

Bundesarbeitsgericht  
Siebter Senat

Urteil vom 21. Dezember 2022  
- 7 AZR 448/21 -  
ECLI:DE:BAG:2022:211222.U.7AZR448.21.0

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 23. September 2020  
- 18 Ha 6/20 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 22. April 2021  
- 6 Sa 1065/20 -

---

Entscheidungsstichworte:

Nichtverlängerungsmitteilung - Anhörung des Bühnenmitglieds

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 448/21  
6 Sa 1065/20  
Landesarbeitsgericht  
Köln

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
21. Dezember 2022

## URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Dezember 2022 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow und Dr. Hamacher sowie die ehrenamtlichen Richter Zwisler und Prof. Dr. Deinert für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 22. April 2021 - 6 Sa 1065/20 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten im Rahmen einer Aufhebungsklage über die Wirksamkeit einer Nichtverlängerungsmitteilung. 1

Der Aufhebungsbeklagte (nachfolgend Beklagte) ist seit dem 19. August 2004 bei der Aufhebungsklägerin (nachfolgend Klägerin) in dem von dieser betriebenen Theater in G als Schauspieler beschäftigt. Sein Arbeitsvertrag vom 21. Juni 2004 lautet auszugsweise: 2

#### „§ 2

Das Arbeitsverhältnis beginnt am **19.08.2004** und endet am **31.08.2005**.

Das Arbeitsverhältnis verlängert sich zu den gleichen Bedingungen um ein Jahr (Spielzeit), wenn nicht eine Nichtverlängerungsmitteilung entsprechend § 61 NV Bühne (Nichtverlängerungsmitteilung - Solo) ausgesprochen wurde.

...

#### § 4

Im Übrigen richtet sich das Arbeitsverhältnis nach dem Normalvertrag Bühne in der jeweils geltenden Fassung und den ihn ergänzenden oder an seine Stelle tretenden Tarifverträgen.

...

#### § 6

Für alle Rechtsstreitigkeiten im Sinne des § 2 Arbeitsgerichtsgesetz zwischen den Arbeitsvertragsparteien sind unter Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit ausschließlich die

zwischen den Tarifvertragsparteien des NV Bühne vereinbarten Schiedsgerichte zuständig. ...“

Der Normalvertrag Bühne vom 15. Oktober 2002 in der bis zum 31. Juli 2019 geltenden Fassung des 10. Änderungstarifvertrags vom 22. September 2017 (im Folgenden NV Bühne) lautet auszugsweise:

3

### **„§ 1**

#### **Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Solomitglieder und ... (im Folgenden insgesamt als Mitglieder bezeichnet) an Bühnen innerhalb der Bundesrepublik Deutschland, die von einem Lande oder von einer Gemeinde oder von mehreren Gemeinden oder von einem Gemeindeverband oder mehreren Gemeindeverbänden ganz oder überwiegend rechtlich oder wirtschaftlich getragen werden.
- (2) Solomitglieder sind Einzeldarsteller ...

### **§ 2**

#### **Begründung des Arbeitsvertrags**

...

- (2) Der Arbeitsvertrag ist mit Rücksicht auf die künstlerischen Belange der Bühne ein Zeitvertrag.

...

### **§ 53**

#### **Bühnenschiedsgerichtsbarkeit**

Für alle bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten im Sinne des § 2 Arbeitsgerichtsgesetz zwischen den Arbeitsvertragsparteien sind unter Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit ausschließlich die von den vertragschließenden Parteien dieses Tarifvertrags nach Maßgabe der vereinbarten Bühnenschiedsgerichtsordnungen eingesetzten Schiedsgerichte zuständig.

## **II.**

### **Besonderer Teil**

#### **1. Abschnitt Sonderregelungen (SR) Solo**

...

