

Jahre

Arbeitgeberverbände in Lippe Tarifautonomie

100

Lippischer Fabrikanten-Berein
Syndikus: Rechtsanwalt Dr. Siebert
Detmold
Daulnienstraße 21.

Detmold, März 1919.

Im Auftrage des Vorstandes gest
am 29. März 1919, Nachmittags 2 1/2
in Detmold stattfindenden Mitglied
hender Tagesordnung ergebenst einz
Mit vorzügliche

Dr.



Tagesordnung:

trag des Professors Dr. v. Auer: Sozialisierung,
Anschützverband in Dresden,
über den gegen

100 Jahre



*Paulinenstraße 21, Detmold,
Sitz des ersten
Arbeitgeberverbandes in Lippe*

Bildnachweis: Adobe Stock, shutterstock, Robin Jähne, IHK Lippe zu Detmold, Arbeitgeberverband Lippe

Gesamtkonzept: Mediawerkstatt Die Werbeagentur, Lemgo • www.mediawerkstatt.net

Druck: Bösmann Medien und Druck GmbH & Co. KG, Detmold • www.boesmann.de

Inhaltsverzeichnis

02 Vorwort
Prof. Dr. Gunther Olesch,
Vorsitzender des AGV Lippe e.V.

04 Vorwort
Marc-Henning Galperin,
Hauptgeschäftsführer
AGV Lippe e.V.

06 Tarifaufonomie und Tarifeinheit

14 Gründung des „Freistaats Lippe“

15 Lippische Industriegeschichte

18 Vom Handwerk zur Industrie

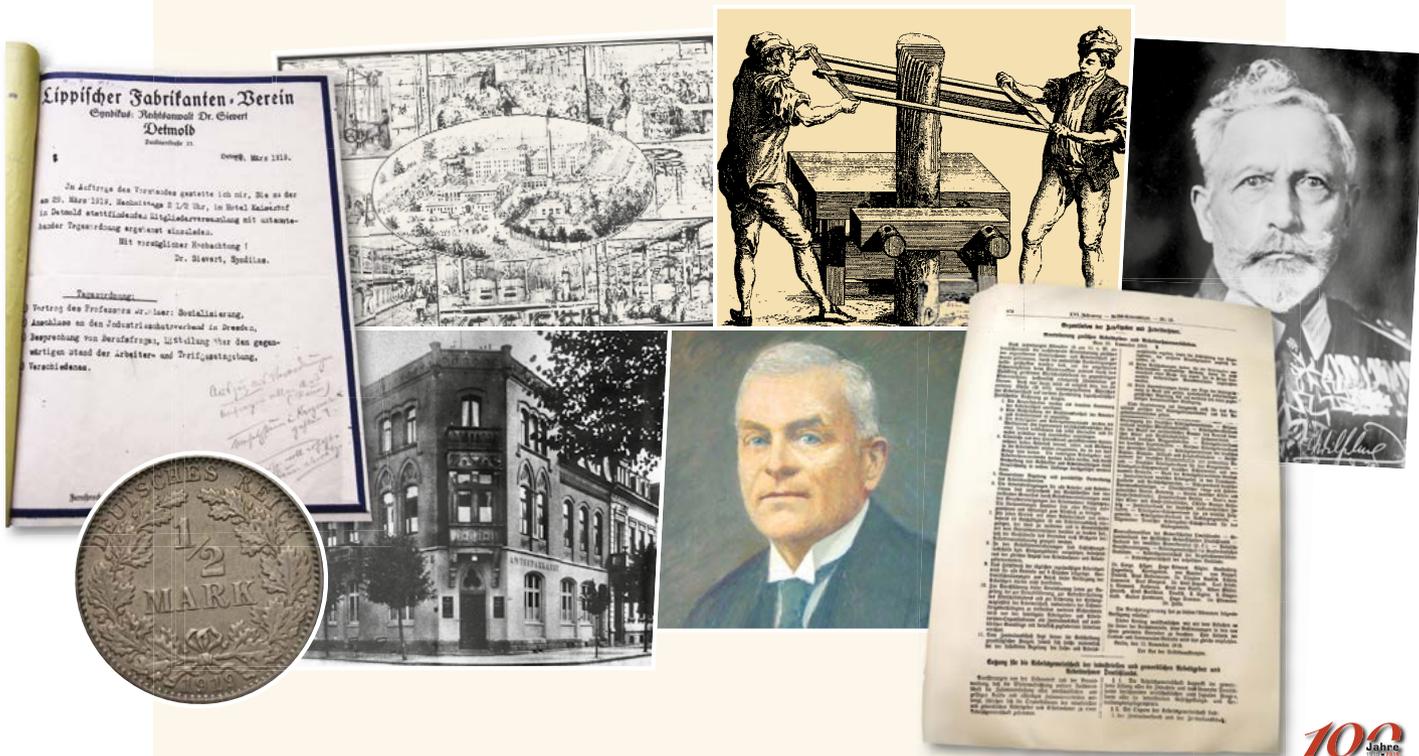
20 Geschichte der
Arbeitgeberverbände
in Lippe

28 Verbandsstrukturen von 1919
bis heute

29 Übersicht Geschichte der Arbeit-
geberverbände in Lippe seit 1919

30 Bildergalerie

32 Die hauptamtlichen Mitarbeiter



Vorwort



Vor 100 Jahren – am 25. Januar 1919 – wurde in Detmold der erste lippische „Arbeitgeberverband“ gegründet, also ein Verband, dessen Hauptzweck im Abschluss von Tarifverträgen für seine Mitglieder besteht. Mit dem Arbeitgeberverband der Industriebetriebe entstand eine tarifvertragsfähige Koalition in Lippe und der Sozialpartner der Gewerkschaften.

Prof. Dr. Gunther Olesch,
Vorsitzender des
AGV Lippe e.V.

Wenige Wochen zuvor war erstmals die Tarifautonomie in Deutschland staatlich anerkannt worden. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften wurden in der Weimarer Republik damit allein zuständig für kollektive Regelungen von betrieblichen Arbeitsbedingungen. Arbeitgeber und Gewerkschaften hatten sehr lange das Ziel verfolgt, in eigener Verantwortung und frei von staatlichen Festsetzungen die Arbeitsbedingungen regeln zu können. Wir feiern also nicht nur „100 Jahre Arbeitgeberverbände in Lippe“, sondern auch „100 Jahre Tarifautonomie in Lippe“. Noch heute werden die Arbeitsbedingungen in der Kunststoffindustrie Lippe vom AGV Lippe und der IG Metall Detmold direkt verhandelt. Dort ist es vor kurzem gelungen einen richtungweisenden Demografie-Tarifvertrag zu vereinbaren, dem sogar bundesweit Pilotcharakter zukam.

In der Politik gab und gibt es immer wieder Begehrlichkeiten in die Tarifautonomie unmittelbar einzugreifen oder diese mittelbar zu beeinflussen. Die Geschichte der letzten 100 Jahre zeigt deutlich, dass die Tarifautonomie bis in die heutige Zeit ein gefährdetes Gut geblieben ist.

Wir müssen heute wie damals wachsam sein, damit uns die Tarifautonomie als echtes Freiheitsrecht und wichtiger Bestandteil unserer Demokratie unverändert erhalten bleibt. Der Arbeitgeberverband und die Tarifautonomie bilden eine nicht auflösbare Einheit.

Mit der Gründung des „Lippischen Fabrikantenvereins“ im Jahre 1919 beginnt offiziell die Geschichte der Arbeitgeberverbände in Lippe. Diese verläuft – zwangsweise unterbrochen in der Zeit von 1933 – 1945 – bis heute nahtlos. Die politische, wirtschaftliche und soziale Situation in Deutschland war im Gründungsjahr denkbar ungünstig und es sollte noch schlimmer kommen. Dieser Hintergrund wird in der Broschüre ebenfalls beleuchtet. Sie erfahren hier außerdem, wie sich die Aufgaben und Organisationsstrukturen der Arbeitgeberverbände im Laufe der letzten Jahrzehnte verändert haben. Es gibt bei vielen Themen aber auch verblüffende Ähnlichkeiten von damals und heute, wie beispielsweise bei den Tarifverhandlungen in den einzelnen Geschäftszweigen. Tarifverträge sahen in ihren Grundstrukturen damals nicht anders aus als heute.

Gleichzeitig spiegelt die Verbandsgeschichte immer die Wirtschaftsentwicklung ihrer Zeit wider: von den schweren Wirtschaftskrisen in den 20er Jahren des vorigen Jahrhunderts, über den Aufbau nach 1945 bis zum deutschen Wirtschaftswunder, der europäischen und deutschen Vereinigung bis zu den Veränderungen in einer globalisierten und digitalisierten Welt. Auf all diese Veränderungen mussten die Verbände eine passende Antwort geben: Von der ersten Produktion mit Muskelkraft bis zu den sog. industriellen Revolutionen, d.h. über mechanische Produktion mit Hilfe von Dampfkraft, Massenproduktion durch elektrische Energie und Automatisierung

der Produktion mit Elektronik und IT. Die nächste Evolutionsstufe „Industrie 4.0“, auf Basis von sog. „Cyber-Physical-Systems“ – der vernetzten Fabrik, läuft gerade. Bis heute beschäftigt sich unser Verband mit einer sich ständig ändernden Arbeitswelt.

Die Geschichte der lippischen Arbeitgeberverbände verlief bei allen Veränderungen kontinuierlich – vom ersten „Lippischen Fabrikantenverein“ bis zum heutigen AGV. Bei dieser historischen Rückschau ist an die vielen Unternehmerinnen und Unternehmer dankend zu erinnern, die sich im Ehrenamt für die Belange der lippischen Wirtschaft eingesetzt haben. Sie haben über Jahrzehnte dazu beigetragen, Lippe zu einem erfolgreichen Wirtschaftsstandort zu machen. Dabei beziehe ich unser Hauptamt ausdrücklich mit ein.

Ohne dieses gesellschaftliche Engagement kann Tarifautonomie nicht stattfinden. Überlässt der Staat die Tarifpolitik den Tarifparteien, so übernehmen wir hier eine große Verantwortung für das Gemeinwesen.

Die Aufgaben der Arbeitgeberverbände haben sich im Laufe der Zeit stark verändert, denn der Staat überlässt den Tarifvertragsparteien zunehmend die Ausgestaltung von gesetzlichen Regelungen, wie z.B. bei der Altersteilzeit oder der betrieblichen Altersvorsorge. Dies bedeutet auch, dass die Verbände ohne profundes Fachwissen nicht mehr auskommen. Die Arbeitgeberverbände beschäftigen sich heute viel intensiver mit inhaltlichen Themen als mit der Höhe von Tarifentgelten. Die Verbände arbeiten letztlich für alle Unternehmen, seien sie nun Mitglied oder nicht. Je mehr Unternehmen solidarisch mitmachten, desto geringer wären die Kosten für alle.

Die Geschichte unseres Verbandes ist eine Verpflichtung für die Zukunft. Auch künftig werden wir uns an die ständigen Veränderungen anpassen und die richtigen Rezepte für die Weiterentwicklung der Wirtschaft mit ihren Menschen in unserer Region finden. Die Welt in der wir leben wird komplexer und die Anforderungen an uns steigen kontinuierlich. Die Integration Zugewanderter in unsere Betriebe und Gesellschaft ist heute eine Herausforderung, die wir meistern müssen. Gerade heute stehen wir vor der großen Aufgabe, die Arbeitsregion in Lippe noch attraktiver zu gestalten und weiter auszubauen. Der Wettbewerb unter den Regionen und um die besten Talente hat längst begonnen. Ich bin sicher, dass die Arbeitswelt in Lippe in 20 Jahren wieder ganz anders aussehen wird als heute. Dann werden unsere Nachfolger auf eine vergangene Zeit zurückblicken und hoffentlich ebenfalls zufrieden feststellen können: die damals eingeschlagenen Pfade waren wegweisend. Dies soll uns heute Ansporn und Verpflichtung zugleich sein!

Die Verbandsgeschichte in ihrem historischen Kontext hat der Hauptgeschäftsführer unseres Verbandes, Marc-Henning Galperin, recherchiert und geschrieben. Das Kapitel über die „Geschichte der Arbeitgeberverbände in Lippe“, beruht maßgeblich auf den Recherchen unseres ehemaligen Verbandmitarbeiters, Herrn Rechtsanwalt Hans-Peter Hemmersbach aus 2012/13.

Ich wünsche Ihnen viel Vergnügen und viele Erkenntnisse beim Lesen des Heftes.

Detmold, im April 2019
Prof. Dr. Gunther Olesch
Vorsitzender des AGV Lippe e. V.

Vorwort



Marc-Henning Galperin,
Hauptgeschäftsführer
AGV Lippe e.V.

Bereits 2012 kam der Gedanke auf, sich mit der Geschichte der Arbeitgeberverbände in Lippe eingehender zu beschäftigen. Auslöser war die damals aufkommende und nicht zu beantwortende Frage, wie alt unsere Verbandsgeschichte tatsächlich ist. Grund genug also, sich mit diesem Thema eingehender zu beschäftigen und die Geschichte des heutigen Arbeitgeberverbandes Lippe und seiner Vorläufer zu ergründen. Im regionalen Umfeld Lippes existierten schon Ende des

19. Jahrhunderts „Fabrikantenvereine“, die ihre Mitglieder bei Streiks moralisch und finanziell bei sog. „Arbeitseinstellungen“ – also Streiks – unterstützten. Gewerbliche Vereinigungen gab es auch in Lippe – welchen Zweck diese genau verfolgten, müsste noch genauer erforscht werden. Es wird u.a. auch um die Durchsetzung der Gewerbe-freiheit gegenüber dem Fürstenhaus gegangen sein.

