

allein ergibt sich kein erhöhtes Schutzbedürfnis. Das hat der Senat bereits in seinem Beschluß vom 16. November 1982 ausgesprochen (BVerfGE 62, 256 [276]). Was dort für die Kündigung länger beschäftigter Arbeitnehmer gesagt wurde, trifft auch für die Grundfristen des § 622 Abs. 1 und Abs. 2 BGB zu.

b) Nichts anderes gilt für die vielfach behauptete besondere Gruppenmentalität der Angestellten. Sie könnte eine weiterreichende Schutzwürdigkeit im Hinblick auf längere Kündigungsfristen nicht begründen.

c) Die betroffenen Kreise sollen, so wird vorgetragen, von der Notwendigkeit kürzerer Kündigungsfristen für Arbeiter überzeugt sein. Auch eine solche Einstellung, wenn es sie in der Gesamtgruppe der Arbeiter tatsächlich gäbe, könnte eine objektive Benachteiligung durch das Gesetz nicht rechtfertigen. Ein Verfassungsverstoß wird nicht dadurch ausgeräumt, daß Betroffene ihn billigen. Außerdem dürfte das Bewußtsein der beteiligten Kreise durch die seit langem bestehende Rechtslage wesentlich geprägt sein. Schon deswegen kann es zur Rechtfertigung dieser Rechtslage nicht beitragen. Schließlich fehlt es an hinreichend konkreten Anhaltspunkten dafür, daß auch nur die Mehrzahl der Arbeiter längere Kündigungsfristen nicht anstrebt. Der Deutsche Gewerkschaftsbund ist nicht dieser Auffassung. Die einschlägigen Manteltarife sind kein Indiz für mangelndes Interesse der Arbeiter an längeren Kündigungsfristen. Sie orientieren sich ersichtlich an der bestehenden gesetzlichen Regelung. Ohne nähere Einsicht in die Gründe für ihr Zustandekommen läßt sich ihnen wenig über die Interessenlage der beteiligten Kreise entnehmen. Überdies enthält eine nicht geringe Zahl von Manteltarifverträgen längere als die gesetzlichen Kündigungsfristen.

d) Als Grund für die längeren Kündigungsfristen der Angestellten wird weiter geltend gemacht, diese benötigten eine längere vorberufliche Ausbildung und träten deshalb später ins Erwerbsleben ein. Ihre Gesamtlebensarbeitszeit sei kürzer als die der Arbeiter. Deswegen verdienten sie stärkeren Schutz vor Arbeitslosigkeit.

Auch dieser Gesichtspunkt vermag die ungleichen Kündigungsfristen von vornherein nicht zu rechtfertigen. Kündigungsfristen sollen den Übergang zu einer neuen Stelle erleichtern. Sie sind nicht dazu bestimmt, die aktive Arbeitszeit insgesamt zu verlängern. Außerdem haben im wesentlichen nur die Angestellten mit akademischer Ausbildung eine signifikant kürzere Gesamtlebensarbeitszeit als andere Arbeitnehmer. Ihtwegen allein ließe sich eine Begünstigung der Gesamtgruppe der Angestellten vor den Arbeitern nicht rechtfertigen.

e) Ebenso wenig läßt sich die Ungleichbehandlung mit einem dadurch angeblich erzielbaren Leistungsanspomp begründen. Der behauptete Zusammenhang zwischen den längeren Kündigungsfristen der Angestellten und einem höheren Leistungswillen der Arbeiter bleibt in tatsächlicher Hinsicht ungreifbar. Ein Arbeiter kann im allgemeinen nur nach Änderung seines Tätigkeitsbereiches und nicht durch bessere Leistung Angestellter werden. Zwischen beiden Arbeitnehmergruppen besteht nur eine geringe Durchlässigkeit. Übrigens wäre das Bestreben, durch unterschiedliche Kündigungsfristen einen zusätzlichen Leistungsanreiz zu geben, angesichts der gleichartigen Schutzbedürfnisse beider Gruppen kein Sachgesichtspunkt, der nach Gewicht und Tragweite die Ungleichbehandlung rechtfertigen könnte.