## **§ 61**

### **Nichtverlängerungsmitteilung - Solo**

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet mit dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Zeitpunkt.
- (2) 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). 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. ...
- (4) Bevor der Arbeitgeber eine Nichtverlängerungsmitteilung ausspricht, hat er das Solomitglied - auf dessen schriftlichen Wunsch auch den Sprecher der Sparte, der das Solomitglied angehört, oder das von dem Solomitglied benannte Vorstandsmitglied des Orts-/Localverbands einer der vertragsschließenden Gewerkschaften, das an der gleichen Bühne beschäftigt ist - zu hören. Das Solomitglied ist fünf Tage vor der Anhörung zur Anhörung schriftlich einzuladen. ...
- (5) Das Solomitglied und der von ihm nach Absatz 4 Benannte sind unter Berücksichtigung der durch die Theaterferien oder einen Gastierurlaub bedingten Abwesenheit des Solomitglieds spätestens zwei Wochen vor den in Absatz 2 genannten Zeitpunkten zu hören, es sei denn, das Solomitglied verzichtet schriftlich darauf, gehört zu werden; in diesem Fall findet Absatz 4 Satz 2 keine Anwendung. Unterlässt es der Arbeitgeber, das Solomitglied fristgerecht zu hören, ist die Nichtverlängerungsmitteilung unwirksam.
- (6) Ist das Solomitglied durch Arbeitsunfähigkeit oder aus einem anderen Grunde verhindert, die Anhörung bis zu dem in Absatz 5 genannten Zeitpunkt wahrzunehmen, oder nimmt das Solomitglied die Anhörung nicht wahr, bedarf es seiner Anhörung zur Wirksamkeit der Nichtverlängerungsmitteilung nicht. Im Falle der Verhinderung ist der Arbeitgeber auf schriftlichen Wunsch des Solomitglieds jedoch verpflichtet, den Sprecher

der Sparte, der das Solomitglied angehört, oder das von dem Solomitglied benannte Vorstandsmitglied des Orts-/Lokalverbands einer der vertragschließenden Gewerkschaften, das an der gleichen Bühne beschäftigt ist, zu hören; Satz 1 gilt entsprechend. ...

- (8) Klagen gegen Nichtverlängerungsmitteilungen sind innerhalb einer Ausschlussfrist von vier Monaten nach den im Absatz 2 genannten Terminen zur Nichtverlängerungsmitteilung zu erheben.

...“

Schon im Jahre 2013 erwog der Intendant der Klägerin, das Arbeitsverhältnis des Beklagten nicht zu verlängern, sah dann aber davon ab, eine Nichtverlängerungsmitteilung auszusprechen. Am 19. Juni 2018 führte er zwei Gespräche mit dem Beklagten, eines am Morgen und ein weiteres am Abend. Letzteres hatte der Beklagte selbst gesucht, nachdem das erste Gespräch mit einer verbalen Auseinandersetzung geendet hatte. Der genaue Inhalt der Gespräche ist streitig.

4

Mit Schreiben vom 21. Juni 2018 teilte die Klägerin dem Beklagten mit, sie ziehe in Erwägung, dessen befristeten Arbeitsvertrag über die Spielzeit 2018/2019 hinaus nicht zu verlängern und lud ihn zu einem Anhörungsgespräch am 28. Juni 2018, 14:00 Uhr in das Büro des Intendanten ein. An diesem Gespräch nahmen der Beklagte, der Intendant und die Verwaltungsdirektorin der Klägerin sowie ein Betriebsratsmitglied teil. Die Klägerin informierte den Beklagten im Anhörungsgespräch über den beabsichtigten Ausspruch einer Nichtverlängerungsmitteilung. Gründe hierfür führte sie nicht näher aus; weitere Einzelheiten des Gesprächsinhalts sind streitig. Mit Schreiben vom 29. Juni 2018 teilte die Klägerin dem Beklagten mit, der Arbeitsvertrag werde nicht über das Ende der Spielzeit 2018/2019 verlängert.

5

Mit seiner beim Bezirksbühnenschiedsgericht vor dem 30. November 2018 erhobenen Schiedsklage hat der Beklagte die Unwirksamkeit der ihm gegenüber ausgesprochenen Nichtverlängerungsmitteilung geltend gemacht. Das Bezirksbühnenschiedsgericht hat der Schiedsklage, mit der der Beklagte die Feststellung begehrt hatte, dass die ihm gegenüber ausgesprochene Nichtver-

6

längerungsmitteilung unwirksam ist, stattgegeben. Es hat zur Begründung - kurz zusammengefasst - ausgeführt, die Nichtverlängerungsmitteilung sei nach § 61 Abs. 5 Satz 2 iVm. Abs. 4 NV Bühne unwirksam, da der Beklagte vor deren Ausspruch nicht ordnungsgemäß angehört worden sei. Das Bühnenoberschiedsgericht hat die dagegen gerichtete Berufung der Klägerin mit Schiedsspruch vom 25. November 2019 zurückgewiesen.

