



**Abschrift**  
**Im Namen des Volkes**

**Urteil**

In Sachen

- Klägerin -

DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Neuruppin, Junckerstr.  
6 A, 16816 Neuruppin

gegen

Bundesrepublik Deutschland,

- Beklagte/r -

hat das Arbeitsgericht Berlin, 56. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 7. August 2019 für Recht erkannt:

I.

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 21.01.2019 nicht beendet wird.

II.

Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als schnittfähige Kamerafrau weiterzubeschäftigen.

III.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

IV.

Die Kosten hat die Beklagte zu tragen.

V.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 5.000,00 Euro festgesetzt (§ 23 III RVG).

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Beendigung des zwischen ihnen geschlossenen Vertragsverhältnisses und den Arbeitnehmerstatus der Klägerin.

Die Klägerin ist seit dem 15. Dezember 2017 bei der Beklagten als schnittfähige Kamerafrau beschäftigt. Im Kalenderjahr 2018 erhielt die Klägerin dafür eine Vergütung von EUR 17.800,00. Hinsichtlich des Status der Klägerin stellte die Deutsche Rentenversicherung Bund deren sozialversicherungsrechtlichen Status mit Bescheid vom 2. September 2019 fest.

Die Beklagte kündigte das mit der Klägerin geschlossene Vertragsverhältnis mit Schreiben vom 21. Januar 2019 fristlos.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass es sich bei dem von den Parteien geschlossenen Vertragsverhältnis um ein Arbeitsverhältnis handle. Die Klägerin sei weisungsgebunden tätig gewesen. Sie habe Absprachen mit dem Redakteur unterlegen und sei nicht frei in ihrer Entscheidung, welche Technik, welche Aufnahmen, welche Objekte, welche Perspektive, welche Zeiten und welche Orte sie habe berücksichtigen müssen. Entgegen der vertraglichen Bezeichnung, die damit im Ergebnis nicht entscheidend sei, habe sie kein eigenständiges Werk abzuliefern gehabt. Im Übrigen beziehe sie sich auf den Bescheid der Deutschen Rentenversicherung Bund vom 2. September 2019, der den sozialversicherungsrechtlichen Status der Klägerin ebenfalls bestätigt habe.

Die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung sei unwirksam. Ein wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung liege nicht vor. Der von der Beklagten erhobene Vorwurf treffe nicht zu. Die Klägerin habe lediglich ihre ihr zustehenden Rechte eingefordert. Dabei habe sie auch nicht ungebührlich gehandelt, da ihr noch für die Reise im Januar 2018 Vergütung für die Reisezeit gezahlt worden sei. Sie habe auch keine Drohung ausgesprochen, an einer bevorstehenden Reise nicht teilzunehmen. Ebenso sei der Personalrat nicht ordnungsgemäß von der Beklagten beteiligt worden.

Die Klägerin beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 21. Januar 2019 nicht beendet wird,
2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht,
3. im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1) und/oder zu 2) die Beklagte zu verurteilen, sie bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als schnittfähige Kamerafrau weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, zwischen den Parteien bestünde kein Arbeitsverhältnis. Bereits im Vertrag selbst sei auf die Anwendbarkeit von Werkvertragsrecht hingewiesen worden. Die Klägerin sei auch nicht in den Betriebsablauf der Beklagten eingegliedert worden, da kein Dienstposten zugewiesen worden sei. Sie habe auch keinen Dienstausweis erhalten und keine E-Mail-Adresse bei der Beklagten. Soweit Leistungen vor Ort zu erbringen gewesen wären, seien diese teilweise hinsichtlich Licht, Ton oder Darstellern nicht planbar gewesen. Nur in diesem Fall hätte es in Einzelfällen Weisungen gegeben. Dies betreffe beispielsweise die zu filmenden Motive. Die Ausschnitte und Bilder der konkreten Sequenz wähle der Kameramann selbst aus. Dies betreffe auch die Perspektive der Aufnahme. Die Kameraleute seien dabei grundsätzlich unabhängig von den Vorschlägen der internen Redakteure. Im Nachgang würden die Kameraleute auch mit der Vertonung beauftragt, wobei sie freie Hand hätten. Die Klägerin unterliege als schnittfähige Kamerafrau damit im Ergebnis keineswegs weitgehenden Einschränkungen und damit keinem Arbeitsverhältnis. Schließlich sei zu berücksichtigen, dass die Klägerin auch für andere Auftraggeber tätig werde und für ihre selbständige Tätigkeit werbe.