f) Angestellte sind nach den vorliegenden Statistiken im Durchschnitt einige Wochen länger arbeitslos als Arbeiter (Karr/Apfelthaler, Zur Dauer der Arbeitslosigkeit, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1981, S. 384 ff.; Arbeitsmarktanalyse 1988 anhand ausgewählter Bestands- und Bewegungsdaten ANBA 1989, S. 621 [677]). Aus den Zahlen lassen sich jedoch keine gruppenspezifischen Schwierigkeiten der Angestellten bei der Stellensuche ableiten, die der Gesetzgeber durch längere Kündigungsfristen ausgleichen könnte. Vielmehr ist die unterschiedliche Dauer der Arbeitslosigkeit auf Gründe zurückzuführen, die nur für einen Teil der Angestellten zutreffen. Objektive Gegebenheiten, die die Stellensuche verzögern, liegen nur bei höher- und hochqualifizierten Arbeitnehmern vor. Diese Gruppe ist bei den Angestellten überrepräsentiert. Das erklärt die im Durchschnitt - geringfügig - längere Dauer der Arbeitslosigkeit von Angestellten. Der Anteil der Höherqualifizierten an der Gesamtgruppe der Angestellten ist jedoch nicht so groß, daß die bestehende Ungleichheit im Rahmen zulässiger Typisierung gerechtfertigt wäre.

Die Ansprüche eines Arbeitnehmers bei der Arbeitsplatzsuche steigen mit seiner Qualifikation. Wer über spezielle Kenntnisse und Erfahrungen verfügt, muß die dafür passende Aufgabe finden. Nur in dem Maße, in dem das gelingt, kann er mit der Erhaltung seines Lebensstandards rechnen und zugleich erwarten, daß sich seine Fähigkeiten am neuen Arbeitsplatz weiterentwickeln werden und daß seine Qualifikation erhalten bleibt. Je spezieller das Interesse des Arbeitssuchenden ausgeprägt ist, desto beschränkter ist das einschlägige Stellenangebot. Entsprechend schwieriger ist es für ihn, das Passende zu finden, und entsprechend aufwendiger und zeitraubender ist seine Suche. Qualifi-

zierte Angestellte müssen ihren Arbeitsplatz häufig auf überregionalen Arbeitsmärkten suchen und sich in der Regel ausführlich schriftlich bewerben (Karr/Apfelthaler, a.a.O., S. 386; so auch Trieschmann, Ungleichbehandlung im Arbeitsvertragsrecht, in: Festschrift für Herschel, 1982, S.434; Dieterich, Vierteljahresschrift für Sozialrecht [VSSR] 1976, S.61 [68]).

Wie im einzelnen die Gruppe der Arbeitnehmer zu bestimmen wäre, denen der Gesetzgeber zum Ausgleich für eine besonders zeitaufwendige Arbeitsplatzsuche eine längere Kündigungsfrist zubilligen könnte, kann offenbleiben. Abzustellen wäre auf Merkmale wie vorberufliche Ausbildung, Qualifizierung und Spezialisierung im Beruf, Verantwortungsbereich und Führungsposition. Der Angestelltenbegriff geht ursprünglich zwar auf ein von diesen Merkmalen geprägtes Leitbild zurück. Inzwischen hat er sich jedoch weit davon entfernt. Über die Hälfte aller Arbeitnehmer sind Angestellte (Statistisches Jahrbuch 1989, S. 95), mehr als ein Drittel davon einfache Angestellte ... Das sind über vier Millionen Arbeitnehmer. Ihr Tätigkeitsfeld umfaßt Arbeiten, die ohne besondere Vorbildung und ohne herausgehobene Qualifikation erledigt werden können. Das Angebot derartiger Stellen ist ähnlich breit gestreut wie das für gewöhnliche manuelle Tätigkeiten. Es gibt keinen Grund für die Annahme, daß einfache Angestellte mehr Zeit für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz benötigen als Arbeiter mit entsprechend geringem Spezialisierungsgrad.