Gegen den ihr am 19. März 2020 zugestellten Schiedsspruch des Bühnenoberschiedsgerichts hat die Klägerin mit einem am 2. April 2020 beim Arbeitsgericht eingegangenen und dem Beklagten am 18. April 2020 zugestellten Schriftsatz die vorliegende Aufhebungsklage erhoben. Sie hat geltend gemacht, der Intendant der Klägerin habe dem Beklagten schon am 19. Juni 2018 die Nichtverlängerung des Vertrags zum Ablauf der Spielzeit 2018/2019 angekündigt. Im Gespräch am Abend des 19. Juni 2018 seien dem Beklagten in Anwesenheit des Chefdramaturgen in einer differenzierten Stellungnahme die Nichtverlängerungsgründe mitgeteilt worden. Den Anhörungstermin am 28. Juni 2018 habe der Intendant dann mit den Worten „Die Sicht des Theaters ist dargestellt“ eingeleitet und dem Beklagten unmittelbar die Möglichkeit zur Stellungnahme gegeben. Der Beklagte sei nicht überrascht gewesen und habe sofort das Wort ergriffen. Damit sei der Inhalt des am Abend des 19. Juni 2018 geführten Gesprächs in zulässiger Weise zum Gegenstand der Anhörung vom 28. Juni 2018 gemacht worden und der tarifvertraglichen Pflicht zur Anhörung vor Ausspruch einer Nichtverlängerungsmitteilung genügt. Diese verlange nicht, bereits zuvor mitgeteilte Gründe im Anhörungstermin zu wiederholen. Ein solches Erfordernis stelle eine unnötige Förmerei dar.

Die Klägerin hat sinngemäß beantragt,

den Schiedsspruch des Bühnenoberschiedsgerichts Frankfurt am Main vom 25. November 2019 - BOSchG 1/19 - aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Beklagte hat - soweit für das Revisionsverfahren noch von Interesse - beantragt, die Aufhebungsklage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, § 61 Abs. 4 Satz 1 NV Bühne erfordere die Mitteilung der Gründe für die

Nichtverlängerung in dem Anhörungstermin, zu dem das Bühnenmitglied nach § 61 Abs. 4 Satz 2 NV Bühne ordnungsgemäß eingeladen worden sei. Da die Klägerin im Anhörungsgespräch am 28. Juni 2018 selbst keine Gründe für die Nichtverlängerung genannt habe, sei die Nichtverlängerungsmitteilung vom 29. Juni 2018 unwirksam.

Das Arbeitsgericht hat die Aufhebungsklage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Aufhebungsantrag weiter. Der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen. 10

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin gegen das die Aufhebungsklage abweisende arbeitsgerichtliche Urteil zu Recht zurückgewiesen. 11

I. Die Aufhebungsklage ist zulässig. Sie ist nach § 110 Abs. 1 ArbGG statthaft (*vgl. zu den Voraussetzungen BAG 2. August 2017 - 7 AZR 601/15 - Rn. 15 mwN*). Die Klägerin wendet sich gegen den Schiedsspruch des Bühnenoberschiedsgerichts, das ihre Berufung gegen den Schiedsspruch des Bezirksbühnenschiedsgerichts, mit dem auf Antrag des Beklagten die Unwirksamkeit der Nichtverlängerungsmitteilung vom 29. Juni 2018 festgestellt worden ist, zurückgewiesen hat. Die Klägerin rügt im Rahmen der Aufhebungsklage die Verletzung von Rechtsnormen iSv. § 110 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG. Sie greift die Entscheidung des Bühnenoberschiedsgerichts mit der Begründung an, dieses habe den Umfang der Anhörungspflicht nach § 61 Abs. 4 und Abs. 5 NV Bühne verkannt. Die zweiwöchige Klagefrist nach § 110 Abs. 3 Satz 1 ArbGG ist gewahrt. Danach ist die Klage binnen einer Notfrist von zwei Wochen nach Zustellung des Schiedsspruchs zu erheben. Die Klageschrift, mit der die Klägerin die Aufhebung des ihr am 19. März 2020 zugestellten Schiedsspruchs geltend gemacht hat, ist am 12



2. April 2020 beim Arbeitsgericht eingegangen und dem Beklagten „demnächst“ iSv. § 167 ZPO am 18. April 2020 zugestellt worden.

