für eine erneute Kündigung sein.
- 55** cc) Soweit es darum geht, ob auf die Einräumung einer Auslaufrist bis zum Ende der folgenden Spielzeit, zu der gemäß § 2 Abs. 2 TVM eine Nichtverlängerungsmittelung bei Arbeitnehmern ohne gesteigerten Kündigungsschutz nach § 2 Abs. 3 TVM gewirkt hätte, hier verzichtet werden konnte, haben die Schiedsgerichte und Vorinstanzen zudem verkannt, daß der genannte besondere tarifliche Schutz zugunsten des Klägers berücksichtigt werden mußte.
- 56** Ist nach dem einschlägigen Tarifvertrag eine ordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen, so ist nach der ständigen Senatsrechtsprechung bei der Prüfung, ob ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB oder einer im wesentlichen gleichlautenden tariflichen Vorschrift vorliegt, von vornherein ein besonders strenger Prüfungsmaßstab anzulegen (Senatsurteile 3. November 1955 - 2 AZR 39/54 - BAGE 2, 214; 5. Februar 1998 - 2 AZR 227/97 - AP BGB § 626 Nr. 143). Hier berücksichtigt das Landesarbeitsgericht die tarifliche "Unkündbarkeit" des Klägers im Ergebnis zu Unrecht nur zu dessen Lasten, wenn es darauf abstellt, der Kläger hätte noch zumindest weitere fünf Jahre mit dem neuen Intendanten zusammenarbeiten müssen.
- 57** Es trifft zwar zu, daß sich der besondere tarifliche Schutz im Einzelfall bei der Prüfung, ob ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung vorliegt, auch zu Lasten des betreffenden Arbeitnehmers auswirken kann. Liegt etwa ein betriebsbedingter Kündigungsgrund (zB Betriebsstilllegung) vor, der bei einem ordentlich kündbaren Arbeitnehmer nur eine ordentliche Kündigung rechtfertigen würde, so kann gerade die lange Bindungsdauer durch die tarifliche "Unkündbarkeit" dazu führen, daß die Weiterbeschäftigung des betreffenden Arbeitnehmers (gegebenenfalls bis zum Pensionsalter) dem Arbeitgeber unzumutbar und eine außerordentliche Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB deshalb gerechtfertigt ist. Nichts anderes gilt bei einer verhaltensbedingten Kündigung, wenn einem vergleichbaren Arbeitnehmer ohne gesteigerten Kündigungsschutz bei (theoretisch) gleichem Kündigungssachverhalt zwar nicht nach § 626 BGB außerordentlich, jedoch fristgerecht gekündigt werden könnte. Die lange Bindungsdauer aufgrund der tariflichen "Unkündbarkeit" kann dann dazu führen, daß ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung des betreffenden Arbeitnehmers nach § 626 Abs. 1 BGB anzunehmen ist.
- 58** Kann sich danach bei der Prüfung der Frage, ob ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung vorliegt, die tarifliche Unkündbarkeit auch zu Lasten des Arbeitnehmers auswirken, so ist jedoch auf der Rechtsfolgenseite zur Vermeidung eines Wertungswiderspruchs dem tariflich besonders geschützten Arbeitnehmer, wenn bei unterstellter Kündbarkeit nur eine fristgerechte Kündigung zulässig wäre, eine der fiktiven ordentlichen Kündigungsfrist entsprechende Auslaufrist einzuräumen (Senatsurteil 11. März 1999 - 2 AZR 427/98 - AP BGB § 626 Nr. 150). Eine außerordentliche Kündigung ohne Gewährung einer derartigen Auslaufrist ist nur dann gerechtfertigt, wenn es dem Arbeitgeber nicht einmal zumutbar ist, den tariflich unkündbaren

Arbeitnehmer auch nur bis zum Ablauf der "fiktiven" Frist zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiterzubeschäftigen. Da Prüfungsmaßstab hier derjenige bei vergleichbaren ordentlich kündbaren Arbeitnehmern ist, ist es nicht gerechtfertigt, für die Bejahung der Zulässigkeit einer fristlosen oder vor Ablauf der fiktiven ordentlichen Kündigungsfrist wirksam werdenden Kündigung nochmals zu Lasten des Arbeitnehmers seine tarifliche Unkündbarkeit zu berücksichtigen.

