

der gesellschaftlichen Arbeitsteilung. Die in der Sozialversicherung und der Rechtsprechung entwickelten Berufsgruppenkataloge spiegeln aber diese Arbeitsteilung nicht wider. Es gebe vielfache Überschneidungen. Eine klare Grenzziehung sei nicht möglich. Im Zuge der technisch-wissenschaftlichen Entwicklung steige der Qualifikationsgrad der Facharbeiter an, während sich im Verwaltungsbereich die Mechanisierung ausbreite. Technische Angestellte würden zunehmend auch in den Produktionsprozeß einbezogen, wo sie teilweise akkordähnlichen Arbeitsbewertungssystemen unterlägen. Jedenfalls vermöge die Unterscheidung zwischen geistiger und körperlicher Arbeit eine rechtliche Trennung der beiden Arbeitnehmergruppen und eine Ungleichbehandlung nicht zu rechtfertigen; denn die sozialen Grundinteressen seien bei Angestellten und Arbeitern dieselben.

Die Überschneidungen würden auch in den Tarifverträgen deutlich. Merkmal für die unterste Angestelltentarifgruppe seien einfachste schematische und mechanische Tätigkeiten. Die obersten Tarifgruppen der Arbeiter seien hingegen durch hochwertige Facharbeit gekennzeichnet, die überragendes Können, völlige Selbständigkeit, Dispositionsvermögen, umfassendes Verantwortungsbewußtsein und entsprechende theoretische Kenntnisse voraussetze. In der gewerkschaftlichen Tarifpolitik sei man - im Einklang mit der Personalpolitik mancher Unternehmen - darum bemüht, die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten abzubauen. Es gebe bereits einheitliche Manteltarife, Urlaubsabkommen und Arbeitsbewertungssysteme, Monatslöhne für Arbeiter und analytische Verfahren zur Ermittlung der Bezahlung für Angestellte.

Differenzierende arbeitsrechtliche Regelungen seien an sich notwendig. Darüber könne aber stets nur sachgerecht im Zusammenhang mit der Regelung einer konkreten Einzelfrage entschieden werden. Eine rein formale Unterscheidung wie die zwischen Arbeitern und Angestellten könne jedoch eine Ungleichbehandlung nicht rechtfertigen. Es möge sogar für bestimmte Wirtschaftsbereiche, wie etwa den Bausektor, ein Bedürfnis nach kürzeren Kündigungsfristen geben. Das habe aber mit der formalen Abgrenzung zwischen Arbeitern und Angestellten nichts zu tun. Soweit ein entsprechendes Bedürfnis bestehe, könne dem durch tarifvertragliche Kündigungsregeln Rechnung getragen werden.

Eine Verlängerung der Kündigungsfristen für Arbeiter werde jedoch zu keinerlei finanziellen Auswirkungen für die Unternehmen führen. Die personalplanerischen Möglichkeiten der Unternehmen - und nicht nur der Großunternehmen - reichten aus, um untragbare finanzielle Belastungen auch dann zu vermeiden, wenn bei Arbeitern dieselben Kündigungsfristen einzuhalten wären wie bei Angestellten. Die längeren Kündigungsfristen würden lediglich den Zwang begründen, den Beschäftigten rechtzeitig von einer beabsichtigten Kündigung in Kenntnis zu setzen.

Für jeden Arbeitnehmer bestehe ein erhebliches Interesse an einer möglichst langen Kündigungsfrist, damit er sich frühzeitig um einen neuen Arbeitsplatz bemühen könne. Eine kurzfristige Kündigung könne den Betroffenen nötigen, die erstbeste Arbeitsstelle anzunehmen, um nicht arbeitslos zu werden oder eine Sperrung des Arbeitslosengeldes zu riskieren. Bei Konjunkturerbrüchen seien insbesondere Arbeitnehmer mit kürzerer Kündigungsfrist betroffen.

#### Aus den Gründen:

B. Die Vorlagen und die Verfassungsbeschwerde sind zulässig.

I. In den Vorlagebeschlüssen wird dargelegt, daß es auf die Verfassungsmäßigkeit der vorgelegten Norm entscheidungserheblich ankomme. Die Auffassung, daß § 622 Abs. 2 BGB gegen das Grundgesetz verstoße, wird unter Berücksichtigung der einschlägigen Literatur begründet. Soweit die Entscheidungen vorrangig von der Gültigkeit eines Manteltarifvertrages abhängen (1 BvL 2/83 und 1 BvL 4/90), wird in nachvollziehbarer Weise ausgeführt, daß auch die tarifvertraglichen Regelungen gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstießen und deswegen ungültig seien. Ob das zutrifft, ist eine Frage, die weitgehend mit der Vorlagefrage übereinstimmt; deshalb braucht ihr im Rahmen der Zulässigkeitsprüfung nicht weiter nachgegangen zu werden (vgl. BVerfGE 63, 1 [28]; ähnlich auch BVerfGE 75, 166 [175 f.]).

II. Die Verfassungsbeschwerde ist ebenfalls zulässig. Sie ist fristgerecht eingelegt und ordnungsgemäß begründet. ...

C. § 622 Abs. 2 BGB ist mit Art. 3 Abs. 1 GG nicht vereinbar.

I. 1. Eine ungleiche Behandlung mehrerer Gruppen von Normadressaten ist mit dem allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG nur vereinbar, wenn zwischen ihnen Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, daß sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen können. Ungleichbehandlung und rechtfertigender Grund

müssen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen (vgl. BVerfGE 55, 72 [88]; 58, 369 [373 f.]; 60, 123 [133 f.]; 60, 329 [346]; 62, 256 [274]; 72, 141 [150]). Dabei fällt insbesondere ins Gewicht, ob eine Ungleichbehandlung Auswirkungen auf grundrechtlich gesicherte Freiheiten hat (vgl. BVerfGE 62, 256 [274]).

