Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 4 AZR 206/92
Bundesarbeitsgericht 4. Senat — Urteil vom 23. September 1992 - 4 AZR 206/92 -

I. Arbeitsgericht Berlin — Urteil vom 29. August 1991 - 77 Ca 6232/91 -

II. Landesarbeitsgericht Berlin — Urteil vom 18. Februar 1992 - 3 Sa 82/91 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Kündigungsfristen im Baugewerbe der neuen Bundesländer

Gesetz:

TVG § 1 Baugewerbe; AGB-DDR § 55; GG Art. 3; Tarifvertrag zur Überleitung des Rahmentarifvertrages für die technischen und kaufmännischen Angestellten des Baugewerbes auf das Gebiet der fünf neuen Länder und des Ostteils des Landes Berlin (Überleitungstarifvertrag RTV-Angestellte) vom 11. Februar 1991; Rahmentarifvertrag für die technischen und kaufmännischen Angestellten des Baugewerbes im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland und des Landes Berlin vom 12. Juni 1978 i.d.F. vom 27. April 1990 (RTV-Angestellte)

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelrechtsstreit zu 4 AZR 47/92

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

4 AZR 206/92
---
3 Sa 82/91 Berlin

Verkündet am
23. September 1992

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. September 1992 durch den Vorsitzenden Richter Schaub, die Richter Schneider und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Fieberg und Kamm für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 18. Februar 1992 - 3 Sa 82/91 - wird zurückgewiesen.

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Frage, mit welcher Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis zwischen ihnen zu beenden ist.

Der Kläger war seit dem 1. März 1968 als Bauingenieur bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Er war zu Beginn seiner Beschäftigung älter als 25 Jahre.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand kraft beiderseitiger Tarifbindung der Tarifvertrag zur Überleitung des Rahmentarifvertrages für die technischen und kaufmännischen Angestellten des Baugewerbes auf das Gebiet der fünf neuen Länder und des Ostteils des Landes Berlin vom 11. Februar 1991 (Überleitungstarifvertrag RTV-Angestellte) Anwendung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG).

Hierin heißt es in § 2:

"Grundsatzregelung

Der Rahmentarifvertrag für die technischen und kaufmännischen Angestellten des Baugewerbes im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland und des Landes Berlin vom 12. Juni 1978 in der Fassung

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

vom 27. April 1990 (RTV-Angestellte), der als Anlage beigefügt wird und Bestandteil dieses Vertrages wird, gilt in den Ländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie in dem Teil des Landes Berlin, in dem der Rahmentarifvertrag bisher nicht galt, soweit in diesem Tarifvertrag nicht abweichende Regelungen getroffen werden."

§ 11 des Rahmentarifvertrages für die technischen und kaufmännischen Angestellten des Baugewerbes im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland und des Landes Berlin vom 27. April 1990 (RTV-Angestellte) hat folgenden Wortlaut:

"§ 11

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Kündigung

1.1 Die Kündigungsfristen richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften.

1.2 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einmonatiger Frist zum Monatsende gekündigt werden. Eine Beendigung des Probearbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB bleibt hiervon unberührt.

1.3 Bei einer aushilfsweisen Beschäftigung bis zu einem Monat ist eine Kündigungsfrist von drei Tagen einzuhalten. Sofern die aushilfsweise Beschäftigung bis zu drei Monaten dauert, ist eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende einzuhalten.

1.4 Jede Kündigung muß schriftlich erfolgen.

1.5 Nach der Kündigung sowie vor Ablauf eines auf Zeit oder Zweck eingegangenen Arbeitsverhältnisses ist der Angestellte zur Bewerbung um eine neue Anstellung für eine angemessene Zeit von der Arbeit freizustellen. Dies gilt nicht für die nach Nr. 1.3 Eingestellten."

