

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

060

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, § 305 Billigkeits-
kontrolle; ArbGG § 67; ZPO §§ 138, 253 Abs. 2
Nr. 2, 529

- Leitsätze:
1. Es gibt keinen allgemeinen Rechtssatz, der es dem Arbeitgeber gestattet, eine versprochene Altersversorgung allein deshalb zu kürzen, weil die Gesamtversorgung des Rentners zu hoch erscheint.
 2. Nur bei Versorgungsordnungen aus der Zeit vor der Rentenreform (1. Januar 1957) hat die Rechtsprechung - in engen Grenzen - ein Recht des Arbeitgebers anerkannt, die betrieblichen Versorgungsleistungen der durch die Rentenreform geschaffenen Lage durch eine Kürzung anzupassen.
 3. Bei betrieblichen Ruhegeldordnungen, die der Arbeitgeber erlassen hat, kann eine gerichtliche Billigkeitskontrolle in aller Regel nur zu Gunsten des Arbeitnehmers ausgeübt werden.
 4. Wenn eine Prozeßpartei in der Berufungsinstanz in letzter Minute neue Tatsachen vorträgt, die mit dem gesamten Aktenbild in Widerspruch stehen, sind an die Substantiierungspflicht gesteigerte Anforderungen zu stellen.

Aktenzeichen: 3 AZR 322/70

Urteil des BAG vom 10. Mai 1971 LAG Bayern



Urteilstenor zugestellt
am 10. Mai 1971

Im Namen des Volkes!

gez. Brandt, Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

060

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 7. Mai 1971 durch den
Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterin
Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Thomas
sowie die Bundesarbeitsrichter Donnig und Schormann für
Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Bayern vom 1. Juli 1970
- 2 Sa 579/70 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger war mit Unterbrechungen 25 Jahre bei der Beklagten als Fachverkäufer und Verkaufsleiter tätig. Am 30. Juni 1969 endete sein Arbeitsverhältnis, da er die Altersgrenze von 65 Jahren erreicht hatte. Sein Gehalt betrug zuletzt monatlich 1.250,--DM brutto; der monatliche Effektivverdienst lag nach dem Vortrag des Klägers höher. Seit Juni 1964 hatte er keine Gehaltserhöhung mehr bekommen.

Die Rente des Klägers aus der gesetzlichen Rentenversicherung betrug 1969/70 monatlich 933,20 DM. Die Beklagte zahlte ihm eine betriebliche Altersrente von 131,--DM monatlich, während der Kläger meint, ihm stehe eine betriebliche Rente von 625,--DM monatlich zu.

Dem Streit der Parteien liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Bereits im Jahre 1956 hatte die Beklagte dem Kläger eine Altersrente von 300,--DM monatlich nach Maßgabe ihrer damaligen Versorgungsrichtlinien versprochen. Im Dezember 1960 erhielt der Kläger "in Anerkennung seiner langjährigen und treuen Mitarbeit" ein neues Versorgungsversprechen, das ihm aufgrund inzwischen geänderter Richtlinien eine Alters- und Witwenrente zusagte. Der Höchstbetrag der Altersrente, den der Kläger aufgrund seiner Betriebszugehörigkeit erreicht hat, war in den neuen Richtlinien auf 50 % des Bruttogehaltes festgesetzt. Die Richtlinien enthielten - ähnlich auch die Richtlinien von 1956 - unter Nr. 7 folgenden Widerrufsvorbehalt:

"Obwohl wir hoffen, die vorgenannte Versorgungszusage uneingeschränkt aufrechterhalten und erfüllen zu können, müssen wir uns doch das Recht vorbehalten, die Bestimmungen unserer heutigen Zusage zu ändern bzw. ganz oder teilweise außer Kraft zu setzen, sofern die wirtschaftliche Lage unseres Unternehmens die Aufrechterhaltung unserer heutigen Zusage unzumutbar erscheinen läßt. Dies ist insbesondere der Fall, wenn



060

- a) die steuerliche Ertragsbilanz unserer Firma in zwei verschiedenen Jahren, die nicht hintereinander zu liegen brauchen, nach Zahlung aller Steuern mit Verlust abschließt. Die Verluste müssen allerdings eine erhebliche und nachhaltige Beeinträchtigung der wirtschaftlichen Lage unseres Unternehmens ergeben, so daß es uns nicht mehr zumutbar ist, die Pensionszusage aufrecht zu erhalten oder ihr nachzukommen.
- b) Ereignisse eintreten, die eindeutig erkennen lassen, daß unsere Firma nicht mehr in der Lage ist, die Zusage zu erfüllen."