Die Beklagte ist der Auffassung, dass das zwischen den Parteien geschlossene Vertragsverhältnis von ihr wirksam beendet worden sei. Sie habe das Vertragsverhältnis außerordentlich kündigen dürfen. Hintergrund sei ein Streit zwischen den Parteien über

die Abrechnung von Reisekosten gewesen. So habe die Klägerin in einer E-Mail vom 13. Dezember 2018 Vergütung für Reisezeiten gefordert und diesen einen Zusammenhang mit ihrer Beteiligung bei der Reise des Generalinspektors am 18. Dezember 2018 gestellt. Allein deswegen sei die Beklagte der Forderung nachgekommen.

### Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und ganz überwiegend begründet.

I. Die Klage ist zulässig.

1. Der Antrag zu 1) bedarf der Klarstellung. Die Klägerin hat beantragt festzustellen, dass "das Arbeitsverhältnis" durch die Kündigung vom 21. Januar 2019 nicht aufgelöst worden ist und ungekündigt fortbesteht. Bei diesem Antragsinhalt ist Streitgegenstand der Klage nicht nur die Frage, ob das Vertragsverhältnis zwischen den Parteien durch eine der beiden Kündigungen beendet worden ist, sondern auch, ob dieses Vertragsverhältnis ein Arbeitsverhältnis ist. Die Klägerin will die Unwirksamkeit der Kündigungen nicht unabhängig von ihrem Status festgestellt wissen, sondern verbunden mit der weiteren Feststellung, dass es sich bei dem fortbestehenden Rechtsverhältnis um ein Arbeitsverhältnis handelt. Dafür, dass sie sich gegen die Kündigungen auch dann zur Wehr setzen will, wenn sie keine Arbeitnehmerin der Beklagten ist, ergeben sich aus Antragsfassung und Klagebegründung keine Anhaltspunkte. Damit setzen die beantragten Feststellungen voraus, dass im Zeitpunkt der Kündigung ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestanden hat. Andernfalls sind die Anträge schon deshalb unbegründet (*BAG 25. April 2001 – 5 AZR 360/99, zu II. 1. der Gründe; BAG 20. September 2000 – 5 AZR 271/99; BAG 26. Mai 1999 – 5 AZR 664/98*).

2. Im Übrigen ist der Feststellungsantrag zu 1) zulässig. Das für den Feststellungsantrag erforderliche Feststellungsinteresse ergibt sich aus der Vermeidung der Präklusionswirkung nach § 4 S. 1, § 7 KSchG, hinsichtlich des gegen die außerordentliche Kündigung gerichteten Klageantrags i.V.m. § 13 Abs. 1 S. 2 KSchG.

II. Die Klage ist ganz überwiegend begründet. Dies gilt sowohl für den Bestandschutzantrag zu 1) (*dazu im Folgenden 1.*) und den Antrag zu 3) auf Weiterbeschäftigung (*dazu im Folgenden 2.*). Hinsichtlich des allgemeinen Feststellungsantrags zu 2) war die Klage hingegen unbegründet (*dazu im Folgenden 3.*).

1. Die Klage ist begründet, soweit die Klägerin geltend macht, Arbeitnehmerin der Beklagten zu sein (*dazu im Folgenden a.*) und dass dieses Arbeitsverhältnis nicht durch die streitgegenständliche Kündigung mit Schreiben vom 21. Januar 2019 beendet worden ist (*dazu im Folgenden b.*).

a. Die Klägerin ist Arbeitnehmerin der Beklagten.

aa. Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist (*BAG 14. März 2007 – 5 AZR 499/06 – Rn. 13*). Dementsprechend ist ein Arbeitsverhältnis anzunehmen, wenn die Leistung von Diensten nach Weisung des Dienstberechtigten und gegen Zahlung von Entgelt Schwerpunkt des Rechtsverhältnisses ist. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen (*BAG 17. Juli 2007 – 9 AZR 1031/06, BAGE 123, 255 – Rn. 19*).

bb. Ob ein Arbeitsverhältnis oder ein anderes Rechtsverhältnis vorliegt, ist grundsätzlich anhand einer Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände des Einzelfalls zu ermitteln, wobei der objektive Geschäftsinhalt den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen und der praktischen Durchführung des Vertrags zu entnehmen ist. Widersprechen sich Vereinbarung und tatsächliche Durchführung, ist Letztere maßgeblich (*BAG 25. September 2013 – 10 AZR 282/12 – Rn. 17; BAG 29. August 2012 – 10 AZR 499/11, BAGE 143, 77 – Rn. 15*). Durch Parteivereinbarung kann die Bewertung einer Rechtsbeziehung als Arbeitsverhältnis nicht abbedungen und der Geltungsbereich des Arbeitnehmerschutzes nicht eingeschränkt werden (*BAG 18. März 2014 – 9 AZR 694/12, Rn. 16 f.; BAG 12. September 1996 - 5 AZR 1066/94, BAGE 84, 108, zu II. 2. der Gründe*).