2. Die vorlegenden Gerichte halten die Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern mangels hinreichender Abgrenzungskriterien insgesamt für nicht (mehr) durchführbar. Auch in der Literatur wird dieser Standpunkt vertreten. ... Das Bundesverfassungsgericht ist dem in seinem Beschluß vom 16. November 1982 (BVerfGE 62, 256 [275]) nicht gefolgt. Daran ist festzuhalten. Anhand der von den Arbeitsgerichten entwickelten Kriterien lassen sich Arbeiter und Angestellte hinreichend deutlich unterscheiden. Jedenfalls bestehen dagegen aus verfassungsrechtlicher Sicht (Art. 3 Abs. 1 in Verbindung mit dem Rechtsstaatsprinzip des Art. 20 Abs. 3 GG) keine Bedenken.

3. Die Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten bei den gesetzlichen Kündigungsfristen ist beträchtlich. Zwei Wochen werden dem Arbeiter zugewilligt, sechs Wochen beträgt demgegenüber die Kündigungsfrist für Angestellte. Diese Frist kann zwar einzelvertraglich auf einen Monat herabgesetzt werden. Das ist aber nicht die Regel. Für Angestellte gelten zudem feste Kündigungstermine. Bei der Regelfrist ist das der Schluß des Kalendervierteljahres, bei der Mindestfrist das Monatsende. Die Kündigung eines Arbeiters ist erst nach längerer Betriebszugehörigkeit an Termine gebunden.

Die Kombination von Frist und Termin kann zu einer erheblichen Verlängerung der Zeitspanne führen, die zwischen einer Kündigung und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegt. Entschließt sich ein Arbeitgeber in der zweiten Hälfte eines Quartals zur Kündigung eines Angestellten, dann kann er das Arbeitsverhältnis nach § 622 Abs. 1 BGB erst mit Ablauf des übernächsten Vierteljahres beenden. Die Kündigungstermine bewirken weiteren Schutz. Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt werden auf bestimmte Zeitpunkte konzentriert; das erleichtert die Arbeitsplatzsuche.

Auch bei den verlängerten Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 2 BGB bleiben die Arbeiter benachteiligt. Nach fünf Jahren können sie mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, Angestellte hingegen mit einer Dreimonatsfrist zum Quartalsende gekündigt werden (§ 2 AngKSchG). Das Maß der Ungleichbehandlung bleibt bei weiter zunehmender Betriebszugehörigkeit in etwa konstant. Erst nach 20 Jahren verringert sich der Abstand. Die Kündigungsfristen der Arbeiter sind dann halb so lang wie die der Angestellten.

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses kann den Arbeitnehmer empfindlich treffen. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwingt ihn, einen neuen Arbeitsplatz zu suchen und sich auf neue Arbeitsbedingungen einzustellen, möglicherweise sogar den Wohnort zu wechseln. Ob er einen neuen Arbeitsplatz mit gleichem Verdienst und gleichwertigen Bedingungen findet, hängt wesentlich auch davon ab, wieviel Zeit ihm für die Arbeitsplatzsuche zur Verfügung steht. Dem sollen die Kündigungsfristen Rechnung tragen. Der Gekündigte kann schon vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Stelle suchen und die erforderlichen Dispositionen im privaten Bereich treffen. Er erhält die Chance, sofort nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Stelle anzutreten. Die Chance wächst mit der Dauer der Kündigungsfrist.

Das Interesse des Arbeitnehmers an einer möglichst langen Kündigungsfrist wird auch nicht dadurch abgeschwächt oder gar aufgewogen, daß er ebenfalls eine Kündigungsfrist einhalten muß, wenn er die Arbeitsstelle wechseln will. Um diese Frist geht es hier nicht. Sie hängt mit der Kündigungsfrist des Arbeitgebers auch nicht notwendig zusammen. Beide Fristen können unterschiedlich lang sein. So gelten die Fristen des § 2 AngKSchG nur für den Fall einer Kündigung durch den Arbeitgeber (BAG, Urteil vom 25. November 1971 - 2 AZR 62/71 -, AP Nr. 11 zu § 622 BGB).

4. Einige der Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten, die zur Rechtfertigung der ungleichen Kündigungsfristen herangezogen werden, sind dazu von vornherein nicht geeignet, weil es an einem Legitimationszusammenhang zwischen ihnen und den Kündigungsfristen fehlt. Andere Unterscheidungsmerkmale könnten ungleiche Fristen an sich rechtfertigen, sind aber nicht hinreichend gruppenspezifisch. Sie treffen nur für eine Teilgruppe der Normadressaten zu. Wenn der Gesetzgeber mit Rücksicht auf sie abweichende Kündigungsfristen festsetzen wollte, dann dürfte er nicht pauschal Arbeiter und Angestellte verschieden behandeln.

a) Der wesentliche Unterschied zwischen den Gruppen der Arbeiter und der Angestellten wird allgemein darin gesehen, daß diese überwiegend geistige, jene hingegen überwiegend körperliche Arbeit verrichteten. Ob und inwieweit das (noch) zutrifft, kann dahingestellt bleiben; denn ein rechtfertigender Grund für die ungleichen Kündigungsfristen liegt darin nicht. Kopf- und Handarbeiter verdienen denselben Schutz bei Arbeitsplatzverlust. Aus der Art ihrer Tätigkeit