

Rechtsprechung

Verfassungsrecht

Art. 3 Abs. 1 GG; § 622 Abs. 2 BGB

§ 622 Abs. 2 BGB ist mit dem allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) unvereinbar, soweit hiernach die Kündigungsfristen für Arbeiter kürzer sind als für Angestellte.

Bundesverfassungsgericht (Erster Senat), Beschluß vom 30. Mai 1990 - 1 BvL 2/83, - 1 BvL 9/84, - 1 BvL 10/84, - 1 BvL 3/85, - 1 BvL 11/89, - 1 BvL 12/89, - 1 BvL 13/89, - 1 BvL 4/90 u. - 1 BvR 764/86.

A. Zum Sachverhalt: In den Vorlageverfahren ist darüber zu entscheiden, ob § 622 Abs. 2 BGB mit Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar ist. In dieser Vorschrift des BGB werden die Kündigungsfristen für Arbeiter festgesetzt, und zwar kürzer als für Angestellte. Mit der Verfassungsbeschwerde wendet sich der Beschwerdeführer gegen arbeitsgerichtliche Urteile, in denen das Ende seines Arbeitsvertrages nach § 622 Abs. 2 BGB bestimmt worden ist.

I. Das Gesetz bestimmt Kündigungsfristen, die vom Beginn des Arbeitsverhältnisses an gelten (im folgenden: Grundfristen). Darüber hinaus sieht es verlängerte Fristen vor, die ein bestimmtes Lebensalter und eine längere Betriebszugehörigkeit voraussetzen. Sowohl die Grundfristen als auch die verlängerten Fristen sind für Arbeiter und Angestellte verschieden. Die ursprünglich höhere Lebensaltersschwelle bei Arbeitern soll durch ein vom Bundestag bereits verabschiedetes Arbeitsgerichtsgesetz-Änderungsgesetz auf 25 Jahre herabgesetzt und damit der für Angestellte geltenden Regelung angeglichen werden.

Die entsprechenden Vorschriften im BGB und im Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten (AngKSchG) lauten

für Angestellte:

§ 622 Abs. 1 BGB

Das Arbeitsverhältnis eines Angestellten kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Schluß eines Kalendervierteljahres gekündigt werden. Eine kürzere Kündigungsfrist kann einzelvertraglich nur vereinbart werden, wenn sie einen Monat nicht unterschreitet und die Kündigung nur für den Schluß eines Kalendermonats zugelassen wird.

§ 2 Satz 1 bis 3 AngKSchG

Ein Arbeitgeber, der in der Regel mehr als zwei Angestellte, ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, beschäftigt, darf einem Angestellten, den er oder, im Falle einer Rechtsnachfolge, er und seine Rechtsvorgänger mindestens fünf Jahre beschäftigt haben, nur mit mindestens drei Monate Frist für den Schluß eines Kalendervierteljahres kündigen. Die Kündigungsfrist erhöht sich nach einer Beschäftigungsdauer von acht Jahren auf vier Monate, nach einer Beschäftigungsdauer von zehn Jahren auf fünf Monate und nach einer Beschäftigungsdauer von zwölf Jahren auf sechs Monate. Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Dienstjahre, die vor Vollendung des fünfundzwanzigsten Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt.

für Arbeiter:

§ 622 Abs. 2 Satz 1 BGB

Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden.

§ 622 Abs. 2 Satz 2 BGB

Hat das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen fünf Jahre bestanden, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf einen Monat zum Monatsende, hat es zehn Jahre bestanden, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf zwei Monate zum Monatsende, hat es zwanzig Jahre bestanden, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf drei Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres; bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des fünfunddreißigsten Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt.

Durch Tarifvertrag können kürzere als die in § 622 BGB vorgesehenen Fristen bestimmt werden (§ 622 Abs. 3 Satz 1 BGB). Die Fristen des AngKSchG sind hingegen nicht tarifdispositiv. Einzelvertraglich kann nur die Grundfrist des § 622 Abs. 1 Satz 1 BGB auf einen Monat zum Monatsende verkürzt werden.