cc. Die erkennende Kammer erachtet die streitgegenständliche Beschäftigung der Klägerin bei der Beklagten als Arbeitsverhältnis. Dies entspricht bereits der Auffassung

der Deutschen Rentenversicherung Bund, die den sozialversicherungsrechtlichen Status der Klägerin mit Bescheid vom 2. September 2019 festgestellt hat (*Anlage zum Schriftsatz vom 7. Oktober 2019, Bl. 128 ff. d. A.*). Die Kammer schließt sich dieser Auffassung an. Die Beklagte überbetont Aspekte wie Eingliederung in die Betriebsorganisation durch Zuweisung eines Dienstpostens, Existenz eines Dienstausweises oder einer E-Mail-Adresse. Dies ergibt sich bereits daraus, dass das Erzeugen dieser Voraussetzung lediglich organisatorische Randaspekte eines Arbeitsverhältnisses sind, die auch noch allein im Belieben der Arbeitgeberseite stehen. Maßgeblich entscheidend ist vielmehr, inwieweit die Leistung von Diensten nach Weisung des Dienstberechtigten Schwerpunkt des Rechtsverhältnisses ist (*siehe bereits zuvor II. 1. a. aa. der Gründe*).

dd. Die Klägerin hat darauf hingewiesen, jeweils kein eigenes Werk erstellt und abgeliefert zu haben. Sie habe vielmehr Absprachen mit dem Redakteur unterlegen und sei hinsichtlich der Technik, Aufnahmen, Objekten, Perspektiven, Zeiten und Orten nicht frei in ihrer Entscheidung gewesen. Die Beklagte hat sich wegen dieser (Un-)Selbständigkeit vor allem darauf berufen, dass bei Leistungen vor Ort die Bedingungen hinsichtlich Licht, Ton oder Darstellern nicht planbar seien (*S. 2 des Schriftsatzes vom 29. Mai 2019, Bl. 69 d. A.*). Gerade dies widerlegt die abhängige Beschäftigung der Klägerin aber nicht, sondern unterstreicht sie nachgerade. Es ist für die Beurteilung eines Arbeitsverhältnisses nicht entscheidend, aufgrund welcher äußeren oder inneren Umstände die Arbeitgeberin meint, Weisungen erteilen zu wollen oder zu müssen. Entscheidend ist allein, ob Weisungen erfolgen und so ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis entsteht. Genau dies aber macht die Beklagte wiederholt deutlich – nämlich dass sie die Notwendigkeit von Weisungen an die Klägerin erkennt.

b. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist nicht durch die Kündigung mit Schreiben vom 21. Januar 2019 beendet worden. Die streitgegenständliche Kündigung ist nicht wirksam und hat das Arbeitsverhältnis der Parteien daher nicht beendet. Es fehlt bereits an einem wichtigen Grund für die außerordentliche Kündigung.

a. Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann das 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 Ar-

beitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Die erforderliche Überprüfung, ob ein gegebener Lebenssachverhalt einen wichtigen Grund in diesem Sinne darstellt, vollzieht sich zweistufig: Im Rahmen von § 626 Abs. 1 BGB ist zunächst zu prüfen, ob ein bestimmter Sachverhalt ohne die besonderen Umstände des Einzelfalls als wichtiger Kündigungsgrund an sich geeignet ist. Liegt ein solcher Sachverhalt vor, bedarf es der weiteren Prüfung, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile zumutbar ist oder nicht (*st. Rspr.*; *BAG 7. Juli 2005 – 2 AZR 581/04 – BAGE 115, 195, 199*; *BAG 27. April 2006 – 2 AZR 386/05 – BAGE 118, 104, 109*).

b. Zum Nachteil des Arbeitgebers begangene Eigentums- oder Vermögensdelikte, aber auch nicht strafbare, ähnlich schwerwiegende Handlungen unmittelbar gegen das Vermögen des Arbeitgebers kommen typischerweise – unabhängig vom Wert des Tatobjekts und der Höhe eines eingetretenen Schadens – als Grund für eine außerordentliche Kündigung in Betracht. Begeht der Arbeitnehmer bei oder im Zusammenhang mit seiner Arbeit rechtswidrige und vorsätzliche – ggf. strafbare – Handlungen unmittelbar gegen das Vermögen seines Arbeitgebers, verletzt er zugleich in schwerwiegender Weise seine schuldrechtliche Pflicht zur Rücksichtnahme (§ 241 Abs. 2 BGB) und missbraucht das in ihn gesetzte Vertrauen (*BAG 10.06.2010 – 2 AZR 541/09 – NZA 2010, 1227 ff.*).

