

# Die betriebliche Altersvorsorge zur Zeit der Bonner Republik

Carsten Burhop, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Abstract: **Corporate Retirement Plans during the Bonn Republic**

Alleviating the consequences of the war were at the center of social policy during the early years of the young republic. Yet up to 1956 pensions rose only slowly and irregularly so that old-age poverty remained widespread. The transition to a dynamic pension system based on gross earnings with the 1957 Pension Reform was the major step from a social state battling need and poverty to the caregiving welfare state. The minimum pension – abolished in 1957 – was reintroduced with the 1972 Pension Reform, paving the way to the early retirement society. This paper investigates the development of corporate pension plans up to the end of 1970s. Using Volkswagen and Merck as case studies, it shows that companies reacted to changes in the economic situation earlier than did the legislature and adjusted their social benefits systems accordingly. Parallel to the transition to the dynamic pension system based on gross earnings during the late 1950s, corporate retirement plans experienced an expansion, that is to say, following the 1957 Pension Reform, private benefits were not yet replaced by public benefits. This did not change until the expansion of the social state during the 1970s. The objective of including the Works Councils in the corporate pension discussion was to curb corporate social benefits.

JEL Classification: G23, H55, J32, M51, N34

IBF Paper Series

Banking and Finance in Historical Perspective

ISSN 2510-537X

#### Herausgeber / Editorial Board

Prof. Dr. Carsten Burhop

Prof. Dr. Joachim Scholtyseck

Prof. Dr. Moritz Schularick

Prof. Dr. Paul Thomes

#### Redaktion / Editorial Office

Frank Dreisch

Wissenschaftlicher Redakteur / Managing Editor

IBF – Institut für Bank- und Finanzgeschichte e.V.

Eschersheimer Landstraße 121-123

D-60322 Frankfurt am Main

Germany

Tel.: +49 (0)69 6314167

Fax: +49 (0)69 6311134

E-Mail: [dreisch@ibf-frankfurt.de](mailto:dreisch@ibf-frankfurt.de)

© IBF – Institut für Bank- und Finanzgeschichte / Institute for Banking and Financial History, Frankfurt am Main 2017



Universitätsprofessor für Verfassungs-, Sozial- und Wirtschaftsgeschichte an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Kontakt: Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn, Institut für Geschichtswissenschaft, Abteilung Verfassungs-, Sozial- und Wirtschaftsgeschichte (VSWG), Konviktstraße 11, D-53113 Bonn, E-Mail: burhop@uni-bonn.de

## Die betriebliche Altersvorsorge zur Zeit der Bonner Republik

### Inhalt

Die betriebliche Altersvorsorge zur Zeit der Bonner Republik	4
Quellen und Literatur	15
Ungedruckte Quellen	15
Gedruckte Quellen und Literatur	15

Während der Anfangsjahre der jungen Bonner Republik stand die Milderung der Kriegsfolgen im Mittelpunkt der Sozialpolitik.<sup>1</sup> Eine Komponente der ergriffenen Maßnahmen war die Einführung einer Mindestrente in Höhe von 50 D-Mark im Jahre 1950 sowie die gleichzeitige Anhebung der Altersrenten auf durchschnittlich 60,50 D-Mark.<sup>2</sup> Die monatliche Durchschnittsrente erreichte damit das Niveau der Wochenlöhne für Arbeiter und Arbeiterinnen.<sup>3</sup> Bis 1956 stiegen die Altersrenten langsam und unregelmäßig, sodass die Altersarmut weit verbreitet blieb.<sup>4</sup> Mit dem Übergang zur dynamisierten, bruttolohnbezogenen Rente im Jahre 1957 begann, so Hans-Ulrich Wehler, das *«goldene Rentenzeitalter»*, das sich durch die komplette Beseitigung der Altersarmut auszeichnete.<sup>5</sup> Die Rentenreform von 1957 markiert damit in zweifacher Hinsicht den zentralen Schritt vom Not und Armut bekämpfenden Sozialstaat zum versorgenden Wohlfahrtsstaat: Leistungsausweitung und die Schaffung eines Rechtsanspruchs auf weitere Leistungsausweitungen markieren gemäß Micheal von Prollius und Hartmut Kaelble den Wohlfahrtsstaat.<sup>6</sup>

Im Wohlfahrtsstaat wuchsen die Sozialausgaben bis Mitte der 1970er-Jahre schneller als das Sozialprodukt, sodass die Sozialquote 1975 fast 34 Prozent betrug.<sup>7</sup> Mit Blick auf die staatliche Altersvorsorge trug vor allem die Ausweitung des Kreises der Anspruchsberechtigten zu diesem Wachstum bei: Landwirte, Handwerker und Freiberufler mussten beziehungsweise konnten der gesetzlichen Rentenversicherung beitreten, und die Aufhebung der Versicherungspflichtgrenze bezog die besserverdienenden Angestellten in das System ein.<sup>8</sup> Die große Rentenreform von 1972 führte die Mindestrente – nach ihrer Abschaffung 1957 – wieder ein und läutete insbesondere den Übergang zur Frührentnergesellschaft ein: 63-Jährige mit 35 Beitragsjahren konnten nun in den wohlverdienten Ruhestand eintreten.<sup>9</sup>

Schnell zeigte sich jedoch, dass sich die in Aussicht gestellten Leistungen zusehends von der finanziellen Leistungskraft des Systems entfernten.<sup>10</sup> Strukturell sinkende Wirtschaftswachstumsraten, Billiglohnkonkurrenz aus Ostasien und die Verschiebung der Altersstruktur, aber auch die ideologische Wende vom Neosozialismus zum Neoliberalismus führten den Wohlfahrtsstaat in die Krise.<sup>11</sup> Im Gegensatz zum Trend im europäisch-kapitalistischen Ausland kam es daher seit Ende der

---

<sup>1</sup> Henning (1993), S. 233-236; Schildt (2007), S. 8.

<sup>2</sup> Prollius (2006), S. 96.

<sup>3</sup> Statistisches Bundesamt (1953), S. 412.

<sup>4</sup> Torp (2015), S. 67-79.

<sup>5</sup> Wehler (2013), S. 98.

<sup>6</sup> Prollius (2006), S. 100 f.; Kaelble (2007), S. 333.

<sup>7</sup> Henning (1993), S. 238; Prollius (2006), S. 175; Kaelble (2007), S. 342.

