

Ein freiberuflicher Journalist ist kein Arbeitnehmer;
hier: Urteil des Arbeitsgerichts (ArbG) Frankfurt (Oder)
vom 31.1.2001 - 1 Ca 1415/00 -

Das ArbG Frankfurt (Oder) hat mit Urteil vom 31.1.2001
- 1 Ca 1415/00 - (s. Anlage) Folgendes entschieden:

Orientierungssatz

Einzelfallentscheidung zu der Frage, ob ein Redakteur, der auf Pauschalbasis tätig wird, freier Mitarbeiter oder Arbeitnehmer ist (Arbeitnehmereigenschaft hier verneint).

Anlage

Urteil des ArbG Frankfurt (Oder) vom 31.1.2001 - 1 Ca 1415/00 -

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreites zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf 20.958,00 DM festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung. Dem Streit liegt folgender Sachverhalt zu Grunde.

Mit Schreiben vom 06. 07. 2000 (Anlage zum Schriftsatz des Klägervertreters vom 13. 06. 2000, Bl. 35 d.A.) bot die Beklagte, die eine Tageszeitung herausgibt, dem Kläger eine Tätigkeit als freier Mitarbeiter in ihrer Lokalredaktion B. an. Auf der Grundlage dieses Angebotes nahm der Kläger eine Tätigkeit für die Beklagte auf.

Ab dem 30. 08. 2000 war der Kläger ausschließlich für die Beklagte tätig. An diesem Tag nahm der Kläger an einer von dem Zeugen R. geleiteten Redaktionskonferenz im Beisein der Zeugen S. W., V. und R. teil. Welche Erklärungen der Zeuge R. bei dieser Konferenz abgab, ist zwischen den Parteien strittig. Im Anschluss an die Redaktionskonferenz forderte der Zeuge R. unter Festlegung der inhaltlichen Schwerpunkte den Kläger auf, einen mindestens halbseitigen Artikel über das Neubaugebiet in H. anzufertigen.

Im Rahmen seiner Tätigkeit für die Beklagte schlug der Kläger dem Lokalchef der Beklagten Themen vor und fertigte nach dessen Zustimmung hierzu Artikel. Bei der Beklagten besteht dabei eine Anweisung, dass sowohl ihre freien Mitarbeiter als auch ihre als Arbeitnehmer beschäftigten Redakteure Themenvorschläge bis spätestens 10.00 Uhr eines Redaktionsarbeitstages einzureichen hätten.

Am 04./05. 09. 1999 -- an diesem Wochenende fanden im Verbreitungsgebiet der von der Beklagten herausgegebenen Tageszeitung allgemeine Wahlen statt -- und am 25./26. 09. 1999 leistete der Kläger Wochenenddienste für die Beklagte.

Seit dem 6. 9. 1999 war der Kläger im N. Büro der Beklagten tätig. Von dort wurde arbeitstäglich vormittags das Seitenlayout und die Tagesplanung an den Lokalchef zur Bestätigung gefaxt. Dabei behielt sich die Beklagte vor, Änderungen selbst vorzunehmen oder Änderungen durch den Kläger sowie inhaltliche Schwerpunkte bezüglich einzelner Themen anzuweisen.

Für seine Tätigkeit erhielt der Kläger eine monatliche Pauschale, die die Beklagte ab September 1999 auf einen Betrag von 3.500,00 DM erhöhte.

Am 07. 10. 1999 schlossen die Parteien einen Redakteursvertrag (Anlage B 1 zum Schriftsatz des Beklagtenvertreters vom 04. 05. 2000, Bl. 16 d.A.) über eine Tätigkeit des Klägers als Redakteur in der Lokalredaktion E. der Beklagten ab dem 01. 11. 1999. Unter § 15 a) des Vertrages vereinbarten die Parteien, dass sich die Kündigungsfrist nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrages für Redakteure richtet.

Auf der Grundlage des Vertrages vom 07. 10. 1999 beschäftigte die Beklagte den Kläger jedenfalls seit dem 01. 11. 2000 als Arbeitnehmer zu einem Bruttomonatsgehalt von 6.986,00 DM.
Die Beklagte beschäftigt in ihrem Betrieb regelmäßig mehr als fünf Arbeitnehmer.