c. Dabei kommt ein Verhalten des Klägers auch dann als wichtiger Grund iSv. § 626 Abs. 1 BGB in Betracht, wenn es nicht – im Sinne eines Vermögensdelikts zum Nachteil der Beklagten – strafbar sein sollte. Für die kündigungsrechtliche Beurteilung ist weder die strafrechtliche noch die sachenrechtliche Bewertung maßgebend. Entscheidend ist der Verstoß gegen vertragliche Haupt- oder Nebenpflichten und der mit ihm verbundene Vertrauensbruch (*BAG 10.06.2010 – 2 AZR 541/09 – NZA 2010, 1227 ff.*; *BAG 19. April 2007 – 2 AZR 78/06 – AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 77*; *BAG 2. März 2006 – 2 AZR 53/05 – AP BGB § 626 Krankheit Nr. 14*; *BAG 21. April 2005 – 2 AZR 255/04 – BAGE 114, 264*). Auch eine nicht strafbare, gleichwohl erhebliche Verletzung der sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Pflichten kann deshalb ein wichtiger Grund i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB sein.

d. Nach alledem liegt der Kündigung kein Sachverhalt zugrunde, der grundsätzlich als wichtiger Grund geeignet wäre. Die von der Beklagten gegenüber der Klägerin erhobenen Vorwürfe reichen dafür aus Sicht der erkennenden Kammer nicht aus.

aa. Die Beklagte hat sich zur Begründung dieser Kündigung auf einen Streit zwischen den Parteien über die Abrechnung von Reisekosten berufen. Die Klägerin habe in einer E-Mail vom 13. Dezember 2018 Vergütung für Reisezeiten gefordert und diesen einen Zusammenhang mit ihrer Beteiligung bei der Reise des Generalinspektors am 18. Dezember 2018 gestellt. Die Beklagte sei von ihr so unter Druck gesetzt worden, insbesondere wegen der bevorstehenden Reise.

bb. Dieser Vortrag reicht aus Sicht der Kammer nicht aus, um das Vorliegen eines zur außerordentlichen Kündigung berechtigenden wichtigen Grundes nachzuweisen. Zunächst ist zu konstatieren, dass es sich bei Reisezeiten von Arbeitnehmern grundsätzlich um vergütungspflichtige Arbeitszeit handelt (*vgl. nur zuletzt BAG 17. Oktober 2018 – 5 AZR 553/17*). Dies ist hier indes nicht Streitgegenstand. Vielmehr ist für die Kammer aber nicht erkennbar, weshalb die Klägerin durch die aufgestellten Forderungen in der von der Beklagten bemängelten E-Mail die vermögens- oder nichtvermögensrechtlichen Interessen der Beklagten verletzt haben sollte. Die Beklagte hat auch dem Hinweis der Klägerin nicht widersprochen, dass in der Vergangenheit durchaus Vergütung für Reisezeit gezahlt worden ist. Weshalb dann diese neue Forderung der Klägerin unrechtmäßig erfolgt sein soll, ist nicht nachvollziehbar. Auch die Umstände lassen nichts anderes erkennen. Aus Sicht der Kammer stellt es keinen unzulässigen Konnex dar, wenn die Klägerin ihre Forderung nach Vergütung für Reisezeit unmittelbar vor einer weiteren Reise formuliert.

2. Auch der mit dem Klageantrag zu 3) verfolgte Weiterbeschäftigungsanspruch ist begründet. Über ihn war zu entscheiden, nachdem die hilfsweise Bedingung, unter die er gestellt wurde – das Obsiegen mit dem Klageantrag zu 1) – eingetreten war (*siehe dazu bereits II. 1. der Gründe*). Die Beklagte hat gegen den grundsätzlich aus dem erfolgreichen Bestandsschutzantrag folgenden Weiterbeschäftigungsanspruch keine substantiellen Einwendungen erhoben.

3. Der von der Klägerin mit dem Klageantrag zu 2) geltend gemachte allgemeine Feststellungsantrag zu 2) war hingegen unbegründet, da die Klägerin keine Anhaltspunkte für andere Beendigungsgründe vorgetragen hat.

III. Die Kostenentscheidung entspricht § 91 Abs. 1 S. 1 ZPO. Die Berufung ist für die Beklagte nach § 64 Abs. 2 b) und c) ArbGG zugelassen. Hinsichtlich des Streitwerts war für den Klageantrag zu 1) gem. Nr. I. 20 des Streitwertkatalogs für die Arbeitsgerichtsbarkeit das dreifache Bruttomonatsgehalt zu berücksichtigen; für den Klageantrag zu 3) ein Bruttomonatsgehalt gem. Nr. I. 26 des Streitwertkatalogs für die Arbeitsgerichtsbarkeit. Der Klageantrag zu 2) war nicht gesondert zu bewerten.