

ME SAAR
DIE METALL + ELEKTROINDUSTRIE
75 JAHRE ERFOLGSGESCHICHTE

75 JAHRE ME SAAR

„Die vornehmste Aufgabe (eines Arbeitgeberverbandes) ist es, eine Vertretung der Arbeitgeberinteressen zu sein, ohne dass er allerdings die Haltung einer Kampforganisation einnehmen darf. Er muss eine Vereinigung sein, welche die Belange der Arbeitgeber verteidigt und vertritt, wobei er die Gesamtinteressen der saarländischen Industrie nicht aus dem Auge verlieren darf; denn die Wirtschaft kann nur dann blühen, wenn ihre Lenkung in guten Händen liegt, in Händen von Arbeitgebern, die würdig sind, Arbeitgeber zu sein. ... Das Wohl der ihm anvertrauten Arbeitnehmer muss (dem Arbeitgeber) warm am Herzen liegen. Er ist es, der durch überlegte und weitblickende Leitung seines Betriebes die werktätige Bevölkerung in Brot und Arbeit hält. ... Unermüdlich hat er Vorsorge zu treffen, dass sich die wirtschaftlichen Verhältnisse der Arbeitnehmer bessern, ohne aber durch kurzfristige, für den Betrieb auf die Dauer untragbare Maßnahmen den Weiterbestand des Werkes in Zweifel zu stellen und damit die Existenzgrundlage des Arbeiters zu gefährden.“

Georges Thérel, erster Präsident des Arbeitgeberverbandes
der Eisen- und Metallindustrie des Saarlandes,
bei der ersten Mitgliederversammlung am 25. Juni 1949

**LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,**

vor 75 Jahren – am 6. April 1948 – haben sich fast 100 Unternehmen im Saarland zum Arbeitgeberverband der Eisen- und Metallindustrie im Saarland zusammengeschlossen. Der Festakt im Rathaussaal in Saarbrücken war die Geburtsstunde des heutigen Verbands der Metall- und Elektroindustrie im Saarland (ME Saar).

Der Gründungspräsident Georges Thédrel hat unsere Aufgaben eindrucksvoll beschrieben. Neben der Kernaufgabe als Tarifträgerverband und somit Sozialpartner der Gewerkschaften ist es bis heute essenziell, für attraktive und wettbewerbsfähige Standortbedingungen zu werben und so den Wohlstand aller zu mehren. In seiner bewegten Geschichte stand der Verband mit der Rückgliederung des Saarlandes in die Bundesrepublik Deutschland, dem Neustart in der Gemeinschaft der Bundesländer und den folgenden Strukturkrisen vor großen Herausforderungen. Ich finde, er hat sie gut gemeistert.

Vor zwanzig Jahren haben wir ein weiteres Erfolgsprojekt auf den Weg gebracht: die Stiftung ME Saar. Über diese Stiftung unterstützen unsere Mitgliedsunternehmen Projekte aus Kunst und Kultur, Forschung und Wissenschaft sowie Bildung im Saarland. 25 Millionen Euro hat der Verband dafür zur Verfügung gestellt. Dieses Engagement ist neben anderen Ausdruck unserer gesellschaftlichen Verantwortung.

Ihr

Oswald Bubel

MÜHSAMER ANFANG IM JUNGEN SAARLAND

In den Jahren nach der Gründung muss sich der junge Arbeitgeberverband finden und definieren. Er etabliert sich gegen Widerstände in der saarländischen und der französischen Politik als eigenständiger Sozialpartner. Nach und nach festigt der Verband der Eisen- und Metallindustrie seine Position.

Im Saarland wird am 1. Januar 1948 der französische Franc als Währung eingeführt. Auch im Rest des noch in vier Besatzungszonen aufgeteilten Deutschlands laufen die Gelddruck-Pressen auf Hochtouren. Am 20. Juni 1948 erblickt die Deutsche Mark in den drei Westzonen das Licht der Währungswelt und drei Tage später wird die „Deutsche Mark der Deutschen Notenbank“ in der Sowjetischen Besatzungszone eingeführt. Die Spaltung Deutschlands in zwei Staaten zeichnet sich überdeutlich ab. Das Saarland ist schon seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs ein teilautonomes Land, allerdings mit einer engen Bindung an Frankreich.