Mit Schreiben vom 23. 03. 2000, dem Betriebsrat am gleichen Tag zugegangen, hörte die Beklagte den bei ihr bestehenden Betriebsrat zu der beabsichtigten Kündigung des Klägers an. Zur Begründung ihrer Kündigungsabsicht führte die Beklagte an, der Kläger habe die in ihn gesetzten Erwartungen nicht erfüllt. Wegen des weiteren Inhalts des Anhörungsschreibens wird auf die Anlage B 2 zum Schriftsatz des Beklagtenvertreters vom 04. 05. 2000 (Bl. 20 d.A.) verwiesen.

Der Betriebsrat bemängelte in seinem Antwortschreiben vom 29. 03. 2000 (Anlage K 2 zur Klageschrift, Bl. 4 d.A.) eine nicht den Anforderungen des § 102 BetrVG genügende Unterrichtung von Seiten der Beklagten und forderte ergänzende Informationen.

Am 31. 03. 2000 erhielt der Kläger das Schreiben der Beklagten vom 30. 03. 2000 (Anlage K 1 zur Klageschrift, Bl. 3 d.A.) persönlich ausgehändigt. In diesem Schreiben erklärte die Beklagte die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien zum 30. 06. 2000.

Mit seiner am 18. 04. 2000 bei Gericht eingereichten und der Beklagten am 27. 04. 2000 zugestellten Klage macht der Kläger die Unwirksamkeit der Kündigung wegen fehlender sozialer Rechtfertigung sowie wegen fehlerhafter Betriebsratsanhörung geltend. Er behauptet, in der fraglichen Redaktionskonferenz habe ihn der Zeuge R. als Nachfolger der Arbeitnehmerin Sk. vorgestellt und ihm als Zeitpunkt des arbeitstäglichen Arbeitsbeginns 9.30 Uhr angewiesen. Insbesondere sei er verpflichtet gewesen, jeweils Montags um diese Uhrzeit an der wöchentlich stattfindenden Redaktionskonferenz teilzunehmen. Weiter habe ihn der Zeuge R. angewiesen, am 4./5.9. und am 25./26.09. 1999 Wochenenddienste zu leisten. Bezüglich der Ableistung des ersten Wochenenddienstes habe ihn der Zeuge R. insbesondere angewiesen, am 05. 09. 1999 um 18.00 im Rathaus ... anwesend sein. Wegen des zweiten Wochenenddienstes habe der Zeuge R. trotz des ausdrücklichen, mit seinem an diesem Wochenende stattfindenden Geburtstag begründeten Widerspruchs des Klägers auf der Anweisung bestanden. Weiter behauptet der Kläger, der Zeuge R. sowie der Mitarbeiter der Beklagten, Herr F. hätten immer betont, dass eine ausschließliche Tätigkeit nur für die Beklagte zu erbringen sei und für fremde Firmen keine entsprechenden Tätigkeiten mehr getätigt werden dürften. Schließlich behauptet er, das Mitglied der Chefredaktion R. habe in einer Redaktionskonferenz am 11. 10. 1999 erklärt, dass der Kläger auf Grund seiner Tätigkeit nunmehr vollwertiges Redaktionsmitglied sei und sich vollumfänglich in die Redaktionsarbeit im Team integriert hätte. Er meint, die Beklagte habe ihn bereits ab dem 30. 08. 1999 tatsächlich als Arbeitnehmer beschäftigt, da er seit diesem Zeitpunkt in die Arbeitsorganisation der Beklagten eingegliedert gewesen und einem Weisungsrecht der Beklagten hinsichtlich Inhalt, Zeit, Dauer und Ort der Arbeitsleistung unterworfen gewesen sei. Auch habe er zu keinem Zeitpunkt ein unternehmerisches Risiko getragen vielmehr sei er von der Beklagten wirtschaftlich abhängig gewesen, da er für andere Auftraggeber keine Leistungen mehr habe erbringen dürfen. Weiter weist der Kläger im Zusammenhang mit der Frage der Anwendbarkeit des KSchG auch auf das Gesetz zur Bekämpfung des Scheinselbstständigkeits hin. Schließlich ist er der Auffassung, die Beklagte habe ihren Betriebsrat nicht hinreichend über die Kündigungsgründe informiert, so dass die Betriebsratsanhörung nicht ordnungsgemäß erfolgt und die Kündigung auch deshalb unwirksam sei.