Bei unseren Recherchen stießen wir schließlich auf die gut dokumentierte Gründungsversammlung des „Detmolder Fabrikantenvereins“ im Jahre 1919. Am 25.1.1919 fand die offizielle Gründungsversammlung des ersten Arbeitgeberverbandes in Lippe statt. Dies geschah nicht zufällig, sondern war eine konsequente Reaktion lippischer Unternehmer auf die Ende 1918 zum ersten Mal in Deutschland staatlich anerkannte Tarifautonomie. Die Gründungsväter wollten für die zu erwartenden Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften gewappnet sein.

Die Verbandsgeschichte vom Detmolder Fabrikantenverein 1919 bis zum AGV Lippe 2019 verläuft vereinsrechtlich gesehen nahtlos.

Wir hatten den Ehrgeiz, die 100-jährige Geschichte der Arbeitgeberverbände in Lippe mit „Bordmitteln“ so gut wie eben möglich aufzuarbeiten. Das Projekt kann eine geschichtswissenschaftliche Aufarbeitung natürlich nicht ersetzen. Wir haben allerdings den Anspruch, zum Jubiläum allen Interessierten zumindest einen sorgfältig recherchierten Überblick in die 100-jährige Verbandsgeschichte geben zu wollen. Diesem Anspruch sind wir hoffentlich gerecht geworden, auch weil wir in dieser 2. Auflage nach 2014 das geschichtliche Umfeld mit einbezogen haben.

Ein besonderer Dank gebührt Herrn Dr. Wiesekopsieker vom Stadtarchiv Bad Salzuflen. Nur durch seine Mitwirkung und die Zurverfügungstellung der sehr umfangreichen Unterlagen der Firma Hoffmann's Stärke konnte die Geschichte der Arbeitgeberverbände in Lippe bis ins Jahr 1919 zurückverfolgt werden.

Vielen Dank an die Fa. BHL in Blomberg, die uns das Buch zu ihrer Geschichte zur Verfügung gestellt hat, aus dem wir auch Fotos für dieses Heft entnehmen durften. Dank gebührt auch Herrn Frank Budde, Detmold, der mit seinem profunden Wissen über die Stadtentwicklung Detmolds die Identifizierung der ersten Verbandshäuser ermöglichte. Die lippische Landesbibliothek und das Bauarchiv der Stadt Detmold haben uns mit historischen Fotos und Bauunterlagen geholfen. Die IHK Lippe zu Detmold hat uns dankenswerterweise weitere Fotos zugänglich gemacht. Dank auch an viele ehemalige ehrenamtliche Mandatsträger bzw. deren Nachfahren, die uns unkompliziert persönliche Fotos für diese

Broschüre zur Verfügung gestellt haben. Last but not least ist die IG Metall Detmold zu nennen, die uns freundlicherweise auf unsere Bitte ein Exemplar des sehr umfassenden „Holzarbeiterbuchs“ zur Recherche überlassen hat.

Eine solche Ausarbeitung macht man nicht „mal eben so nebenbei“. Deshalb auch mein Dank an alle Mitarbeiter/innen in unserer Geschäftsstelle, die z.B. beim Gegenlesen des Manuskripts oder bei der Organisation behilflich waren.

Alle Unternehmen in Lippe haben eine interessante Geschichte aufzuweisen, die es wert wäre, hier ausführlich geschildert zu werden. Aus nachvollziehbaren Gründen können wir dies hier nicht leisten. Die bei vielen Menschen kaum bekannte lippische Industriegeschichte wollten wir aber doch an einem anschaulichen Beispiel aufzeigen. Insbesondere auch für industriefremde Leser.

Wir haben uns für eine kurze Schilderung der seit 1799 fortwährenden Geschichte des Unternehmens „Blomberger Holzindustrie“ (BHI) bis zum Gründungsjahr 1919 entschieden, die sie unter Kap. IV. vorfinden. Seine Geschichte ist

charakteristisch für viele lippische Unternehmen. Sie ist aber auch typisch für den lippischen Unternehmergeist: visionär, ausdauernd, perfektionistisch, kreativ, mutig und leidenschaftlich.

Am 10. April 2019 feiern wir 100 Jahre Arbeitgeberverbände in Lippe und 100 Jahre Tarifautonomie. Mit dieser Darstellung kann der Arbeitgeberverband bewusst an seine Geschichte anknüpfen.

*Detmold, im April 2019
Marc-Henning Galperin
Hauptgeschäftsführer AGV Lippe e.V.*

**„Alles fließt und
nichts bleibt;
es gibt nur ein ewiges
Werden und Wandeln“**

Platon

Tarifautonomie und Tarifeinheit

Freiheit heißt Verantwortung

Tarifautonomie und Tarifeinheit sind die Grundpfeiler der eigenverantwortlichen Gestaltung von Arbeitsbedingungen in den Unternehmen. Und ohne diese Errungenschaften, verbunden mit dem Verfassungsrecht Vereine zu gründen, wären Arbeitgeberverbände wie auch Gewerkschaften nicht entstanden. Die in der Weimarer Republik erstmals eingeführte Tarifautonomie stand aus wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Gründen unter keinem guten Stern. Bis zur Anerkennung einer echten Tarifautonomie im Grundgesetz 1949 war es ein sehr weiter Weg. Aber selbst heute sind Tarifverhandlungen nicht frei von politischer Einflussnahme.

Tarifautonomie heute

Die Tarifautonomie beschreibt das in unserer Verfassung (Grundgesetz von 1949) verbriefte Recht für Arbeitgeber und Gewerkschaften, die Arbeitsbedingungen in der Fläche und auch für einzelne Betriebe selbständig, in eigener Verantwortung und ohne staatliche Einflussnahme zu regeln.

Dieses Recht war lange Zeit nicht selbstverständlich. Es hat letztlich seinen Ursprung in den bürgerlichen Freiheitsrechten, wie sie sich seit der Französischen Revolution 1789 Stück für Stück europaweit durchgesetzt haben. Ohne eine freie Wirtschaftsordnung, versehen mit dem Recht Gewerbe zu betreiben und Vereinigungen (Arbeitgeber und Gewerkschaften) gründen zu dürfen, wäre auch die Tarifautonomie undenkbar gewesen.

Bis zur Verankerung der Tarifautonomie in Art. 3 Abs. 3 des Grundgesetzes der Bundes-

republik Deutschland sollte es allerdings lange dauern:

„Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.“

Geschichte der Tarifautonomie vor 1949

Zwar erlaubte das Königreich Sachsen Arbeitnehmern und Arbeitgebern erstmals 1861 Koalitionen schließen zu können; eine echte Tarifautonomie nach heutigem Verständnis war damit allerdings nicht verbunden. Es war zwar ein beachtenswerter Schritt, aber der Staat durfte in die Vereinbarungen der Tarifkoalitionäre eingreifen.

Kaiserreich

Vereine der Arbeitgeber, die noch keine Tariffähigkeit im heutigen Sinne besaßen, sowie Gewerkschaften für einzelne Berufsgruppen wurden in Deutschland bereits ab Mitte des 19. Jahrhunderts gegründet. Reformen in zeitlichem Zusammenhang mit der Reichsgründung 1871 führten dazu, dass sich die Gewerkschaften zum Vertragspartner von Unternehmerverbänden entwickelten. Es gab in Folge erste Vereinbarungen, die aber mangels Tarifautonomie nicht vor staatlichen Eingriffen geschützt waren. Zwischen 1878 und 1890 waren Gewerkschaften dann durch die bismarckschen „Sozialistengesetze“ generell untersagt. Erst ab 1892 gewannen die Gewerkschaften wieder stark an Bedeutung. Diese Rahmenbedingungen galten bis 1918; bis zur Gründung der „Weimarer Republik“.



Kaiser Wilhelm II.

land gebildeten sog. „Volksräte“ oder „Arbeiter- und Soldatenräte“ zunehmend und ungefragt in Lohnfindungsfragen ein, was von den Gewerkschaften deutlich kritisiert wurde. Letztere versuchten wieder die Oberhand zu gewinnen. Die Arbeitgeberverbände wollten ebenfalls jegliche staatliche Einflussnahme auf Tarifverhandlungen verhindern. Die Arbeitgeber befürchteten in diesen unsicheren Zeiten zudem noch eine Verstaatlichung von Unternehmen, zu der es allerdings nicht kommen sollte. Die Vernunft hatte sich schließlich mit der Einsicht durchgesetzt, dass die Leitung privater Wirtschaftsunternehmen nur durch erfahrene Unternehmer selbst gelingen kann.



Weimarer Republik

Die Einrichtung einer staatlich garantierten Tarifautonomie fiel in eine politisch, sozial und wirtschaftlich äußerst unruhige Zeit.

Mit der Abdankung des Kaisers Wilhelm II. war am 9. November 1918 das Deutsche Reich auch formal zusammengebrochen. Am gleichen Tag war die Republik ausgerufen worden. Es war noch nicht absehbar in welche Richtung sich die junge Republik entwickeln würde: parlamentarisch-demokratisch verfasst oder eine sozialistische Räterepublik nach russischem Vorbild.

Streit um den richtigen Weg

Im Zeitraum von der Abdankung des Kaisers bis zur Wahl der Nationalversammlung Anfang 1919 blieb die eigentliche Machtfrage ungeklärt. Jedenfalls mischten sich die landesweit in Deutsch-

„Stinnes-Legien-Abkommen“

Schon Mitte 1918 waren Vertreter von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammengekommen, um angesichts der wahrscheinlich werden- den Kapitulation Deutschlands im ersten Weltkrieg darüber zu beraten, wie die Wirtschaft soweit möglich aufrechterhalten werden kann. Die erste offizielle Verhandlung fand dann am 2. Oktober 1918 in Berlin statt. Wie berichtet wird, habe in den Verhandlungen ein „guter Ton“ geherrscht – das gegenseitige Vertrauen sei vorhanden gewesen. Auch sei in den Verhandlungen das Wort von der „Sozialisierung von Unternehmen“ bis zum Schluss nicht gefallen.

Am 15. November 1918 wurde sodann in Berlin das sog. „Stinnes-Legien-Abkommen“ geschlossen, benannt nach dem auf Arbeitgeberseite erstunterzeichnenden Industriellen Hugo Stinnes

Tarifautonomie und Tarifeinheit

Reichs-Arbeitsblatt
1918, Nr. 12, S. 874:
„Stinnes-Legien-
Abkommen“
mit Verfügung des
sog. „Rats der
Volksbeauftragten“
(Ausschnitt)

874

XVI. Jahrgang. — Reichs-Arbeitsblatt. — Nr. 12.

Organisation der Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Bereinbarung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden.

Rom 15. November 1918.

Nach jahrelangen Kämpfen ist am 15. v. M. erfreulicherweise die nachstehende Vereinbarung zwischen der organisierten Unternehmer- und Arbeiterkraft zustande gekommen, durch die wesentliche Vorbedingungen dafür geschaffen worden sind, um die ungeheuren Schwierigkeiten beim Wiederaufbau unseres durch den Weltkrieg zerstörten Wirtschaftslebens im gegenseitigen Einvernehmen hoffentlich erfolgreich überwinden zu können. Auch nur dann wird es möglich sein, den an anderer Stelle (S. 870) wiedergegebenen Wünschen der Arbeiterkraft auf weitere Förderung sozialpolitischer Fortschritte Rechnung zu tragen.

1. Die Gewerkschaften werden als berufene Vertretung der Arbeiterkraft anerkannt.
2. Eine Beschränkung der Koalitionsfreiheit der Arbeiter und Arbeiterinnen ist unzulässig.
3. Die Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände werden die Betriebsvereine (die sogenannten wirtschaftsfriedlichen Vereine) fortan vollkommen sich selbst überlassen und sie weder mittelbar noch unmittelbar unterstützen.
4. Sämtliche aus dem Heeresdienst zurückkehrenden Arbeitnehmer haben Anspruch darauf, sofort nach Meldung in die Arbeitsstelle wieder einzutreten, die sie vor dem Kriege inne hatten. Die beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände werden dahin wirken, daß durch Beschaffung von Rohstoffen und Arbeitsaufträgen diese Verpflichtung in vollem Umfange durchgeführt werden kann.
5. Gemeinsame Regelung und paritätische Verwaltung des Arbeitsnachweises.
6. Die Arbeitsbedingungen für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sind entsprechend den Verhältnissen des betreffenden Gewerbes durch Kollektivvereinbarungen mit den Berufsvereinigungen der Arbeitnehmer festzusetzen. Die Verhandlungen hierüber sind ohne Verzug aufzunehmen und scheinunglos zum Abschluß zu bringen.
7. Für jeden Betrieb mit einer Arbeiterkraft von mindestens 50 Beschäftigten ist ein Arbeiterausschuß einzusetzen, der diese zu vertreten und in Gemeinschaft mit dem Betriebsunternehmer darüber zu wachen hat, daß die Verhältnisse des Betriebes nach Maßgabe der Kollektivvereinbarung geregelt werden.
8. In den Kollektivvereinbarungen sind Schlichtungsausschüsse bzw. Einigungsämter vorzusehen, bestehend aus der gleichen Anzahl von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern.
9. Das Höchstmaß der täglichen regelmäßigen Arbeitszeit wird für alle Betriebe auf 8 Stunden festgelegt. Verdienstschmälerungen aus Anlaß dieser Verkürzung der Arbeitszeit dürfen nicht stattfinden.
10. Zur Durchführung dieser Vereinbarung sowie zur Regelung der zur Demobilisierung, zur Aufrechterhaltung des Wirtschaftslebens und zur Sicherung der Existenzmöglichkeit der Arbeiterkraft, insbesondere der Schwervertriebsbeschädigten zu treffenden weiteren Maßnahmen wird von den beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Organisationen ein Zentralausschuß auf paritätischer Grundlage mit beruflich gegliedertem Unterbau errichtet.
11. Dem Zentralausschuß liegt ferner die Entscheidung grundsätzlicher Fragen, soweit sich solche namentlich bei der kollektiven Regelung der Lohn- und Arbeits-

verhältnisse ergeben, sowie die Schlichtung von Streitigkeiten, die mehrere Berufsgruppen zugleich betreffen, ob.

12. Seine Entscheidungen haben für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindliche Geltung, wenn sie nicht innerhalb einer Woche von einem der in Frage kommenden beiderseitigen Berufsverbände angefochten werden.