In dieser Zeit voller Irrungen und Wirrungen, in der eine neue Nachkriegsordnung an Kontur gewinnt, schließen sich im Saarland die Unternehmen der größten Industriebranchen des Landes zusammen. Am 6. April 1948 wird im Festsaal des Saarbrücker Rathauses der „Arbeitgeberverband der Eisen- und Metallindustrie des Saarlandes“ ins Leben gerufen, der die Tarifverträge und Sozialvereinbarungen harmonisieren sowie die Interessen – vor allem der

vielen mittelständisch geprägten Unternehmen – gegenüber den Gewerkschaften vertreten sollte. Geregelt werden sollte auch die Rolle im Zusammenspiel mit den Betriebsräten. Im selben Jahr geht der „Fachverband der weiterverarbeitenden Eisen- und Metallindustrie“ an den Start, der den Anliegen der Firmen im Dialog mit der Politik und anderen Institutionen Gehör verschaffen sollte. Erster Präsident des neuen Arbeitgeberverbands wird Georges Thédrel. Er ist Sequesterverwalter der unter französischer Militärverwaltung stehenden Röchling'schen Eisen- und Stahlwerke. Erster Geschäftsführer wird der Rechtsanwalt Franz Ruland.

Schon im Vorfeld hatten die einzelnen Branchen Fleißarbeit geleistet und zusammengetragen, mit wie vielen Unternehmen und mit welcher Anzahl an Beschäftigten die neue Organisation rechnen könnte. Denn

E N T W U R F

der Satzungen des "Arbeitgeberverbandes der Eisen- & Metallindustrie des Saarlandes"

§ 1

Der Verband führt den Namen "Arbeitgeberverband der Eisen- und Metallindustrie des Saarlandes."

Er hat seinen Sitz in Saarbrücken.

Das Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr. Das 1. Geschäftsjahr endet am 31.12.1948.

Die Dauer des Verbandes ist nicht begrenzt.

Satzungsentwurf zur Gründungsveranstaltung von 1948, Quelle: ME Saar

bisher werkten die Industriegruppen – die Gießereien, die Eisen-, Stahl-, Maschinen- sowie die Feinmechanische und die Fahrzeugindustrie – allein vor sich hin. Hinzu kamen kleinere Organisationen wie Eisen-, Blech- und Metallwaren sowie Ketten, Federn und Schrauben. Auch an die Schrott-Großhändler wurde gedacht.

Außerdem rangen die potenziellen Verbandsmitglieder schon vorher um den Feinschliff der Satzung. Sie diskutierten beispielsweise „hochachtungsvoll“, wie die Stimmenverteilung im künftigen Verband mit der Zahl der Beschäftigten in den Unternehmen korrelieren sollte. Auch über die Höhe der gemeinsamen Lohnuntergrenze machten sie sich Gedanken,

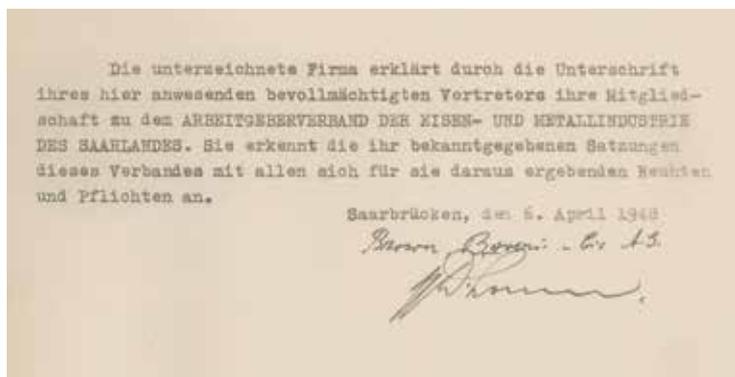
wobei der künftige Geschäftsführer Ruland bereits an die Firmenvertreter appellierte, nicht zu knauserig zu sein. Er empfahl einen „Zuschlag von 15 Prozent über dem Tarifminimum“. In den Wochen vor der offiziellen Verbandsgründung wurden die Entwürfe für Satzung und Geschäftsordnung hin- und hergeschickt, Ergänzungs- und Präzisionsvorschläge erarbeitet, die teils aufgenommen, teils verworfen wurden – juristische Kärnerarbeit. Außerdem fanden zahlreiche Sitzungen statt, in denen sich die Chefs der potenziellen Mitgliedsfirmen intensiv mit der künftigen Ausrichtung des Verbands beschäftigten. Nachdem Rechtsanwalt Ruland die Herren stets auf den neuesten Stand gebracht hatte, „folgte eine lebhafte Diskussion“, ist einigen Sitzungsprotokollen zu entnehmen. Ein Punkt war beispielsweise die Abgrenzung zur Industrie- und Handelskammer, deren neues Kammerstatut am 28. Mai 1948 als Gesetz erlassen wurde.