Er beantragt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung vom 30. 03. 2000, dem Kläger zugegangen am 31. 03. 2000, beendet worden ist.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie meint, vor dem 01. 11. 1999 sei der Kläger als freiberuflicher Journalist auf Pauschalistenbasis tätig gewesen und habe im wesentlichen frei seine Tätigkeit bestimmen können. Die Unterrichtung des Betriebsrates sei ausreichend, weil die Beklagte diesen über die aus ihrer Sicht tragenden Umstände für ihren Kündigungsentschluss informiert habe.

Über die Behauptungen des Klägers bezüglich der Anweisungen durch den Zeugen R. hat das Gericht entsprechend seinem Beweisbeschluss vom 04. 12. 2000 Beweis erhoben. Es wird auf den Inhalt dieses Beschlusses (Bl. 211 d.A.) sowie wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme auf die Sitzungsprotokolle vom 04. 12. 2000 (Bl. 210 ff) und 31. 01. 2000 (Bl. 217 ff) Bezug genommen.

Wegen des Vorbringens der Parteien im Übrigen wird auf die Sitzungsniederschriften vom 26. 07., 04. 12. 2000 und 31. 01. 2001 verwiesen sowie auf die von ihnen gewechselten Schriftsätze, die -- soweit entscheidungserheblich -- Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist unbegründet.

I.

Die Klage ist zulässig.

Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist nach § 2 Abs. 1 Ziffer 3 a) ArbGG eröffnet, denn die Parteien streiten um den Bestand eines Arbeitsverhältnisses. Es ist unstrittig, dass jedenfalls mit dem 01. 11. 2000 zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis entstanden ist. Damit ist ihre Streitigkeit über die Wirksamkeit der am 31. 03. 2000 zugegangenen Kündigung ihres Rechtsverhältnisses ein Streit über den Fortbestand eines Arbeitsverhältnisses.

Die Klage ist auch als abweichend von der allgemeinen Regelung zur Feststellungsklage in § 256 ZPO auf die Wirksamkeit einer Willenserklärung beschränkte Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG mit einem sich aus der Regelung zur Klagefrist in § 7 KSchG ergebenden Feststellungsinteresse zulässig. Insoweit ist es ausreichend, dass der Kläger die Anwendbarkeit des KSchG geltend macht.

II.

Die Klage ist aber unbegründet. Die Kündigung mit Schreiben vom 30. 03. 2000 ist weder nach § 1 Abs. 1 KSchG (dazu unter 1) noch nach § 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG (hierzu unter 2) unwirksam sondern beendet das Arbeitsverhältnis der Parteien nach Ablauf der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist aus § 14 Abs. 1 S. 1 MTV Redakteure mit Ablauf des 30. 06. 2000 (siehe unter 3).

1.

Die Kündigung ist nicht nach § 1 Abs. 1 KSchG unwirksam. Diese Vorschrift ist auf das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht anzuwenden, da dieses im maßgeblichen Zeitpunkt des Kündigungszuganges noch nicht länger als 6 Monate bestanden hat.

1.1.

Nach § 1 Abs. 1 KSchG ist Anwendungsvoraussetzung der Vorschrift, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien länger als sechs Monate bestanden hat. Maßgeblicher Zeitpunkt ist dabei, wie allgemein für das Vorliegen von Wirksamkeitserfordernissen von Kündigungen, der Zeitpunkt des Zuganges der Kündigung (Urteil des BAG vom 28. 09. 1978 – 2 AZR 2/77, AP § 102 BetrVG 1972 Nr. 39; Ascheid, in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, hg. v. Dieterich u.a., 2. Aufl. 2001, § 1 KSchG Rn 91).