In beiden Zusagen, von 1956 und von 1960, ließ sich die Beklagte das Einverständnis des Klägers mit den Richtlinien auf einer beigegeführten Zweitschrift bestätigen.

Unter dem Datum vom 20. März 1969 unterzeichnete der damalige Firmeninhaber, Herr Otto G., ein Schreiben, in dem neue Richtlinien angekündigt werden. Nach diesen Richtlinien sollte dem Rentner sein letztes Nettoeinkommen gesichert bleiben. Es war vorgesehen, daß die gesetzliche und die betriebliche Rente zusammen 80% des letzten monatlichen Bruttoeinkommens nicht übersteigen sollten. Dieses Schreiben hat Herr Otto G. jedoch vor seinem Tode, am 19. Mai 1969, nicht mehr versandt.

Erst nach seinem Ausscheiden am 28. Juli 1969 erhielt der Kläger folgendes auf den 25. Juni 1969 datierte Schreiben der Beklagten:

"Als Anlage übermitteln wir Ihnen die noch von Herrn G. im März dieses Jahres abgefaßten und unterschriebenen Unterlagen zur betrieblichen Altersversorgung. Der Vorgang konnte wegen Überlastung des Herrn G. leider nicht mehr versandt werden. Wir holen dies hiermit nach."

Der Kläger will die Richtlinien von 1969 nicht gegen sich gelten lassen. Er beruft sich vielmehr auf die Richtlinien von 1960 und verlangt von der Beklagten für die Zeit vom 1. Juli bis 31. Dezember 1969 Nachzahlung von je 494,--DM monatlich und mit Wirkung vom 1. Januar 1970 eine monatliche Rente von 625,--DM.

- 4 -



Die Beklagte bittet um Abweisung der Klage. Sie meint, daß sie berechtigt sei, aufgrund der Richtlinien von 1969 die gesetzliche Rente des Klägers zu berücksichtigen, und hat eine dem Kläger zu zahlende Altersrente von 131,--DM errechnet. In diesem Zusammenhang hatte sie zunächst nur behauptet, die Richtlinien von 1969 seien dem Kläger rechtzeitig, noch vor der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses, mitgeteilt worden. In der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht hat sie ausweislich des Sitzungsprotokolls vorgetragen, der Kläger habe sich am 23. Juni 1969 in einer Unterredung mit dem Wirtschaftsprüfer der Beklagten, I ..., mit den neuen Richtlinien einverstanden erklärt; Herr I ..., den die Beklagte gleichzeitig als Zeugen angeboten hat, sei beauftragt gewesen, mit dem Kläger über die neuen Pensionsrichtlinien zu verhandeln. Der Kläger hat die Richtigkeit dieser Behauptung bestritten.

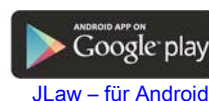
Beide Vorinstanzen haben zugunsten des Klägers entschieden. Das Landesarbeitsgericht hat die Behauptung, der Kläger sei mit den Richtlinien von 1969 einverstanden gewesen, und das dazugehörige Beweisangebot der Beklagten als verspätet zurückgewiesen.

Mit der Revision wehrt sich die Beklagte weiterhin gegen den Klageanspruch.

Entscheidungsgründe:

Die eingeklagte Altersrente steht dem Kläger zu.

1. Anspruchsgrundlage ist die Versorgungszusage in Verbindung mit den Versorgungsrichtlinien der Beklagten, beides vom Dezember 1960. Die Parteien sind sich darüber einig, daß der Kläger eine Rente von monatlich 625,--DM beanspruchen kann, falls die Richtlinien von 1960 für ihn gelten. Sie streiten allein darum, ob die Richtlinien von 1960 oder die von 1969 für das Ruhegeld des Klägers maßgebend sind. Beide Vorinstanzen haben indessen die Anwendbarkeit der Richtlinien von 1960 mit Recht bejaht.