13

II. Die Aufhebungsklage ist unbegründet. Das Bühnenoberschiedsgericht hat rechtsfehlerfrei erkannt, dass das Bezirksbühnenschiedsgericht der innerhalb von vier Monaten nach dem 31. Juli 2018 - und damit innerhalb der Ausschlussfrist nach § 61 Abs. 8 iVm. Abs. 2 NV Bühne - erhobenen Schiedsklage des Beklagten zu Recht stattgegeben hat.

1. Der auf die Feststellung der Unwirksamkeit der Nichtverlängerungsmitteilung vom 29. Juni 2018 gerichtete Sachantrag ist zulässig. Er erfüllt die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO. Mit der Regelung in § 61 Abs. 8 NV Bühne haben die Tarifvertragsparteien die Wirksamkeit der Nichtverlängerungsmitteilung als ein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO ausgestaltet (*vgl. zu § 96 Abs. 8 NV Bühne BAG 20. März 2019 - 7 AZR 237/17 - Rn. 15 mwN, BAGE 166, 202*). Da sich die Klägerin der Wirksamkeit der Nichtverlängerungsmitteilung berührt, hat der Beklagte ein berechtigtes Interesse an der begehrten Feststellung.

14

2. Die streitbefangene Nichtverlängerungsmitteilung ist aufgrund einer unzureichenden Anhörung des Beklagten vor ihrem Ausspruch nach § 61 Abs. 5 Satz 2 iVm. Abs. 4 NV Bühne unwirksam. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

15

a) Nach § 61 Abs. 5 Satz 2 NV Bühne ist eine Nichtverlängerungsmitteilung unwirksam, wenn es der Arbeitgeber unterlässt, das Solomitglied fristgerecht zu hören. Diese Rechtsfolge tritt nicht nur ein, wenn der Arbeitgeber eine Anhörung vollständig unterlässt. Die Nichtverlängerungsmitteilung ist vielmehr auch dann unwirksam, wenn der Arbeitgeber die tariflich vorgesehene Anhörung nicht ordnungsgemäß durchführt (*st. Rspr., vgl. zuletzt zu § 69 Abs. 5 NV Bühne BAG 13. Dezember 2017 - 7 AZR 369/16 - Rn. 49 mwN, BAGE 161, 179*). Ordnungsgemäß ist eine Anhörung des Solomitglieds nur, wenn der Arbeitgeber hierbei den nach dem NV Bühne bestehenden Obliegenheiten nachkommt. Der Arbeitgeber hat daher insbesondere die Regelungen in § 61 Abs. 4 bis 6 NV Bühne zu

16

beachten (vgl. zu § 69 Abs. 4 bis 6 NV Bühne BAG 13. Dezember 2017 - 7 AZR 369/16 - aaO; 15. Mai 2013 - 7 AZR 665/11 - Rn. 42, BAGE 145, 142).

17

aa) Nach § 61 Abs. 4 Satz 1 NV Bühne hat der Arbeitgeber das Solomitglied zu hören, bevor er eine Nichtverlängerungsmitteilung ausspricht. Dem Anzuhörenden sind die Gründe für die beabsichtigte Nichtverlängerungsmitteilung zur Kenntnis zu geben, um ihm eine sachliche Stellungnahme hierzu zu ermöglichen. Die Anhörung darf sich nicht auf eine pauschale, schlagwort- oder stichwortartige Bezeichnung der Gründe beschränken. Es bedarf vielmehr einer auf die Person des betroffenen Bühnenmitglieds konkret bezogenen und nachvollziehbaren Begründung für die beabsichtigte Nichtverlängerung, damit der Arbeitnehmer bei der Darlegung seines Standpunkts auf sie eingehen kann (vgl. BAG 13. Dezember 2017 - 7 AZR 369/16 - Rn. 50, BAGE 161, 179; 28. September 2016 - 7 AZR 128/14 - Rn. 55, BAGE 157, 44; 18. April 1986 - 7 AZR 114/85 - zu I 3 b der Gründe, BAGE 51, 375). Ausreichend ist es, dass der Intendant seine subjektive Motivation für die Nichtverlängerung des Vertrags offenlegt. Da ein wirksam befristetes Arbeitsverhältnis allein aufgrund der vereinbarten Befristung endet und die Tarifvertragsparteien auf die Festlegung materieller Gründe für die Nichtverlängerungsmitteilung verzichtet haben, ist die Nichtverlängerungsmitteilung nicht darauf zu überprüfen, ob sie durch das Vorliegen objektiver Gründe gerechtfertigt ist (BAG 13. Dezember 2017 - 7 AZR 369/16 - aaO mwN).

