

Pensions-Sicherungs-Verein: Nur für Unverfallbare zuständig

Ist einer Arbeitnehmerin von ihrem Arbeitgeber eine Betriebsrente zugesagt worden, geht die Firma aber in Konkurs, so hat der Pensions-Sicherungs-Verein die Rentenanwartschaft nur dann zu übernehmen, wenn (u.a.) das Arbeitsverhältnis zuvor mindestens 10 Jahre ununterbrochen bestanden hat (= Begründung einer unverfallbaren Anwartschaft). Dabei ist unwichtig, ob die Arbeit mit Zustimmung des Arbeitgebers (hier: 1,5 Monate lang) unterbrochen wurde.

Quelle: Wolfgang Büser

Insolvenzschutz; Vertragliche Unverfallbarkeit; Versorgungsanwärter; Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses

Gericht: BAG

Datum: 22.02.2000

Aktenzeichen: 3 AZR 4/99

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2000, 10290

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

I. ArbG Köln

3 Ca 4132/97 - Urteil vom 4. März 1998

II. LAG Köln

2 Sa 709/98 - Urteil vom 21. Oktober 1998

Rechtsgrundlagen:

§ 1 Abs. 1 BetrAVG

§ 7 Abs. 2 BetrAVG

Fundstellen:

ARST 2000, 165

ARST 2001, 212

AuA 2000, 174

BB 2000, 571 (Pressemitteilung)

DB 2000, 482 (amtl. Leitsatz)

DB 2001, 2203-2204 (Volltext mit amtl. LS)

FA 2000, 129-130

FA 2001, 281

FAr 2000, 129-130

FAr 2001, 281

KTS 2001, 505-509

NWB 2000, 1061

NZA 2001, 1310-1313 (Volltext mit amtl. LS)

NZI 2001, 607-609

Personal 2001, 710

ZfPR 2000, 241

BAG, 22.02.2000 - 3 AZR 4/99

Amtlicher Leitsatz:

Für den Insolvenzschutz eines Versorgungsanwärters reicht eine lediglich arbeitsvertragliche Unverfallbarkeit nicht aus. Bei rechtlichen Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses muß die gesetzliche Unverfallbarkeit nach § 1 Abs. 1 BetrAVG neu erworben werden. Auf den Grund und die Dauer der Unterbrechung kommt es nicht an.

Tenor:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 21. Oktober 1998 - 2 Sa 709/98 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob die Versorgungsanwartschaft der Klägerin kraft Gesetzes unverfallbar ist und deshalb der beklagte Pensions-Sicherungs-Verein Insolvenzschutz schuldet.
- 2 Die am 5. Juli 1953 geborene Klägerin war vom 6. Oktober 1975 bis zum 11. August 1981 bei der P. GmbH Pa. , der späteren Gemeinschuldnerin, beschäftigt. Bereits bei Beginn des Arbeitsverhältnisses war der Klägerin zugesagt worden, daß sie eine betriebliche Altersversorgung aus der Unterstützungseinrichtung für die Werksangehörigen der P. GmbH Pa. e. V. erhalten werde. Zum 11. August 1981 kündigte die Klägerin ihr Arbeitsverhältnis. Sie hat behauptet, dafür seien ausschließlich familiäre Gründe maßgeblich gewesen. Ihre beiden 1974 und 1980 geborenen Kinder seien von einer Tagesmutter betreut worden. Als die Tagesmutter schwanger geworden und kurzfristig ausgefallen sei, habe die Klägerin nicht mehr weiterarbeiten können, sondern sich selbst um ihre Kinder kümmern müssen, bis sie einen Ersatz für die Tagesmutter gefunden habe.
- 3 Am 29. September 1981 trat die Klägerin wieder in die Dienste der P. GmbH Pa. . Ihre Arbeitszeit belief sich seither auf wöchentlich 20 Stunden. Die Arbeitgeberin teilte ihr mit Schreiben vom 11. November 1981 unter dem Betreff: "Betriebszugehörigkeit" folgendes mit:
- 4 "Sie haben vom 6. 10. 75 bis 11. 08. 81 in unserem Hause gearbeitet und mußten ihre Stelle aus familiären Gründen aufgeben.