II. Die Entwicklung des Rechtsbegriffs der Angestellten und ihrer kündigungsrechtlichen Besserstellung reicht in das vorige Jahrhundert zurück. Die sechswöchige Kündigungsfrist zum Quartalsende war schon im Allgemeinen Handelsgesetzbuch von 1851 für Handlungsgehilfen vorgesehen. Sie wurde in das Handelsgesetzbuch von 1897 (RGBl. S. 219) übernommen und um die unabdingbare Monatsfrist zum Monatsende (heute § 622 Abs. 1 Satz 2 BGB) ergänzt. Betriebsbeamte, Werkmeister und Techniker wurden im Jahre 1900 durch eine Novelle zur Gewerbeordnung gleichgestellt (RGBl. S. 321). Das BGB übertrug diese Regelung auf die „mit festen Bezügen zur Leistung von Diensten höherer Art Angestellten, insbesondere Lehrer, Erzieher, Privatbeamte, Gesellschafterinnen“. Mit dem Angestelltenkündigungsschutzgesetz von 1926 (RGBl. I S. 399, ber. S. 412) wurden die nach der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses gestaffelten verlängerten Kündigungsfristen eingeführt. Die Grundfrist wurde durch das Erste Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz von 1969 (BGBl. I S. 1106) für alle Angestellten zusammenfassend geregelt. Das BGB knüpft an den Angestelltenbegriff des Angestelltenversicherungsgesetzes an (§ 616 Abs. 2 BGB).

Auch die Zweiwochenfrist für Arbeiter hat eine lange Tradition. Bereits das Allgemeine Preußische Berggesetz von 1865 (PrGS. S. 705) sah für Bergleute eine - dispositive - vierzehntägige Kündigungsfrist vor. Dieselbe Frist galt nach §§ 134, 122 der Gewerbeordnung für Fabrikarbeiter, Gesellen und Gehilfen. Das BGB ließ ursprünglich für Wochenlohnempfänger eine Kündigung nur vom ersten Werktag der Kalenderwoche zum Wochenende zu (§ 621 Abs. 2). Die heutige Regelung wurde mit dem Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz von 1969 eingeführt. Allerdings sollte der weitergehende Schutz bei längerer Betriebszugehörigkeit erst nach Vollendung des 35. Lebensjahres einsetzen (§ 622 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz). Diese Regelung ist vom Bundesverfassungsgericht durch Beschluß vom 16. November 1982 (BVerfGE 62, 256) für unvereinbar mit dem Grundgesetz erklärt worden und soll inzwischen - wie bereits erwähnt - geändert werden. Die Lebensaltersgrenze soll dann auch für Arbeiter 25 Jahre betragen.

III. Bei den Ausgangsverfahren der Richtervorlagen handelt es sich um Kündigungsschutzprozesse. Die Arbeitsgerichte haben die Kläger als Arbeiter eingestuft und die Kündigungen dem Grunde nach für wirksam erachtet. Sie sehen sich an einer abschließenden Entscheidung über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gehindert, weil sie § 622 Abs. 2 BGB für verfassungswidrig halten. Die Vorschrift verstoße angesichts der günstigeren Regelung für Angestellte gegen den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz.

Die Verfassungsbeschwerde richtet sich gegen arbeitsgerichtliche Urteile, die auf § 622 Abs. 2 BGB gestützt sind. Der Beschwerdeführer rügt einen Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG, weil der Arbeitsvertrag eines Angestellten bei gleicher Beschäftigungsdauer erst zu einem späteren Zeitpunkt geendet hätte. (*Es folgen Ausführungen zu den einzelnen Normenkontrollverfahren und zu der Verfassungsbeschwerde.*)

IV. Zu den Verfahren haben sich geäußert: der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung namens der Bundesregierung, der Präsident des Bundesarbeitsgerichts, die Beklagte des Ausgangsverfahrens der Vorlage 1 BvL 2/83, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und der Bundesverband der Deutschen Industrie, die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft sowie der Deutsche Gewerkschaftsbund.

1. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung vertritt die Auffassung, die Begründungselemente des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 16. November 1982 (BVerfGE 62, 256) stimmten in wesentlichen Teilen mit der Begründung der Vorlagebeschlüsse überein. Die Bundesregierung sei gemäß § 31 BVerfGG an die tragenden Gründe dieser verfassungsgerichtlichen Entscheidung gebunden. Eine Vereinheitlichung der Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte begegne aber erheblichen Schwierigkeiten. Einer Verlängerung der Kündigungsfristen für Arbeiter würden die Arbeitgeber die damit verbundenen wirtschaftlichen Belastungen entgegenhalten. Die Angestellten und ihre Verbände würden sich mit allem Nachdruck gegen jede Verschlechterung der Kündigungsfristen zur Wehr setzen. Sie könnten dabei darauf verweisen, daß diese Fristen zum erheblichen Teil bereits im vorigen Jahrhundert eingeführt worden seien. Eine Verkürzung sei vor allem in der heutigen Zeit mit ihrer hohen Arbeitslosigkeit ein unzumutbarer sozialer Rückschritt.

Der Gesetzgeber müsse ggf. den Gesamtkomplex der Kündigungsfristen - einschließlich der Fälle längerer Betriebszugehörigkeit -