<sup>8</sup> Torp (2015), S. 175 f.

<sup>9</sup> Torp (2015), S. 179-185; Prollius (2006), S. 168-169; Schildt (2007), S. 23.

<sup>10</sup> Prollius (2006), S. 173.

<sup>11</sup> Kaelble (2007), S. 344-347; Prollius (2006), S. 135, 173.

1970er-Jahre in Deutschland zu einer Stabilisierung und Konsolidierung des Wohlfahrtsstaats.<sup>12</sup> Mit Blick auf die Alterssicherung folgte auf eine Reihe zwischen den späten 1970er- und frühen 1980er-Jahren ergriffener Ad-hoc-Maßnahmen die Rentenreform 1989/92. Fortan orientierte sich die Rentendynamik nicht mehr an der Brutto-, sondern an der Nettolohnentwicklung, das heißt steigende Sozialabgaben der Arbeitnehmer führten zu einer Verlangsamung des Rentenwachstums. Außerdem ging eine Frühverrentung vor der Regelaltersgrenze von 65 Jahren nun mit einem erheblichen Rentenabschlag einher.<sup>13</sup>

Gegenwärtig gilt neben der gesetzlichen und der privaten die betriebliche Altersvorsorge («Betriebsrente») als tragende Säule der Altersvorsorge in der Bundesrepublik Deutschland. Bereits für die Spätphase der Bonner Republik geht Friedrich-Wilhelm Henning davon aus, dass häufig nur die Verbindung von Staats- und Betriebsrenten eine Gesamtversorgung oberhalb des Sozialhilfesatzes ermöglichte.<sup>14</sup> Demgegenüber nimmt Hans-Ulrich Wehler an, dass wir nach wie vor im *«goldenen Rentenzeitalter»* leben, er erwartet aber drastische Rentenkürzungen, die durch private und betriebliche Vorsorge ausgeglichen werden müssen.<sup>15</sup> Die Hypothesen Hennings und Wehlers basieren aber nur auf Vermutungen, denn unser Wissen über die zweite Säule der Altersvorsorge ist sehr begrenzt. So legen zwar Umfrageergebnisse aus dem Jahre 1977 nahe, dass die betriebliche Altersvorsorge aus Sicht der Unternehmen der wichtigste Teil der betrieblichen Sozialpolitik war. Es bleibt aber offen, wie wichtig sie insgesamt und aus Sicht der Erwerbstätigen war.<sup>16</sup> Noch im Jahre 2011 stellte das Statistische Bundesamt anlässlich einer Pilotstudie fest, dass *«regelmäßig erhobene aussagekräftige Daten der amtlichen Statistik über die Verbreitung und Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung»* bisher nicht vorliegen. Insbesondere fehlen personenbezogene, langfristig vorhandene und zuverlässige Daten.<sup>17</sup> Aber nicht nur aufseiten der amtlichen Statistik fehlen Informationen. So ergab eine Umfrage, dass die meisten Arbeitnehmer nur ein sehr geringes Wissen über ihre eigene Betriebsrente haben.

Dieser Befund begründet sich unter anderem in den vielfältigen Ausgestaltungsmöglichkeiten der Betriebsrente, die sowohl innerbetrieblich in Form der Direktzusage als auch außerbetrieblich durch verschiedene Versicherungs- und Fondsmodelle gestaltet werden kann. Die Finanzierung kann durch den Arbeitgeber, den Arbeitnehmer oder gemeinsam erfolgen. In der Praxis erfolgt sie schwerpunktmäßig durch den Arbeitgeber.<sup>18</sup> Hochrechnungen aus einer im Herbst 2011 im Auftrag

---

<sup>12</sup> Henning (1993), S. 238; Prollius (2006), S. 175; Kaelble (2007), S. 342.

<sup>13</sup> Torp (2015), S. 280, S. 291 ff.

<sup>14</sup> Henning (1993), S. 263.

<sup>15</sup> Wehler (2013), S. 98, 100.

<sup>16</sup> Manthey (1978), S. 16.

<sup>17</sup> Walla (2011), S. 786.

<sup>18</sup> Kortmann / Heien / Heckmann (2012), S. 57.

des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung durchgeführten Umfrage unter 10.800 erwerbstätigen Personen ergaben, dass rund 4,4 Millionen Beschäftigte im öffentlichen Dienst und 9,7 Millionen Beschäftigte der Privatwirtschaft Ansprüche auf eine Betriebsrente erwerben. 18 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst und 39 Prozent der Beschäftigten in der Privatwirtschaft haben somit eine Absicherung über diese Säule der Altersvorsorge.<sup>19</sup> Zudem zeigt sich, dass Erwerbstätige, die in den «alten» Bundesländern und in Großunternehmen arbeiten, Erwerbstätige, die ein höheres Einkommen beziehen und über eine höhere berufliche Ausbildung verfügen, übermäßig stark von Betriebsrenten profitieren.<sup>20</sup> Betrachtet man die Anwartschaften, die Erwerbstätige durchschnittlich erworben haben, zeigt sich, dass sich aus der gesetzlichen Rentenversicherung ein Anspruch von 662 Euro monatliche Rente, aus der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst ein Anspruch von 221 Euro und aus der Betriebsrente der Privatwirtschaft ein Anspruch von 272 Euro ergibt. Auf besonders hohe Betriebsrenten können sich Mitarbeiter von Großunternehmen mit einer durchschnittlichen Betriebsrente von 388 Euro monatlich freuen.<sup>21</sup>

Sowohl die Verbreitung der privatwirtschaftlichen Betriebsrente als auch ihr Gewicht in der Unternehmensfinanzierung sind Forschungsfelder, die auch in ihren historischen Dimensionen untersucht werden sollten. Dass hier ein Forschungsdesiderat besteht, legen auch neuere unternehmenshistorische Dissertationen zur betrieblichen Sozialpolitik nach dem Zweiten Weltkrieg nahe. Beispielsweise stellten Ute Engelen 2013 und Rüdiger Gerlach 2014 fest, dass zwar einerseits sowohl die Expansion des Wohlfahrtsstaats seit dem Zweiten Weltkrieg als auch die betriebliche Sozialpolitik vor 1933 intensiv erforscht worden seien, aber andererseits die Entwicklung der betrieblichen Sozialpolitik in der Zeit nach 1945 nur für wenige Unternehmen – insbesondere für Volkswagen und für Siemens – eingehend untersucht wurden.<sup>22</sup> Auch in der monumentalen «Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945» findet die Betriebsrente nur punktuell und zu meist im Zusammenhang mit Maßnahmen der staatlichen Sozialpolitik Erwähnung. Die einzige signifikante Ausnahme ist die Diskussion des 1974 erlassenen Betriebsrentengesetzes.<sup>23</sup>