5

2

Am 29. 09. 81 haben Sie erneut bei uns angefangen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden.

- 6 Nachdem Sie seit Ihrem Austritt keine anderweitige Beschäftigung aufgenommen haben, erklären wir uns bereit, Ihr erstes Beschäftigungsverhältnis als Betriebszugehörigkeit anzurechnen.
- 7 Als neuer Eintrittstermin errechnet sich der 23. 11. 75. Wir haben diesen Termin als Basis für die Berechnung Ihrer Weihnachtsgratifikation zugrunde gelegt.
- 8 . . . "
- 9 Dieses Arbeitsverhältnis endete am 21. Mai 1991. Die Arbeitgeberin bestätigte der Klägerin mit Schreiben vom 28. Mai 1991 "die Unverfallbarkeit der Leistungen aus der Unterstützungseinrichtung" und errechnete "infolge des vorzeitigen Ausscheidens . . . ein zeitanteilig gekürztes Ruhegeld bei Vollendung des 65. Lebensjahres in Höhe von 75, 00 DM" monatlich.
- 10 Am 1. Januar 1996 wurde über das Vermögen der früheren Arbeitgeberin das Konkursverfahren eröffnet. Der beklagte Pensions-Sicherungs-Verein gewährt der Klägerin keinen Insolvenzschutz.
- 11 Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie habe eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben, für die der Pensions-Sicherungs-Verein einzustehen habe. Die kurze Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses von lediglich sechs Wochen und sechs Tagen sei unerheblich. Zwischen den Arbeitsverhältnissen habe ein enger sachlicher Zusammenhang bestanden. Er dürfe ebensowenig wie im Kündigungsschutzgesetz und Beschäftigungsförderungsgesetz außer acht gelassen werden. Die Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaft scheitere nicht an fehlender Betriebs-treue der Klägerin. Sie sei nicht für einen anderen Arbeitgeber tätig gewesen. Dies habe die P. GmbH Pa. im Schreiben vom 11. November 1981 ausdrücklich honoriert. Wenn der Arbeitgeber trotz fehlender gesetzlicher Verpflichtung ein Einsehen in die besondere Interessenlage zeige und das frühere Arbeitsverhältnis zu den bisherigen Arbeitsbedingungen fortführe, müsse das auch der Pensions-Sicherungs-Verein gegen sich gelten lassen. Die Versagung des Insolvenzschutzes verstoße im vorliegenden Fall sowohl gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG als auch gegen den Schutz von Ehe und Familie (Art. 6 Abs. 1 GG).
- 12 Die Klägerin hat beantragt
- 13 festzustellen, daß sie dem beklagten Pensions-Sicherungs-Verein gegenüber einen Anspruch auf Anwartschaft aus der betrieblichen Altersversorgung der P. GmbH Pa. hat.
- 14 Der beklagte Pensions-Sicherungs-Verein hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat gemeint, der Klägerin stehe kein Insolvenzschutz zu, weil sie nach § 1 Abs. 1 BetrAVG keine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben habe. Sie habe in keinem der beiden Arbeitsverhältnisse die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen erfüllt. Die beiden Arbeitsverhältnisse könnten auch nicht zusammengerechnet werden. Vordienstzeiten könnten nur dann angerechnet werden, wenn sich das zweite Arbeitsverhältnis nahtlos an das erste anschließe. Im vorliegenden Fall sei das Arbeitsverhältnis jedoch beendet und erst nach einer Unterbrechung von mehr als sechs Wochen neu begründet worden. Für eine lediglich vertraglich unverfallbare Versorgungsanwartschaft müsse der Pensions-Sicherungs-Verein nicht eintreten.
- 15 Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des Pensions-Sicherungs-Vereins hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision möchte die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils erreichen.