Da das Gesetz eine ausdrückliche Bestimmung des Arbeitnehmerbegriffes nicht enthält, ist zur Abgrenzung des Arbeitsverhältnisses von anderen Rechtsverhältnissen auf den allgemeinen Arbeitnehmerbegriff abzustellen, wie ihn die Rechtsprechung des BAG zutreffend entwickelt hat. Danach ist Arbeitnehmer, wer auf der Grundlage eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines Anderen unselbständige Arbeit leistet. Wie es § 84 HGB für die Abgrenzung des freien Handelsvertreter vom angestellten Handelsvertreter bestimmt, leistet unselbständige Arbeit derjenige, der nicht im wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Die Unselbständigkeit

der Dienstleistung ergibt sich damit aus der Einbindung des Arbeitnehmers in eine fremde Arbeitsorganisation, die sich im Weisungsrecht des Arbeitgebers bezüglich Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Arbeitsleistung zeigt (vgl. nur Urteile des BAG vom 30. 11. 1994 -- 5 AZR 704/93, AP § 611 BGB Abhängigkeit Nr. 74, unter B I 1 und vom 19. 01. 2000 -- 5 AZR 644/98, AP § 611 BGB Rundfunk Nr. 33 unter B III 1)

Weicht die tatsächliche Vertragsdurchführung von der von den Parteien gewählten Bezeichnung ihres Rechtsverhältnisses oder den vereinbarten Regelungen bezüglich des Grades der Weisungsunterworfenheit des Dienstnehmers ab, so ist die tatsächliche Vertragsdurchführung maßgeblich (BAG Beschluss vom 29. 01. 1992 -- 7 ABR 25/91, AP § 5 BetrVG 1972 Nr. 47 unter B I 3; Urteil vom 12. 09. 1996 -- 5 AZR 104/95, NZA 1997 S. 600 ff, I 2).

Diese Grundsätze sind auch auf Medienmitarbeiter anzuwenden (für Fotoreporter von Zeitungen auf Pauschalbasis: Beschluss des BAG vom 29. 01. 1992 a.a.O.; für programmgestaltende Rundfunkmitarbeiter: Urteil des BAG vom 19. 01. 2000 a.a.O.). Nach ihnen ist zu entscheiden, wie Tätigkeiten wie die vorliegende Redakteurstätigkeit, die grundsätzlich sowohl in einem freien Mitarbeiterverhältnis als auch in einem Arbeitsverhältnis ausgeübt werden können, im konkreten Fall einzuordnen sind.

Darlegungs- und beweisbelastet für die Erfüllung der Wartezeit und damit für seine Arbeitnehmereigenschaft während sechs Monaten vor Kündigungszugang ist der Kläger. Die Darlegungs- und Beweislast für die Erfüllung der Wartezeit im Rahmen des § 1 KSchG als Anwendungsvoraussetzung einer rechtsvernichtenden Einwendung trifft den Arbeitnehmer (Ascheid, a.a.O. Rn 102 ff; Dörner, in: Großkommentar zum Kündigungsrecht, hg. von Ascheid u.a., 2000, KSchG § 1 Rn 49; Etzel, in: KR Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz, 5. Aufl. 1998, § 1 KSchG Rn 139).

Diese Regelung zur Darlegungslast bezüglich der Anwendungsvoraussetzung des § 1 Abs. 1 KSchG hat auch die Einfügung des § 7 Abs. 4 durch das auf die Bekämpfung der Scheinselbständigkeit zielende Sozialversicherungs-Korrekturgesetz vom 19. 12. 1998 (BGBl. I, 3843) in das SGB IV nicht verändert. Wie die erneute Änderung des Wortlautes der Vorschrift durch das Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit vom 20. 12. 1999 (BGBl. 2000 I S. 2) klarstellt, ergänzt diese Regelung die

materielle Regelung in Abs. 1 der Vorschrift zur Beschäftigung im sozialversicherungspflichtigen Sinne um eine an das Vorliegen bestimmter Indiztatsachen geknüpfte Vermutungsregelung nur für die Fälle, in denen eine erwerbsmäßig tätige Person ihre Mitwirkungspflichten bei der Amtsaufklärung durch die Sozialversicherungsträger verweigert. Damit ist die Wirkung dieser Norm eindeutig auf das Sozialversicherungsrecht beschränkt und eine Anwendbarkeit im Arbeitsrecht bei der Feststellung eines Arbeitsverhältnisses scheidet aus (vgl. Richardi, in: Münchner Handbuch zum Arbeitsrecht, hg. v. Richardi u.a., Bd 1, 2. Aufl. 2000, § 24 Rn 11).

1.2.