bb) Zu einer ordnungsgemäßen Anhörung gehört, dass diese durch die beim Arbeitgeber entscheidungsbefugte(n) Person(en) oder entsprechend der maßgeblichen Vertretungsregelung erfolgt (vgl. zu den Einzelheiten BAG 13. Dezember 2017 - 7 AZR 369/16 - Rn. 51 mwN, BAGE 161, 179). Im Übrigen ist das Solomitglied nach § 61 Abs. 4 Satz 2 NV Bühne fünf Tage vor der Anhörung schriftlich hierzu zu laden. Die Ladung muss erkennbar zum Ausdruck bringen, dass die Anhörung den beabsichtigten Ausspruch einer Nichtverlängerungsmitteilung betreffen soll. Im Ladungsschreiben müssen die Gründe für die Nichtverlängerung allerdings noch nicht mitgeteilt werden (vgl. zu § 69 Abs. 4 Satz 2 NV Bühne BAG 13. Dezember 2017 - 7 AZR 369/16 - Rn. 53 mwN, aaO).

18

b) Unter Anwendung dieser Rechtsgrundsätze hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen, dass die Nichtverlängerungsmitteilung vom 29. Juni 2018 aufgrund einer unzureichenden Anhörung des Beklagten vor ihrem Ausspruch unwirksam ist. 19

aa) Die Anhörung im Anhörungstermin beginnt mit der Mitteilung der Gründe durch den Arbeitgeber (*vgl. BAG 13. Dezember 2017 - 7 AZR 369/16 - Rn. 53, BAGE 161, 179*). Das schließt zwar nicht kategorisch aus, dass sich der Arbeitgeber hierbei auf bereits zuvor - etwa mit der Ladung zum Anhörungstermin - mitgeteilte Gründe beziehen kann. Diese Annahme vermag aber als Ausnahme nur zu greifen, wenn die (nochmalige) Angabe von Gründen im Anhörungsgespräch eine bloße Förmerei darstellen würde. Sie verbietet sich von vornherein bei einer Bezugnahme auf Gründe, die Gegenstand von - und sei es zeitnah - vor der förmlichen Einladung zur Anhörung geführten Gesprächen waren. Das geben die Maßgaben des tarifvertraglichen Anhörungserfordernisses als Folge einer an dessen Wortlaut, Sinn und Zweck sowie Systematik orientierten Auslegung vor (*vgl. zu den Grundsätzen der Tarifauslegung die st. Rspr., zB BAG 13. Oktober 2021 - 4 AZR 365/20 - Rn. 21 mwN*). 20

(1) Eine entsprechende Konkretisierung der Anhörungspflicht ist dem Wortlaut von § 61 Abs. 4 Satz 1 NV Bühne zwar nicht unmittelbar zu entnehmen. Danach hat der Arbeitgeber das Solomitglied vor dem Ausspruch einer Nichtverlängerungsmitteilung schlicht „zu hören“. Allerdings spricht bereits der allgemeine und insbesondere der juristische Sprachgebrauch, der unter „zu hören“ nicht lediglich ein stummes, reaktionsloses Abwarten des Anhörenden versteht, eher dafür, dass dem Anzuhörenden zuvor der konkrete Sachverhalt, zu dem er gehört werden soll, bekannt gegeben sein muss. Für das Bühnenmitglied ist daher die Kenntnis der Gründe für die in Aussicht genommene Nichtverlängerungsmitteilung erforderlich, um dazu Stellung nehmen und seine Gegenargumente vorbringen zu können (*vgl. zur nahezu wortgleichen Regelung in § 2 Abs. 5 des Tarifvertrags über die Mitteilungspflicht vom 23. November 1977 BAG 11. März 1982 - 2 AZR 233/81 - zu III 2 der Gründe, BAGE 39, 1*). Dieses Wortlautverständnis erfordert eine Ausgestaltung der Anhörungspflicht des Arbeitgebers, die Unklar- 21

heiten auf Seiten des Bühnenmitglieds über den genauen Inhalt der Gründe für die beabsichtigte Nichtverlängerungsmitteilung so weit wie möglich ausschließt.