060

2. Die Beklagte war nicht berechtigt, durch einen einseitigen Widerruf die dem Kläger günstigeren Richtlinien von 1960 durch die für ihn ungünstigeren von 1969 zu ersetzen.

a) Auf den Widerrufsvorbehalt aus Nr. 7 der Richtlinien von 1960 kann sie sich nicht berufen.

Dabei kann dahinstehen, ob es an einer wirksamen Widerrufserklärung fehlt, wie das Landesarbeitsgericht meint. Ein einseitiger Widerruf scheitert schon an den Voraussetzungen. In Nr. 7 Abs. 1 der Richtlinien ist ein Widerruf nur für den Fall vorgesehen, daß die wirtschaftliche Lage des Unternehmens die Aufrechterhaltung der Zusage unzumutbar erscheinen läßt. Unter Buchst. a) und b) werden zwei Beispiele aufgeführt, die bestätigen, daß der Vorbehalt nur für den Fall einer wirtschaftlichen Krise gelten soll.

Die Beklagte hat aber nicht vorgetragen, daß die durch die Zusage von 1960 übernommene Versorgungslast für ihre wirtschaftliche Leistungskraft zu schwer sei. Sie hat vielmehr nur geltend gemacht, daß der Kläger, wenn man seine gesetzliche Rente und die versprochene betriebliche Rente zusammenrechne, mehr erhalte als während seiner aktiven Dienstzeit. Diese nach ihrer Meinung überhöhten Bezüge sprengten die äußersten Grenzen einer für den Arbeitgeber zumutbaren Gesamtversorgung. Der Fall einer überhöhten Gesamtversorgung wird aber von dem Vorbehalt in Nr. 7 der Richtlinien von 1960 nicht erfaßt.

b) Es gibt auch keinen allgemeinen Rechtssatz, der es dem Arbeitgeber gestattet, eine versprochene Altersversorgung allein deshalb zu kürzen, weil die Gesamtversorgung des Rentners zu hoch erscheint. Einen solchen Satz kann es schon deshalb nicht geben, weil es an einem allgemeingültigen Maßstab für die Angemessenheit der

- 6 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Versorgung fehlt. Das wird gerade an dem Fall des Klägers deutlich. Seit 1964 ist sein Gehalt nicht erhöht worden. Nach seinem unbestrittenen Vortrag ist seine Bitte um Gehaltserhöhung 1967 mit dem Hinweis auf seine "schöne Pension" abgeschlagen worden, und er ist wegen des ihm zugesagten Ruhegehalts auf Angebote anderer Firmen mit besserer Bezahlung nicht eingegangen. Dann kann es nicht rechtens sein, nunmehr, ohne daß das Vertragswerk hierfür eine Grundlage bietet, die Versorgung des Klägers nach seinem 1964 vereinbarten Gehalt zu bemessen.

Die von der Beklagten angeführte Rechtsprechung (BAG 13, 70 = AP Nr. 83 zu § 242 BGB Ruhegehalt mit weiteren Nachweisen) ergibt nichts anderes. Diese Rechtsprechung betrifft nur Versorgungsordnungen aus der Zeit vor dem Inkrafttreten der Rentenreform mit dem 1. Januar 1957, die auf Sozialversicherungsrenten aufbauten, wie sie vor der Rentenreform gezahlt wurden. Bei solchen alten Versorgungsordnungen konnte es geschehen, daß infolge der durch die Rentenreform bedingten Erhöhung der gesetzlichen Sozialversicherungsrenten das bei Abgabe des Ruhegeldversprechens vorausgesetzte Verhältnis zwischen Versorgungssätzen und Arbeitslöhnen ganz grundlegend, in einem die Grenzen des Vernünftigen sprengenden Ausmaß gestört wurde. Da die Rentenreform bei diesen alten Versorgungsordnungen nicht berücksichtigt sein konnte, hat hier die Rechtsprechung - in engen Grenzen - ein Recht des Arbeitgebers anerkannt, die betrieblichen Versorgungsleistungen der durch die Rentenreform geschaffenen Lage durch eine Kürzung anzupassen.