Unter Anwendung dieser Grundsätze ist vorliegend die Tätigkeit des Klägers für die Beklagte vor dem 01. 11. 1999 nicht als Arbeitnehmertätigkeit einzuordnen. Der Kläger hat insoweit eine hinreichende Weisungsunterworfenheit nicht darlegen und beweisen können. Der unstrittige Sachverhalt ergibt keine hinreichende Weisungsdichte. Die vom Kläger behauptete Gesamtheit von Anweisungen in der Redaktionskonferenz vom 30. 08. 2000 hat die Beweiserhebung nicht bestätigt.

1.2.1

Die unstrittige Gebundenheit des Klägers bezüglich des Abgabezeitpunktes von Themenvorschlägen und des Seitenlayouts, das Erfordernis der Bestätigung von Themenvorschlägen und des Seitenlayout, die diesbezügliche Abänderungsbefugnis und die Möglichkeit der Festsetzung inhaltlicher Schwerpunkte von Artikeln durch die Beklagte wie bei dem Artikeln zu der H. Neubausiedlung begründen nicht die Arbeitnehmereigenschaft des Klägers vor dem 01. 11. 1999.

Unter Anschluss an die zutreffende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die erkennende Kammer der Auffassung, dass die Verpflichtung zeitliche Vorgaben für die Erledigung bestimmter Arbeiten einhalten zu müssen, für sich allein kein wesentliches Merkmal für ein Arbeitsverhältnis ist.

Auch im Rahmen von Dienst- oder Werkverträgen können von dem Empfänger der Leistung Termine für die Erledigung der Arbeit bestimmt werden, ohne dass sich daraus eine für ein Arbeitsverhältnis kennzeichnende Weisungsunterworfenheit bezüglich der Arbeitszeit ergibt (Beschluss vom 29. 01. 1992, a.a.O. unter B II 2). Die Verpflichtung, arbeitstäglich bis 10.00 Uhr Themenvorschläge und vormittags auch das Seitenlayout einzureichen, ist danach mit Einordnung des Vertragsverhältnisses als freies Mitarbeiterverhältnis vereinbar. Die Beklagte hat dadurch nur die Leistungspflichten des Klägers aus dem zu Grunde liegenden Vertragsverhältnis konkretisiert, ohne ihn hinsichtlich seiner Tätigkeitszeit wie einen Arbeitnehmer anzuweisen. Wann der Kläger Themenvorschläge und Seitenlayout erarbeitete blieb vielmehr ihm überlassen.

Gleiches gilt für das Erfordernis der Bestätigung der Vorschläge des Klägers, der Abänderungsbefugnis der Beklagten und ihrem Recht, inhaltliche Schwerpunkte einzelner Artikel festzusetzen. Hierdurch hat die Beklagte ebenfalls nur die vom Kläger zu erbringenden Leistungen konkretisiert, ohne den auch im Rahmen eines Werk- oder Dienstvertrages zulässigen Rahmen zu überschreiten. Auch in diesen Vertragsverhältnissen kann der Gläubiger bestimmen, welche Leistungen mit welchen Hauptmerkmalen er bei dem Schuldner bestellt oder beauftragt. Eine für ein Arbeitsverhältnis kennzeichnende Weisungsdichte bezüglich des Inhalts der geschuldeten Dienstleistung ergibt sich aus diesen Anweisungen nicht. Das Bestätigungserfordernis und die Abänderungsbefugnis sowie die gelegentliche Anweisung inhaltlicher Schwerpunkte lassen vielmehr dem Kläger einen ganz erheblichen Spielraum bezüglich der Gestaltung der von ihm angefertigten Artikel und damit bezüglich der Art sowie des Inhalts der von ihm geleisteten Dienste.

1.2.2.

Die Behauptungen des Klägers zu den in der Redaktionskonferenz durch den Zeugen R. erteilten Weisungen sind zwar in ihrer Gesamtheit erheblich, die Beweiserhebung hat sie aber nicht bestätigt.