13. Diese Vereinbarungen treten am Tage der Unterzeichnung in Kraft und gelten, vorbehaltlich anderweitiger gesetzlicher Regelung, bis auf weiteres mit einer gegenseitigen dreimonatlichen Kündigung.

Diese Vereinbarung soll sinngemäß auch für das Verhältnis zwischen den Arbeitgeberverbänden und den Angestelltenverbänden gelten.

Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. — Gesamtverband deutscher Metallindustrieller. — Arbeitgeber-Verband für den Bezirk der nordwestlichen Gruppe des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller. — Gesamtverband. — Verband deutscher Waggonfabriken. — Arbeitgeberverband der deutschen Textilindustrie. — Berliner Arbeitgeberverband der chemischen Industrie. — Arbeitgeberverband der deutschen Papier-, Pappen-, Zellstoff- und Holzstoffindustrie. — Reichsverband der deutschen Klavierindustrie und verwandter Berufe. — Deutscher Arbeitgeberbund für das Baugewerbe. — Arbeitgeber-Schutzverband deutscher Schlossereien und verwandter Gewerbe. — Bund der Arbeitgeberverbände Berlins. — Zentralverband deutscher Arbeitgeber in den Transport-, Handels- und Verkehrsberufen. — Schutzverband deutscher Feindrudereibesitzer. — Oberschlesischer Berg- und Hüttenmännischer Verein, Rattowig. — Verein deutscher Eisen- und Stahl-Industrieller, Hauptvorstand Berlin. — Verein deutscher Eisen- und Stahl-Industrieller, Ostliche Gruppe Rattowig. — Zentralverband der deutschen elektrotechnischen Industrie. — Arbeitgeber-Schutzverband für das deutsche Holzgewerbe. — Arbeitgeber-Verband im Rohleigergewerbe. — Allgemeiner Deutscher Arbeitgeber-Schutzverband für das Bädergewerbe.

General-Kommission der Gewerkschaften Deutschlands. — Gesamtverband der christlichen Gewerkschaften Deutschlands. — Verband der deutschen Gewerkschaften (S. D.). — Politische Berufsvereinigung. — Arbeitsgemeinschaft der kaufmännischen Verbände. — Arbeitsgemeinschaft der Angestelltenverbände. — Arbeitsgemeinschaft der technischen Verbände.

Dr. Sorge. Hilger. Hugo Stinnes. Bögl. Ventzenberg. Hugenberg. Springorum. von Kramer. von Kleppel. Dietrich. Paul Westermayer. Dr. Fänger. Wellis. Schred. Lammer. Paul Wengers. Dr. Emil Franke. Carl Friedr. v. Siemens. Rathenau. Ernst von Vortig. Albert Müller. Henrich. Ernst Purtschian. Deutsch. E. Legim. A. Stegerwald. Gustav Horrmann. Hugo Sommer. Dr. Firzmann. Dr. Höfle.

Die Reichsregierung hat zu diesem Abkommen folgende Verfügung erlassen:

Diesen Vertrag veröffentlichen wir mit dem Ersuchen an die Leiter der Reichsbetriebe, seine Bestimmungen in den von ihnen geleiteten Betrieben zu beachten. Den Leitern der Landes- und kommunalen Betriebe wird das gleiche empfohlen.

Berlin, den 15. November 1918.

Der Rat der Volksbeauftragten.

Satzung für die Arbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands.

Durchführung von der Erkenntnis und der Verantwortung, daß die Wiederaufrichtung unserer Volkswirtschaft die Zusammenfassung aller wirtschaftlichen und geistigen Kräfte und allseitiges Zusammenarbeiten verlangt, schließen sich die Organisationen der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu einer Arbeitsgemeinschaft zusammen.

§ 1. Die Arbeitsgemeinschaft bezweckt die gemeinsame Lösung aller die Industrie und das Gewerbe Deutschlands berührenden wirtschaftlichen und sozialen Fragen, sowie aller sie betreffenden Gesetzgebungs- und Verwaltungsangelegenheiten.

§ 2. Die Organe der Arbeitsgemeinschaft sind:

1. der Zentralvorstand und der Zentralausschuß;

und dem Vorsitzenden der gewerkschaftlichen Generalkommission Carl Legien. Auf Arbeitgeberseite unterzeichneten weitere bekannte Persönlichkeiten wie Carl Friedrich von Siemens, Walther Rathenau oder Ernst Borsig. 21 industrielle Arbeitgeberverbände und 7 Gewerkschaften erkannten sich in dem Abkommen gegenseitig als Verhandlungspartner an und bildeten eine „Zentralarbeitsgemeinschaft“ zur „Lösung aller wirtschaftlichen und sozialen Fragen“.

Für jeden Industrie- oder Gewerbebezug der Arbeitsgemeinschaft mit mehr als 100.000 Beschäftigten wurden sog. „Fachgruppen“ gebildet und deren Organe bestimmt. Jede Fachgruppe konnte für ihre Branche verhandeln. Erstmals wurden „Kollektivvereinbarungen“ (Tarifverträge) als Instrument vorgesehen und Schlichtungsstellen für den Fall der Nichteinigung eingerichtet. Der Achtstundentag wurde eingeführt.

Der mächtige Deutsche Metallarbeiter-Verband DMV hatte sich – im Unterschied zu den anderen damals existierenden Metallgewerkschaften

– an der zentralen Arbeitsgemeinschaft für die Metallindustrie nach dem Novemberabkommen 1918 unerwartet nicht beteiligt.

Anders als man vermuten könnte, war die Stellung der Arbeitgeberverbände in der Weimarer Republik nicht so stark. Dies lag ganz wesentlich daran, dass das Verfahren bei Tarifverhandlungen eine staatliche Zwangsschlichtung im Falle einer Nichteinigung der Tarifparteien vorsah. Die Tarifvertragsparteien behielten formal zwar das „letzte Wort“, denn verbindlich wurden die Schiedssprüche erst, wenn die Tarifvertragspar-

teien diesen zustimmten. Dies darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Politik mit dem Instrument der Zwangsschlichtung in der Lage war, erheblichen Druck auf die Arbeitgeberseite auszuüben und dieses Instrument auch für parteipolitische Zwecke nutzte.

Tarifautonomie und Zwangsschlichtung

Die Vereinbarung vom 15. November 1918 wurde im Deutschen Reichsanzeiger Nr. 213 vom 18. November 1918 veröffentlicht. Dies war der Beginn der staatlich anerkannten Tarifautonomie in Deutschland. Die Tarifvertragsordnung vom 23. November 1918 enthielt die flankierende Regelung, dass in Arbeitsverträgen von Tarifverträgen nicht zu Lasten der Beschäftigten abgewichen werden durfte.

Die Arbeitgeber sahen sich nun auch in den Regionen der Aufgabe gegenüber, Rahmen- und Entgelttarifverträge zu verhandeln und zu vereinbaren. Damit war auch die Zeit für die Gründung des ersten lippischen Arbeitgeberverbandes gekommen.

Zum Zeitpunkt der Vereinbarung vom 15. November 1918 lag die faktische Macht noch beim sog. „Rat der Volksbeauftragten“ Berlin, der – nach Lenins russischem Vorbild gebildet – sich selbst als Regierung definierte (auch in Lippe „regierte“ nach dem Thronverzicht des Fürsten vorübergehend ein sog. „Volksrat“). Am Ende haben sich bekanntermaßen die gemäßigten Kräfte durchsetzen können. Es kam am 19. Januar 1919 zur Wahl der verfassunggebenden Nationalversammlung, die Deutschland eine demokratisch legitimierte Regierung geben sollte. Damit war auch der Rat der Volksbeauftragten bald Geschichte.

Geburt des „Tarifvertrages“

Tarifautonomie und Tarifeinheit

Die Tarifautonomie fand später Eingang in die Weimarer Reichsverfassung vom 11. August 1919. Art. 159 Abs. 1 WRV:

„Die Vereinigungsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Alle Abreden und Maßnahmen, welche diese Freiheit einzuschränken oder zu behindern suchen, sind rechtswidrig.“

Einschränkung der Tarifautonomie

Die bis dato in der Praxis nicht erprobte Tarifautonomie bekam in der Weimarer Republik keine faire Chance, sich erst einmal in einem ruhigen, stabilen wirtschaftlichen Umfeld zu bewähren und damit den Beweis ihrer Funktionalität anzutreten.

*Keine faire
Chance*

Bereits im September 1919 wurde die neue Tarifautonomie schon wieder staatlich beschnitten. Schiedssprüche konnten sogar ohne Zustimmung der Tarifvertragsparteien

für „verbindlich“ erklärt werden. Damit war der Staat befugt, durch Hoheitsakt einen Tarifvertrag zu schaffen. Diese Regelung sollte der „Gefahrenabwehr für die gesamtwirtschaftlichen Interessen beim Arbeitskampf“ dienen und war zunächst befristet bis 1923. Diese unechte Tarifautonomie führte tatsächlich zu Einkommenserhöhungen, die aus Sicht der Arbeitgeber nicht dem Produktivitätsfortschritt einer Industrie entsprach, die sich erst langsam von den Ereignissen des Krieges erholen musste. Wenn es zu Verbindlichkeitserklärungen kam, erfassten diese Tarife bis zu 40 % (!) der Beschäftigten. Dies zeigt das Ausmaß staatlicher Eingriffe.

Die Arbeitgeber lehnen auch wegen dieser Erfahrungen, gestern wie heute, Zwangsschlichtungen vehement ab.

Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften

Ende 1918 gab es landesweit etwa 884 mit der Deutschen Holzarbeitergewerkschaft DHV abgeschlossene Holz-Tarifverträge, davon die Hälfte in Form von Firmentarifverträgen, also direkt zwischen Betrieb und Gewerkschaft vereinbarten Tarifverträgen. Die Arbeitgeberseite war angesichts dieser Zersplitterung an einheitlichen, regionsübergreifenden Tarifverträgen interessiert. Es gab infolgedessen ab 1919 einen Trend zum Abschluss umfassender landesweiter Tarifverträge.

884 Tarifverträge

In Lippe war die Holzindustrie größter industrieller Arbeitgeber. Die Organisationsquote der Holzarbeitergewerkschaft DHV lag 1919 in der Republik bei um die 90 % (ca. 360.000 Mitglieder). Bei dieser Mächtigkeit erstaunt es wenig, dass für diese Branche erstmals in der Tarifgeschichte ein Anspruch auf bezahlten Urlaub vereinbart wurde.

Der Deutsche Metallarbeiter-Verband DMV, der Vorgänger der IG Metall, war im Jahre 1919 mit landesweit 1,6 Mio. Mitgliedern ähnlich einflussreich.

Wirtschaftskrisen

Die Wirtschaftskrise ab 1920 und die damit einhergehende Inflation sowie die Lasten des

verlorenen Krieges (Reparationszahlungen) verschlimmerten die ohnehin schwierige wirtschaftliche Situation zusehends. Die Inflation war übrigens direkt in den Unternehmensbilanzen ablesbar. 1920 explodierten die Bilanzsummen der Unternehmen nur in Folge des Währungsverfalls regelrecht.

Revolten von links und rechts, wirtschaftliche Not, Hochinflation sowie die Ruhrsanktionen stürzten die junge Republik zunehmend in eine schwere Krise.

In Zeiten von Wirtschaftskrise und Inflation kam es ab 1921 zu tausenden von Streiks unter Beteiligung von hunderttausenden Beschäftigten (etwa der Metallarbeiter-Verband DMV meldet allein für 1921 ca. 4.900 bestreikte Betriebe). Arbeitgeber reagierten mit hunderten von Aussperrungen. Für Arbeitskämpfe mangelte es sowohl an Erfahrungen als auch an klaren Regeln wie wir sie heute kennen. Heute liegt die Anzahl

der Streiktage in Deutschland im internationalen Vergleich im unteren Bereich. Zudem wurden bei den Vereinbarungen notwendige Differenzierungen nach einzelnen Branchen nicht in dem

Streiks und Aussperrungen

Umfang vorgenommen, wie es sinnvoll und heute Standard ist.

Angesichts dessen sah sich die damalige Reichsregierung veranlasst, die Tarifautonomie auch weiterhin einzuschränken. Das Kabinett verlängerte im Jahr der tiefsten Krise 1923 mit einer „Verordnung über das Schlichtungswesen“ die befristete Regelung über eine staatliche Zwangsschlichtung vom September 1919.

Nach einer wirtschaftlichen Stabilisierung von 1924 bis 1928 begann 1929 die Weltwirtschaftskrise. Weitere Ursachen führten wenige Jahre später mit der NS-Machtergreifung zum Ende der ersten deutschen Republik.

Die bereits stark eingeschränkte Tarifautonomie, die diese Bezeichnung eigentlich kaum mehr verdiente, endete de facto bereits 1931 als die Löhne und Preise über das „Deflationsprogramm“ staatlich gesenkt wurden.

1933: das Ende der Freiheit

Das Ende der Republik und das Ende der Tarifautonomie

Dieses Tarif-System fand zwangsläufig sein Ende mit der sog. „Machtergreifung“ 1933. Freie Koalitionen und Tarifautonomie sind nun einmal Grundelemente einer freiheitlichen, auf Privateigentum und Selbstbestimmung beruhenden Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung. Sie standen im krassen Gegensatz zu den Plänen der Nationalsozialisten.

Aufgrund des zunehmenden politischen Drucks durch die Nationalsozialisten wurden die Arbeitgeberverbände liquidiert. Die Gewerkschaften wurden zwangsweise aufgelöst. Arbeiter und Unternehmen wurden in eine staatliche Einheitsorganisation, der sog. „Deutschen Arbeitsfront“ DAF, eingegliedert. Staatliche Tariffestsetzungen traten an die Stelle einer freien Sozialpartnerschaft. Reichsbeamte, sog. „Treuhand der Arbeit“, übernahmen es, die Einhaltung bestehender Tarife zu überwachen und nötigenfalls neue Tarifordnungen zu erlassen. Die Produktion wurde weitgehend staatlich gelenkt. Diese Ordnung fand

Tarifautonomie und Tarifeinheit

sein Ende mit dem Zusammenbruch des Reichs im Mai 1945.