Die Beklagte hat ihren Sitz im Ostteil Berlins. Sie kündigte das Arbeitsverhältnis gegenüber dem Kläger aus betriebsbedingten

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Gründen ordentlich mit Schreiben vom 6. März 1991 zum 30. Juni 1991. Das Kündigungsschreiben ging dem Kläger am 11. März 1991 zu. Hiergegen erhob der Kläger Kündigungsschutzklage, die am 25. März 1991 beim Arbeitsgericht einging.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, § 11 Ziff. 1.1 des RTV-Angestellte verweise auch in den fünf neuen Bundesländern und Ostberlin für die Angestellten des Baugewerbes auf die Kündigungsfristen des AngKSchG und nicht auf § 55 AGB-DDR.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

> festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die Kündigung vom 6. März 1991 nicht zum 30. Juni 1991, sondern erst zum 30. September 1991 aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat beantragt,

> die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, in den neuen Ländern sei weiterhin von der Geltung der Kündigungsfristen des § 55 AGB-DDR in der Fassung des Gesetzes vom 22. Juni 1990 auszugehen. In der Anlage I des Einigungsvertrages sei das AngKSchG ausdrücklich von der Überleitung in die neuen Länder ausgenommen worden. Etwas anderes ergebe sich auch nicht aus § 11 Ziff. 1.1 RTV-Angestellte i. V. m. dem Überleitungstarifvertrag/RTV-Angestellte. Geltendes Gesetz i. S. dieser Regelung könne nur § 55 AGB-DDR sein.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Das Arbeitsgericht hat der Klage entsprochen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen.

Hiergegen richtet sich die Revision des Klägers, der die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts erstrebt. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf die Kündigung der Beklagten mit dem 30. Juni 1991 sein Ende gefunden.

I. Die von der Beklagten anzuwendende Kündigungsfrist richtet sich nach § 55 Abs. 2 AGB-DDR. Hiernach beträgt die Kündigungsfrist zwei Monate zum Monatsende, wenn der Arbeitsvertrag in demselben Betrieb oder Unternehmen mindestens zehn Jahre bestanden hat. Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger nach Vollendung des 25. Lebensjahres eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 12 Jahren aufzuweisen.

II. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß für die Berechnung der Kündigungsfrist in dem Gebiet der neuen Bundesländer § 622 BGB und § 1 AngKSchG keine Anwendung finden.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Der Tarifvertrag zur Überleitung des Rahmentarifvertrages für die technischen und kaufmännischen Angestellten des Baugewerbes auf das Gebiet der fünf neuen Bundesländer und des Ostteils des Landes Berlin (Überleitungstarifvertrag/RTV-Angestellte) vom 11. Februar 1991 enthält keine Regelungen über die Kündigungsfristen auf dem Gebiet der neuen Bundesländer.

a) Nach § 2 des Überleitungstarifvertrages gilt der Rahmentarifvertrag für die technischen und kaufmännischen Angestellten des Baugewerbes im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland und des Landes Berlin vom 12. Juni 1978 in der Fassung vom 27. April 1990 (RTV-Angestellte) in den neuen Bundesländern, soweit in den folgenden Bestimmungen keine abweichenden Regelungen getroffen sind. Wortlaut und Zweck des Überleitungstarifvertrages bestehen darin, im Bereich des Baugewerbes die Arbeitsbedingungen zu vereinheitlichen, soweit im Tarifvertrag von diesem Grundsatz keine Ausnahmen gemacht werden. Die §§ 3 bis 7 des Überleitungstarifvertrages enthalten aber keine Regelungen über die Kündigungsfristen in den neuen Bundesländern.