Mit seinen Behauptungen zu den Anweisungen durch den Zeugen R. auf der fraglichen Redaktionskonferenz bezüglich Arbeitsbeginn und Wochenenddiensten hat der Kläger nach Auffassung der Kammer in ihrer Gesamtheit eine Weisungsdichte dargetan, wie sie mit einem freien Mitarbeiterverhältnis unvereinbar ist. Diese Weisungen würden bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsort eine Weisungsunterworfenheit des Klägers in einem solchen Maße ergeben, dass das Rechtsverhältnis der Parteien entgegen der Bezeichnung durch die Parteien in dem Schreiben vom 06. 07. 1999 als Arbeitsverhältnis einzuordnen sein würde. Sie würde mit dem Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters nicht vereinbar sein, weil der Kläger damit Anweisungen zur Leistung von Diensten unabhängig von der Anfertigung einzelner Beiträge und den damit verbundenen Sachzwängen behauptet.

Diese Behauptungen des Klägers sind aber durch die Beweisführung nicht bestätigt worden. Keine der Zeugen hat bekundet, dass der Zeuge R. in der Redaktionskonferenz dem Kläger die Anwesenheit arbeitstäglich ab 9.30 Uhr und zu den wöchentlichen Redaktionskonferenzen angewiesen hat. Die Aussage des Zeugen R., dem Kläger möglicherweise auf dessen Frage den Arbeitsbeginn der Redaktion um 10.00 Uhr mitgeteilt zu haben, bestätigt weder die vom Kläger genannte Zeit noch überhaupt eine Anweisung bezüglich des Arbeitsbeginns. Auch die Zeugin V. hat entsprechende Anweisungen an den Kläger in der Redaktionskonferenz nicht bestätigt. Zwar hielt sie den Kläger für zur Anwesenheit bei Redaktionskonferenzen und darüber hinausgehend an seinem Arbeitsplatz verpflichtet, sie hat aber ausdrücklich erklärt, dass diese Verpflichtung nicht durch Weisungserteilung in der Redaktionskonferenz begründet worden sei. Ihre Erklärung, sie habe den Kläger insoweit für informiert gehalten, macht vielmehr deutlich, dass die Zeugin nur ihre eigene Einschätzung zu den Verpflichtungen des Klägers zum Ausdruck gebracht hat.

Ebensowenig hat einer der Zeugen die weiter behaupteten Anweisungen zur Anwesenheitspflicht in Münchenberg und bei den wöchentlichen Redaktionskonferenzen bekundet.

Dahingestellt kann die Kammer es lassen, ob sich aus den Zeugenbekundungen insbesondere des Zeugen W. die Anweisung eines Wochenenddienstes am 4./5. 09. 1999 durch den Zeugen R. glaubwürdig ergibt. Die Anweisung eines einzelnen Wochenenddienstes in einer durch die Wahlberichterstattung begründeten besonderen Situation für die Beklagte würde eine Arbeitnehmerstellung des Klägers nicht begründen. Eine einzelne Abweichung in der tatsächlichen Vertragsdurchführung von den dem Vertragstyp eines freien Mitarbeiters entsprechenden Rechten und Pflichten der Vertragsparteien würde den Kläger nicht bereits zum Arbeitnehmer der Beklagten machen. Der Wechsel von der Stellung eines freien Mitarbeiters zu der Stellung eines Arbeitnehmers hat weitreichende arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Folgen. Diese Folgen können nicht an eine vereinzelte, für ein Arbeitsverhältnis typische Weisung gebunden werden.

1.3.

Der Kläger ist auch nicht -- wie er meint -- als Arbeitnehmer einzuordnen, weil nach seiner Behauptung Mitarbeiter der Beklagten ihn als Nachfolger der Arbeitnehmerin Sk. oder als vollwertiges Redaktionsmitglied bezeichnet haben. Da die Mitarbeit als Redakteur einer Tageszeitung sowohl auf der Grundlage eines freien Mitarbeiterverhältnisses als auch eines Arbeitsverhältnisses erfolgen kann, ist die rechtliche Stellung des vorherigen Stelleninhabers oder die Bezeichnung als Redaktionsmitglied als Indiz für eine Arbeitnehmerstellung nicht ergebnislos.

1.4.

Die wirtschaftliche Abhängigkeit des Klägers von der Beklagten, wie sie sich aus dem Fehlen von Einkünften des Klägers aus anderen Quellen ergibt, begründet ebenfalls nicht den Arbeitnehmerstatus des Klägers vor dem 01. 11. 1999. Wirtschaftliche Abhängigkeit ist weder erforderliches noch ausreichendes Merkmal eines Arbeitsverhältnisses (Urteil des BAG vom 20. 07. 1994 -- 5 AZR 627/93, AP § 611 BGB Abhängigkeit Nr. 73 unter B I).