Tarifautonomie seit 1949

Die Tarifautonomie heute hat sich seit Jahrzehnten bewährt. Das Grundgesetz, das Tarifvertragsgesetz und die Rechtsprechung haben allerdings Vorsorge getroffen, dass sich existentiell bedrohende Arbeitskämpfe wie in der Weimarer Republik möglichst nicht wiederholen.

Das Arbeitskampfrecht ist in diesem Sinne von der Rechtsprechung praxistauglich entwickelt worden, insbesondere durch den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit von Arbeitskämpfen und dem Verbot der „Gegnervernichtung“.

Der Abschluss von Tarifverträgen muss heute Teil der satzungsgemäßen Aufgaben einer frei gebildeten Koalition aus Arbeitgebern oder Arbeitnehmern sein, die demokratisch organisiert, gegnerunabhängig und auch unabhängig von Parteien, Kirchen und Staat ist. Sie muss so mächtig sein, dass sie überhaupt Druck auf die Gegenseite ausüben könnte.

Die Geschichte lehrt aber auch, dass die Koalitionen auf der Hut sein müssen. Die Tarifautonomie in heutiger Form muss ständig nachweisen, dass für die Branche, aber auch für die Gesamtwirtschaft tragfähige Ergebnisse vereinbart werden. Dies verlangt Vernunft und Augenmaß und bedeutet eine manchmal drückende Verantwortung für die Akteure.

Zuletzt in der Wirtschaftskrise 2009/10 haben Vereinbarungen zwischen den Tarifvertragspartei-

en bei Flankierung durch staatliche Transferleistungen dazu beigetragen, dass Massenentlassungen weitgehend vermieden werden konnten, was auch in Lippe gelungen ist. Als sich die Krise viel schneller als erwartet dem Ende neigte, waren die Betriebe sofort wieder voll produktionsfähig.

Die Tarifautonomie hatte auch in Krisenzeiten bewiesen, dass vernünftige Tarifvereinbarungen den betrieblichen und gesellschaftlichen Frieden schützen können. Dieser Zusammenhang bedeutet aber auch, dass Tarifverhandlungen niemals unpolitisch sein können, da Entgelthöhen immer auch gesamtwirtschaftliche Auswirkungen haben. Dies führt gelegentlich zu unerwünschten politischen Einmischungen von außen.

Seitens der Bundespolitik hat es immer wieder z.T. erfolgreiche Versuche gegeben, auf die autonome Tariffindung Einfluss zu nehmen. Sei es durch medial verbreitete Forderungen nach höheren Löhnen vor Tarifrunden oder durch konkurrierende gesetzliche Vorhaben in anderen inhaltlichen Fragen. Diesbezüglich gibt es viele Beispiele – etwa mit der Einführung des Mindestlohns – in denen die Politik unmittelbar oder mittelbar in die Tarifautonomie eingegriffen hat.

Die Arbeitgeberseite hat es zudem ungleich schwerer, wenn Politik Forderungen der Gewerkschaften aufnimmt und versucht im parlamentarischen Verfahren durchzusetzen. Etwa 2018 geschehen beim Rückkehrrecht aus der Teilzeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie, das kurz zuvor tariflich anders geregelt worden war. Dies ist ein Beispiel dafür, wie die Tarifautonomie sinnentleert werden kann, wenn gesetzliche Bestimmungen tarifliche Regelungen überlagern. Pragmatische tarifliche Lösungen sind immer besser als politische Lösungen von außen, bei

Neues Arbeitskampfrecht

deren Debatte nicht selten die Sache selbst aus den Augen verloren wird.

Aber auch die Tarifparteien müssen ihre eigene Tarifpolitik immer wieder überprüfen. Aus tariflichen Mindeststandards – wie sie eigentlich vom Gesetzgeber gewollt waren – sind für viele Betriebe schon längst Höchststandards geworden. Gerade mittelständische und kleinere Unternehmen, die traditionell in Deutschland die weitaus meisten Arbeitsplätze stellen, finden sich in Tarifiergebnissen zunehmend nicht wieder. Dies ist an der sinkenden Tarifbindungsquote der KMU's deutlich abzulesen. Das zu ändern muss wieder eine der Hauptaufgaben künftiger Tarifpolitik sein. Ansonsten zeigt schon die Geschichte, wie staatliche Einflussnahme gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten wieder zunehmen kann. Die Errungenschaft der Tarifautonomie bedeutet eben – ganz im Geiste von Leberecht Hoffmann, dem ersten formal gewählten Vorsitzenden eines lippischen Arbeitgeberverbandes – auch „Verantwortung für das Ganze“ zu tragen. Dem müssen sich die Protagonisten schon aus Respekt vor der Geschichte immer bewusst sein.

Tarifautonomie ohne Tarifeinheit ist in der Praxis nicht vorstellbar. Die Tarifeinheit ist ihre wichtigste Verbündete.

„Tarifeinheit“ als Pfeiler der Tarifautonomie

Die sog. „Tarifeinheit“ ist als Pfeiler einer funktionierenden Tarifautonomie nicht wegzudenken. Sie bedeutet, dass sich nicht einzelne Berufssparten eines Betriebes zu verhandlungsfähigen Gewerkschaften zusammenschließen dürfen, sondern vielmehr gelten muss: „Ein Betrieb – ein Tarifvertrag“. Es hat sich bei den

ehemaligen Staatsbetrieben wie Deutsche Bahn oder Lufthansa gezeigt, wie endlos Tarifauseinandersetzungen ohne diesen Grundsatz aussehen, wenn auf Betriebsebene bildlich gesprochen Lokführer gegen Zugpersonal und Piloten gegen Bodenpersonal antreten. Wenn eine Tarifeinheit zulässig wäre, dann würde ein Unternehmen von verschiedenen Berufsgruppen zu unterschiedlichen Zeitpunkten quasi rund um die Uhr bestreikt werden können. Eine geregelte Produktion könnte gar nicht mehr stattfinden. Das kann also nicht die Lösung sein.

Der Bundestag hat das von der Rechtsprechung entwickelte Prinzip der Tarifeinheit nunmehr gesetzlich festgeschrieben und zum 3. Juli 2015 im Tarifeinheitsgesetz in Kraft gesetzt. Nach § 4a Tarifvertragsgesetz ist bei Vorliegen kollidierender Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften nur derjenige Tarifvertrag im Betrieb anwendbar, dessen abschließende Gewerkschaft die meisten Mitglieder im Betrieb hat. Sollte über diese Regelung ein Tarifvertrag verdrängt werden, hat die betroffene Gewerkschaft ein Recht auf Nachzeichnung der verdrängenden Bestimmungen, sodass diese auch für die Mitglieder der „Minderheits-Gewerkschaft“ gelten.

Mit Urteil vom 11. Juli 2017 hat das Bundesverfassungsgericht das Tarifeinheitsgesetz bestätigt und grundsätzlich mit dem Grundgesetz für vereinbar erklärt. Es hat damit für Klarheit gesorgt und das Prinzip „Ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ bestätigt. Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem klugen Urteil aber gesetzliche Vorkehrungen gefordert, dass Belange von Angehörigen einzelner Berufsgruppen oder Branchen im Hinblick auf die Verdrängung von bestehenden Tarifverträgen berücksichtigt werden.

*Keine
Tarifeinheit*

Gründung des „Freistaats Lippe“

*Gründung des „Freistaats Lippe“:
Die politischen Verhältnisse
in Lippe zum Zeitpunkt
der Verbandsgründung*

Mit der Abdankung des deutschen Kaisers am 9. November 1918 endete die konstitutionelle Monarchie im Deutschen Reich und es entstand die erste deutsche Republik mit einem Präsidialsystem.

Als am 9. November 1918 in Berlin die Republik (später „Weimarer Republik“ genannt) ausgerufen worden war, schloss sich am gleichen Tage die weitgehend gewaltlose „lippische Revolution“ an. Dem gebildeten sog. „Volksrat“ gehörten neben dem sozialdemokratisch geführten Arbeiterrat und dem Soldatenrat als eine Besonderheit in Lippe auch bürgerlich liberale Politiker an. Die sog. „vollziehende Gewalt“ ging am 12. November 1918 auf den Volksrat über. Fürst Leopold entsagte dem Thron.

Am 14. November 1918 kam der Landtag zusammen. Das Fürstentum Lippe wandelte sich zum republikanischen „Freistaat Lippe“. Die staatliche Selbständigkeit des Landes Lippes blieb unverändert. Es wurde vom demokratisch gewählten sog. „Landespräsidium“ geführt. Der Sitz des ehemaligen Landtags am Kaiser-Wilhelm-Platz in Detmold, vormals Sitz der Fürstlich-Lippischen Regierung, wird heute als Gerichtsgebäude genutzt. Oberhalb des ehem. Hauptportals des denkmalgeschützten Gebäudes befindet sich noch der alte Schriftzug „Landtag“.

Ein kleiner Teil der aus dem Krieg zurückgekehrten fürstentreuen Soldaten unternahm am 6. Dezember 1918 einen sehr zaghaften und am Ende untauglichen Versuch, die Geschichte doch noch mit Waffengewalt umzukehren. Sie wurden später aus dem Dienst entlassen.



Landgericht Detmold,
Eingang von der Heinrich-Drake-Straße

Lippische Industriegeschichte

Lippische Industriegeschichte von den Anfängen bis zur Verbandsgründung

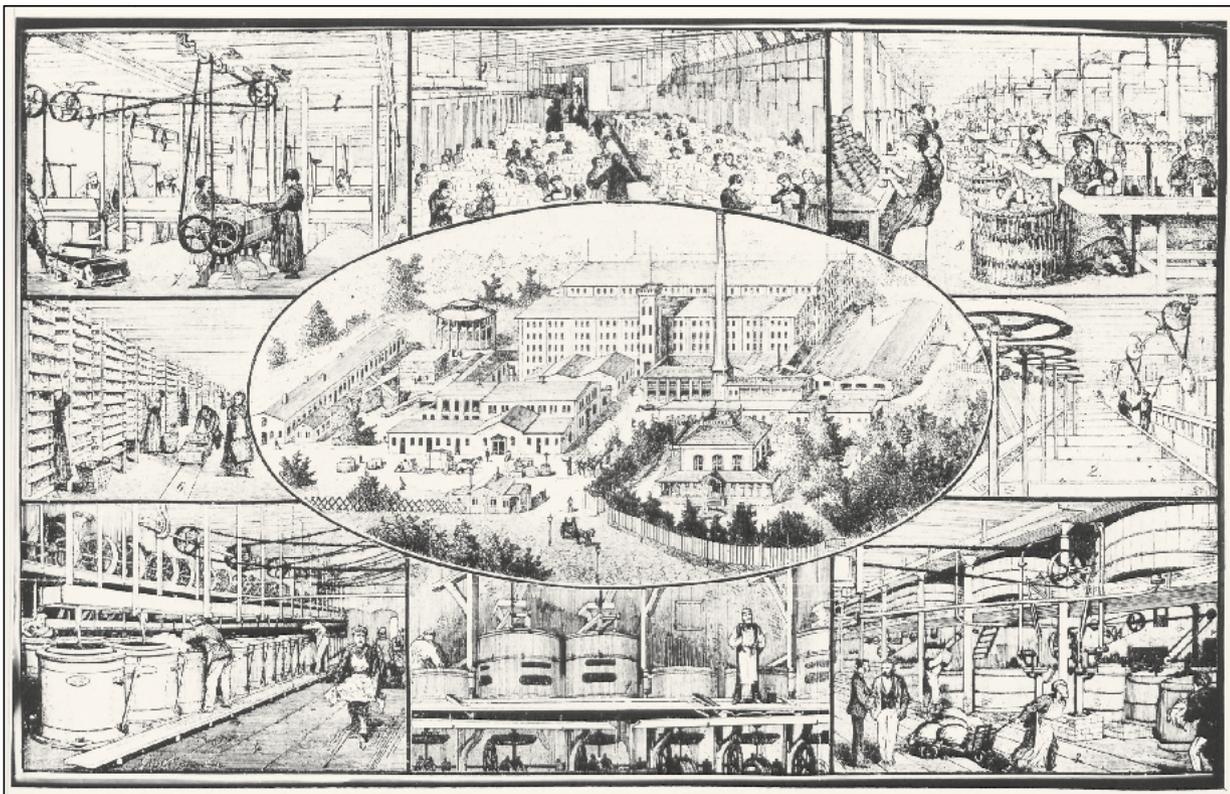
Die Industrialisierung in Lippe beginnt in der Mitte des 19. Jahrhunderts, wobei der Zeitpunkt des Übergangs von der Herstellung kleiner Losgrößen wie im Handwerk zur industriellen Massenproduktion fließend war. Ab

1849 wurde „Hoffmann's Stärkefabrik“ in Salzflen aufgebaut.

Die „Ziegelei Beermann“ in Lage etwa setzte ab 1922 Maschinen ein, die noch heute funktionieren. Sehr zu empfehlen ist ein Besuch des

Ziegeleimuseums in Lage, welches sich diesem Thema eindrucksvoll widmet.

In Lippe verlief die industrielle Entwicklung bei weitem nicht so stürmisch wie in anderen Regionen des deutschen Reichs, die schon ab 1870 einsetzte. Die Gewerbefreiheit wurde im Fürstentum Lippe vergleichsweise spät im Jahr 1869 eingeführt. Wesentliche Impulse für die Umsetzung der Gewerbefreiheit im Fürstentum gingen von sog. „Gewerbevereinen“ in Detmold und Lemgo sowie von der ersten Gewerbeausstellung in Lippe 1881 aus. Der Unternehmer Leberecht Hoffmann (Hoffmann's Stärkefabrik) und andere, machen sich für die Gestaltung des Gewerbe-



Hoffmanns Stärkefabrik, Original im Besitz der Lippischen Landesbibliothek

Lippische Industriegeschichte

und Steuerrechts bei der lippischen Landesregierung stark.