Für eine akteurszentrierte neue Sozialgeschichte bleiben zahlreiche Fragen. So stellt sich, erstens, die Frage, ob und wie der Ausbau der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates durch die entsprechenden Gesetze von 1952 und 1972 die Verhandlungen über die Betriebsrente beeinflusst hat. Zweitens haben Gerichte und Gesetzgeber den Handlungsspielraum von Unternehmen, die betriebliche Sozialpolitik zur Förderung von Loyalität und Motivation der Beschäftigten und zur

---

<sup>19</sup> Kortmann / Heien / Heckmann (2012), S. 12, 18.

<sup>20</sup> Kortmann / Heien / Heckmann (2012), S. 21, 25.

<sup>21</sup> Kortmann / Heien / Heckmann (2012), S. 76, 78, 81, 84 f.

<sup>22</sup> Engelen (2013), S. 21; Gerlach (2014), S. 25.

<sup>23</sup> Schmähl (2008), S. 397-410; Schmähl (2006), S. 478 ff.

Imagebildung einzusetzen, eingeschränkt und die Vorteilhaftigkeit bestimmter Gestaltungswege verändert. Bislang wurden vor allem sozialpolitisch relevante Gerichtsurteile und Gesetze betrachtet – man denke hier an die Rentenreform von 1957 und an das Betriebsrentengesetz von 1974. Mindestens ebenso wichtig dürften aber Steuer-, Bilanzrichtlinien- und Kapitalmarktförderungsgesetze gewesen sein. Drittens hat sich die Arbeitswelt erheblich verändert – die Arbeitslosigkeit ist seit den 1970er-Jahren tendenziell gestiegen, die Standortwahl der Unternehmen hat sich seit den 1990er-Jahren erheblich internationalisiert und innerhalb der Unternehmen sind häufig duale Arbeitswelten entstanden. Diese wirtschaftsstrukturellen Faktoren dürften die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter erheblich geschwächt haben. Ob diese Faktoren tatsächlich Verhandlungen über und Ausgestaltung von Betriebsrenten beeinflusst haben, soll im Folgenden anhand der Fallstudien Volkswagen und Merck erörtert werden.

Die im hessischen Darmstadt ansässige Arzneimittel- und Chemiefirma Merck hatte bereits 1853 eine betriebliche Altersvorsorge geschaffen und diese regelmäßig, zuletzt im Jahre 2005, grundlegend verändert. Nach dem Zweiten Weltkrieg galt zunächst ein recht einfaches Prinzip: Mitarbeiter, die mindestens zehn Jahre bei Merck gearbeitet und das 65. Lebensjahr erreicht hatten beziehungsweise invalid wurden, erhielten eine Betriebsrente in Höhe von monatlich zehn D-Mark. Wer mindestens 20 Jahre für das Unternehmen gearbeitet hatte, erhielt 20 D-Mark monatlich, wer mindestens 30 Jahre für das Unternehmen tätig gewesen war, sogar 30 D-Mark monatlich. Drei Sachverhalte verdienen dabei besondere Beachtung: Erstens hingen die Renten nur von der Firmenzugehörigkeitsdauer und nicht vom Einkommen ab; zweitens gab es keine Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten, Frauen oder Männern; drittens waren die Renten angesichts einer durchschnittlichen gesetzlichen Rente von lediglich 60 D-Mark durchaus ansehnlich.

Die Rentenreform von 1957 führte bei Merck zu einer Diskussion über die Gestaltung der betrieblichen Altersvorsorge. Im Herbst 1957 erläuterte Personalchef Handrack dem Betriebsrat die von der Geschäftsleitung geplante neue Systematik der Betriebsrenten, die aufgrund der vom Bundestag beschlossenen Rentenreform, notwendig geworden sei.<sup>24</sup> Leitend war dabei die Idee, dass die Gesamtrente eines 45 Jahre bei Merck beschäftigten Arbeitnehmers 85 Prozent vom letzten Bruttogehalt betragen solle.<sup>25</sup> Dabei wollte man aber nicht vom Grundprinzip «D-Mark je Beschäftigungsjahr» abweichen, das heißt der prozentuale Zielwert war nur eine Fiktion. Außerdem wollte die Geschäftsleitung die Betriebsrentenreform durch mit jedem Mitarbeiter abzuschließende Einzelvereinbarungen umsetzen. Demgegenüber wollte der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung ab-