Die für den Kläger maßgeblichen Versorgungsrichtlinien der Beklagten wurden im Dezember 1960 erlassen, zu einer Zeit als die Neuregelung der gesetzlichen Rentenversicherung seit nahezu vier Jahren in Kraft war. Von einer Notwendigkeit, diese Richtlinien der durch die Rentenreform entstandenen Situation anzupassen, kann deshalb keine Rede sein.



c) Der Senat bezweifelt nicht, daß es normalerweise ein berechtigtes Anliegen des Arbeitgebers ist, ein vernünftiges Verhältnis zwischen den Arbeitsverdiensten der aktiven Arbeitnehmer und den Versorgungsbezügen herzustellen. Dies kann in der Weise geschehen, daß von vornherein eine entsprechende Vertragsklausel in die Versorgungszusage aufgenommen wird. Hat der Arbeitgeber eine anrechnungsfreie betriebliche Versorgungsrente ohne Höchstbegrenzungsklausel versprochen, ist er nicht berechtigt, durch eine einseitige Erklärung ohne Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers nachträglich eine Anrechnungs- oder Höchstbegrenzungsklausel zu dessen Lasten einzuführen.

3. Schließlich kann die Revision keinen Erfolg haben, wenn sie meint, eine Herabsetzung der Rentenansprüche des Klägers sei im Rahmen der gerichtlichen Billigkeitskontrolle geboten.

Betriebliche Ruhegeldrichtlinien unterliegen der gerichtlichen Billigkeitskontrolle nur deshalb, weil sie als vertragliche Einheitsregelungen oder Gesamtzusagen nicht in Vertragsfreiheit zwischen den Beteiligten ausgehandelt, sondern praktisch nur von einer der Vertragsparteien, dem Arbeitgeber, festgesetzt werden. Da deshalb die Vertragsparität einen Interessenausgleich nicht gewährleisten kann, darf der Arbeitgeber nicht nur seine Interessen verfolgen; vielmehr muß er seinerseits auch den Interessen des Arbeitnehmers angemessen Rechnung tragen: Seine Leistungsbestimmung muß billig und gerecht sein; ob sie dies ist, müssen die Gerichte im Streitfall nachprüfen. Dies hat der Senat in zwei neueren Urteilen eingehend begründet (Urteil vom 21. Dezember 1970 - 3 AZR 510/69 - zu II der Gründe, BB 1971, 522 = DB 1971, 727 = demnächst AP Nr. 1 zu § 305 BGB Billigkeitskontrolle, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen



Sammlung des Gerichts vorgesehen; Urteil vom 22. Dezember 1970 - 3 AZR 52/70 - [zu II der Gründe], BB 1971, 523 = DB 1971, 729 = [demnächst] AP Nr. 2 aaO, beide mit weiteren Nachweisen).

Wenn demnach die gerichtliche Kontrolle gerade deshalb geboten ist, weil der Arbeitnehmer bei derartigen Vertragswerken auf die Vertragsgestaltung keinen Einfluß nehmen kann, so kann in aller Regel die Billigkeitskontrolle nur zu seinen Gunsten ausgeübt werden. Für den Arbeitgeber, der - wie hier die Beklagte - das Vertragswerk selbst aufgestellt hat, bleibt es bei dem allgemeinen Rechtssatz, daß derjenige, der sich durch eine freiwillig übernommene Vertragspflicht gebunden hat, diese Verpflichtung einhalten muß.

4. Aus alledem folgt, daß die Richtlinien von 1969 für den Kläger nur dann Geltung erlangt hätten, wenn er sich damit einverstanden erklärt hätte; das hat er nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht getan.