Entscheidungsgründe

- 16** Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der beklagte Pensions-Sicherungs-Verein muß der Klägerin keinen Insolvenzschutz gewähren, denn sie hat keine gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben.
- 17** I. Die Klägerin war bei Eröffnung des Konkursverfahrens über das Vermögen ihrer früheren Arbeitgeberin und damit bei Eintritt des Sicherungsfalls nicht Versorgungsempfängerin, sondern Versorgungsanwärterin. Der Insolvenzschutz ist für Versorgungsempfänger und Versorgungsanwärter unterschiedlich ausgestaltet. Die Versorgungsempfänger genießen nach dem Betriebsrentengesetz einen weitergehenden Insolvenzschutz als die Versorgungsanwärter (vgl. ua. BAG 26. Januar 1999 - 3 AZR 464/97 - BAGE 91, 1, 3; 8. Juni 1999 - 3 AZR 39/98 - AP BetrAVG § 7 Nr. 92 = EzA BetrAVG § 7 Nr. 60, zu II der Gründe mwN). Bei den Versorgungsempfängern kommt es nach § 7 Abs. 1 BetrAVG ohne Einschränkung auf die getroffenen Ruhegeldvereinbarungen an. Für den Insolvenzschutz der Versorgungsanwärter verlangt § 7 Abs. 2 BetrAVG, daß die Versorgungsanwartschaft nach der gesetzlichen Vorschrift des § 1 BetrAVG unverfallbar ist. Eine lediglich arbeitsvertragliche Unverfallbarkeit reicht nicht aus (vgl. BAG 3. August 1978 - 3 AZR 19/77 - BAGE 31, 45, 49 [BAG 03.08.1978 - 3 AZR 19/77] ; 22. November 1994 - 3 AZR 767/93 - BAGE 78, 279, 284 [BAG 22.11.1994 - 3 AZR 767/93] ; 28. März 1995 - 3 AZR 496/94 - BAGE 79, 370, 374) [BAG 28.03.1995 - 3 AZR 496/94] .
- 18** II. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die Klägerin weder in ihrem ersten noch in ihrem zweiten Arbeitsverhältnis die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen des § 1 Abs. 1 BetrAVG erfüllt hat.
- 19** 1. Im ersten Arbeitsverhältnis bestand die Versorgungszusage nicht wie nach der ersten Alternative des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG erforderlich zehn Jahre, sondern lediglich fünf Jahre zehn Monate. Nach der zweiten Alternative des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG setzt die Unverfallbarkeit neben einer mindestens dreijährigen Zusagedauer eine Betriebszugehörigkeit von mindestens zwölf Jahren voraus. Das Arbeitsverhältnis endete am 11. August 1981 durch eine Eigenkündigung der Klägerin. Ebenso wie die Versorgungszusage hatte es lediglich fünf Jahre zehn Monate bestanden.
- 20** a) Erstmals im Revisionsverfahren hat die Klägerin geltend gemacht, das Arbeitsverhältnis sei rechtlich nicht beendet worden, sondern die Parteien hätten lediglich ein Ruhens des Arbeitsverhältnisses vereinbart. Dabei handelt es sich um neue Tatsachen, die im Revisionsverfahren nicht mehr berücksichtigt werden können. Nach § 561 Abs. 1 Satz 1 ZPO unterliegt der Beurteilung des Revisionsgerichts nur das Parteivorbringen, das aus dem Tatbestand des Berufungsurteils oder dem Sitzungsprotokoll ersichtlich ist. Neue Tatsachen können zwar nach § 561 Abs. 1 Satz 2 ZPO im Rahmen einer zulässigen und begründeten Verfahrensrüge vorgetragen werden. Die Aufklärungsrüge der Klägerin hat aber keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat seine Hinweispflicht nach § 139 ZPO nicht verletzt. Für eine lediglich tatsächliche Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses hat der Sachvortrag der Klägerin im Berufungsverfahren keine ausreichenden Anhaltspunkte enthalten. Die Behauptung einer Ruhensvereinbarung widerspricht sogar dem bisherigen Vorbringen der Klägerin. Sie hatte behauptet, daß sie das Arbeitsverhältnis aus familiären Gründen gekündigt habe. Durch eine Kündigung wird das Arbeitsverhältnis rechtlich beendet. Bei einer Ruhensvereinbarung wäre die Kündigung überflüssig gewesen oder gegenstandslos geworden. In dem von der Klägerin vorgelegten Schreiben vom 11. November 1981 ist die Arbeitgeberin folgerichtig von einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses und einer Neueinstellung ausgegangen. Sie sprach von "Stelle aufgeben", "erneut anfangen", "Austritt", "erstes Beschäftigungsverhältnis" und "neuer Eintrittstermin". Auch die Anrechnung einer früheren Betriebszugehörigkeit und die Festlegung eines neuen, fiktiven Eintrittstermins setzen eine rechtliche Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses voraus.
- 21** b) Die Kündigungserklärung der Klägerin ist weder durch einen Wegfall der Geschäftsgrundlage noch durch eine Anfechtung unwirksam geworden.