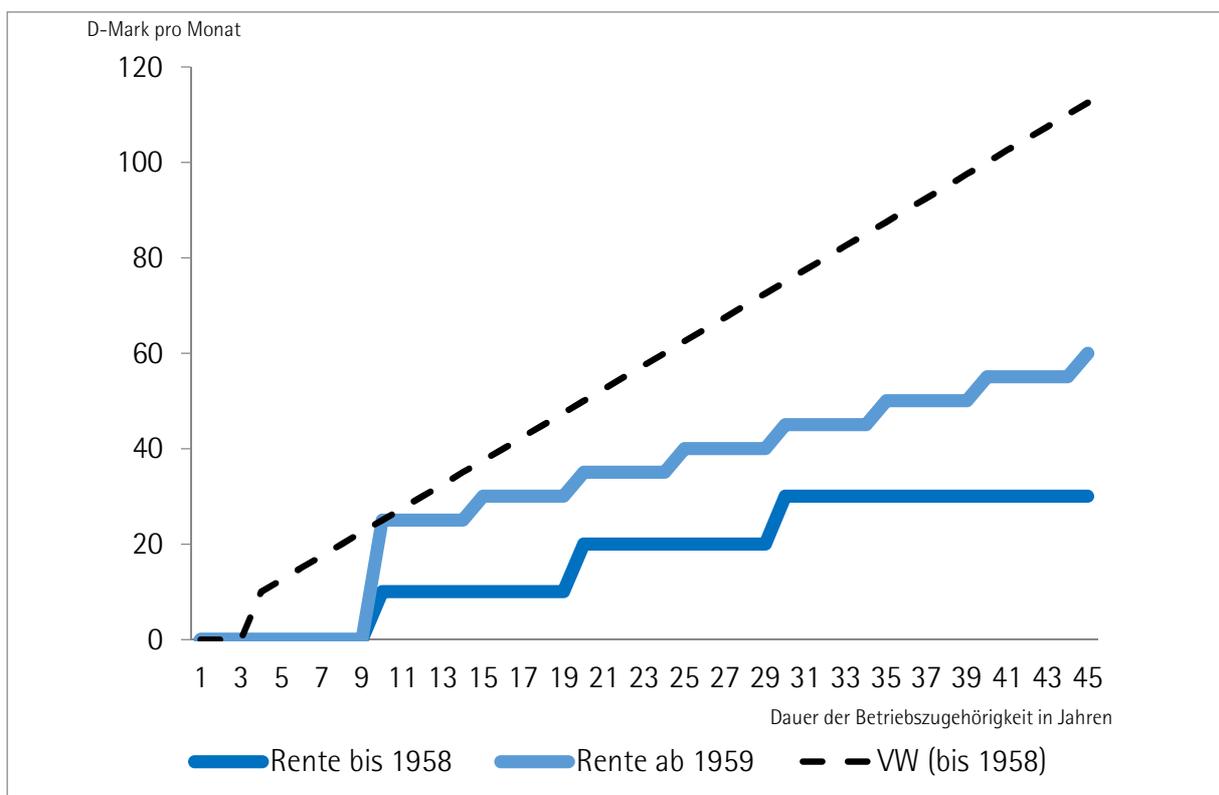
---

<sup>24</sup> Mit der Rentenreform von 1957 ging man in Deutschland von der Kapitaldeckung zum Umlageverfahren über. Außerdem wurde die Rente dynamisiert, das heißt die Rente wurde entsprechend der Bruttolohnentwicklung jährlich angepasst. Außerdem wurde das Rentenniveau um etwa ein Drittel erhöht. Vgl. Abelshauer (2004), S. 194–199.

<sup>25</sup> Merck-Archiv, J 40/47, Protokoll der Betriebsratssitzung, 16. Dezember 1959.

schließen, nicht zuletzt weil so bei den Mitarbeitern der Eindruck verhaftet bliebe, dass der Betriebsrat erfolgreich für die Betriebsrente gekämpft hätte.<sup>26</sup> Letztlich wurden aber 2.500 Einzelvereinbarungen zwischen Geschäftsleitung und Mitarbeitern geschlossen. Grundsätzlich wurden die Leistungen ausgebaut (siehe Abbildung 1).<sup>27</sup> Die substantielle Erhöhung der Staatsrenten ging also – und dies ist durchaus überraschend – mit einer Erhöhung der Betriebsrenten einher. Ein «Eckrentner», der ein 45-jähriges Berufsleben bei Merck verbracht hatte, verfügte nun statt über 180 D-Mark über insgesamt 300 D-Mark, davon 60 D-Mark aus der Betriebsrente.

Abbildung 1: Reform der Betriebsrente bei Merck (1958)



Seit 1959: Beschäftigung vor dem 18. Lebensjahr wird berücksichtigt, Witwerrente neben der Witwenrente.  
*Quelle:* Volkswagen: eigene Berechnungen nach Engelen (2013) und Gerlach (2014); Merck: eigene Berechnungen nach Merck-Archiv, E 10/659b, Gutachten Dr. Dr. Heissmann, «Versicherungsmathematisches Gutachten zur Bewertung von Versorgungsverpflichtungen», 17. Oktober 1975.

Aus der relativ spärlichen wissenschaftlichen Literatur ergibt sich, dass es ähnliche Debatten und Auseinandersetzungen Ende der 1950er-Jahre auch in anderen Firmen gegeben hat. Der Fall Volkswagen kann hier als Beispiel herangezogen werden. Volkswagen führte 1949 auf Drängen des

<sup>26</sup> Merck-Archiv, E 10/385, Aktennotiz zu einer Besprechung von Steiger, E. Merck, Groos, Berglar-Schroer und Baillou, 7. Oktober 1959; Besprechung Fleckstein und Baillou über Pensionsansprüche, 9. Oktober 1959; Besprechung Harms mit Groos, 20. November 1959.

<sup>27</sup> Merck-Archiv, E 10/385, Schreiben Hauptleitung Sozialpolitik an Harms, 25. November 1959.

Betriebsrats eine Betriebsrente ein. Die Kommunikation dieser neuen Wohltat wurde aber nicht dem Betriebsrat überlassen. Vielmehr inszenierte sich VW-Chef Heinrich Nordhoff als Stifter der Rente.<sup>28</sup> Gezahlt wurde zunächst, das heißt bis zur Rentenreform 1957, eine Rente von monatlich 2,50 D-Mark je Betriebszugehörigkeitsjahr. Volkswagen war also deutlich großzügiger als Merck. Ein Betriebsrentner mit 30-jähriger Firmenzugehörigkeit erhielt bei Merck 30 D-Mark Rente pro Monat, bei Volkswagen waren es 75 D-Mark. Allerdings war Volkswagen noch ein junges Unternehmen, sodass zunächst so gut wie keine Rentenfälle auftraten.

Bereits 1958 erfolgte bei Volkswagen die Umstellung von einem einkommensunabhängigen festen Betrag je Dienstjahr auf ein einkommensabhängiges und dienstalterabhängiges System. Im Gegensatz zum staatlichen System gab es eine Mindestrente von 50 D-Mark monatlich, die man beim Erreichen der Altersgrenze (oder bei Invalidität) und nach mindestens vierjähriger Betriebszugehörigkeit ausgezahlt wurde. Mitarbeiter mit einem höheren Gehalt und längerer Firmenzugehörigkeit konnten nach 44 Dienstjahren bis zu 15 Prozent des letzten Bruttogehalts als Betriebsrente erhalten, sofern ihre Gesamtversorgung aus gesetzlicher und betrieblicher Rente nicht mehr als 70 Prozent des letzten Bruttogehalts erreichte. Des Weiteren gab es eine soziale Differenzierung zugunsten der besserverdienenden Werksangehörigen. Lag das Einkommen nämlich oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung, dann erreichte man die Maximalversorgung bereits nach 32-jähriger Werkszugehörigkeit.<sup>29</sup>