Die Revision rügt allerdings, das Landesarbeitsgericht hätte die nachträglich unter Beweisantritt vorgetragene Behauptung der Beklagten nicht als verspätet zurückweisen dürfen, der Kläger habe sein Einverständnis am 23. Juni 1969 gegenüber Herrn L gegeben. Die Rüge ist jedoch, wenigstens im Ergebnis, nicht begründet.

a) Verspätetes Vorbringen neuer Tatsachen und Beweismittel einer Partei (§ 67 ArbGG; § 529 Abs. 2 und 3 ZPO) darf allerdings nur zurückgewiesen werden, wenn die Berücksichtigung des Vorbringens die Erledigung des Rechtsstreits objektiv verzögern würde (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. AP Nr. 5 zu § 529 ZPO mit Nachweisen). Eine Verzögerung brauchte hier deswegen auch bei Berücksichtigung des Beweisangebots nicht einzutreten, weil zwischen der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht am 27. Mai 1970 während der die Beklagte ihren neuen Vortrag brachte und Herrn L als Zeugen benannte, und der Verkündung des Urteils am 1. Juli 1970 immerhin ein Zeitraum von fünf Wochen lag. In



dieser Zeit hätte der Zeuge vernommen werden können, zumal in der Zwischenzeit, am 11. Juni 1970, die Beratung mit den Landesarbeitsrichtern stattgefunden hat, so daß diese ohnehin im Gericht anwesend waren. Wäre der Zeuge L am 11. Juni 1970 gehört worden, hätte die Entscheidung nicht verzögert zu werden brauchen. Die Frage kann aber auf sich beruhen, weil der nachträgliche Vortrag der Beklagten nicht ausreichend substantiiert ist und deshalb keine Berücksichtigung verdient.

b) Der Kläger hatte sowohl in der Klageschrift wie auch in seinem Schriftsatz an das Arbeitsgericht vom 16. Dezember 1969 behauptet, die Richtlinien von 1969 seien ihm erst nach seinem Ausscheiden zugeschickt worden und er habe sich damit niemals einverstanden erklärt. Diesen Vortrag hat er in seiner Berufungserwiderung nachdrücklich wiederholt. Die Beklagte hatte in der Klageerwiderung zunächst erklärt, die Richtlinien von 1968 [gemeint sind offenbar die Richtlinien von 1969] seien dem Kläger mit Schreiben vom 25. Juni 1969 zugeleitet worden; an diesem Tag stand der Kläger noch im Arbeitsverhältnis. Der Kläger mußte erst darauf hinweisen, daß dieses Schreiben zwar das Datum des 25. Juni 1969 trug, jedoch nach dem Poststempel auf dem Briefumschlag erst am 28. Juli 1969 an ihn abgesandt wurde, um zu klären, daß er die neuen Richtlinien im Ruhestand erhalten hat.

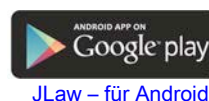
Die Beklagte ihrerseits hatte bis zur mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht immer nur vorgebracht, der Kläger sei unterrichtet worden. Noch in dieser Verhandlung überreichte sie eine interne Betriebsmitteilung zur Streitsache des Klägers vom 11. Februar 1970. In dieser Betriebsmitteilung werden die Bruttobezüge des Klägers in der Zeit seit Januar 1968 sowie eine ihn betreffende Anwesenheitsstatistik für 1968 aufgeführt. Außerdem heißt es in der Betriebsmitteilung: "Es steht



fest, daß wir mit unserem Schreiben vom 25. Juli 1969 an Herrn B (den Kläger) anliegend die neuen Richtlinien der Pensionszusage übermittelt haben. Der Austritt war ja am 30.6.69. Wie bereits in meiner Stellungnahme vom 25.11.69 erwähnt, bin ich der Meinung, daß Herr L am 20. oder 23. Juni 1969 Herrn B über die neuen Richtlinien der Pensionszusage unterrichtet hat." Auch hier ist mithin nur von einer "Unterrichtung" des Klägers die Rede.