- 59** 4. Die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung des Klägers auch nur für eine weitere Spielzeit ist jedoch zu bejahen. Der Schiedsspruch des Bühnenoberschiedsgerichts beruht deshalb nicht auf den aufgezeigten Rechtsverletzungen. Der Senat kann ausnahmsweise eine solche abschließende Würdigung selbst vornehmen, da der Sachverhalt in den wesentlichen Punkten unstrittig ist und neue Gesichtspunkte, die nach einer Zurückverweisung eine Rolle spielen könnten, nicht ersichtlich sind.
- 60** a) Das Bühnenoberschiedsgericht hat entscheidend darauf abgestellt, die bewußt und gewollt falsche Darstellung des Klägers in der Presse sei gegenüber dem neuen Generalintendanten in höchstem Maße illoyal gewesen und habe nach den vorangegangenen Verhandlungen einen so schwerwiegenden Vertrauensbruch dargestellt, daß es dem neuen Intendanten unzumutbar gewesen sei, in der nächsten Spielzeit weiter mit dem Kläger zusammenzuarbeiten; zu den leitenden Mitarbeitern des Hauses müsse der Bühnenleiter ein besonderes Vertrauensverhältnis haben, wenn eine fruchtbare Zusammenarbeit für den Erfolg des Theaters gewährleistet werden solle; dieses Vertrauensverhältnis habe der Kläger nachhaltig zerstört. Diese Wertung berücksichtigt vor allem die Besonderheiten von Bühnenarbeitsverhältnissen, bei denen an die Zusammenarbeit der einzelnen Künstler im Interesse des künstlerischen Gesamtzwecks besonders hohe Anforderungen zu stellen sind. Der entsprechenden Wertung durch das Bühnenoberschiedsgericht, dem als Tatsachengericht bei der Beurteilung künstlerischer Belange ein besonders großer Beurteilungsspielraum zukommt, folgt der Senat. Gerade der Intendant als Verantwortlicher für die künstlerischen Belange des Theaters ist auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem ihm unterstellten Leitungsteam dringend angewiesen. Daran ändert es nichts, daß der Kläger ab der neuen Spielzeit mit anderen Aufgaben betraut werden sollte. Auch dabei handelte es sich um Leitungsaufgaben. Auch der Ausschluß der ordentlichen Beendigungsmöglichkeit kann angesichts der Schwere des Vertragsverstoßes zugunsten des Klägers bei der Interessenabwägung nicht den Ausschlag geben. Der Kläger hat durch sein bewußt illoyales Verhalten selbst einer weiteren vertrauensvollen Zusammenarbeit die Grundlage entzogen.
- 61** b) Eine Abmahnung kam unter den gegebenen Umständen als milderer Mittel gegenüber einer Kündigung nicht in Betracht. Es hält sich im Beurteilungsspielraum der Tatsacheninstanzen, wenn diese mit der ständigen Senatsrechtsprechung zwar vom Erfordernis der Prüfung des Vorrangs einer Abmahnung auch bei Störungen im Vertrauensbereich ausgegangen sind, aber wegen der Schwere des bewußten Fehlverhaltens des Klägers angenommen haben, dieser habe nicht ernsthaft mit einer Billigung seines Verhaltens durch die Beklagte rechnen können, er habe mit seinen Fehlinformationen gegenüber der Presse bewußt seinen Arbeitsplatz aufs Spiel gesetzt und die Beklagte habe deshalb ohne vorherige Abmahnung kündigen können.
- 62** c) Auch Möglichkeiten einer Änderungskündigung als milderer Mittel gegenüber einer Beendigungskündigung bestanden nach dem festgestellten Sachverhalt nicht. Den Kläger ab Beginn der neuen Spielzeit in der für ihn vorgesehenen Leitungsfunktion zu belassen, war, wie bereits dargelegt, der Beklagten unzumutbar. Andere Leitungsposten im Theater hätten notwendigerweise wiederum eine intensive Zusammenarbeit mit dem neuen Generalintendanten vorausgesetzt, die der Beklagten gerade unzumutbar war. Wenn der Kläger demgegenüber geltend macht, ohne dies weiter zu konkretisieren, man hätte ihn im Theater weiterbeschäftigen und dabei den Kontakt mit dem Generalintendanten auf ein Minimum beschränken können, hat der Kläger damit keine der Beklagten zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeit aufgezeigt. In einem Theater in leitender Position einen Arbeitnehmer zu beschäftigen, der mit dem Generalintendanten im wesentlichen nur brieflich oder über Mittelsmänner Kontakt hält, war der Beklagten jedenfalls unzumutbar. Eine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung außerhalb des Theaters, die nach § 2 Abs. 3 TVM grundsätzlich in Betracht zu ziehen war, hat der Kläger auch nicht ansatzweise aufgezeigt,

sondern seine Weiterbeschäftigung im Theater der Beklagten verlangt.

- 63** d) Auch soweit der Kläger sich schließlich darauf beruft, die Vorinstanzen hätten das Vorliegen eines Verbotsirrtums prüfen müssen, wird dies nicht näher konkretisiert. Die Beklagte wirft dem Kläger in erster Linie nicht vor, daß er überhaupt an die Presse gegangen ist, Kündigungsgrund ist vielmehr die Art seines Vorgehens. Worin bei der von den Tatsacheninstanzen festgestellten bewußten und gewollten Fehlinformation der Presse ein Verbotsirrtum des Klägers liegen soll, hat dieser nicht hinreichend konkretisiert.
- 64** 5. Da die Kündigung das Arbeitsverhältnis beendet hat, ist die Beklagte auch nicht zur Weiterbeschäftigung des Klägers verpflichtet.

**65**

---

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.