Angesichts dieser Zahlen lassen sich längere Kündigungsfristen für die gesamte Gruppe der Angestellten nicht mit dem Hinweis auf besondere Schwierigkeiten bei der Stellensuche rechtfertigen. Jede gesetzliche Regelung muß verallgemeinern. Der Gesetzgeber darf vor allem bei der Ordnung von Massenerscheinungen generalisierende, typisierende und pauschalierende Regelungen verwenden und dabei von dem Gesamtbild ausgehen, das sich aus den vorliegenden Erfahrungen ergibt (BVerfGE 78, 214 [266 f.] m.w.N.; st. Rspr.). Unbedenklich ist eine Typisierung aber nur, solange eine verhältnismäßig kleine Gruppe benachteiligt wird und der Gleichheitsverstoß nicht sehr intensiv ist (BVerfGE 26, 265 [275 f.]). Es geht nicht an, eine größere Zahl von Betroffenen ohne rechtfertigenden Grund stärker zu belasten (vgl. BVerfGE 71, 39 [50]). Dasselbe gilt, wenn eine privilegierende Regelung ohne rechtfertigenden Grund auf eine große Gruppe von Normadressaten erstreckt wird. Die Privilegierung büßt damit ihre Rechtfertigung vor der Gruppe der Benachteiligten ein, die ihren Anspruch auf Gleichbehandlung einfordert.

g) Ein weiterer, die unterschiedliche Behandlung von Arbeitern und Angestellten rechtfertigender Umstand wird darin gesehen, daß eine Verlängerung der Kündigungsfristen für Arbeiter Kündigungen und Sozialpläne verteuern würde. Dieses Interesse des Arbeitgebers wäre geeignet, differenzierende Regelungen im Arbeitsvertragsrecht zu rechtfertigen. Der Schutz der Arbeitnehmer durch eine gesetzliche Festlegung von Kündigungsfristen berührt auch die wirtschaftlichen Interessen der Arbeitgeber. Dem muß der Gesetzgeber ausgewogen Rechnung tragen.

Der pauschale Hinweis auf eine Verteuern von Kündigungen und Sozialplänen vermag jedoch die Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten vor dem Gleichbehandlungsgebot nicht zu rechtfertigen. Ein sachlicher Grund für die gruppenspezifische Benachteiligung der Arbeiter läßt sich darin nicht erkennen. Wenn der Gesetzgeber es für geboten erachtet, die Arbeitgeber von den Folgekosten bei Kündigungen zu entlasten, dann darf er dieses Ziel nicht einseitig auf Kosten einer der beiden Gruppen von Arbeitnehmern verfolgen.

h) Schließlich wird geltend gemacht, daß die Unternehmer in der Lage sein müßten, im produktiven Bereich schneller Personal zu entlassen. Ein Bedürfnis nach erhöhter personalwirtschaftlicher Flexibilität im produktiven Bereich ist grundsätzlich geeignet, unterschiedliche Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte zu rechtfertigen. Dem Gesetzgeber ist es durch das Grundgesetz nicht verwehrt, funktions- oder auch betriebsspezifischen Interessen der Arbeitgeber an größerer personalwirtschaftlicher Beweglichkeit durch verkürzte gesetzliche Kündigungsfristen Rechnung zu tragen.

Die Einschätzung der tatsächlichen Umstände und Bedürfnisse, die zu einer solchen Regelung führen, ist allein Sache des Gesetzgebers. Das Bundesverfassungsgericht hat diesen Gestaltungsraum grundsätzlich zu respektieren. Erst wenn die einem Gesetz zugrunde liegenden tatsächlichen Voraussetzungen sich als evident unzutreffend erweisen, kann daraus die Verfassungswidrigkeit der Regelung folgen. Ein Schutzbedürfnis des Arbeitgebers erscheint insoweit hinreichend begründbar. Konjunkturreinbrüche mögen sich in der Produktion rascher auswirken als im administrativen Bereich (so auch Molitor, Recht der Arbeit [RdA] 1989, S.240 [242]; Trieschmann, a.a.O., S. 440).

Auch dieser rechtfertigende Grund für die ungleichen Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten hat jedoch im Laufe der Entwicklung seine Unterscheidungskraft verloren. Früher mag es richtig gewesen sein, das Tätigkeitsfeld des Arbeiters mit dem produktiven