Wenn die Beklagte nach diesem Aktenbild in der Berufungsinstanz in letzter Minute geltend machen wollte, der Kläger habe sein Einverständnis erteilt, waren an ihre Substantiierungspflicht gesteigerte Anforderungen zu stellen. Die bloße Behauptung, der Kläger habe in einer Unterredung mit Herrn L sein Einverständnis gegeben, genügte nicht. Sie mußte vielmehr dem Gericht verständlich machen, wie angesichts ihrer Wahrheitspflicht (§ 138 Abs. 1 ZPO) der Widerspruch in ihrem Tatsachenvortrag zu verstehen sei. Sie mußte vor allem auch näher erläutern, auf welche Weise sie dem Kläger eine Woche vor Beginn seines Ruhestandes nahebrachte, daß er auf annähernd 500,--DM monatlich und damit auf fast ein Drittel der ihm zustehenden Versorgungsbezüge verzichten sollte und was diesen dazu veranlassen konnte, eine so einschneidende Verschlechterung hinzunehmen. Das Gericht durfte auch eine Erklärung dafür erwarten, warum sie es für ausreichend hielt, daß der Kläger der für ihn so erheblichen Verschlechterung durch die Richtlinien von 1969 formlos zustimmte, während sie sich sowohl 1956 wie 1960 eine schriftliche Bestätigung hatte geben lassen. Nichts von alledem hat sie vorgetragen. Ein derart unvollständiger Parteivortrag genügt zumindest dann nicht, wenn er mit dem gesamten sonstigen Aktenbild in Widerspruch steht.

c) Die Revision macht geltend, zur Abänderung der Ruhegeldzusage sei die Unterrichtung des Klägers ausreichend, wenn dieser diese Unterrichtung widerspruchslös hingenommen habe. Falls die Beklagte auch vor dem Landesarbeitsgericht nur behaupten und unter Beweis stellen wollte, der Kläger sei noch



im Juni 1969 durch Herrn L unterrichtet worden und er habe diese Mitteilung schweigend hingenommen, könnte man den Tatsachenvortrag allenfalls als ausreichend anerkennen.

In diesem Fall befände sich die Beklagte in einem Rechtsirrtum. Wenn jemand auf die Erklärung seines Vertragspartners schweigt, dieser wolle den bestehenden Vertrag ändern, so kann darin nicht ohne weiteres eine Einverständniserklärung des Schweigenden gesehen werden. Es kommt vielmehr darauf an, wie sein Verhalten unter den obwaltenden Umständen nach Treu und Glauben aufzufassen ist.

Die Beklagte konnte aber nicht erwarten, der Kläger werde eine Woche vor Beginn seines Ruhestandes in ihr Ansinnen einwilligen, er möge eine Kürzung seiner Rente um fast 500,--DM hinnehmen, zumal sie früher auf seine Gehaltswünsche unter Hinweis auf die günstige Versorgungsregelung nicht eingegangen war. Sie mußte vielmehr damit rechnen, daß der Kläger sich bei dieser Mitteilung aufs höchste überrascht und empört zeigen werde; sie mußte auch in Rechnung stellen, daß der Kläger die Tragweite der vorgesehenen Änderung möglicherweise nicht sogleich überblicken werde. Es hätte deshalb nahegelegen, ihm eine Bedenkzeit einzuräumen, wenn sie ihm eine Zustimmung zu der Kürzung seiner Rente nahelegen wollte. Wenn der Kläger unter diesen Umständen sich nicht äußerte, so konnte die Beklagte dieses Schweigen nicht als Erklärung seines Einverständnisses auffassen; sie konnte allenfalls annehmen, daß der Kläger sich zunächst auf die ihm angesonnene Vertragsänderung überhaupt noch nicht äußern wollte.

Das von der Revision angezogene Urteil des Senats vom 19. Juni 1970 - 3 AZR 402/69 -, BB 1970, 1216 = „demnächst“ AP Nr. 144 zu § 242 BGB Ruhegehalt- besagt nichts anderes; die Frage wird in dem Urteil nicht behandelt.



5. Nach allem sind für die Versorgungsansprüche des Klägers die Richtlinien von 1960 maßgeblich geblieben, so daß die Revision der Beklagten zurückzuweisen war.

gez. Dr. Stumpf

Dr. Hilger

Dr. Thomas

Donnig

Schormann