Die 1904 gegründete IHK für Lippe setzte sich sehr für die Weiterentwicklung des Eisenbahn- und Straßennetzes sowie des Post- und Fernmeldewesens ein.

Der modernen Produktionsform stand man im Fürstentum Lippe nicht gerade aufgeschlossen gegenüber. Die Industrie entwickelte sich in Lippe daher nur zögerlich.

Ansiedlungsvorhaben wurden durch die lippische Regierung kaum unterstützt. Auch die lippische Bevölkerung betrachtete die neuen Betriebe misstrauisch. Trotz genügender Arbeitskräfte in Lippe war es schwierig, Beschäftigte für die neuen Unternehmen zu finden. Investitionen in die Infrastruktur gab es wenig. Energie stand nur unzureichend zur Verfügung.

Erst als die lippische Regierung erkannte, dass sich über eine Gewerbesteuer beträchtliche Einnahmen erzielen ließen, änderte sich die Zurückhaltung. Sie entwickelte sich letztlich aus einer Art Nutzungsgebühr für die den Gewerbetreibenden zur Verfügung gestellten Ansiedlungsflächen.

Der Ausbau von Eisenbahnverbindungen begann 1872. Mit der Eröffnung der Strecke nach Herford 1880 wurde Detmold an das Eisenbahnnetz angeschlossen. 1895 wurde die Bahnstrecke nach Altenbeken verlängert. Für die lippische Industrie war die Verbindung ins Ruhrgebiet zum Import von Rohstoffen, die in Lippe bis auf Holz kaum vorhanden waren, von großer Bedeutung. Auch für die Belieferung der prosperierenden Ruhrgebiets-Region mit Produkten aus lippischer Herstellung war die Streckenverbindung wichtig.

Im Zuge der weiteren Entwicklung kamen bald Kreditinstitute nach Lippe. Viele heute selbstverständliche Einrichtungen der Daseinsvorsorge in Lippe lassen sich maßgeblich auf die Industrialisierung zurückführen.

Die neuen Industriebetriebe hatten sich überwiegend aus Handwerksbetrieben entwickelt, was auch die hohe Dichte der familiengeführten Unternehmen in Lippe bis heute erklärt. Auswärtige Firmengründer gab es nur vereinzelt.

Einige Blomberger Tischler begannen schon in der Mitte des 18. Jahrhunderts damit, Möbel über den örtlichen Bedarf hinaus herzustellen. Zur Erhöhung der Produktivität wurden über 100 Jahre später kleine Dampfmaschinen und einfache Holzbearbeitungsmaschinen angeschafft. Es entstand also zunächst eine Mischung aus Maschinenproduktion und Handarbeit. Erst im ersten Jahrzehnt des 20. Jahrhunderts wurde auch in Lippe die Wende zur industriellen Produktion deutlicher erkennbar.

Die exakte Zahl von lippischen Industriebetrieben und der bei ihnen Beschäftigten lässt sich für das Jahr 1919 nur grob schätzen, da Statistiken lediglich für die Jahre 1913 und 1923 vorliegen. Die Zahl der „Industriebetriebe“ in Lippe hatte sich von 1913 bis 1923 von 648 auf 1.153 erhöht. Die Arbeiterzahl stieg im gleichen Zeitraum von 8.108 auf 12.976. Allerdings arbeiteten 7.657 Arbeiter 1923 in 59 Unternehmen in denen mehr als 50 Arbeiter beschäftigt, also die im engeren Sinne der Industrie zuzurechnen waren. Damit arbeiteten knapp 60 % der Arbeiter in der „echten“ Industrie. Bildet man für das Jahr 1919 das Mittel aus diesen Zahlen so würde sich in etwa folgendes Bild ergeben, dass der Wirklichkeit ziemlich nahe kommen dürfte:

*Zahl der „echten“
Industriebetriebe: ca. 45
Zahl der dort
Beschäftigten: ca. 6.000*

1919 wohnten in Lippe ca. 154.000 Menschen. 80.000 von ihnen arbeiteten haupt- oder neben-erwerblich in der Landwirtschaft. 13.500 Menschen waren Wanderarbeiter*, 6.000 Menschen lebten vom Handwerk. Etwa 1000 waren Beamte oder beim Land angestellt. Die Industrie war also nicht unbedeutend, weil in ihr viel Potential steckte, aber noch kein großer Arbeitgeber in Lippe.

Die meisten Betriebe waren wegen des Wald-reichtums in Lippe der Holzindustrie (Möbelfabri-ken und Sägewerke) oder der Textilherstellung und Ziegeleien zuzuordnen. Dass in Lippe lange Zeit Zigarren hergestellt wurden ist auch ein Teil der Industriegeschichte, die man nicht so ohne weiteres vermuten würde.

Zum Vergleich: in 2017 arbeiteten in 115 Industriebetrieben über 25.000 Menschen. Die Industrie ist heute größter Arbeitgeber in Lippe.

**Es wird vermutet, dass das landläufige Bild des „sparsamen Lippers“ auf die Wanderarbei-ter zurückzuführen ist. Da sie ihre Familien in der Heimat versorgen mussten, ist es nachvoll-ziehbar, dass sie in der Fremde möglichst wenig Geld ausgaben, z.B. indem sie Lebensmittel in sog. „Speckkisten“ von zu Hause mitbrachten.*

Speckkiste



Vom Handwerk zur Industrie

Vom Handwerk zur Industrie: Beispiel einer für Lippe typischen Unternehmensgeschichte

Die „industrielle Evolution“ in Lippe begann selbstverständlich in der damals herausragenden Holzbranche. Dafür sorgte schon der Waldreichtum der Region. Diese Entwicklung kann, wie schon im Vorwort erwähnt,

beispielhaft an der sehr gut dokumentierten Geschichte der Fa. Blomberger Holzindustrie (BHI) veranschaulicht werden, die bereits zu den Gründungsmitgliedern unseres Verbandes 1919 gehörte.

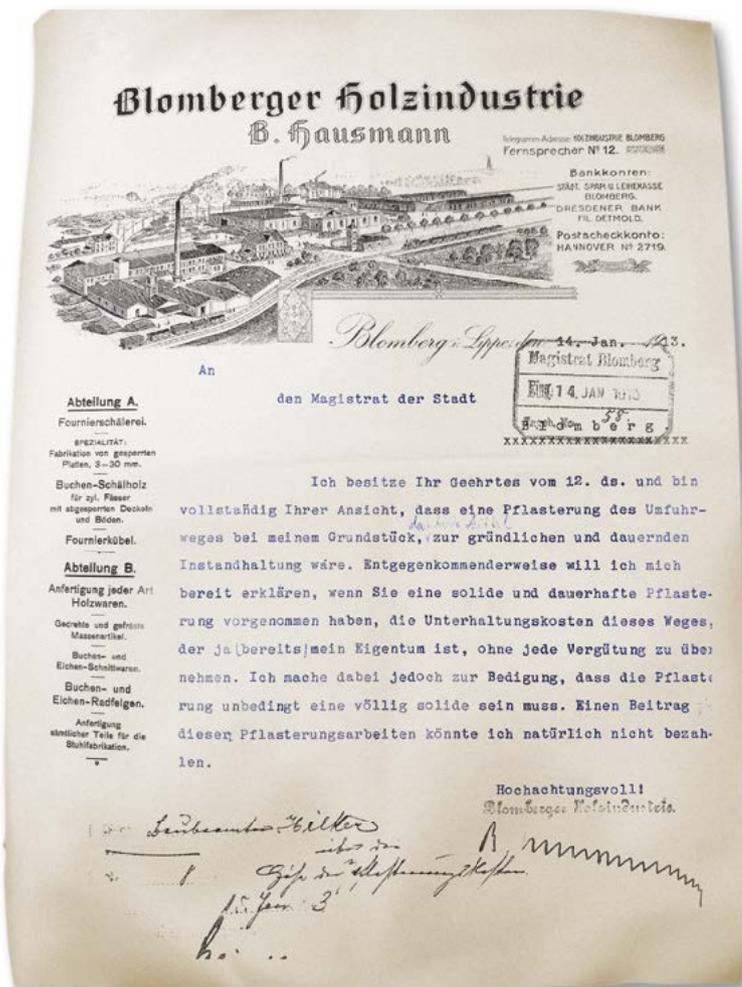
Die Quellen der Firmengeschichte reichen zurück bis in das Jahr 1799, als die Familie Hausmann die mit Wasserkraft betriebene Öl-, Mahl- und Sägemühle in Erbpacht erwarb und damit den Grundstein für das spätere Unternehmen legte. Der Standort und das Produkt waren gut gewählt. Die Blomberger Tischler sollten nämlich später über den lokalen Bedarf hinaus produzieren. 1862 wurde die Mühle wegen der steigenden Nachfrage erweitert. Es handelte sich zunächst um einen klassischen Handwerksbetrieb, in dem z.B. die Furnierherstellung noch mit Furniersägen erfolgte, die von zwei Arbeitern mit Muskelkraft bedient wurde.

Die Erbpacht und die fehlende Gewerbefreiheit hinderten noch die freie unternehmerische Entfaltung. Die Gewerbefreiheit im Fürstentum wurde erst 1869 gewährt. Dann wurde das Erbpachtverhältnis abgelöst und die Mühle wurde Eigentum der Familie. 1878 begann der Ausbau zu einem Industriebetrieb.

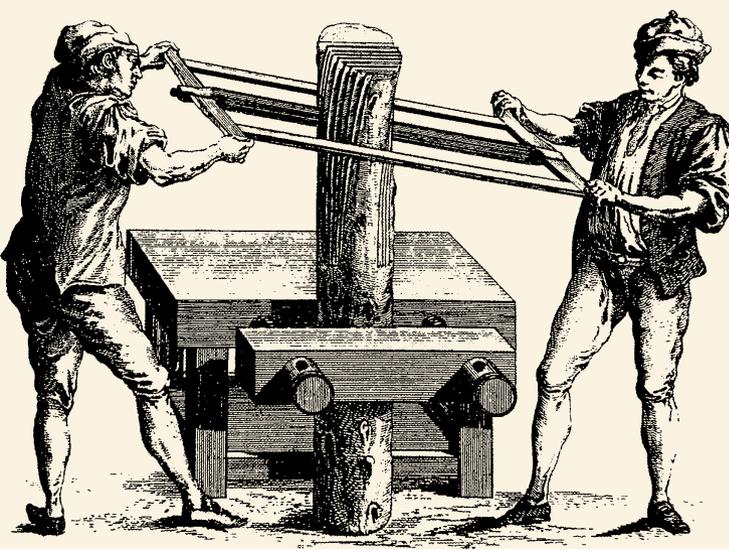
Energieträger blieb zunächst unverändert die Wasserkraft. Es waren damals schon ein sog. „Horizontalgatter“ zum Schneiden von Furnieren, zwei Kreissägen und eine Bandsäge vorhanden. Insbesondere die Furniersäge hatte damit ausgedient. Die Geräte der Mahl- und Ölmühle wurden nach und nach beseitigt, um Platz für weitere Sägen zu machen.

Eine Holzbiegerei sorgte für die Holzverformung, deren Produkte vorwiegend für die Herstellung von Pferdewagen und Kutschen benötigt wurden.

In der Pionierphase entwickelten die Eigentümer der BHI viele Maschinen nach ihren Vorstellungen noch selbst und gaben deren Bau bei Gießereien in Auftrag.



Politik 1913



Furniersäge

Damit gehörte das Sägewerk zu den modernsten seiner Zeit. 1883 wurde der Ausbau mit einer Dampfkraftanlage beschlossen. 1886 wurden erste Voraussetzungen für die industrielle Herstellung von Stühlen geschaffen und etwas später zur Fassherstellung.

1893 entstand bei BHI die erste Buchensperrholzplatte für die Möbelindustrie, was das Unternehmen nebenbei zum ältesten Sperrholzwerk der Welt machen sollte. Dies war der entscheidende Beitrag für die Entwicklung der Serienfertigung in der Möbelindustrie. BHI war seiner Zeit technisch weit voraus und entsprechend erfolgreich. Nicht nur die lippischen Möbelbetriebe wurden beliefert, sondern Kunden in ganz Deutschland, den Niederlanden, Belgien und Frankreich.

Die Infrastruktur entwickelte sich in Lippe nur langsam – bis etwa der erste Zug in Blomberg halten konnte, dauerte es noch bis 1897.

1913 waren bei BHI 173 Arbeiter beschäftigt und zählte damit bereits zu den großen Industriebetrieben in Lippe.

An der Industriegeschichte der BHI kann man sehr gut erkennen, dass es sich bei der Industrie-



Bahnhofseröffnung Blomberg 1897

alisierung auch in Lippe um einen evolutionären Prozess handelte. Der Begriff der „industriellen Revolution“ passt auf die Geschichte der allermeisten Betriebe jedenfalls nicht. Es gab eine Übergangszeit, in der die handwerkliche Arbeit nach und nach durch maschinelle Serienfertigung abgelöst wurde.

Als der erste Weltkrieg 1918 zu Ende war, lag der Betrieb in Blomberg still. Nur langsam sprang die Produktion wieder an. Das war für die BHI und für viele andere Unternehmen die Situation im Zeitpunkt der Verbandsgründung.

Verwendete Quellen:

- Lippe als selbstständiger Staat oder Anschluß an Preußen, 1926, Detmold
- Geschichte der Stadt Detmold, 1953, Detmold
- OWL im Spiegel seiner Wirtschaft, 1965, Essen
- 75 Jahre Industriegewerkschaft Metall, 1966, Frankfurt
- Lippe und sein Landesverband, 1969, Detmold
- 100 Jahre Gesamtmetall, 1990, Köln
- Aus der Geschichte der Blomberger Holzindustrie (BHI), 1993, Andelfingen
- Das Holzarbeiterbuch, 1993, Köln
- Lippe Info Extra, 100 Jahre IHK Lippe, 2004

Geschichte der Arbeitgeberverbände in Lippe

Der Zeitraum 1918–1933

Nachdem sich am 15. November 1918 Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften reichsweit gegenseitig als Verhandlungspartner anerkannt hatten – und der sog. „Rat der Volksbeauftragten“ dies gewissermaßen genehmigte, gründeten sich auch in Lippe und in benachbarten Regionen Arbeitgeberverbände.