b) Eine Regelung der Kündigungsfristen ist entgegen der Auffassung des Klägers auch nicht daraus abzuleiten, daß in § 2 Überleitungstarifvertrag der RTV-Angestellte zum Bestandteil des Überleitungstarifvertrages gemacht worden ist. Hieraus läßt sich allein der Schluß ziehen, daß die Normen des RTV-Angestellte auch auf dem Gebiet der neuen Bundesländer gelten.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

c) Zu folgen vermag der Senat nicht der Auffassung der Revision, daß aus der Vorbemerkung Abs. 4 zur Anlage I des Einigungsvertrages Auslegungshilfen gewonnen werden können. In der Vorbemerkung heißt es, daß dann, wenn in übergeleitetem Bundesrecht auf andere Rechtsvorschriften der Bundesrepublik verwiesen wird, die Verweisung wirksam ist, wenn die in bezug genommenen Rechtsvorschriften nicht übergeleitet werden (BGBl. II S. 885, 907). Diese Rechtsgedanken sind aus mehreren Gründen nicht anzuwenden. Es ist nicht ohne weiteres davon auszugehen, daß die gesetzliche Regelung auch für Tarifverträge anzuwenden ist. Darüber hinaus findet die Vorschrift schon nach ihrem Wortlaut keine Anwendung. Es besteht kein Streit, daß § 55 AGB-DDR aufrechterhalten worden ist.

2. Nach dem RTV-Angestellte richten sich die Kündigungsfristen nach den gesetzlichen Vorschriften. Gesetzliche Vorschriften auf dem Gebiet der neuen Bundesländer können nur die des § 55 AGB-DDR sein.

a) Der Wortlaut des RTV-Angestellte ist nicht eindeutig. Bei dem Abschluß des RTV können die Tarifvertragsparteien unter dem Begriff der gesetzlichen Vorschriften nur die Kündigungsregelungen in den alten Bundesländern verstanden haben, denn der Tarifvertrag stammt aus einer Zeit vor der Wiedervereinigung. Gleichwohl läßt sich hieraus nicht der Schluß ziehen, daß auch in der aufgrund des Überleitungstarifvertrages geltenden Fassung des RTV-Angestellte im Gebiet der neuen Bundesländer das Kündigungsrecht der Alt-Bundesländer angesprochen ist. Vielmehr muß im Wege

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

der Auslegung ermittelt werden, was die Tarifvertragsparteien gewollt haben. Nach der gefestigten Rechtsprechung des Senats sind bei der Auslegung der Wortlaut, der Gesamtzusammenhang und der Tarifzweck zu berücksichtigen (BAG Urteil vom 12. September 1984, BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung; BAG Urteil vom 28. April 1988 - 2 AZR 750/87 - AP Nr. 25 zu § 622 BGB; BAG Urteil vom 25. November 1987 - 4 AZR 403/87 - AP Nr. 18 zu § 1 TVG Auslösung; BAG Urteil vom 9. März 1983, BAGE 42, 86 = AP Nr. 128 zu § 1 TVG Auslegung, jeweils mit weiteren Nachweisen). Dagegen ist der subjektive Wille der Tarifvertragsparteien nur dann und insoweit zu berücksichtigen, wie er in den Normen des Tarifvertrages seinen Niederschlag gefunden hat. Dies gilt vor allem auch dann, wenn sich die Tarifvertragsparteien nicht geeinigt haben. Aus einem Rundschreiben der Arbeitgeberverbände ergibt sich, daß schon bei den Tarifvertragsverhandlungen darüber Auslegungsstreit bestand, ob mit der gewählten Formulierung das Recht der alten oder neuen Bundesländer in Bezug genommen ist. Insoweit handelt es sich nicht um eine Regelungslücke der Tarifverträge, sondern um eine der Auslegung zugängliche Rechtsfrage.

b) Aus dem Gesamtzusammenhang des Tarifvertrages ergibt sich, daß mit dem Begriff der gesetzlichen Vorschriften auf dem Gebiet der neuen Bundesländer die Regelung des § 55 AGB-DDR gemeint ist.