Im Verlauf der 1960er-Jahre wurden die Leistungen der Betriebsrente bei Volkswagen erheblich ausgebaut, bei Merck blieben die gelegentlichen Rentensteigerungen sogar hinter der Inflationsrate zurück. Die Initiative ging bei Volkswagen regelmäßig vom Betriebsrat aus, aber die Kommunikation gegenüber der Belegschaft stellte stets auf die Gewährung der Leistungen durch die Geschäftsleitung ab. Die Leistungsausweitung umfasste vier Bereiche: Erstens wurde 1962 der Unterschied zwischen Beschäftigten, deren Einkommen ober- beziehungsweise unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze lagen, aufgehoben. Zweitens wurde die Höchstreute auf 20 Prozent des letzten Bruttogehalts erhöht.<sup>30</sup> Drittens wurde 1964 die Gesamtrentendeckelung auf 90 Prozent des letzten Bruttogehalts angehoben. Viertens wurde 1966 die Mindestrente von 50 auf 75 D-Mark pro Monat erhöht; 1973 folgte eine weitere Steigerung auf 120 D-Mark.<sup>31</sup> Die wichtigste Ursache der Leistungsausweitung in den Jahren 1962 bis 1966 dürfte die sehr gute Arbeitsmarktentwick-

---

<sup>28</sup> Engelen (2013), S. 103, 105; Gerlach (2014), S. 46-54, 59.

<sup>29</sup> Engelen (2013), S. 210.

<sup>30</sup> Gerlach (2014), S. 100.

<sup>31</sup> Engelen (2013), S. 211, 340 f.; Gerlach (2014), S. 99.

lung gewesen sein. In Zeiten der Vollbeschäftigung hoffte man, durch gute Sozialleistungen Arbeitskräfte zu gewinnen und diese auch im Unternehmen zu halten.<sup>32</sup>

Die 1970er-Jahre zeichneten sich durch verstärkte gerichtliche und gesetzliche Eingriffe in die Betriebsrententhematik aus. So bestimmte das Betriebsrentengesetz vom 19. Dezember 1974, erstens, die Unverfallbarkeit der Leistungen, das heißt Ansprüche auf Betriebsrenten blieben in vielen Fällen auch nach einem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus einem Unternehmen bestehen. Zweitens wurde festgelegt, dass die Leistung nach Renteneintritt nicht mehr reduziert werden durfte (»Auszehrungsschutz«). Drittens wurde bestimmt, dass die Höhe der Renten alle drei Jahre überprüft werden musste; spätere Gerichtsurteile präzisierten diese Regelung – die Kaufkraft der Betriebsrente musste erhalten bleiben.<sup>33</sup> Aus Sicht der Unternehmen minderten die neuen Regeln die betriebswirtschaftliche Sinnhaftigkeit von Betriebsrenten, weil die Möglichkeit der Mitarbeiterbindung an das Unternehmen geschwächt und das finanzielle Risiko erhöht wurde.

Kurz nachdem das Betriebsrentengesetz in Kraft getreten ist, arbeitete das Bundesarbeitsgericht in drei Grundsatzurteilen die Rechte des Betriebsrats heraus, weil strittig war, welche Rechte ihm infolge des 1972 modifizierten Betriebsverfassungsgesetzes zustanden. Das oberste Arbeitsgericht legte fest, dass der Arbeitgeber vier Vorentscheidungen zur Betriebsrente treffen konnte und dass der Betriebsrat nur bei Verteilungsfragen ein Mitbestimmungsrecht hatte. Das Unternehmen durfte also festlegen, ob es eine Betriebsrente geben, wie groß der Finanzrahmen sein und auf welchem Wege die Versorgung erfolgen sollte (zum Beispiel Direktzusage oder Versicherung) sowie welche Arbeitnehmer grundsätzlich in den Genuss der Leistung kommen sollten (zum Beispiel Tarifbeschäftigte, außertariflich beschäftigte Mitarbeiter). Die detaillierten Verteilungsregeln mussten dann gemeinsam mit dem Betriebsrat ausgearbeitet werden.<sup>34</sup>

Bei Merck und bei Volkswagen wurden nun erstmals Betriebsvereinbarungen zur Betriebsrente abgeschlossen. Die Geschäftsleitung von Volkswagen nahm die Verhandlungen im Herbst 1976 auf und die entsprechende Betriebsvereinbarung trat am 1. Dezember 1976 in Kraft.<sup>35</sup> Damit einher ging, wohl verursacht durch die schlechtere gesamt- wie betriebswirtschaftliche Lage, eine Reduzierung der Altersvorsorge.<sup>36</sup>

Auch bei Merck hatte sich die Firmenrente aus demografischen wie aus rechtlichen Gründen zum Kostentreiber entwickelt. Ein rechtlicher Grund lag in der veränderten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. In den Jahren 1955, 1959 und 1965 hatte das höchste deutsche Arbeitsge-

---

<sup>32</sup> Gerlach (2014), S. 94–95.

<sup>33</sup> Schmähl (2006), S. 397–410.

<sup>34</sup> Richardi (2006), S. 262 f.

<sup>35</sup> Engelen (2013), S. 341 f.

<sup>36</sup> Gerlach (2014), S. 210.

richt noch entschieden, dass eine automatische Anpassung von Betriebsrenten aus währungspolitischen Gründen nicht erfolgen musste. 1973 änderten die Richter jedoch ihren Kurs.<sup>37</sup> Betriebsrentner mussten einen Inflationsausgleich erhalten, wenn die Konsumentenpreise seit der letzten Rentenanpassung um 40 Prozent gestiegen waren. Verschärft wurde die Anpassungspflicht durch das Betriebsrentengesetz, das eine Anpassung an den Kaufkraftverlust im Abstand von drei Jahren, beginnend am 1. Januar 1975, vorschrieb. Der Blick in die Vergangenheit zeigte, dass die Betriebsrentensteigerungen bei Merck den Kaufkraftverlust nicht ausgeglichen hatten.<sup>38</sup> Die veränderte Rechtslage ließ also eine höhere Kostenbelastung für die Zukunft erwarten.