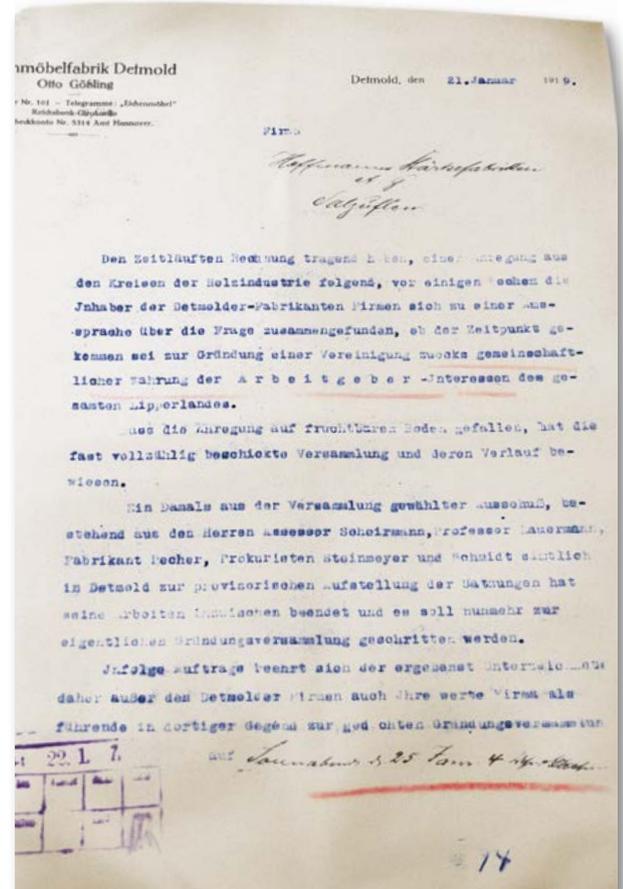
Bereits im Dezember 1918 trafen sich einige Detmolder Unternehmer (Bezeichnung damals: „Fabrikanten“), unter anderem die Herren Göbbling, Prof. Lauer mann und Pecher mit dem Bestreben, eine Arbeitgeber-Vereinigung in Lippe ins Leben zu rufen.

Dieses Treffen mündete dann am 25. Januar 1919 in die Gründungsversammlung, an der insgesamt Vertreter von 15 Unternehmen teilnahmen.

Aus der Einladung zur Gründungsversammlung in der Eichenmöbelfabrik Detmold vom 21. Januar 1919:

„Den Zeitläuften Rechnung tragend haben, einer Anregung aus den Kreisen der Holzindustrie folgend, vor einigen Wochen die Inhaber der Detmolder-Fabrikanten Firmen sich zu einer Aussprache über die Frage zusammengefunden, ob der Zeitpunkt gekommen sei zur Gründung einer Vereinigung zwecks gemeinschaftlicher Wahrung der Arbeitgeberinteressen des gesamten Lipperlandes.

Dass die Anregung auf fruchtbaren Boden gefallen, hat die fast vollständig beschickte Versammlung und deren Verlauf bewiesen.“



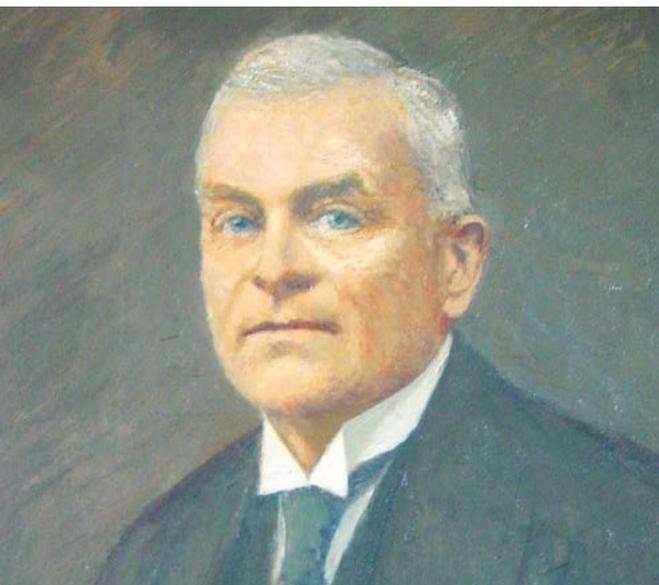
Einladung zur Gründungsversammlung

Der Formulierung „Den Zeitläuften Rechnung tragend“ kann entnommen werden, dass die Gründer des Verbandes bereit waren, ihre künftige aktive Rolle bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen selbstbewusst anzunehmen. So wie es heute ganz selbstverständlich ist.

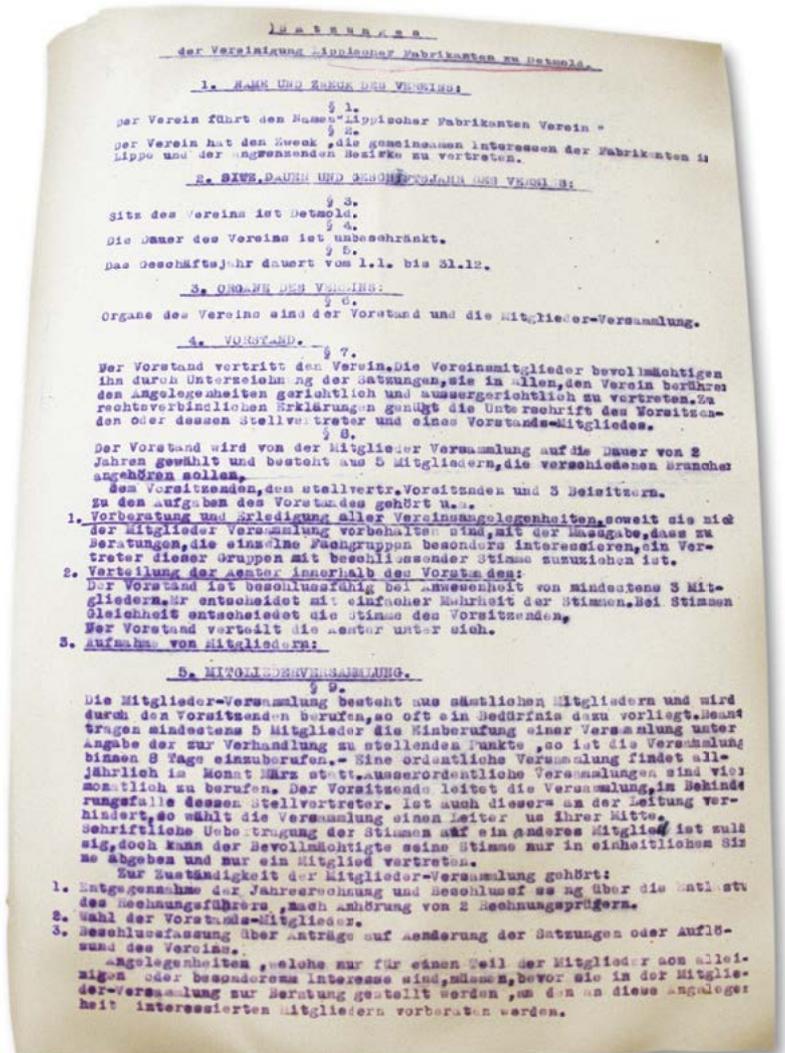
Der neu gegründete „Lippische Fabrikanten-Verein“ mit Sitz in Detmold (Paulinenstraße 21, später 23a) sollte die gemeinsamen Interessen der Fabrikanten in Lippe und der angrenzenden Bezirke vertreten.

Die auf dieser Gründungsversammlung beschlossene Satzung bildete die Grundlage für alle späteren Fassungen. Die Mitgliederversammlung wählte den Vorstand, nahm die Jahresrechnungen entgegen und beschloss über Satzungsänderungen. Dem Verband konnten Betriebe der unterschiedlichsten Branchen angehören, sofern sie mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigten. Da sich Satzungen organisch weiterentwickeln, finden sich einzelne Textfragmente aus der damaligen Zeit in der aktuellen Satzung des AGV Lippe wieder.

Auf einer weiteren Versammlung am 30. Januar 1919 fanden die Vorstandswahlen statt. Zum 1. Vorsitzenden des neuen Fabrikantenvereins wurde der Generaldirektor Leberecht Hoffmann von der Firma Hoffmanns Stärke gewählt. Hoffmann war zu diesem Zeitpunkt schon langjähriger Kammerpräsident der IHK für Lippe und auch als Politiker aktiv.



Leberecht Hoffmann, Gemälde der IHK Lippe zu Detmold, mit deren freundlicher Genehmigung



„Ur-Satzung“ der Arbeitgeberverbände

Von ihm ist überliefert, dass er politisch für die Freiheit des Einzelnen vor staatlichen Eingriffen eintrat und bereit war, nach moralischen Maßstäben gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. In jener Zeit galt Hoffmann's Überzeugung als fortschrittlich. Er verzichtete jedoch zu einem unbekanntem Zeitpunkt auf die Ausführung des Amtes aus nicht überlieferten Gründen. Dem Vorstand gehörten darüber hinaus die Unternehmer bzw. Unternehmensvertreter, die Herren W. Brüggemeyer, Prof. Laueremann, Ass. Schürmann,

Geschichte der Arbeitgeberverbände in Lippe



Erster Sitz des Verbandes in der Paulinenstraße 21, Detmold, rechts im Bild (Haus im II. WK zerstört), Original im Besitz der Lippischen Landesbibliothek

Prokurist Schmidt (Fa. Hilker & Co.) sowie Göbbling an – letzterer führte den Verband nach dem Amtsverzicht Hoffmanns.

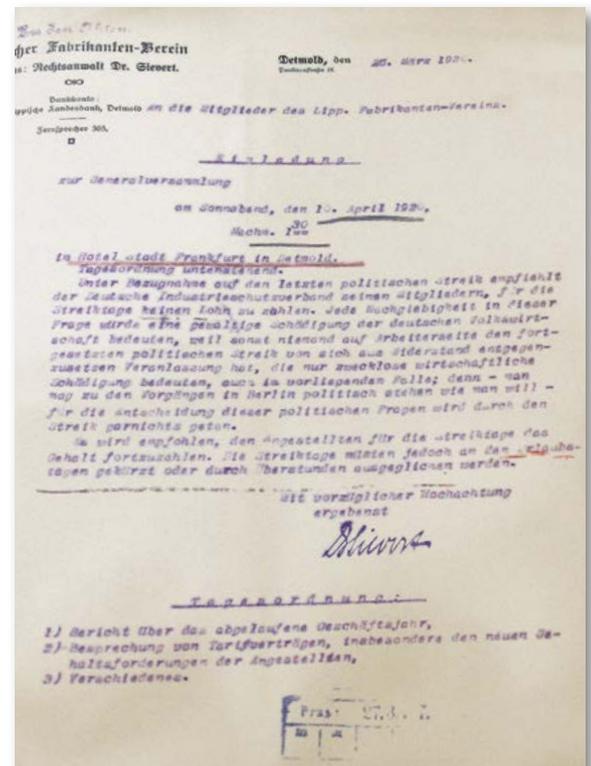
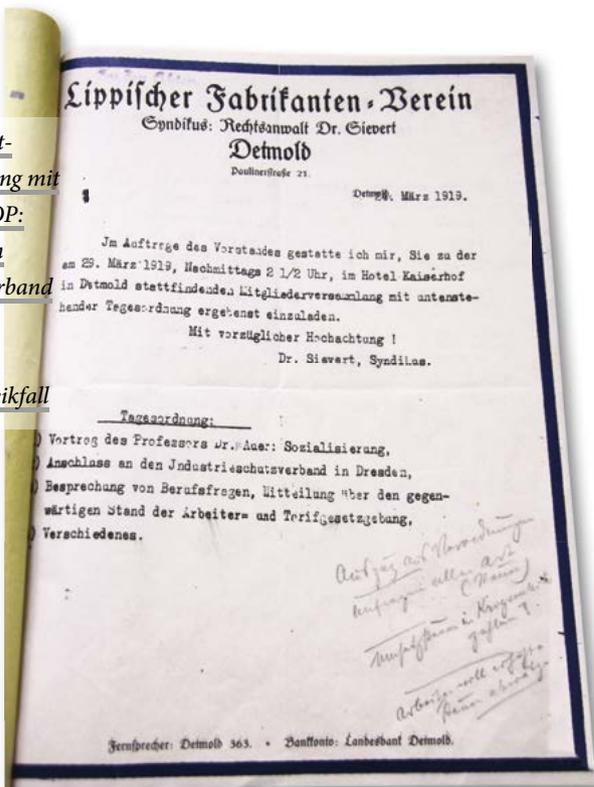
Die Hauptaufgabe des Verbandes sollte, so die Mitgliederversammlung, die „Ordnung von Arbeiterfragen und Tarifverhandlungen in den einzelnen Geschäftszweigen“ sein. Die Gewerkschaften waren Ende 1918 reichsweit als Verhandlungspartner von den Arbeitgebern anerkannt worden. Außerdem wollte man die Handelskammer in Sachen Verkehrsfragen, Rohstoffbeschaffung, Gewerbegesetz usw. unterstützen.

Auf einer weiteren Mitgliederversammlung am 29. März 1919 wurden die Fabrikanten Ernst Hausmann (Blomberger Holzindustrie), Direktor Lehmann (Dalbke Papier), Fabrikant Reiche (Reiche & Co.) und Fabrikant Stensberg, Barntrop,

in den Vorstand gewählt. Die Teilnehmerliste dieser Veranstaltung enthält Namen, die zum Teil bis zum heutigen Tag Mitglied in den Arbeitgebervereinigungen in Lippe gewesen sind; so zum Beispiel die Firma Hoffmann's Stärke, die Firma Ernst Hilker & Co., die Firma Reiche, die Firma Blomberger Holzindustrie, die Firma Prof. Lauer-mann.