Die Tarifvertragsparteien haben sich in § 11 RTV-Angestellte grundsätzlich einer eigenständigen Regelung der gesetzlichen Kündigungsfristen enthalten und auf die gesetzlichen Vorschriften verwiesen. Sie haben lediglich eine eigene Sonderregelung für

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Probe- und Aushilfsarbeitsverhältnisse geschaffen. Dies war für Probearbeitsverhältnisse notwendig, weil diesen § 622 BGB keine Rechnung trägt. Dies war für Aushilfsarbeitsverhältnisse notwendig, wenn man die Kündigungsfrist festlegen wollte und dies nicht über § 622 Abs. 4 BGB der Einzelvereinbarung überlassen wollte.

Enthalten sich die Tarifvertragsparteien einer eigenen Regelung und verweisen auf die gesetzlichen Vorschriften, so ist nicht von einem eigenen Normsetzungswillen auszugehen. Eine derartige Verweisung hat allein deklaratorischen Charakter (BAG Urteil vom 28. Januar 1988 - 2 AZR 296/87 - AP Nr. 24 zu § 622 BGB, zu 2 c aa der Gründe; Urteil vom 27. August 1982, BAGE 40, 102 = AP Nr. 133 zu § 1 TVG Auslegung).

Enthält § 11 RTV-Angestellte in den alten Bundesländern aber allein eine Blankettverweisung auf die gesetzlichen Vorschriften, so kann die Norm auch als Bestandteil des Überleitungstarifvertrages nicht konstitutiv die gesetzlichen Kündigungsregelungen der alten Bundesländer in die neuen Bundesländer übertragen. Gemäß Anlage II Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt III Ziffer 1 a EV ist § 55 AGB-DDR im Gebiet der neuen Bundesländer in Kraft geblieben. Dagegen ist das Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten (AngKSchG) nicht gem. Art. 8 EV übergeleitet worden (Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet A Abschn. I EV).

c) Die Verweisung auf die gesetzlichen Vorschriften des § 55 AGB-DDR widerspricht nicht dem Ziel der Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen in Ost und West nach dem Überleitungstarifvertrag. Die Tarifvertragsparteien haben in autonomer Regelungskom-

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

petenz keine schematische Angleichung der Arbeitsbedingungen in den alten und neuen Bundesländern vorgenommen, sondern, wie sich aus dem Überleitungstarifvertrag selbst ergibt, einen Angleichungsprozeß in Gang gesetzt, der zunächst einmal den wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen Rechnung trägt.

d) Auch für Tarifverträge gilt der Rechtsgrundsatz, daß sie so auszulegen sind, daß sie möglichst den gesetzlichen und verfassungsrechtlichen Vorgaben entsprechen. Sie sind gesetzes- und verfassungskonform auszulegen. Im EV ist § 55 AGB-DDR aufrechterhalten worden (BT-Drucks. vom 10. September 1990 - 11/7817 S. 135 bis 136), weil § 622 Abs. 2 BGB und § 1 AngKSchG einen Verstoß gegen den Gleichheitssatz enthalten (Art. 3 Abs. 1 GG). Das Bundesverfassungsgericht hat festgestellt, daß die gegenüber den für Angestellte geltenden kürzeren Kündigungsfristen für Arbeiter verfassungswidrig sind, wenn für die abgekürzten Kündigungfristen keine sachlichen Gründe sprechen (BVerfG Beschluß vom 30. Mai 1990, BGBl. I S. 1727 = AP Nr. 28 zu § 622 BGB). Es kann aber nicht angenommen werden, daß die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes die verfassungsrechtlich zweifelhafte Rechtslage der Alt-Bundesländer mit einer Blankettverweisung auf die neuen Bundesländer übertragen haben. Dies um so weniger, als die Tarifvertragsparteien in Kenntnis der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum gleichen Zeitpunkt den Überleitungsvertrag BRTV Baugewerbe abgeschlossen haben, in dem sie in § 11 eine gegenüber den Grundkündigungsfristen des § 12 BRTV-Bau abweichende Kündigungsfrist von zwei Wochen ausdrücklich vereinbart haben, die der gesetzlichen Regelung in § 55 Abs. 1 AGB-DDR entspricht.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