Ein weiterer Faktor, der die Rentenzahlungen in die Höhe trieb, war der «demografische Wandel» in der Firma, der vor allem eingetreten war, weil die nach dem Krieg eingestellten Arbeitskräfte nach und nach das Rentenalter erreicht hatten. Außerdem hatte sich die durchschnittliche Rentenbezugsdauer erhöht, weil die Arbeitnehmer im Schnitt etwas früher in Rente gingen.<sup>39</sup> Besonders bedeutsam war die 1972 im Gesetz verankerte Möglichkeit einer Frührente im Alter von 63 Jahren.<sup>40</sup> Vier Fünftel der Mitarbeiter ging nun tatsächlich zum früheren Zeitpunkt in Rente.<sup>41</sup>

Die finanzielle Belastung für die Firma war, wie einige Zahlen schnell verdeutlichen, immens: Die Rückstellungen für zukünftige Pensionslasten betrugen 1970 rund 137 Millionen D-Mark oder 24 Prozent der Bilanzsumme, 1980 bereits 394 Millionen D-Mark (35 Prozent der Bilanzsumme). Im Verlauf der 1970er-Jahre hatte Merck rund 350 Millionen D-Mark für die Altersvorsorge seiner Mitarbeiter aufgewendet. Dem stand ein kumulierter Bilanzgewinn von nur 223 Millionen D-Mark gegenüber.

Ende 1975 wollte der Vorstandsvorsitzende Hans Joachim Langmann die Kostenexplosion bei der Betriebsrente stoppen. Daher schlug er vor, die Höchstrenten zu reduzieren und stärkere Abschläge bei Frühverrentung einzuführen.<sup>42</sup> Da die Regelungen zur Betriebsrente bisher in den individuellen Arbeitsverträgen geregelt waren, hätte die Geschäftsleitung nun alle Arbeitsverträge ändern müssen. Man rechnete allerdings nicht damit, dass alle Arbeitnehmer einer Schlechterstellung zustimmen würden, wodurch eine unerwünschte soziale Differenzierung innerhalb der Belegschaft entstanden wäre. Alternativ hätte man allen Arbeitnehmern eine Änderungskündigung ihres Arbeitsvertrags zukommen lassen können, aber diese wäre nur schlagend geworden, wenn der Betriebsrat in jedem Fall zugestimmt hätte und dringende betriebliche Gründe vorgelegen hätten.

---

<sup>37</sup> Schmähl (2007), S. 347-351; Schmähl (2006), S. 478 ff.

<sup>38</sup> Merck-Archiv, E 10 / 659b, Ziethen an Kremer/HL R, 2.12.1977; E 10 / 659a, Ziethen / Sozialabteilung an Esser, 17.1.1977.

<sup>39</sup> Merck-Archiv, E 10 / 659a, Ziethen/Sozialabteilung an Langmann, 28.11.1978; Statistische Angaben zur Firmenrente.

<sup>40</sup> Merck OHG, Geschäftsbericht 1974, S. 25; 1975, S. 35.

<sup>41</sup> Merck OHG, Geschäftsbericht 1975, S. 25.

<sup>42</sup> Merck-Archiv, E 10 / 659a, Langmann an v. Vietsch, Dr. Röckel und Bischoff, 6.10.1975.

Auch dieser Weg schien verbaut. Daher blieb nur die Möglichkeit einer Betriebsvereinbarung, denn das Bundesarbeitsgericht hatte bereits entschieden, dass auf diesem Weg eine Schlechterstellung aller Arbeitnehmer möglich wäre, wenn der Betriebsrat zustimmen würde.<sup>43</sup>

Daher nahm die Geschäftsleitung entsprechende Gespräche auf. Man würde aber, so Personalvorstand Otto Esser, *«nur scheinbar mit dem Betriebsrat verhandeln. Tatsächlich wird das eine Verhandlung mit der Industriegewerkschaft Chemie, Papier, Keramik sein. Wenn schon in den täglichen Fragen der Betriebsrat ein imperatives Mandat ausübt, dann wird das erst recht der Fall sein bei einem Fragenkomplex von der grundsätzlichen Bedeutung der Richtlinien für die Firmenrente.»*<sup>44</sup> Wichtig war auch die Kommunikation gegenüber der Belegschaft, wie Langmann feststellte: *«Wir dürfen in diesem Fall die erste Information unserer Mitarbeiter nicht der IG Chemie oder der DKP überlassen.»*<sup>45</sup>

Nachdem die Geschäftsleitung seit August 1975 ihren Änderungsvorschlag entwickelt hatte, trat sie im Februar 1976 an den Betriebsrat heran. Gegenüber dem Betriebsrat begründete die Geschäftsleitung den Änderungsbedarf mit dem neuen Betriebsrentengesetz, aber auch mit Änderungen im Steuerrecht und mit der schlechten wirtschaftlichen Lage der Firma.<sup>46</sup> Nun nahm eine paritätisch von Betriebsrat und Geschäftsleitung besetzte Firmenrentenkommission ihre Arbeit auf. Konfliktpunkte waren die Abschläge im Falle von Frühverrentung, die Höhe des maximalen Gesamtversorgungsgrades und die Höhe der Mindestrente.<sup>47</sup> Grundsätzlich empfahl der Betriebsrat aber die Annahme des Geschäftsleitungsvorschlags, der nämlich für die Belegschaft sehr vorteilhaft war.<sup>48</sup>

---

<sup>43</sup> Merck-Archiv, E 10 / 659a, Aktennotiz Brandis/Rechtsabteilung, 22.10.1975.

<sup>44</sup> Merck-Archiv, E 10 / 659a, Esser an Langmann, 10.11.1975.