Im Jahr 1920 waren bereits 62 Mitgliedsfirmen in dem Verband organisiert.

Einladung zur Mitgliederversammlung mit dem wichtigen TOP: „Anschluss an den Industrieschutzverband in Dresden“ für Entschädigungszahlungen im Streikfall



Tagesordnung für eine „Generalversammlung am Sonntagabend, 10. April 1920, Nachm. 1.30“:

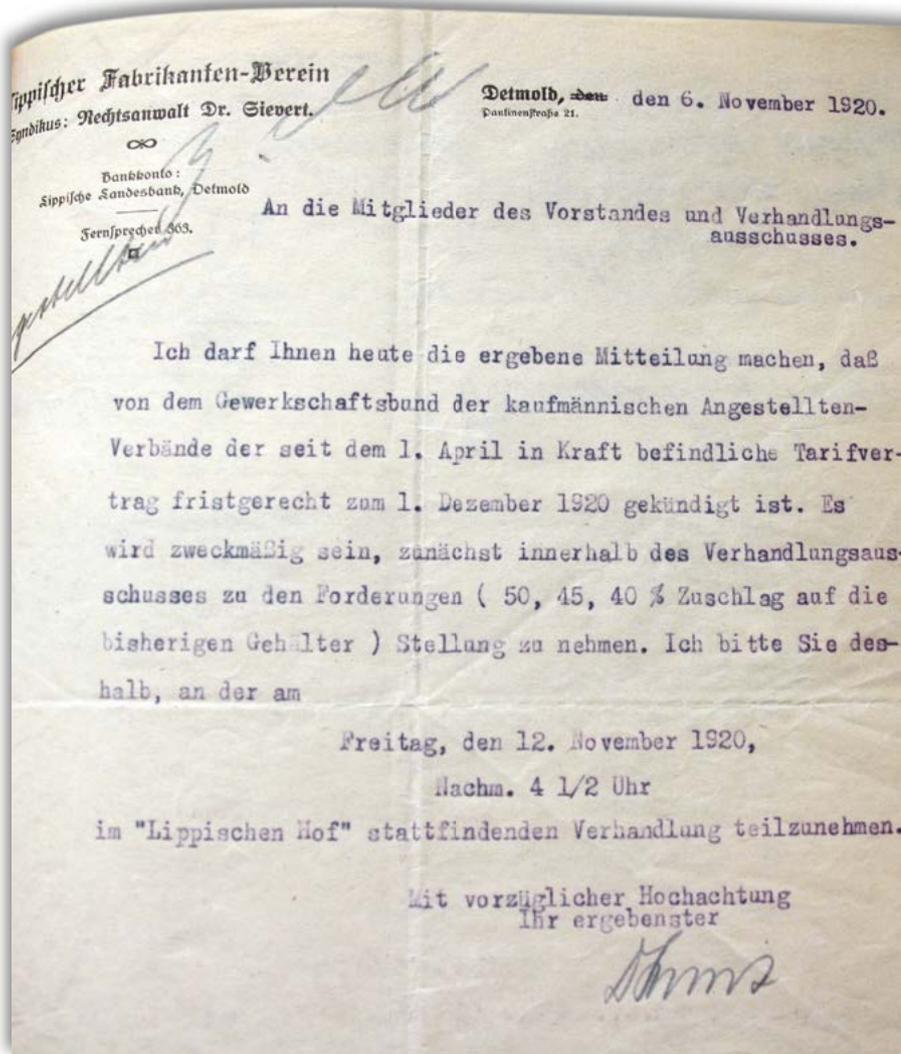
- 1) Bericht über das abgelaufene Geschäftsjahr
- 2) Besprechung von Tarifverträgen, insbesondere den neuen Gehaltsforderungen der Angestellten
- 3) Verschiedenes

Auf der Mitgliederversammlung am 22. Oktober 1919 wurde die Meinung vertreten, dass die lippischen Unternehmer eher einen wirtschaftlichen Anschluss an die Industrievereine in Herford und Minden suchten als an Bielefeld. Nach Meinung der lippischen Arbeitgeber sei den Interessen der lippischen Industrie bei Minden-Ravensberg damit besser gedient. Die Verbände hatten also einen starken regionalen Bezug, der auch historisch geprägt war.

Die vorhandenen Unterlagen zeigen, dass der Schwerpunkt der Vereinsarbeit in den wirtschaftlich immer schwieriger werdenden Zeiten ab 1920 in dem Abschluss von Tarifverträgen in den unterschiedlichsten Branchen lag. Betrug die Laufzeit von Tarifverträgen anfänglich noch Monate, so verkürzte sich diese Laufzeit später auf nur noch wenige Wochen. Die Forderungen der Gewerkschaften, in der für die Angestellten ein Zuschlag von bis zu 50 % auf die bisherigen Gehälter gefordert wurde, spiegeln den rasanten Verfall der damaligen Währung wider.

Aus dem Schreiben des Syndicus des Lippischen Fabrikanten-Vereins, Herrn Rechtsanwalt Dr. Sievert, an die Vorstandsmitglieder und den Verhandlungsausschuss vom 6. November 1920:

„Ich darf Ihnen heute die ergebene Mitteilung machen, daß von dem Gewerkschaftsbund der kaufmännischen Angestelltenverbände der seit dem 1. April in Kraft befindliche Tarifvertrag fristgerecht zum 1. Dezember 1920 gekündigt ist. Es wird zweckmäßig sein, zunächst innerhalb des Verhandlungsausschusses zu den Forderungen (50, 45, 40 % Zuschlag auf die bisherigen Gehälter) Stellung zu nehmen.“



Schreiben vom 6. November 1920 über eine Forderung vom Gewerkschaftsbund der kaufmännischen Angestelltenverbände

Am 10. Februar 1922 wurde der Name des Verbandes in „Lippischer Arbeitgeber-Bund“ umgeändert. Man ließ damals bereits kooperative Mitgliedschaften von Fachverbänden einzelner Branchen zu und beschloss, dass der Arbeitgeber-Bund bei allen Tarifverhandlungen zu beteiligen sei.

Geschichte der Arbeitgeberverbände in Lippe

Lipp. Arbeitgeberbund e.V. Detmold, den 18. Juli 1927.

Anstellteingehälter

gültig ab 1. Juli 1927 für die 52.-54stündige Wochenarbeitszeit.

I. Kaufmännische Angestellte:

1. Gruppe		2. Gruppe	
Im 1. Jahre nach der Lehre	ℳ 92.-	Im 20. Jahre	ℳ 138.-
" 2. " " " "	" 104.-	" 21.-22. " "	" 155.-
" 3. " " " "	" 115.-	" 23.-24. " "	" 172.-
" 21.-22. Jahre	" 132.-	" 25.-27. " "	" 184.-
" 23.-24. " "	" 144.-	" 28.-29. " "	" 212.-
" 25.-27. " "	" 167.-	" 30. Jahr und dar.	" 235.-
" 28. Jahr und darüber	" 195.-		

3. Gruppe	
Im 25.-27. Jahre	ℳ 224.-
" 28.-29. " "	" 258.-
" 30. " "	" 292.-

II. Werkmeister:

Vorarbeiter	ℳ 189.-
Betriebsaufseher	" 201.-
Werkmeister kleiner Abteilungen	" 235.-
Werkmeister großer Abteilungen	" 281.-
Textilwerkmeister in den ersten 3 Berufsjh.	" 202.-
" " " mit mehr als 3 " "	" 224.-
Werkmeisterinnen	" 149.-

III. Technische Angestellte:

1. Gruppe wie Gruppe 1 der kaufmännischen Angestellten.		2. Gruppe.		3. Gruppe.	
Im 1. Berufsjahr	ℳ 121.-	Im 1. Berufsjahr	ℳ 167.-		
" 2. " " "	" 132.-	" 2. " " "	" 189.-		
" 3. " " "	" 144.-	" 3. " " "	" 212.-		
" 4. " " "	" 172.-	" 4. " " "	" 235.-		
" 5.-6. " " "	" 207.-	" 5.-6. " " "	" 247.-		
" 7.-9. " " "	" 228.-	" 6.-7. " " "	" 270.-		
" 10. " " "	" 264.-	" 8.-9. " " "	" 298.-		
		" 10. " " "	" 321.-		

Weibliche Angestellte erhalten 10% weniger

Lehrlinge: 1. Jahr ℳ 10.-; 2. Jahr ℳ 15.-; 3. Jahr ℳ 20.-

Gehaltstarifvertrag 1927

Mit dem Gesetz über Treuhänder der Arbeit vom 19. Mai 1933 endete die freie Arbeitsmöglichkeit sowohl der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmer-Vereinigungen. Der Arbeitgeber-Bund Lippe wurde gezwungenermaßen durch Beschluss der Mitgliederversammlung vom 15. Dezember 1933 aufgelöst und endgültig dann am 6. Februar 1934 liquidiert. Nach Kriegsende konnte die Arbeit der Verbände wieder aufgenommen werden.

1945 bis heute

Bereits vor der zwangsweisen Auflösung des Lippischen Arbeitgeber-Bundes war immer deutlicher geworden, dass gemeinsame tarifliche Regelungen die Eigenarten der einzelnen Branchen nicht mehr ausreichend berücksichtigen konnten, sodass Mitgliedsfirmen eine Neugliederung der Verbandslandschaft nach Branchen gefordert hatten. Diese Erkenntnisse führten dann zu nach Branchen getrennten Neugründungen der Arbeitgebervereinigungen in Lippe.

Nach dem zweiten Weltkrieg entwickelten sich in Lippe zunächst zwei Verbände, und zwar ein Branchenverband Holz (1.) und ein Allgemeiner Arbeitgeberverband für die übrigen Branchen (2.). Die handelnden Firmen und Personen waren weitgehend identisch mit denen des ehemaligen Lippischen Arbeitgeber-Bundes. Dies sicherte die Kontinuität in der lippischen Verbandslandschaft.

Die Einheit der Verbände wurde erst 2007 mit deren Verschmelzung in den „Arbeitgeberverband Lippe e.V.“ wiederhergestellt.



Zweiter Sitz des Verbandes in der Paulinenstraße 23a (heute Nr. 39), Detmold, mit freundlicher Genehmigung der IHK Lippe zu Detmold



Natürliche

Ressource: Wald

Branchenverband Holz

Am 17.8.1945 wurde durch eine Besprechung beim Oberpräsidenten des Landwirtschaftsamtes in Warendorf ein Wirtschaftsverband der Holzindustrie mit Sitz in Herford errichtet. Hierbei bildeten sich in Lippe der Fachverband Serienmöbelindustrie mit Sitz Detmold sowie die Fachverbände Stuhlindustrie, Sperrholz- und Faserplattenindustrie und Sägeindustrie mit Sitz in Blomberg.

Die Aufgabe dieser Verbände bestand zunächst nicht darin, in der Tarif- und Sozialpolitik Arbeitgeberinteressen wahrzunehmen, sondern darin, nach dem Krieg dafür Sorge zu tragen, dass in der Mangelzeit für die Betriebe die Rohstoffe, insbesondere Kohle beschafft werden konnten. Darüber hinaus waren diese Verbände Ansprechpartner für die Militärregierung, die z.B. Aufträge an die Möbelindustrie zur Herstellung einer großen Anzahl von Betten und Stühlen erteilte. Hier ging es innerhalb der Verbände darum, diese Aufträge auf die einzelnen Firmen zu verteilen.

Am 11.7.1946 kam es dann zur Gründung des „Verbandes der Holzverarbeitenden Industrie Lippe“. 1. Vorsitzender war Kurt Stöss von der Sitzmöbelfabrik in Blomberg.

Der Verband kümmerte sich um die Wahrnehmung der Arbeitgeberinteressen. Er schloss selbständige Tarifverträge mit der sich bildenden Gewerkschaft Holz und Kunststoff ab, vertrat seine Mitglieder vor den Gerichten und erfüllte somit bereits die Aufgaben eines heutigen Arbeitgeberverbandes.

Am 4.7.1969 erfolgte die Umbenennung in „Verband der Lippischen Holzindustrie und Kunststoffverarbeitung“. Dies geschah, um die nach und nach größer werdende Anzahl von Betrieben einzubinden, die Fertigteile aus Kunststoff der lippischen Holzindustrie, hier insbesondere der Möbelindustrie, zulieferten.

Jahrzehntelang war die Holzindustrie der größte Arbeitgeber in Lippe. Ab etwa Mitte der 1990er Jahre begann der Niedergang der lippischen Möbelindustrie. Ein Unternehmen nach dem anderen musste letztendlich schließen, da man dem Konkurrenzdruck aus dem kostengünstigen osteuropäischen Ausland nicht mehr standhalten konnte. Mehr und mehr übernahm die Metall- und Elektro-Industrie, die sich in Lippe angesiedelt hatte, die Position des größten Arbeitgebers in Lippe. Der Strukturwandel hatte sich vollzogen.

Geschichte der Arbeitgeberverbände in Lippe

Allgemeiner Arbeitgeberverband

Am 1.11.1948 erfolgte die Gründung eines allgemeinen Arbeitgeberverbandes, der sämtliche Branchen in Lippe vertrat außer der Holzindustrie. 1. Vorsitzender wurde Herr Georg Müller von der Firma Carl Weber in Oerlinghausen. Die am 20.12.1948 verabschiedete Satzung enthielt nicht die Möglichkeit einer kooperativen Mitgliedschaft anderer Verbände, was die Mitglieder des bereits damals existierenden Verbandes der Holzverarbeitenden Industrie in Lippe favorisiert hatten.



Georg Müller

Der Verband trug zunächst den Namen „Industrie-Ausschuss Land Lippe“. 1985 erfolgte die Umbenennung des „Industrie-Ausschuss Land Lippe“ in „Industrieverband Lippe“, später „Unternehmensverband Lippe“.