22

(2) Ausgehend hiervon streiten insbesondere Sinn und Zweck von § 61 Abs. 4 NV Bühne gegen die Annahme, der Verpflichtung zur Mitteilung von Gründen für die beabsichtigte Nichtverlängerung des Vertrags sei durch eine Bezugnahme auf Gespräche, die vor der förmlichen Einladung zur Anhörung stattgefunden haben, genügt. Die Anhörung soll dem Bühnenmitglied Gelegenheit geben, zu den mitgeteilten Gründen für die Nichtverlängerung Stellung zu nehmen und die aus seiner Sicht für die Vertragsverlängerung sprechenden Umstände anzugeben, so dass der Arbeitgeber seine Entscheidung zum Ausspruch der Nichtverlängerungsmitteilung unter Berücksichtigung der von dem Bühnenmitglied vorgetragenen Gegenargumente überdenken und überprüfen kann (vgl. BAG 13. Dezember 2017 - 7 AZR 369/16 - Rn. 53, BAGE 161, 179; 15. Mai 2013 - 7 AZR 665/11 - Rn. 45, BAGE 145, 142). Dieser Zweck kann nur erreicht werden, wenn sichergestellt ist, dass das Bühnenmitglied in der Anhörung hinsichtlich der genauen Gründe für die beabsichtigte Nichtverlängerungsmitteilung keinen Zweifeln unterliegt. Der zweckgebotenen Eindeutigkeit und Unmissverständlichkeit genügt die Darstellung der Gründe durch eine Bezugnahme auf mündliche Gespräche, die vor Beginn des förmlichen Anhörungsverfahrens stattfanden, nicht. Die Einladung des Solomitglieds zur Anhörung, die nach § 61 Abs. 4 Satz 2 NV Bühne schriftlich und fünf Tage vor der Anhörung zu erfolgen hat, markiert den Beginn des Anhörungsverfahrens. Dem Bühnenmitglied ist förmlich und mit einem zeitlichen Mindestabstand zum Anhörungstermin zur Kenntnis zu geben, dass nun der Ausspruch einer Nichtverlängerungsmitteilung droht. Frühestens mit Zugang der Ladung zur Anhörung ist sichergestellt, dass das Bühnenmitglied etwaigen vom Arbeitgeber benannten Gründen für eine auszusprechende Nichtverlängerungsmitteilung die nötige Ernsthaftigkeit zuerkennt. Mündlichen Ausführungen des Arbeitgebers in Gesprächen vor Beginn des förmlichen Anhörungsverfahrens hingegen muss das Bühnenmitglied noch keine ernsthafte Relevanz für den Bestand seines Arbeitsverhältnisses beimessen. Vielmehr besteht in dieser Situation bei generalisierender Betrachtung die Gefahr, dass dem Bühnenmitglied Inhalte von Äußerungen des Arbeitgebers bei der späteren Anhörung

nicht mehr derart präsent sind, dass es ihm möglich wäre, hierauf einzugehen. Auch wäre das Bühnenmitglied dann darauf angewiesen, gleichsam auf Verdacht Argumente gegen die Nichtverlängerung seines Arbeitsvertrags vorzutragen, die aus Sicht des Arbeitgebers diese ggf. gar nicht - oder nicht ausschlaggebend - tragen sollen.

