

regeln. Dies würde einen größeren Zeitraum erfordern. Dem möge das Bundesverfassungsgericht durch eine ausreichend lange Frist Rechnung tragen. Ähnlich wie in der vom Bundesverfassungsgericht in seinem Beschluß vom 16. November 1982 angetroffenen Lage könne sich auch hier eine stufenweise Angleichung der Kündigungsfristen als sinnvoll erweisen, um die Schwierigkeiten einer Neuregelung zu vermindern.

2. Der *Präsident des Bundesarbeitsgerichts* hält ebenfalls die tragenden Gründe des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 16. November 1982 für einschlägig. Zur Verfassungswidrigkeit von § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB würden unter den Berufsrichtern unterschiedliche Auffassungen vertreten. Einerseits werde darauf verwiesen, daß nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts bei länger beschäftigten und damit in der Regel älteren Arbeitern die Bindung an den Betrieb und die Schutzbedürftigkeit nicht geringer seien als bei Angestellten. Andererseits werde die Förderung der Mobilität der Arbeiter weiterhin als ein Gesichtspunkt angesehen, der kürzere Kündigungsfristen für Arbeiter rechtfertigen könne. Dafür spreche auch die Erwägung des Bundesverfassungsgerichts, die längeren Kündigungsfristen bei Langzeitbeschäftigten sollten dazu beitragen, daß diesen in der Regel älteren Arbeitnehmern nicht oder doch nur in zweiter Linie gekündigt werde. Dieses Anliegen werde innerhalb der Gruppe der Arbeiter bei Kündigungen auch dann noch verwirklicht, wenn der Arbeitgeber gegenüber älteren Arbeitern längere Fristen einzuhalten habe als gegenüber Arbeitern mit kürzerer Betriebszugehörigkeit.

Für den Fall der Verfassungswidrigkeit von § 622 Abs. 2 BGB bittet das Bundesarbeitsgericht um Klarstellung, wie die Arbeitsgerichte zu verfahren hätten. Zweifelhaft sei vor allem, ob Verfahren ausgesetzt werden müßten, bis der Gesetzgeber eine neue Regelung getroffen habe.

3. ...

4. Die *Deutsche Angestellten-Gewerkschaft* hält § 622 Abs. 2 BGB für verfassungsgemäß.

Es gebe zahlreiche gesetzliche, tarifvertragliche und sonstige Differenzierungen zwischen Arbeitern und Angestellten. Folgt man der Auffassung der vorliegenden Gericht und des Beschwerdeführers, dann wären alle diese Rechtsnormen verfassungswidrig, was ernsthaft nicht vertreten werden könne. Die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten beruhe auf einer geschichtlich gewachsenen Entwicklung, die auch heute noch von den Arbeitnehmergruppen überwiegend akzeptiert werde. Angestellte und Arbeiter verhielten sich in einer Fülle von Einzelfragen unterschiedlich. Die Unterscheidung zwischen ihnen sei historisch gesichert und könne auch heute nicht ernsthaft in Frage gestellt werden.

Die unterschiedlichen Kündigungsfristen seien aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Ein Arbeitsplatzwechsel sei beim Angestellten in der Regel mit größeren Schwierigkeiten verbunden als beim gewerblichen Arbeitnehmer. Je qualifizierter eine Tätigkeit sei, desto länger dauere es, einen neuen Arbeitsvertrag zu schließen. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit sei bei Angestellten erheblich höher als bei Arbeitern. Angestellte mit einfacher Tätigkeit seien im Durchschnitt 19,5 Wochen, bei gehobener Tätigkeit 18,6 Wochen arbeitslos. Demgegenüber betrage die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit von Nichtfacharbeitern 14,7, von Facharbeitern 12,4 Wochen.

Die vom Bundesverfassungsgericht mit seinem Beschluß vom 16. November 1982 (BVerfGE 62, 256 ff.) entschiedene Frage dürfe mit der vorliegenden Problematik nicht gleichgestellt werden. Das Gericht habe seine Erwägungen mehrfach selbst als nicht vorgefährlich für die Beurteilung der Verfassungsmäßigkeit verschiedener Kündigungsfristen bezeichnet. So lasse es ausdrücklich dahinstehen, ob die Unterscheidung von geistiger und manueller Arbeit nicht doch die verschieden langen Kündigungsfristen rechtfertige. An anderer Stelle werde darauf hingewiesen, daß der Gesichtspunkt unterschiedlich langer Arbeitslosigkeitszeiten sich „allenfalls auf die Länge der Kündigungsfristen selbst“ auswirken, also insoweit durchaus ein taugliches Unterscheidungsmerkmal sein könne.

5. Die *Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände* und der *Bundesverband der Deutschen Industrie* machen geltend:

Ein Differenzierungsverbot widerspräche der ökonomischen und sozialen Realität. Angestellte seien auch heute noch vorwiegend geistig, Arbeiter vorwiegend manuell tätig. Überlappungen seien Ausnahmen geblieben. Die historisch gewachsene Unterscheidung der beiden Gruppen sei als gesellschaftliche Wertung tief im Allgemeinbewußtsein verwurzelt.

