

Fall 24: Kündigungsschutz

(Epping, Grundrechte, 7. Aufl. 2017, S. 384 f.)

Frage 1: Verfassungsmäßigkeit des § 622 Abs. 2 BGB

In Betracht kommt ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG.

A. Rechtlich relevante Ungleichbehandlung

I. Ungleichbehandlung von wesentlich Gleichem?

Es müsste eine rechtlich relevante Ungleichbehandlung von wesentlich Gleichem vorliegen.

1. Wesentlich Gleiches

- Vergleichsgruppen: Arbeiter / Angestellte.
- Suche nach dem gemeinsamen Oberbegriff.
- Hier: Arbeitnehmer.
- Wesentliche Gleichheit von Arbeitern / Angestellten. (+)

2. Ungleichbehandlung

- Kündigungsfrist für Arbeiter beträgt gem. § 622 Abs. 2 BGB zwei Wochen, für Angestellte hingegen gem. § 622 Abs. 1 BGB sechs Wochen. (+)

II. Rechtliche Relevanz der Ungleichbehandlung?

- Ungleichbehandlung geht vom selben Hoheitsträger aus. (+)

B. Rechtfertigung der Ungleichbehandlung

Fraglich ist zunächst, welcher Prüfungsmaßstab anzuwenden ist. Das BVerfG zieht bei einer Überprüfung von gleichheitsrechtlichen Fallgestaltungen einen differenzierten Maßstab heran: Aus dem allgemeinen Gleichheitssatz ergeben sich je nach Regelungsgegenstand und Differenzierungsmerkmalen unterschiedliche Grenzen für den Gesetzgeber, die von einer bloßen Willkürkontrolle bis zu einer strengen Bindung an Verhältnismäßigkeitserfordernisse reichen. Es gilt ein stufenloser am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit orientierter verfassungsrechtlicher Prüfungsmaßstab, dessen Inhalt und Grenzen sich nicht abstrakt, sondern nur nach den jeweils betroffenen unterschiedlichen Sach- und Regelungsbereichen bestimmen lassen. Vorzunehmen ist mit anderen Worten eine Verhältnismäßigkeitsprüfung, in deren Rahmen bei der Prüfung der Angemessenheit die konkrete Intensität der Ungleichbehandlung zu berücksichtigen ist.

I. Legitimer Zweck

Die Ungleichbehandlung müsste einem legitimen Zweck dienen. Mit dem verstärkten Schutz der Angestellten sollen die Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten berücksichtigt werden (interner Zweck).

II. Eignung

Die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten bei den Kündigungsfristen knüpft an der Schutzbedürftigkeit der unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen an und ist damit zur Zweckförderung geeignet.

III. Erforderlichkeit

Eine gleich wirksame, aber weniger einschneidende Unterscheidung ist nicht ersichtlich.

IV. Angemessenheit

Die Differenzierung müsste in Anbetracht des Differenzierungsziels angemessen sein. Fraglich ist zunächst, welche Bindungen des Gesetzgebers bestehen. Ob sich die Angemessenheitsprüfung auf eine bloße Willkürkontrolle beschränkt oder aber eine zunehmend strengere Abwägung erfordert, ergibt sich aus einer typisierten Betrachtung der Intensität der Ungleichbehandlung.

Intensiv und damit in besonderer Weise rechtfertigungsbedürftig sind Ungleichbehandlungen immer dann, wenn sie Personengruppen nach bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen unterschiedlich behandeln. Die Regelung des § 622 BGB knüpft an den Status des Beschäftigten an. Der Status ist ein persönliches Merkmal, das der Einzelne kaum ändern kann. Bereits mit der Berufswahl ist in der Regel vorgezeichnet, ob sich der weitere Berufsweg als Arbeiter oder Angestellter vollziehen wird. Die Arbeiter können dementsprechend ihre Position kaum verändern. Die mit dem Risiko des Verlusts des Arbeitsplatzes verbundene Einschränkung der Kündigungsfrist führt damit zu einer Beeinträchtigung der Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG), sodass eine intensive Ungleichbehandlung vorliegt. Insofern ist eine strenge Abwägung vorzunehmen.

- Unterscheidung nach Art der Tätigkeit (geistig/körperlich) ist auch heute noch möglich.

Aber: Jedenfalls Facharbeiter verrichten anspruchsvolle Arbeit, bei der geistige Fähigkeiten im Vordergrund stehen. Insofern ist eine klare Grenzziehung zwischen den beiden Angestelltengruppen schwer möglich. Zudem kann allein die unterschiedliche Art der Tätigkeit unterschiedliche Kündigungsfristen nicht rechtfertigen.

- Erhöhte Schutzbedürftigkeit der Angestellten auf Grund größerer Spezialisierung und umfassender Qualifikation?

Wohl nein, da sich auch Arbeiter heute i.d.R. stark spezialisieren und bilden.

- Schutz des Arbeitgebers, damit mehr Zeit für Nachfolgesuche bleibt.

^ Problem stellt sich bei Arbeitern heute ebenfalls.

- Späterer Berufseintritt?

Trifft wohl immer noch zu, aber reicht als Rechtfertigung nicht aus. Späterer Berufseintritt begründet keine so außergewöhnliche Schutzbedürftigkeit. Zweck des Kündigungsschutzes ist es zudem nicht, das Erwerbsleben zu verlängern und so einen Ausgleich für den späteren Berufseintritt zu schaffen.

Für die Abwägung folgt hieraus, dass eine hinreichend sichere Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten nicht (mehr) möglich ist. Vor allem im Hinblick auf die relativ hohe Intensität der Ungleichbehandlung ist die Regelung des § 622 Abs. 2 BGB unangemessen und mit dem allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG nicht vereinbar.

Exkurs: Rechtsfolgen des Verstoßes

- Grds. Nichtigerklärung der verfassungswidrigen Norm.
- Hier aber bestehen verschiedene Möglichkeiten zur Beseitigung der Ungleichbehandlung (einheitlich zwei, einheitlich sechs, einheitlich x Wochen Kündigungsfrist). Zudem würde Nichtigerklärung die Ungleichbehandlung eher vertiefen, weil dann für Arbeiter überhaupt kein Kündigungsschutz mehr gelten würde.
- Wahlrecht des Gesetzgebers, welchen Weg er wählt. BVerfG greift in dieses Wahlrecht nicht ein.

⇒ Daher: Feststellung des BVerfG, dass § 622 Abs. 2 BGB mit dem Grundgesetz unvereinbar ist. (In der zu Grunde liegenden Entscheidung [BVerfGE 82, 126 ff.] [Kündigungsfristen für Arbeiter] hat das BVerfG eine Frist von drei Jahren zur Beseitigung der Ungleichbehandlung gesetzt; falls der Gesetzgeber diese Frist hätte ungenutzt verstreichen lassen, sollten die Arbeitsgerichte selbst entscheiden, wie sie jeweils den Gleichheitsverstoß beheben.)

Frage 2: Möglichkeiten des Arbeitsgerichts

⇒ Vorlage an das BVerfG nach Art. 100 Abs. 1 S. 1 GG (konkrete Normenkontrolle).