- 22** aa) Ob die Grundsätze des Wegfalls der Geschäftsgrundlage auf einseitige Rechtsgeschäfte überhaupt nicht oder unter bestimmten Voraussetzungen anwendbar sind (ablehnend ua. BGH 25. November 1992 - IV ZR 147/91 - NJW 1993, 850 f. ; Palandt/Heinrichs BGB 59. Aufl. § 242 Rn. 114), kann offenbleiben. Jedenfalls besteht zwischen der Zulässigkeit einer Bedingung und dem Wegfall der Geschäftsgrundlage ein enger Zusammenhang. Geschäftsgrundlagen sind nach ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts die bei Abschluß des Vertrages zu Tage getretenen, dem anderen Teil erkennbar gewordenen und von ihm nicht beanstandeten Vorstellungen einer Partei oder die gemeinsamen Vorstellungen beider Parteien vom Vorhandensein oder dem künftigen Eintritt gewisser Umstände, sofern der Geschäftswille der Parteien darauf aufbaut (vgl. ua. BGH 23. Oktober 1957 - V ZR 219/55 - BGHZ 25, 390, 392 [BGH 23.10.1957 - V ZR 219/55] ; BAG 9. Juli 1986 - 5 AZR 44/85 - BAGE 52, 273, 276 [BAG 09.07.1986 - 5 AZR 44/85] mwN). Demnach ähnelt die Geschäftsgrundlage einer nicht ausdrücklich vereinbarten Bedingung. Umstände, die nicht zum Gegenstand einer Bedingung gemacht werden können, eignen sich nicht als Anknüpfungspunkt für eine Störung der Geschäftsgrundlage (MünchKomm - Roth BGB 3. Aufl. § 242 Rn. 574). Kündigungen können grundsätzlich nicht mit einer Bedingung verknüpft werden. Lediglich Rechtsbedingungen und die nur vom Willen des Kündigungsempfängers abhängigen Bedingungen (sog. Potestativbedingungen) sind zulässig. Die Klägerin möchte dagegen auf ungewisse, in ihrer Privatsphäre liegende Entwicklungen abstellen. Sie hat gemeint, die Wiederaufnahme der Tätigkeit nach sechs Wochen habe auf einer unvorhergesehenen Änderung der Umstände beruht. Die Wirksamkeit ihrer Kündigung konnte sie jedoch nicht davon abhängig machen, ob sie früher als erwartet einen Ersatz für die ausgefallene Tagesmutter finden werde.
- 23** bb) Das von der Klägerin geäußerte "Anliegen, nun doch weiter beim Arbeitgeber tätig sein zu wollen", enthält keine Anfechtungserklärung. Eine stillschweigende Anfechtung kann allerdings darin liegen, daß sich die Klägerin auf die Anfechtung berufen hat. Dies ist aber erst im Revisionsverfahren geschehen, so daß die Anfechtungsfrist des § 121 Abs. 1 BGB nicht gewahrt ist. Nach dieser Vorschrift muß die Anfechtung in den Fällen des § 119 BGB unverzüglich erfolgen. Die Umstände, die nach Auffassung der Klägerin eine Anfechtung ermöglichen, lagen bereits vor der Wiedereinstellung (29. September 1981) vor. Im übrigen ist den Ausführungen der Klägerin auch kein Anfechtungstatbestand im Sinne des § 119 BGB zu entnehmen. Es lag allenfalls ein unbeachtlicher Motivirrtum vor.
- 24** 2. Auch im zweiten Arbeitsverhältnis erreichte die Klägerin weder eine Zusagedauer von 10 Jahren, noch eine Betriebszugehörigkeit von 12 Jahren. Die Zeiten aus dem ersten Arbeitsverhältnis können nicht angerechnet werden.
- 25** a) Für den Eintritt der gesetzlichen Unverfallbarkeit kommt es auf das letzte Arbeitsverhältnis bei der Gemeinschuldnerin an. Vorangegangene Arbeitsverhältnisse bleiben grundsätzlich unberücksichtigt unabhängig davon, ob sie von einer Versorgungszusage begleitet waren, und unabhängig davon, ob sie bei der Gemeinschuldnerin oder einem anderen Arbeitgeber bestanden (vgl. ua. BAG 14. August 1980 - 3 AZR 1123/78 - BAGE 34, 123, 126 f. [BAG 14.08.1980 - 3 AZR 1123/78] ; 24. Juni 1998 - 3 AZR 97/97 -, nv. zu II der Gründe). Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlischt die Versorgungsanwartschaft. Die Unverfallbarkeit muß im neuen Arbeitsverhältnis neu erworben werden (vgl. BAG 19. Juli 1983 - 3 AZR 397/81 - DB 1983, 2255, zu 2 a der Gründe). Nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG unterbricht eine Änderung der Versorgungszusage oder ihre Übernahme durch eine andere Person nicht den Ablauf der Unverfallbarkeitsfristen. Der Umkehrschluß ergibt, daß eine rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einer Unterbrechung der Unverfallbarkeitsfristen führt. Wird eine Frist unterbrochen, so beginnt sie nach Beendigung der Unterbrechung neu zu laufen (vgl. § 217 BGB).
- 26** b) Eine Anrechnung von früheren Zusage- und Beschäftigungszeiten kommt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur ausnahmsweise in Betracht. Es genügt nicht, daß der später insolvente Arbeitgeber die Anrechnung dieser Zeiten zugesagt hat. Außerdem ist erforderlich, daß die angerechnete Vordienstzeit von einer Versorgungszusage begleitet war und an das Arbeitsverhältnis heranreicht, das eine neue Versorgungsanwartschaft begründet (ständige Rechtsprechung des Senats, vgl. ua. 11. Januar 1983 - 3 AZR 212/80 - BAGE 44, 1 [BAG