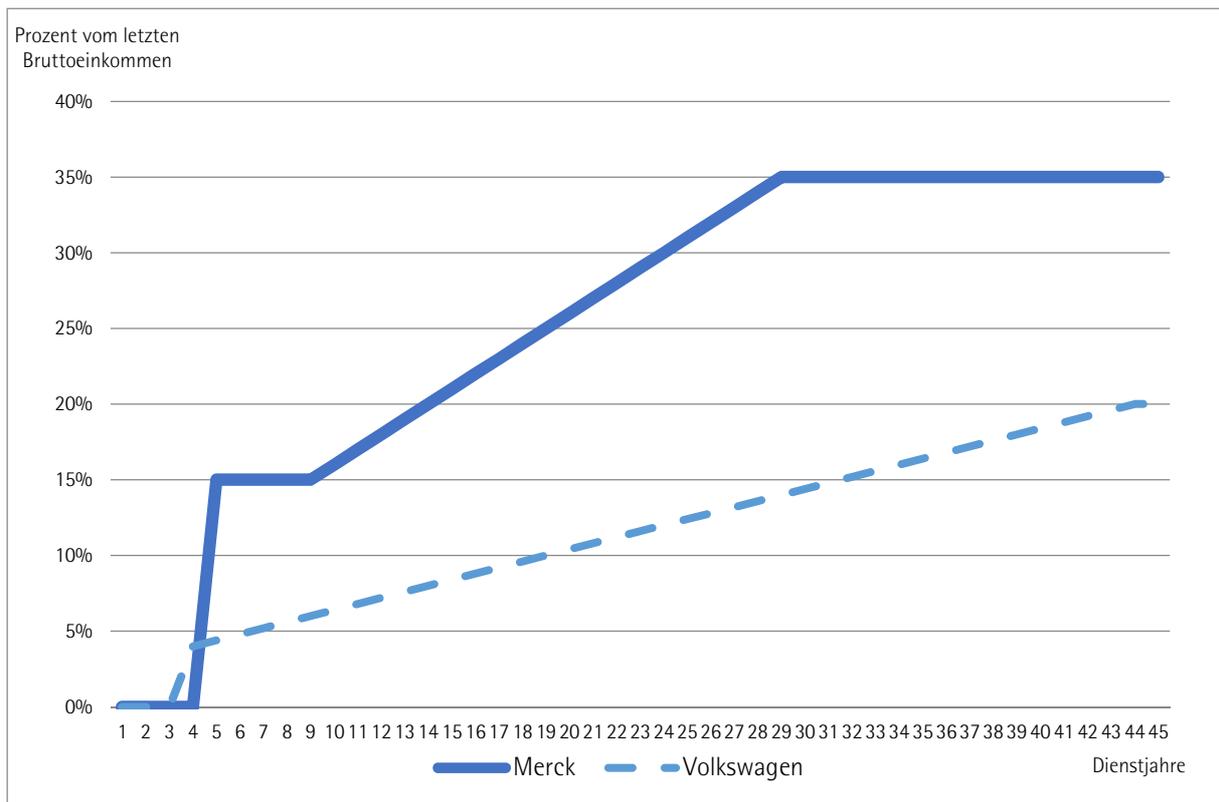
<sup>45</sup> Merck-Archiv, E 10 / 659a, Langmann an v. Vietsch, Röckel und Bischoff, 6.10.1975.

<sup>46</sup> Merck-Archiv, J 40 / 163b, Protokoll der Betriebsratssitzung vom 25.2.1976.

<sup>47</sup> Merck-Archiv, J 40 / 163b, Protokoll der Betriebsratssitzung vom 1.6.1976.

<sup>48</sup> Merck-Archiv, J 40 / 163b, Protokoll der Betriebsratssitzung vom 9.6.1976.

Abbildung 2: Betriebsrentensystematik (1976)



Quelle: Volkswagen: eigene Berechnungen nach Engelen (2013); Merck: eigene Berechnungen nach Merck-Archiv, E 10 / 660a, Heft «Richtlinien für die Firmenrente, 29. Juni 1976.

Bei Merck begann man nun, wie bei Volkswagen bereits 1958, neben der Firmenzugehörigkeit auch die Einkommenshöhe bei der Bemessung der Betriebsrente zu berücksichtigen. Bereits nach fünfjähriger Firmenzugehörigkeit hatten Arbeitnehmer nun einen Anspruch auf eine Betriebsrente, die stieg ab dem zehnten Dienstjahr langsam anstieg (siehe Abbildung 2). Die Maximalrente wurde nur gekappt, wenn die Gesamtrente, das heißt Zahlungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung, der Betriebsrente und dem Versorgungswerk der Chemischen Industrie, einen bestimmten Prozentsatz des letzten Bruttogehalts überstiegen. Diese Kappungsgrenze hing wiederum von der Firmenzugehörigkeitsdauer ab; sie bewegte sich zwischen 55 Prozent (nach 15 Dienstjahren) und 75 Prozent (nach 30 Dienstjahren). Die soziale Differenzierung der Betriebsrenten verstärkte sich nun auch bei Merck. Aus Sicht des Unternehmens wurde aber zunächst ein anderes Ziel erreicht: Es kam zu einer Entlastung der Firma um 8,5 Millionen D-Mark.<sup>49</sup>

Der Gesetzgeber sorgte bald dafür, dass sich der Vorteil des Unternehmens in einen Nachteil verwandelte, sodass weitere Anpassungen der Firmenrente unumgänglich wurden. Das 21. Renten-

<sup>49</sup> Merck-Archiv, E 10 / 660a, Heft «Richtlinien für die Firmenrente, 29. Juni 1976.

anpassungsgesetz vom 25. Juli 1978 führte nämlich zu wesentlichen Reduzierungen der gesetzlichen Renten Ende 1979 und Ende 1980.<sup>50</sup> Da die Firmenrente ein bestimmtes Gesamtversorgungsniveau sichern sollte, standen diesen staatlichen Rentensenkungen Erhöhungen der Betriebsrente gegenüber, weil die Kappungsgrenze nun seltener erreicht wurde. Die Aufwendungen für die Altersvorsorge stiegen dementsprechend stark an – von 44 Millionen D-Mark im Jahre 1979 auf 58 Millionen D-Mark im Jahre 1980.<sup>51</sup>

Die Belastung für Merck war also groß. Langmann sah sogar die wirtschaftliche Basis des Unternehmens gefährdet und ordnete eine erneute Reform des Systems an.<sup>52</sup> Die nun eingesetzte Firmenrentenkommission schloss sich der Auffassung des Geschäftsleitungsvorsitzenden an und stellte fest, dass *«Merck für weite Teile seiner Belegschaft zum Ausfallbürgen bei der Altersversorgung»* geworden wäre – eine Entwicklung, die man durch Abkopplung der Firmenrente von der gesetzlichen Rente stoppen müsse, denn damit sei *«ein wesentliches und unkalkulierbares Risiko für die betriebliche Altersversorgung bei Merck beseitigt»* worden.<sup>53</sup>