Der Verband nahm seine Tätigkeit auf und schloss mit der IG Metall und der

DAG Tarifverträge, die eine Gültigkeit für sämtliche Branchen in Lippe mit Ausnahme der Holzindustrie hatten. Anders als der Verband der Holzindustrie hatte dieser Verband keine Funktionen hinsichtlich Materialbeschaffung bzw. Auftragsverteilung von Aufträgen der britischen Militärregierung.

Der Verband entwickelte sich dann völlig eigenständig, was sich auch daran zeigte, dass man es im Jahr 1955, als ein neuer Geschäftsführer zu bestimmen war, ablehnte, eine Personalunion mit der Geschäftsführung des Holzverbandes einzugehen.

1974 wurde im Verband die Fachgruppe Metall gegründet, die am 27.2.1975 Mitglied des Verbandes Metall Düsseldorf wurde, der für alle angeschlossenen Verbände zentrale Tarifverhandlungen in NRW führte. Grund für diese nach einer kontrovers geführten Diskussion getroffene Entscheidung war, dass die lippischen Metallfirmen nicht mehr gesondert mit der inzwischen mitgliederstarken und auf Bundesebene organisierten IG Metall verhandeln wollten. Die Fachgruppe Metall setzte, wie übrigens alle Metallverbände in NRW, auf zentrale Verhandlungen. Seine tarifpolitische Hoheit hat die Fachgruppe damit allerdings nicht aufgegeben, sondern übt diese bis heute in den zuständigen Gremien auf Landesebene aus.

1979 fanden die getrennten Arbeitgeberverbände wieder zusammen, indem der Holzverband und der Allgemeine Arbeitgeberverband „Industrie-Ausschuss Land Lippe“ zunächst eine Geschäftsstellengemeinschaft eingingen und ab 1980 einen gemeinsamen Geschäftsführer, Herrn Ulrich Thomas, beriefen. Bereits 1969 war es zu ersten Kontaktgesprächen gekommen, da die Auffassung bestand, eine einheitliche Vertretung der Verbände nach außen würde die Schlagkraft und die Bedeutung der Verbände unterstreichen. Es existierten nunmehr zwei organisatorisch verzahnte, aber rechtlich eigenständige Verbände nebeneinander unter einem Dach.



Ulrich Thomas

Arbeitgeberverband Lippe e.V.



Seit 1990 fanden immer wieder Gespräche über eine echte Vereinigung der beiden

lippischen Arbeitgeberverbände statt. Dies mündete 1997 zunächst darin, dass der „Arbeitgeberverband Lippe“ als Dachverband für den Verband der Lippischen Holzindustrie und Kunststoffverarbeitung und den Unternehmensverband Lippe gegründet wurde. Dazu kam noch der Einzelhandelsverband Lippe.

1995 kam es zur Einführung der Möglichkeit einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung. Dies geschah, um insbesondere auch kleineren Firmen die Möglichkeit zu geben, eigene Arbeitsbedingungen in ihrem Hause umzusetzen.

2007 wurde die einst verlorene Einheit der ursprünglichen lippischen Arbeitgeberverbände auch vereinsrechtlich wieder hergestellt. Der Unternehmensverband und der Verband der Lippischen Holzindustrie und Kunststoffverarbeitung gingen im „Arbeitgeberverband Lippe“ auf.

Der AGV Lippe ermöglicht in seiner Satzung die kooperative Mitgliedschaft anderer Verbände, so dass der Einzelhandelsverband Ostwestfalen (heute Handelsverband) mit seiner Geschäftsstelle Detmold an Bord bleiben konnte und ab 2010 der Hotel- und Gaststättenverband Lippe (DEHOGA) hinzukam. Die Verbände bilden eine gemeinsame Geschäftsstelle, die seit 2009 vom Hauptgeschäftsführer RA Marc-Henning Galperin geleitet wird.

Die Fachgruppe der Holzindustrie - und damit die Nachfolgerin des ehemals großen Holzverban-

des, auf den die Gründung der lippischen Arbeitgeberverbände zurückgeht - wurde 2013 geschlossen. Dies ist die schicksalhafte Seite der lippischen Verbands- und Wirtschaftsgeschichte. Doch der Wandel gehört zu einer freien und sozialen Marktwirtschaft dazu; trotz aller Dramatik eröffnet er auch Chancen. Die lippische Industrie, die Verbände, die Verantwortlichen in der Politik und die Menschen in Lippe haben es geschafft, diesen Strukturwandel zu bewältigen. So gesehen ist die Geschichte der Arbeitgeberverbände auch lebendige Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftsgeschichte. Und es sind die Unternehmer und die Beschäftigten, die diese mitgestalten. Zum Wohle des lippischen Landes.

2013/14 errichtete der Arbeitgeberverband erstmals in seiner langen Geschichte ein eigenes Verbandshaus, welches er im Herbst 2014 bezog.

2018 wurde von den Arbeitgeberverbänden in Lippe und Gütersloh für deren Fachgruppen der Metall- und Elektroindustrie ein Kooperationsabkommen für einen Verbund geschlossen. Der neue Dachverband „ME Westfalen-Lippe-Ems e.V.“ hat zum Ziel, sich für eine stärkere tarifpolitische Berücksichtigung mittelständischer Interessen einzusetzen. Die neue Kooperation begründet zudem eine noch bessere partnerschaftliche Zusammenarbeit auf der Geschäftsstellen-Ebene. Der Verbund „ME Westfalen-Lippe-Ems e.V.“ steht auch weiteren ME-Verbänden aus der Region offen.



Verbandsstrukturen von 1919 bis heute

Schematische Übersicht
der Verbandsstrukturen
von 1919 bis heute

1919
Gründung Lippischer Fabrikanten Verein

1933/34
Zwangsauflösung und Liquidation

Neugründung ab 1945

„Verband der Holzverarbeitenden
Industrie in Lippe“ (11.7.1946)

Umbenennung

„Verband der Lippischen Holzindustrie
und Kunststoffverarbeitung“ (4.7.1969)

„Industrie-Ausschuss Land Lippe“
(1.11.1948)

Umbenennung

- „Industrieverband Lippe“ (1985)
- „Unternehmensverband Lippe“

1997
**Gründung des „Arbeitgeberverbandes Lippe“
als Dachverband**

Verband der Lippischen Holzindustrie
und Kunststoffverarbeitung

Unternehmensverband Lippe

2007
Arbeitgeberverband Lippe e.V.

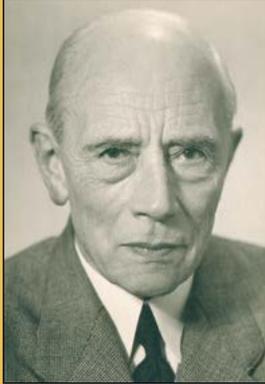
Die Aufstellung zeigt hier aus Platzgründen lediglich den Gesamtverband. Tableaus über die einzelnen Verbände sind selbstverständlich vorhanden und können bei Interesse beim AGV abgerufen werden.

Übersicht

Geschichte der Arbeitgeberverbände in Lippe seit 1919

- 25.01.1919** Gründungsversammlung „Lippischer Fabrikanten Verein“
- 15.12.1933** Auflösung
- 01.11.1948** Gründungsversammlung „Industrie-Ausschuss Land Lippe“
- 20.12.1948** Vorstandssitzung
Vorsitz: Georg Müller/Fa. Carl Weber Oerlinghausen
Geschäftsführer: Dr. Beine
- 19.04.1949** vorläufige Arbeitserlaubnis durch Wirtschaftsmiminsterium NRW
- 15.06.1949** Eintragung in das Verbandsregister durch Wirtschaftsministerium NRW
- 04.05.1950** Eintrag in das Vereinsregister
- 1954** **Vorsitz:** Werner Ruhnke/Lippische Zuckerfabrik, Lage
- 1955** **Geschäftsführer:** Dr. Heinrich Röpke
- 1967** **Vorsitz:** Gert Müller/Fa. Carl Weber, Oerlinghausen
- 1970** **Vorsitz:** Horst Klein/Fa. Hoffmanns Stärke, Bad Salzuflen
- 1974** Gründung Fachgruppe Metall und Beitritt METALL NRW
- 1976** **Vorsitz:** Adolf Robert Hanning
- 1979** **Vorsitz:** Dr. Rolf Runninger/Hoffmanns Stärke, Bad Salzuflen
Bildung einer Geschäftsstellengemeinschaft mit Holzverband
- 1980** **Geschäftsführer:** Ulrich Thomas
- 1985** Umbenennung in Industrieverband Lippe
- 1985** **Vorsitz:** Carl-Heinz Reiche/Fa. Reiche, Lage
- 1995** Einführung einer OT-Mitgliedschaft
- 1996** Umbenennung Industrieverband im Arbeitgeberverband
(Ziel: gemeinsamer Verband mit Holz und EHV)
- 1997** a) Umbenennung Arbeitgeberverband in Unternehmensverband Lippe
b) Gründung des Arbeitgeberverbandes Lippe als Dachverband aus
Unternehmensverband, Holzverband und EHV
Vorsitz: Wolfgang Schübl/Fa. Weidmüller, Detmold
- 2001** **Vorsitz:** Siegfried Haverkamp/Fa. Brasseler, Lemgo
- 2006** **Vorsitz:** Walter Metzen/Fa. Zumtobel, Lemgo
- 2007** Verschmelzung Arbeitgeberverband Lippe, Unternehmensverband
und Holzverband zum Arbeitgeberverband Lippe
- 2009** **Geschäftsführer:** Marc-Henning Galperin
- 2012** **Vorsitz:** Prof. Dr. Gunther Olesch, Fa. Phoenix Contact, Blomberg

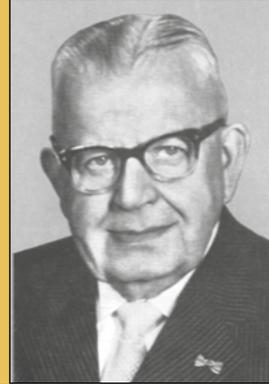
Bildergalerie



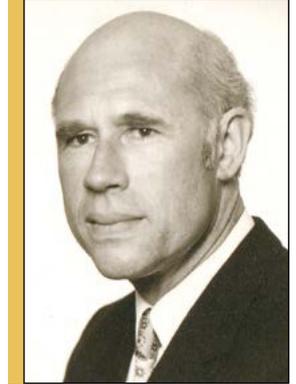
Georg Müller
1948–1954
Vorsitzender „Industrie-
Ausschuss Land Lippe“



Siegfried Haverkamp
2001–2006
Vorsitzender
Arbeitsgemeinschaft
Lippe e.V.



Hermann Schnittger
1953–1963
Vorsitzender „Verband der
Holzverarbeitenden
Industrie Lippe“



Gert Müller
1967–1970
Vorsitzender „Industrie-
Ausschuss Land Lippe“



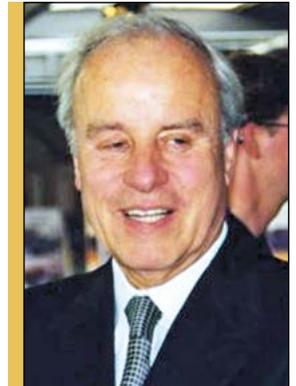
Walter Metzen
2006–2012
Vorsitzender
„Arbeitgeberverband
Lippe e.V.



Ernst-Dieter Hilker
1987–2000
Vorsitzender „Verband der
Lippischen Holzindustrie
und Kunststoffverarbeitung
e.V.



Carl-Heinz Reiche
1958–1997
Vorsitzender
„Industrieverband/
Arbeitgeberverband“
Ehrenvorsitzender



Dr. Heinrich Griem
2000–2007
„Verband der Lippischen
Holzindustrie und
Kunststoffverarbeitung e.V.“



Prof. Dr. Gunther Olesch
seit 2012 Vorsitzender
„Arbeitgeberverband
Lippe e. V.“



Ulrich Thomas
1977–2009
Geschäftsführer „Verband der
Lippischen Holzindustrie und
Kunststoffverarbeitung e. V.“/
„Arbeitgeberverband Lippe e. V.“



Marc-Henning Galperin
seit 2009 Geschäftsführer
„Arbeitgeberverband
Lippe e. V.“



1919–1923: Paulinenstraße 21
(rechtes Haus)



1923–1933: Paulinenstraße 23a (heute 39)



Bis 1980: 55er Straße, Detmold
„Industrie-Ausschuss Land Lippe“



1954–2000: Allee 11, Detmold
„Verband der Lippischen Holzindustrie und
Kunststoffverarbeitung e. V.“, später auch der
„Arbeitgeberverband Lippe e. V.“



2000–2014: Arminstraße 11, Detmold
„Verband der Lippischen Holzindustrie und
Kunststoffverarbeitung e. V.“/
„Arbeitgeberverband Lippe e. V.“



Das neue Verbandshaus in der Gilde

Die hauptamtlichen Mitarbeiter

*Die hauptamtlichen
Mitarbeiter im AGV Lippe 2019*



hintere Reihe v.l.: Kai Buhrke, Uwe Hachmeister, Werner Hollstein

vorne v.l.: Mark Hartmann, Marc-Henning Galperin, Annette Hönerlage, Annette Krehemeier, Carina Kopka

Vorstand AGV



Prof. Dr. Gunther Olesch
Vorsitzender



Ralf Lutter
Stellvertretender
Vorsitzender



Thomas Voss
Stellvertretender
Vorsitzender



Andreas Grieger



Ernst-Michael Hasse



Reinhard Hölscher



Gerald Köneke



Melanie Lehmann



Holger Lemke



Dirk Watzke



Arbeitgeberverband Lippe e.V.

Ernest-Solvay-Weg 2

32760 Detmold

Postfach 1931

Telefon 05231.9385-0

Fax 05231.938520

info@agv-lippe.de

www.agv-lippe.de

V. i. S. d. P.:

Marc-Henning Galperin, Geschäftsführer