Eine wirtschaftliche Abhängigkeit eines freien Dienstnehmers kann bei Vorliegen weiterer Voraussetzungen dessen Stellung als arbeitnehmerähnliche Person begründen und ermöglicht so die Anwendung verschiedener gesetzlicher Regelungen des Arbeitsverhältnisses, die ausdrücklich arbeitnehmerähnliche Personen in ihren Geltungsbereich einbeziehen wie z.B. § 2 S. 2 BUrLG oder § 12 a TVG. Im Umkehrschluss ergibt sich daraus aber auch, dass das KSchG, das eine solche Regelung zur Einbeziehung arbeitnehmerähnlicher Personen nicht enthält, auf arbeitnehmerähnliche Personen nicht anwendbar ist. Deshalb kann eine Stellung als arbeitnehmerähnliche Person bei der Feststellung der Erfüllung der Wartezeit aus § 1 Abs. 1 KSchG nicht berücksichtigt werden.

1.5.

Schließlich folgt aus dem vom Kläger behaupteten Betätigungsverbot für andere Verlage nicht dessen Arbeitnehmerstellung seit dem 30. 08. 1999.

Die Vereinbarung eines Wettbewerbsverbotes ist sowohl in einem freien Mitarbeiter- als auch in einem Arbeitsverhältnis zulässig. Die Verpflichtung des Arbeitnehmers, während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses nicht in ein Wettbewerbsverhältnis zu seinem Arbeitgeber treten zu dürfen, gilt auch ohne ausdrückliche vertragliche Vereinbarung grundsätzlich für alle Arbeitsverhältnisse (Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, hg. von Dieterich u.a., 2. Auflage 2001, § 611 BGB Rn 1005). Ebenso kann für ein freies Dienstverhältnis ein Wettbewerbsverbot bestehen. So setzt beispielsweise für freie Handelsvertreter § 92 a HGB die Zulässigkeit der Bindung an nur einen Unternehmer voraus.

Da das Vorliegen eines Wettbewerbsverbotes damit für keines der fraglichen Vertragsverhältnisse kennzeichnend ist, war es nicht erforderlich, über den insoweit streitigen Sachvortrag des Klägers Beweis zu erheben.

2.

Die Kündigung ist auch nicht nach § 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG unwirksam, denn eine fehlerhafte Anhörung des Betriebsrates ist nicht ersichtlich.

2.1.

§ 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG bestimmt, dass eine ohne Anhörung des Betriebsrates ausgesprochene Kündigung unwirksam ist. Über den Wortlaut der Vorschrift hinaus führt nach der zutreffenden Rechtsprechung des BAG auch die wegen nicht hinreichender Unterrichtung des Betriebsrates fehlerhafte Anhörung zur Unwirksamkeit der Kündigung (Urteil vom 29. 01. 1997 -- 2 AZR 292/96, AP BGB § 626 Nr. 131 unter II 1 m.w.N.)

Wegen des Anhörungsverfahrens bezüglich einer ordentlichen Kündigung bestimmt Abs. 2 S. 1 der genannten Vorschrift weiter, dass bei einer ordentlichen Kündigung der Betriebsrat innerhalb einer Woche seine Bedenken gegen die Kündigung mitzuteilen hat. Bei Nichtäußerung innerhalb dieser Frist gilt nach Abs. 2 S. 2 der Vorschrift die Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigung als erteilt.

2.2.

Die Beklagte hat den bei ihr bestehenden Betriebsrat mit Schreiben vom 23. 03. 2000 auch bezüglich ihrer Kündigungsgründe hinreichend unterrichtet. Nachdem sie die dem Betriebsrat zustehende Stellungnahmefrist abgewartet hatte, konnte sie deshalb die Kündigung ohne Verstoß gegen § 102 BetrVG aussprechen.

2.2.1.

Die Begründung der Beklagten zu den Kündigungsgründen in dem Anhörungsschreiben vom 23. 03. 2000 ist ausreichend.