Nun standen Verhandlungen mit dem Gesamtbetriebsrat an, die sich diesmal fast ein Jahr hinzogen und erst im Dezember 1984 zu einem Ergebnis führten.<sup>54</sup> Zum 1. Januar 1985 wurde das Rentenniveau erneut reduziert. Dabei gab es selbstverständlich langfristige Übergangsfristen und einen umfassenden Bestandsschutz. Die tatsächlichen Rentenzahlungen sollten sich daher erst nach zehn Jahren reduzieren.<sup>55</sup> Besonders wichtig war, dass die Firmenrenten nun von der Entwicklung der gesetzlichen Rente abgekoppelt worden waren und nur noch von der Anzahl der Dienstjahre in der Firma und vom Endgehalt abhingen.<sup>56</sup>

Als Fazit kann man also festhalten, dass die Rentenreform von 1957 nicht zu einer Absenkung der Betriebsrenten, also zu einer Substitution privater durch öffentliche Leistungen, führte, sondern dass es parallel zu einer Ausweitung kam. Zweitens kann man feststellen, dass der Ausbau des Sozialrechtsstaats in den 1970er-Jahren zwar zu einer sichtbaren Einbeziehung des Betriebsrats in die Betriebsrententhematik führte, aber dass diese vor allem mit dem Ziel einer Eindämmung der betrieblichen Sozialleistungen erfolgte. Drittens sieht man, dass Unternehmen früher als der Gesetzgeber auf die veränderte wirtschaftliche Lage reagierten und ihre Sozialleistungssysteme reformierten.

---

<sup>50</sup> Merck-Archiv, E 10 / 659a, Schreiben Heissmann an Schmied/Steuerabteilung, 10.6.1981; BGBl. I 1978, S. 1089-1104.

<sup>51</sup> Merck-Archiv, E 10 / 659a, Langmann an Esser, 11.5.1981.

<sup>52</sup> Merck-Archiv, E 10 / 660b, Denkschrift Langmann an Hohmann, Röckel und Zwirner, 19.1.1983.

<sup>53</sup> Merck-Archiv, E 10 / 660a, Ziehten/Firmenrentenkommission an Langmann, 30.5.1983.

<sup>54</sup> Merck-Archiv, J 40 / 171a, Protokolle der Betriebsratssitzungen vom 3.9.1984 und 17.10.1984.

<sup>55</sup> Merck-Archiv, E 10 / 660a, Vorlage Hohmann für die Geschäftsleitung vom 16.11.1984, Anlage 3.

<sup>56</sup> Merck-Archiv, E 10 / 660a, Vorlage Hohmann für die Geschäftsleitung vom 16.11.1984.

## Anhang

### Quellen und Literatur

#### Ungedruckte Quellen

Archiv der Merck KGaA, Darmstadt (Merck-Archiv)  
E 10 – Geschäftsleitung  
J 40 – Betriebsrat

#### Gedruckte Quellen und Literatur

- Abelshauer, Werner (2004): Deutsche Wirtschaftsgeschichte seit 1945, München.
- Engelen, Ute (2013): Demokratisierung der betrieblichen Sozialpolitik? Das Volkswagenwerk in Wolfsburg und Automobiles Peugeot in Sochaux 1944-1980 (Wirtschafts- und Sozialgeschichte des modernen Europa 2), Baden-Baden.
- Gerlach, Rüdiger (2014): Betriebliche Sozialpolitik im historischen Systemvergleich. Das Volkswagenwerk und der VEB Sachsenring von den 1950er bis in die 1980er Jahre (Vierteljahrschrift für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte, Beiheft 227), Stuttgart.
- Geyer, Martin H. (Hrsg.) (2008): Bundesrepublik Deutschland 1974-1982. Neue Herausforderungen, wachsende Unsicherheiten (Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945 6), Baden-Baden.
- Henning, Friedrich-Wilhelm (1993): Das industrialisierte Deutschland 1914 bis 1992, 9. Auflage, Paderborn.
- Hockerts, Hans Günter (Hrsg.) (2006): Bundesrepublik Deutschland 1966-1974. Eine Zeit vielfältigen Aufbruchs (Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945 5), Baden-Baden.
- Kaelble, Hartmut (2007): Sozialgeschichte Europas 1945 bis zur Gegenwart, München.
- Kortmann, Klaus / Heien, Thorsten / Heckmann, Jochen (2012): Verbreitung der Altersvorsorge 2011 (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 430), Berlin.
- Manthey, Heinz (1978): Betriebliche Sozialpolitik, Ausdrucksformen und Inhaltswandel, dargestellt am Beispiel ausgewählter Hamburger Unternehmen, in: Pohl (1978), S. 13-25.
- Pohl, Hans (Hrsg.) (1978): Betriebliche Sozialpolitik deutscher Unternehmen seit dem 19. Jahrhundert. Referate und Diskussionsbeiträge des wissenschaftlichen Symposiums der Gesellschaft für Unternehmensgeschichte e.V. am 25. November 1977 in Hamburg (Zeitschrift für Unternehmensgeschichte, Beiheft 12), Wiesbaden.
- Prollius, Michael von (2006): Deutsche Wirtschaftsgeschichte nach 1945, Göttingen.
- Richardi, Reinhard (2008): Arbeitsverfassung und Arbeitsrecht, in: Geyer (2008), S. 235-266.
- Ruck, Michael (Hrsg.) (2007): Bundesrepublik Deutschland 1957-1966. Sozialpolitik im Zeichen des erreichten Wohlstandes (Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945 4), Baden-Baden.
- Schildt, Axel (2007): Die Sozialgeschichte der Bundesrepublik Deutschland bis 1989/90 (Enzyklopädie deutscher Geschichte 80), München.
- Schmähl, Winfried (2006): Sicherung bei Alter, Invalidität und für Hinterbliebene, in: Hockerts (2006), S. 407-482.
- Schmähl, Winfried (2007): Sicherung bei Alter, Invalidität und für Hinterbliebene, in: Ruck (2007), S. 297-372.
- Schmähl, Winfried (2008): Sicherung bei Alter, Invalidität und für Hinterbliebene, in: Geyer (2008), S. 393-514.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (1953): Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1952, Wiesbaden.
- Torp, Cornelius (2015): Gerechtigkeit im Wohlfahrtsstaat. Alter und Alterssicherung in Deutschland und Großbritannien von 1945 bis heute, Göttingen.

- Walla, Claudia (2011): Personenbefragung zur betrieblichen Altersversorgung, in: *Wirtschaft und Statistik* 8/2011, S. 786-792.
- Wehler, Hans-Ulrich (2013): *Die neue Umverteilung. Soziale Ungleichheit in Deutschland* (Beck'sche Reihe 6096), München.