(3) Hinzu kommt, dass die Tarifvertragsparteien auf die Festlegung materieller Gründe für die Nichtverlängerungsmittelung verzichtet haben. Die Nichtverlängerungsmittelung ist demnach nicht darauf zu überprüfen, ob sie durch das Vorliegen objektiver Gründe gerechtfertigt ist. Der Sicherung des arbeitsvertraglichen Bestandsschutzes dient allein die tarifvertraglich vorgeschriebene Anhörung. Dieser formelle, in der Notwendigkeit eines Gesprächs bestehende Schutz darf nicht dadurch entwertet werden, dass sich der Entscheidungsträger einer direkten inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem betroffenen Arbeitnehmer entzieht. Nur dann, wenn der Arbeitgeber gezwungen wird, im Rahmen der Anhörung die Gründe für seine Entscheidung dem Bühnenmitglied im Einzelnen offenzulegen, wird er wirklich veranlasst sein, seine Entscheidung unter Berücksichtigung der vom Bühnenmitglied vorgetragenen Gegenargumente zu überdenken bzw. zu überprüfen (*BAG 15. Mai 2013 - 7 AZR 665/11 - Rn. 45, BAGE 145, 142; 11. März 1982 - 2 AZR 233/81 - zu III 4 der Gründe, BAGE 39, 1*). Eine ernsthafte Auseinandersetzung mit dem anzuhörenden Bühnenmitglied durch die entscheidungsbefugte Person des Arbeitgebers ist nur gewährleistet, wenn dessen Darstellung der Gründe in der Anhörung mit der erforderlichen inhaltlichen Klarheit erfolgt. 23

(4) Dieses Verständnis der tarifvertraglichen Anhörungsverpflichtung des Arbeitgebers wird durch normsystematische Erwägungen gestützt. Das Bühnenmitglied hat das Recht, zu der Anhörung eine Person seines Vertrauens hinzuzuziehen, soweit durch deren Teilnahme der Zweck des Gesprächs nicht gefährdet wird bzw. berechnigte Interessen des Arbeitgebers nicht entgegenstehen (*vgl. BAG 15. Mai 2013 - 7 AZR 665/11 - Rn. 46, BAGE 145, 142*). Dieser Anspruch bedingt es, dass der Arbeitgeber hinsichtlich der Gründe für die Nichtverlängerungsmittelung im Anhörungstermin nicht allein auf vorherige, außerhalb des 24

förmlichen Anhörungsverfahrens mit dem Bühnenmitglied geführte Gespräche Bezug nehmen kann. Anderenfalls ergäbe sich für die Vertrauensperson nicht mit der erforderlichen Deutlichkeit, über welche Nichtverlängerungsgründe überhaupt gesprochen wird, was dem Zweck des Hinzuziehungsanspruchs - dem Ausgleich einer potentiellen Unterlegenheit des Bühnenmitglieds in einer den Bestand seines Arbeitsverhältnisses anbelangenden Gesprächssituation (vgl. BAG 15. Mai 2013 - 7 AZR 665/11 - aaO) - nicht gerecht würde. Dieses Defizit ließe sich auch nicht dadurch ausgleichen, dass ggf. das Bühnenmitglied der hinzugezogenen Vertrauensperson (mögliche) Gründe, die der Arbeitgeber in vorangegangenen Gesprächen angeführt hat, schildern kann. Denn das Bühnenmitglied hat vor dem förmlichen Anhörungsverfahren im Allgemeinen keine Veranlassung, Ausführungen des Arbeitgebers als solche zu verstehen, die die Verlängerung des Arbeitsvertrags in Frage stellen. Entsprechend soll nach der tarifvertraglichen Regelvorstellung die Mitteilung der Gründe für die Nichtverlängerungsmittteilung gerade im Anhörungstermin - und damit in Anwesenheit der Vertrauensperson - erfolgen.

(5) Der von der Revision angeführte Verweis auf die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 BetrVG vor einer Kündigung verfährt nicht. 25

(a) Zwar kann der Arbeitgeber seiner Pflicht nach § 102 Abs. 1 BetrVG - den Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören und ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen - dadurch genügen, dass er auf Kündigungsgründe Bezug nimmt, über die er den Betriebsrat bereits vor Beginn des Anhörungsverfahrens erschöpfend unterrichtet hat (so BAG 19. Mai 1993 - 2 AZR 584/92 - zu III 1 der Gründe, BAGE 73, 151). Diese Wertung ist aber nicht auf § 61 Abs. 4 NV Bühne übertragbar. Anders als bei dem formfreien Beteiligungsverfahren nach § 102 Abs. 1 BetrVG, in dem der Betriebsrat als Gremium fristgebunden durch Beschlussfassung über seine Stellungnahme zu einer beabsichtigten Kündigung unter Vorgabe der in § 102 Abs. 2 und Abs. 3 BetrVG geregelten Reaktionsmöglichkeiten entscheidet, erfolgt die Anhörung des Bühnenmitglieds nach § 61 Abs. 4 NV Bühne vor Ausspruch einer Nichtverlängerungsmittteilung im Rahmen eines 26