Unter Anschluss an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ist nach Auffassung der erkennenden Kammer der Umfang der arbeitgeberseitigen Mitteilungspflicht bezüglich seiner Kündigungsgründe aus dem Zweck der Anhörungspflicht in § 102 BetrVG zu entwickeln. Das Anhörungsverfahren soll es dem Betriebsrat ermöglichen, durch die Mitteilung von Bedenken auf den Kündigungsentschluss des Arbeitgebers einzuwirken. Dazu muss der Betriebsrat wissen, auf welche Gründe der Arbeitgeber seine Kündigung stützt. Deshalb ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Betriebsrat die aus seiner Sicht tragenden Umstände der Kündigung mitzuteilen (Urteil vom 15. 11. 1995 – 2 AZR 974/94, AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 73, unter II 1). Ist dabei der Kündigungsentschluss des Arbeitgebers von dessen subjektiven Vorstellungen bestimmt, so erfüllt er seine Mitteilungspflicht, wenn er dem Betriebsrat die aus seiner Sicht maßgebliche Sicht oder Motivation des Entschlusses mitteilt (BAG, Urteil vom 18. 05. 1994 – 2 AZR 920/93, AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 64, unter II 2 b). Danach hat vorliegend die Beklagte den Betriebsrat hinreichend über ihre Kündigungsgründe unterrichtet, denn sie hat diesem die aus ihrer Sicht maßgebliche subjektive Leistungseinschätzung bezüglich des Klägers mitgeteilt. Zu einer Konkretisierung dieser Einschätzung war die Beklagte nicht verpflichtet, da nicht ersichtlich ist, dass sie ihren Kündigungsentschluss etwa auf konkretere Begebenheiten gestützt hätte.

2.2.2.

Die Beklagte hat auch die Stellungnahmefrist des Betriebsrates aus § 102 Abs. 2 S. 1 BetrVG abgewartet. Bei Zugang des Unterrichtungsschreiben am 23. 03. 2000 endete die Wochenfrist nach §§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 1 BGB mit Ablauf des 30. 03. 2000 und damit vor der Aushändigung des Kündigungsschreiben an den Kläger am 31. 03. 2000.

Das Verlangen des Betriebsrates in seiner Stellungnahme vom 29. 3. 2000 nach weiteren Information hat die Stellungnahmefrist aus § 102 Abs. 2 S. 1 BetrVG nicht verlängert. Zwar können die Betriebspartner eine Verlängerung der Stellungnahmefrist des Betriebsrates vereinbaren, ein einseitiges Fristverlängerungsrecht steht dem Betriebsrat aber nicht zu (Koch, in Großkommentar zum Kündigungsrecht, hg. von Ascheid u.a., 2000, § 102 BetrVG Rn 132). Wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat vollständig und zutreffend unterrichtet hat, kann dieser auch nicht durch Rückfragen die Wochenfrist verlängern (Etzel, in: KR Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz, 5. Aufl. 1998, § 102 BetrVG Rn 87; Fitting u.a., Handkommentar zum BetrVG, 19. Aufl. 1998, § 102 Rn 32).

3.

Die Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis zu dem im Kündigungsschreiben angegebenen Datum, dem 30. 06. 2000, so dass auch eine Teilstattgabe der Klage nicht in Betracht kommt.

In § 15 ihres Arbeitsvertrages, dort unter dem Buchstaben a), haben die Parteien wegen der einzuhaltenden Kündigungsfristen die Anwendbarkeit des Manteltarifvertrages für Redakteure vereinbart. Die deshalb anzuwendende tarifvertragliche Kündigungsfrist aus § 14 Ziffer 1 Abs. 1 des Manteltarifvertrages für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeiten vom 15. 12. 1997 von 6 Wochen zum Ende eines Kalendervierteljahres ist gewahrt. Der 30. 06. 2000 ist als Ende eines Kalendervierteljahres ein nach der genannten Tarifvertragsvorschrift zulässiger Beendigungszeitpunkt. Bei Kündigungszugang am 31. 03. 2000 beträgt der Zeitraum zwischen Kündigungszugang und vorgesehenem Beendigungszeitpunkt mehr als 6 Wochen.

4.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 S. 1 ZPO.

Den nach § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzenden Streitwert hat das Gericht entsprechend der Regelung in § 12 Abs. 7 S. 1 ArbGG in Höhe des Bruttovierteljahresentgeltes des Klägers festgesetzt.