11.01.1983 - 3 AZR 212/80] ; 28. März 1995 - 3 AZR 496/94 - BAGE 79, 370, 374 f) [BAG 28.03.1995 - 3 AZR 496/94] . In diesen Fällen läßt sich eine dem § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG vergleichbare Sach- und Interessenlage bejahen. Selbst diese eng begrenzte Rechtsfortbildung wird in der Literatur kritisiert (vgl. ua. Blomeyer/Otto BetrAVG 2. Aufl. § 7 Rn. 165; Höfer BetrAVG Stand: 1999 § 1 Rn. 1339 ff. jeweils mwN). Im vorliegenden Fall kommt es nicht darauf an, ob die geltend gemachten Bedenken berechtigt sind. Der Senat hält daran fest, daß jedenfalls eine weitergehende Rechtsfortbildung abzulehnen ist (BAG 26. September 1989 - 3 AZR 814 und 815/87 - BAGE 63, 47, 51 [BAG 26.09.1989 - 3 AZR 815/87] und BAGE 63, 52, 57 [BAG 26.09.1989 - 3 AZR 814/87] ; 13. März 1990 - 3 AZR 506/88 - nv. , zu 3 b der Gründe).

- 27** c) Die vom Senat entwickelten Grundsätze gelten sowohl für die Berechnung der Zusagedauer als auch für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit nach § 1 Abs. 1 BetrAVG (vgl. ua. BAG 19. Juli 1983 - 3 AZR 397/81 - DB 1983, 2255, zu 2 b der Gründe; 26. September 1989 - 3 AZR 815/87 - BAGE 63, 47, 50 [BAG 26.09.1989 - 3 AZR 815/87] ; 28. März 1995 - 3 AZR 496/94 - aaO). Danach können die von der Klägerin in den beiden Arbeitsverhältnissen erreichten Zusage- und Beschäftigungszeiten nicht als Einheit angesehen werden. Das erste Arbeitsverhältnis reicht nicht an das zweite heran. Die Klägerin hat gemeint, der vom Senat mehrfach gebrauchte Begriff "heranreichen" sei unklar und lasse es zu, kürzere Unterbrechungen in Ausnahmefällen wie dem vorliegenden unberücksichtigt zu lassen. Dies trifft nicht zu. Was unter "heranreichen" zu verstehen ist, hat der Senat in den Entscheidungen vom 13. März 1990 (- 3 AZR 506/88 - nv. , zu 3 a der Gründe) und vom 24. Juni 1998 (- 3 AZR 97/97 - nv.) klargestellt. Im Urteil vom 13. März 1990 hat der Senat ausgeführt, daß eine für den Insolvenzschutz beachtliche Anrechnung "allenfalls" dann in Betracht komme, wenn sich ein Arbeitsverhältnis "nahtlos" an das andere anschließe. Eine inhaltsgleiche Aussage findet sich im Urteil vom 24. Juni 1998 (aaO). In diesem Urteil wird verlangt, daß die Anrechnungszeiten "dem letzten Arbeitsverhältnis unmittelbar vorangegangen" sind. Der Senat hat mehrfach betont, daß Dienstzeiten in unterbrochenen Arbeitsverhältnissen nicht zusammengerechnet werden können (vgl. ua. BAG 14. August 1980 - 3 AZR 1123/78 - BAGE 34, 123, 126 [BAG 14.08.1980 - 3 AZR 1123/78] ; 26. September 1989 - 3 AZR 815/87 - aaO mwN).