e) Der Senat vermag auch nicht der Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte zu folgen, die in der Verweisung der Tarifverträge auf § 55 AGB-DDR einen Wertungswiderspruch sehen, weil während der Probezeit eine tarifliche Mindestkündigungsfrist von einem Monat und während des Aushilfsarbeitsverhältnisses eine Kündigungsfrist von drei Tagen einzuhalten ist, während die kürzeste Kündigungsfrist nach § 55 AGB-DDR zwei Wochen beträgt. Es mag sein, daß die Kündigungsfristen in einem Dauerarbeitsverhältnis regelmäßig länger als in einem Probearbeitsverhältnis sind. Gleichwohl kann dieser Umstand nicht dazu führen, daß die für die Auslegung von Tarifverträgen geltenden Grundsätze verletzt werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn der behauptete Wertungswiderspruch einen sachlich durchaus rechtfertigenden Grund haben kann. Im Recht der Alt-Bundesländer ist die ordentliche Kündigung in befristeten Probearbeitsverhältnissen ausgeschlossen, es sei denn, daß sie vorbehalten worden ist (BAG Urteil vom 29. Juni 1989 - 2 AZR 482/88 - AP Nr. 7 zu § 174 BGB = NZA 1990, 63, zu II 2 der Gründe). Es ist daher durchaus denkbar, daß mit der Verlängerung der Kündigungsfrist während der Probezeit den veränderten technischen und wirtschaftlichen Verhältnissen der Betriebe Rechnung getragen wird.

III. Die Revision rügt zu Unrecht, daß die unterschiedlichen Kündigungsfristen in den alten und neuen Bundesländern einen Verstoß gegen den Gleichheitssatz enthalten.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Art. 3 Abs. 1 GG verbietet dem Gesetzgeber eine willkürlich ungleiche Behandlung des in wesentlichen Punkten Gleichen. Der Gleichheitssatz ist daher dann verletzt, wenn sich ein vernünftiger, aus der Natur der Sache sich ergebender oder sonst sachlich einleuchtender Grund für die gesetzliche Differenzierung nicht finden läßt. Dem Gesetzgeber steht nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts weitgehend Gestaltungsfreiheit zu. Auch das Bundesverfassungsgericht überprüft nur die äußersten Grenzen der gesetzgeberischen Freiheit. Ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG kommt daher nur dann in Betracht, wenn der Gesetzgeber eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen ungleich behandelt, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, daß sie die Ungleichbehandlung rechtfertigen könnten (BVerfGE 55, 72, 88; 81, 156, 205; 81, 228, 236; 82, 60, 86; 83, 238, 337; 83, 395, 401).

2. Der Gesetzgeber des Einigungsvertrages hatte sachliche Gründe von hinreichendem Gewicht, die Rechtseinheit auf dem Gebiet der Kündigungsfristen nicht herzustellen. Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 30. Mai 1990 sind ungleiche Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte verfassungswidrig. Es war daher durchaus sachlich gerechtfertigt, daß insoweit von der Übertragung des Rechts der Alt-Bundesländer abgesehen wurde. Überdies lassen die noch unterschiedlichen wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse in den neuen Bundesländern eine Differenzierung zu. Ob eine Differenzierung auf Dauer zulässig ist, braucht der Senat nicht zu entscheiden. Der Gesetzgeber muß für

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

die alten Bundesländer eine Neuregelung treffen, und zwar unabhängig von dem Regelungsauftrag für ein Arbeitsverhältnisrecht des Art. 30 EV.

Schaub Dr. Wißmann Schneider

Fieberg Kamm

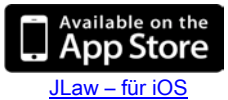
Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android



JLaw – für iOS