persönlichen Gesprächs. Dieses soll dem Bühnenmitglied eine argumentative Auseinandersetzung mit den Beweggründen des Arbeitgebers ermöglichen, um die Nichtverlängerungsmitteilung ggf. abzuwenden. Eine unmittelbare Darstellung der Gründe für die beabsichtigte Beendigung des Arbeitsvertrags in der Aussprachesituation ist daher prinzipiell unverzichtbar. Sie erschöpfte sich nur dann in einer unnötigen Förmelerei, wenn bei generalisierender Betrachtung eine Unsicherheit der Gesprächsteilnehmer über die vom Arbeitgeber angeführten Gründe für den Ausspruch der Nichtverlängerungsmitteilung ebenso ausgeschlossen ist wie die Gefahr, dass sich der Arbeitgeber im Anhörungsgespräch einer direkten Aussprache mit dem betroffenen Bühnenmitglied entzieht. Eine solche Konstellation liegt bei typisierender Betrachtung jedenfalls dann nicht vor, wenn der Arbeitgeber im Anhörungsgespräch lediglich pauschal auf Inhalte von Gesprächen Bezug nimmt, die vor Beginn des förmlichen Anhörungsverfahrens geführt wurden.

(b) Eine Parallelwertung von § 102 Abs. 1 BetrVG und § 61 Abs. 4 NV Bühne ist entgegen der Ansicht der Revision auch nicht deshalb angezeigt, weil der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts bei der Auslegung der Anhörungspflicht der mit § 61 Abs. 4 NV Bühne vergleichbaren Regelung in § 2 Abs. 5 des Tarifvertrags über die Mitteilungspflicht vom 23. November 1977 neben anderen Gesichtspunkten den „Grundsatz der Systemkonformität“ - im Sinn einer wortgleichen Verwendung des Ausdrucks „zu hören“ sowohl in der Tarifregelung als auch in § 102 Abs. 1 BetrVG (*bzw. § 66 Abs. 1 BetrVG 1952*) - herangezogen hat (*vgl. BAG 11. März 1982 - 2 AZR 233/81 - zu III 3 der Gründe, BAGE 39, 1; 23. Januar 1986 - 2 AZR 111/85 - zu IV 3 der Gründe*). Dieser Auslegungsaspekt betraf die Frage, ob im Rahmen der Anhörung des Bühnenmitglieds überhaupt eine Verpflichtung des Arbeitgebers besteht, Gründe für die Nichtverlängerungsmitteilung anzugeben. Auch nach dieser Rechtsprechung ist jedoch das Anhörungsrecht des Bühnenmitglieds nach § 61 Abs. 4 NV Bühne und das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 BetrVG nicht in allen Einzelheiten identisch ausgestaltet.

bb) Hiernach war die am 28. Juni 2018 durchgeführte Anhörung des Beklagten bereits unter Zugrundelegung des Vorbringens der Klägerin nicht ordnungsgemäß. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Klägerin dem Beklagten im Anhörungsgespräch die Gründe für die beabsichtigte Nichtverlängerung nicht mitgeteilt. Unterstellte man ihr Vorbringen als zutreffend, der Intendant habe das Anhörungsgespräch am 28. Juni 2018 mit den Worten eingeleitet „Die Sicht des Theaters ist dargestellt“ und damit dem Beklagten die Möglichkeit gegeben, zu Gründen Stellung zu nehmen, die diesem insbesondere in den beiden am 19. Juni 2018 geführten Gesprächen mitgeteilt worden seien, wäre die Anhörung nicht ordnungsgemäß. Im Zeitpunkt dieser Vorgespräche hatte das förmliche Anhörungsverfahren noch nicht begonnen. Der Beklagte war erst mit Schreiben vom 21. Juni 2018 zum Anhörungsgespräch eingeladen worden. Der Streitfall verlangt keine abschließende Beurteilung, unter welchen Voraussetzungen im Einzelfall die Angabe der Gründe für die Nichtverlängerungsmittelung durch eine Bezugnahme auf vorherige Ausführungen - etwa in der Ladung zur Anhörung - ausreichen kann.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 29

Schmidt

Hamacher

Waskow

Deinert

Zwisler