- 28** d) Die Klägerin hat unter Hinweis auf Höfer (aaO § 1 Rn. 1516 ff.) die Auffassung vertreten, mehrere Arbeitsverhältnisse zum selben Arbeitgeber könnten im Rahmen des § 1 Abs. 1 BetrAVG als Einheit betrachtet werden, wenn zwischen den Beschäftigungen ein innerer Zusammenhang bestehe. Diese Ansicht teilt der Senat nicht (ablehnend auch ein Großteil des Schrifttums, vgl. ua. Blomeyer/Otto aaO § 1 Rn. 82 und 134 f. ; Kemper Die Unverfallbarkeit betrieblicher Versorgungsanwartschaften von Arbeitnehmern S 115 ff. jeweils mwN). Er hält daran fest, daß es auf den Grund und die Dauer der Unterbrechung nicht ankommt. Ebenso ist es unerheblich, ob durch eine andere Vertragsgestaltung eine rechtliche Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses und die sich daraus ergebenden Nachteile beim Insolvenzschutz hätten vermieden werden können (vgl. BAG 9. März 1982 - 3 AZR 389/79 - AP BetrAVG § 1 Wartezeit Nr. 13 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 10, zu II b der Gründe; 13. März 1990 - 3 AZR 506/88 - nv. , zu 3 a der Gründe; 17. Dezember 1991 - 3 AZR 89/91 - nv. , zu 2 d der Gründe).
- 29** aa) Die von der Klägerin angeregte einzelfallbezogene Betrachtung berücksichtigt nicht, daß sich der Gesetzgeber bewußt für klare, vom Einzelfall losgelöste Merkmale entschieden hat. Ihm war daran gelegen, durch generalisierende und leicht festzustellende Anspruchsvoraussetzungen für Rechtsklarheit zu sorgen und dem Pensions-Sicherungs-Verein eine einfache Abwicklung des Insolvenzschutzes ohne großen Verwaltungsaufwand zu ermöglichen.
- 30** bb) Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlischt eine noch verfallbare Versorgungsanwartschaft. Eine nicht mehr bestehende Anwartschaft kann weder übernommen noch geändert werden, so daß bei unterbrochenen Arbeitsverhältnissen auf den Rechtsgedanken des § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG nicht zurückgegriffen werden kann. Die vom Senat bisher anerkannten Ausnahmefälle ähneln dagegen den in § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG geregelten Fallgestaltungen. Die Klägerin kann deshalb nicht geltend machen, der Senat habe im Rahmen des Insolvenzschutzes sogar Dienstzeiten bei einem anderen Arbeitgeber berücksichtigt.