Die längere Kündigungsfrist für Angestellte sei wegen der erhöhten Schutzbedürftigkeit dieser Gruppe sachlich gerechtfertigt. Ihre Tätig-

keit erfordere in der Regel eine intensivere Schul- und Berufsausbildung. Die höhere Qualifikation erschwere die Suche nach einer adäquaten Beschäftigung. Je qualifizierter eine Tätigkeit sei, desto länger dauere es, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Daher bedürfe der Angestellte im Vergleich zum gewerblichen Arbeitnehmer eines verstärkten Schutzes durch längere Kündigungsfristen. Außerdem trete der Angestellte regelmäßig später in das Erwerbsleben ein als der Arbeiter. Auch im Hinblick auf seine damit insgesamt kürzere Gesamterwerbszeit sei der verbesserte Schutz durch die längeren Kündigungsfristen gerechtfertigt.

Ein weiterer sachlicher Grund für die unterschiedlich langen Kündigungsfristen ergebe sich aus einem spezifischen Interesse der Arbeitgeber. Bei den Angestellten erschwere die höhere und speziellere Qualifikation die Suche nach geeigneten Nachfolgern. Durch die längere Kündigungsfrist werde der Arbeitgeber in die Lage versetzt, sich frühzeitig darum zu bemühen und neue Mitarbeiter einzuarbeiten.

Gegenüber Arbeitern müsse dem Arbeitgeber die Möglichkeit erhalten bleiben, Umgruppierungen in eine niedrigere Lohngruppe kurzfristig zu realisieren. Derartige Umgruppierungen würden nicht selten für einen begrenzten Zeitraum vorgenommen. Eine in guten Zeiten aus Arbeitsmarktgründen vorgenommene Eingruppierung in höhere Lohngruppen müsse bei schlechter wirtschaftlicher Lage möglichst schnell korrigiert werden können. So könnten Arbeitsplätze erhalten werden. Eine Gleichstellung der Kündigungsfristen durch Anhebung der für Arbeiter geltenden Vorschriften laufe den Flexibilisierungsmaßnahmen des Gesetzgebers zuwider.

In der derzeitigen wirtschaftlichen Lage wären bei einer Angleichung der Kündigungsfristen weitere wirtschaftliche und soziale Gefährdungen unausweichlich. Konjunkturschwankungen wirkten sich in der Produktion stärker aus als in der Verwaltung. Längere Kündigungsfristen der vorwiegend in der Produktion tätigen Arbeiter würden oft kurzfristig notwendig werdende Anpassungen verhindern. Dies könne vor allem bei kleineren Unternehmen zu ernsthaften wirtschaftlichen Schwierigkeiten bis hin zur Existenzgefährdung führen. Aber auch größere Betriebe müßten auf Auftragsspitzen und Konjunkturschwankungen flexibel reagieren können. Eine Verlängerung der Kündigungsfristen für gewerbliche Arbeitnehmer könne möglicherweise zu einer weiteren Verteuerung der ohnehin überfrachteten Sozialpläne und damit zu höherer Kostenbelastung und in der Folge zu einer Verschärfung der Arbeitslosigkeit führen.

Die unmittelbar betroffenen Kreise seien von der Notwendigkeit kürzerer Kündigungsfristen für Arbeiter überzeugt. Es gebe nur vereinzelt Tarifverträge, in denen Kündigungsfristen für Arbeiter teilweise denen für Angestellte angeglichen seien. Auch dann unterlägen Arbeiter jedenfalls in den ersten fünf Jahren ihrer Betriebszugehörigkeit oft wesentlich kürzeren Fristen als Angestellte. In zahlreichen Tarifverträgen werde zudem die gesetzliche Kündigungsfrist für Arbeiter sogar noch verkürzt.

Die längeren Kündigungsfristen der Angestellten entsprächen auch der größeren Verantwortung, die diese Gruppe von Arbeitnehmern durchweg zu tragen habe. Sie besäßen daher das besondere Vertrauen des Arbeitgebers. Insbesondere nach einer Betriebszugehörigkeit von zwölf Jahren habe ein Angestellter oftmals eine Vertrauensstellung inne, wie sie ein Arbeiter niemals erlangen könne.

Sollte § 622 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 2 Satz 2 erster Halbsatz BGB mit Art. 3 Abs. 1 GG unvereinbar sein, wäre eine Übergangsregelung bis zur gesetzlichen Neuregelung unerlässlich, um eine gravierende Rechtsunsicherheit zu vermeiden, wie sie schon durch den Beschluß vom 16. November 1982 ausgelöst worden sei.

6. Der *Deutsche Gewerkschaftsbund* hält § 622 Abs. 2 BGB für unvereinbar mit Art. 3 Abs. 1 GG.

Für die nach geltendem Recht bestehenden Unterschiede bei den Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte sei ein vernünftiger, aus der Natur der Sache sich ergebender oder sonstige einleuchtender Grund nicht ersichtlich. Bei einer am Gerechtigkeitsdenken orientierten Betrachtungsweise müsse die Regelung daher als willkürlich angesehen werden. Deswegen verstoße sie gegen das Gleichbehandlungsgebot des Art. 3 Abs. 1 GG.

Die Herausbildung der verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern in der historischen Entwicklung habe ausschließlich der Privilegierung bestimmter Arbeitnehmerschichten gedient. Schon deshalb könne an dieser Differenzierung unter der Geltung des Grundgesetzes nicht festgehalten werden.

Die Abgrenzungskriterien zwischen den beiden Gruppen von Arbeitnehmern seien im Laufe der Zeit immer fragwürdiger und widersprüchlicher geworden. Zwar sei die grundsätzliche Andersartigkeit der körperlichen und der geistigen Arbeit auch heute noch Ausdruck