- 31 cc) Die für § 1 Abs. 1 KSchG , § 622 Abs. 2 BGB , § 1 Abs. 3 Satz 2 BeschFG, § 4 BUrIG maßgeblichen Anrechnungsgrundsätze lassen sich wegen des anderen Normzweckes nicht übertragen.
- 32 dd) Wie kontinuierliches Ausscheiden und Wiederaufnahmen der Arbeit in Saison- und Kampagnebetrieben nach § 1 Abs. 1 BetrAVG zu behandeln sind, spielt für den vorliegenden Fall keine Rolle. Die sich aus den Besonderheiten dieser Betriebe ergebenden Unterbrechungen sind mit einer Eigenkündigung der Arbeitnehmerin aus persönlichen Gründen nicht zu vergleichen.
- 33 e) Ob und unter welchen Voraussetzungen der Klägerin ein Wiedereinstellungsanspruch zustand, kann dahinstehen. Allein ein Wiedereinstellungsanspruch kann ein Arbeitsverhältnis nicht ersetzen. Eine dem Ruhen des Arbeitsverhältnisses vergleichbare Fallgestaltung hätte allenfalls dann vorgelegen, wenn sich nicht nur der Arbeitgeber zur Wiedereinstellung, sondern auch die Arbeitnehmerin zur Wiederaufnahme der Arbeit verpflichtet hätte. Eine derartige rechtliche Bindung ist die Klägerin nicht eingegangen.
- 34 III. Die Voraussetzungen der gesetzlichen Unverfallbarkeit und die daran anknüpfenden Einschränkungen des Insolvenzschutzes für die Versorgungsanwärter verstoßen weder gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG noch gegen den durch Art. 6 Abs. 1 GG gewährleisteten Schutz von Ehe und Familie.
- 35 1. Der Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG gebietet nicht eine korrigierende Auslegung des § 7 BetrAVG (vgl. BAG 26. September 1989 - 3 AZR 814 und 815/87 - aaO; 13. März 1990 - 3 AZR 506/88 - nv. , zu 3 c der Gründe). Das Betriebsrentengesetz gewährt bei der Insolvenzsicherung nur einen Mindestschutz. Es ist nicht willkürlich, diesen Schutz nur im Rahmen der gesetzlichen Unverfallbarkeit zu gewähren. Die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvorschriften stellen einen jedenfalls vertretbaren Ausgleich der widerstreitenden Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen dar. Ebensowenig ist es zu beanstanden, daß der Gesetzgeber durch generalisierende Regelungen für Rechtsklarheit und eine einfache Abwicklung des Insolvenzschutzes gesorgt hat. Es gibt auch einleuchtende Gründe dafür, daß die Risikobegrenzung nur für Versorgungsanwärter gilt. Das Erstarken der Versorgungsanwartschaft zum Vollrecht ist ein Einschnitt, auf den der Gesetzgeber abstellen darf. Der bessere Schutz der Vollrechtsinhaber ist systemgerecht.
- 36 2. Nach Art. 6 Abs. 1 GG steht die Familie unter dem besonderen Schutz der staatlichen Ordnung. Nach Art. 6 Abs. 4 GG hat jede Mutter Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft. Beide Vorschriften enthalten Grundsätze, die nicht nur für das öffentliche Recht, sondern auch für das gesamte private Recht gelten (vgl. ua. BVerfG 7. Juni 1967 - 1 BvR 76/62 - BVerfGE 22, 93, 98 [BVerfG 07.06.1967 - 1 BvR 76/62] , 25. Januar 1972 - 1 BvL 3/70 - BVerfGE 32, 273, 276, 277 [BVerfG 25.01.1972 - 1 BvL 3/70] ; 23. Juni 1982 - 1 BvR 1343/81 - BVerfGE 61, 18, 25) [BVerfG 23.06.1982 - 1 BvR 1343/81] . Der Gesetzgeber hat dem verfassungsrechtlichen Schutzauftrag unter anderem durch das Mutterschutzgesetz und das Bundeserziehungsgeldgesetz Rechnung getragen. Er war nicht verpflichtet, den Arbeitgebern und dem von ihnen finanzierten Pensions-Sicherungs-Verein über das allgemeine Betriebsrentenrecht hinausgehende zusätzliche Pflichten aufzuerlegen. Ein Verfassungsverstoß läßt sich nicht daraus ableiten, daß eine "rentenpolitisch wünschenswerte Förderung der demographischen Entwicklung" unterblieben ist.

37

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.