*Der saarländische
Ministerpräsident
Johannes Hoff-
mann und der
Hohe Kommissar
der Republik Frank-
reich im Saarland,
Gilbert Grandval.
Quelle: Landesar-
chiv Saarbrücken/
Erich Dettinger*

Auch die Obrigkeit musste informiert werden – allerdings unterschiedlich. Das saarländische Wirtschaftsministerium erhielt nach dem abschließenden Treffen zwischen den künftigen Verbandsoberen und Ministerialen lediglich eine Abschrift der geplanten Satzung zur Kenntnis. Denn das Sagen an der Saar hatte damals der Hohe Kommissar der Republik Frankreich im Saarland, Gilbert Grandval. Bei ihm musste die Verbandsgründung offiziell beantragt werden. „Die Statuten des Verbands sollen nach Erteilung ihrer Genehmigung ausgearbeitet und Ihnen alsdann zur Genehmigung unterbreitet werden“, heißt es in dem Brief an den Hohen Kommissar. Dies alles „mit dem Ausdruck unserer vorzüglichsten Hochachtung“.

Die Organisation des Wirtschaftsgeschehens oblag während dieser Zeit noch sogenannten Dreiervertretungen, die im Jahr 1946 eingerichtet worden waren. In diesen Vertretungen kamen Unternehmer, Techniker und Arbeiter eines Wirtschaftsbereichs zusammen. Sie wurden einberufen, um die Besatzungsverwaltung beim Aufbau einer funktionierenden Wirtschaft zu entlasten. Denn das Saarland lag – wie ganz Deutschland – am Boden, und die Militärverwaltung war völlig damit überfordert, die Güterverteilung und das öffentliche Leben wieder einigermaßen zum Laufen zu bringen. Dennoch wollten die Franzosen jederzeit über die saarländische Wirtschaft Bescheid wissen. Daher musste alle wichtige Geschäftskorrespondenz mit Verwaltungs-



Beitrittserklärung Brown Boveri & Cie., Quelle: ME Saar

organen über diese Dreierausschüsse abgewickelt werden, die regelmäßig Bericht erstatteten. Auch die global zugewiesenen Roh- und Hilfsstoffe mussten die Ausschüsse an die Betriebe weiterverteilen. Die Dreiervertretungen waren darüber hinaus in die Entnazifizierung eingeschaltet und sollten die Eigeninitiative fördern. Die Unternehmen waren Pflichtmitglieder dieser Dreiervertretungen, mussten sie also auch finanzieren.

173 Firmenvertreter zählt die Anwesenheitsliste zur Gründungsversammlung des Arbeitgeberverbands am 6. April 1948. Von diesen treten 88 dem Verband auf Anhieb bei. Schon am 11. Mai 1948 kann Geschäftsführer Ruland stolz verkünden, dass „bereits alle saarländischen Hüttenwerke sowie der größte Teil der Betriebe der eisenverarbeitenden Industrie zum Arbeitgeberverband gehören“. Die erste Geschäftsstelle hat Ruland bei der Firma Dingler-Karcher, Im Helmerswald 43 in Saarbrücken eingerichtet. Man einigte sich darauf, dass der Verband korrespondierend

59

Anwesenheitsliste der Gründungsversammlung des Arbeitgeberverbandes für die Eisen- und Metallindustrie des Saarlandes am 24. März 1948 in Saarbrücken, Johannishof.

Firma:	Herr:	Zahl d. unfallvers. Personen des Betriebes:
1. Gebr. ADT	<i>[Handwritten Signature]</i>	108
2. Arbed	<i>[Handwritten Signature]</i>	3411
3. Arnoth & Bäcker	<i>[Handwritten Signature]</i>	300
4. Bartz-Werke	<i>[Handwritten Signature]</i>	165
5. Feintechnik R. Bosch	<i>[Handwritten Signature]</i>	270
6. Brown, Boveri & Cie	<i>[Handwritten Signature]</i>	914
7. Dillinger Hüttenwerke	<i>[Handwritten Signature]</i>	5500
8. Dingler Kärcher & Cie	<i>[Handwritten Signature]</i>	601
9. Dinglerwerke Bierbach	<i>[Handwritten Signature]</i>	105
10. Ecker KG	<i>[Handwritten Signature]</i>	105
11. Ehrhardt & Schmer	<i>[Handwritten Signature]</i>	220
12. Eisenwerk Saarlouis	<i>[Handwritten Signature]</i>	220
13. Emballage GmbH	<i>[Handwritten Signature]</i>	20
14. Federnwerk Homburg	<i>[Handwritten Signature]</i>	20
15. Friedrichthaler Eisenwerk	<i>[Handwritten Signature]</i>	1720
16. Fürst Söhne	<i>[Handwritten Signature]</i>	370
17. Gema	<i>[Handwritten Signature]</i>	
18. Karl Gottbill	<i>[Handwritten Signature]</i>	
19. Hadir	<i>[Handwritten Signature]</i>	220
20. Halberger Fütte	<i>[Handwritten Signature]</i>	472
21. Ernat Heckel	<i>[Handwritten Signature]</i>	1071
22. Georg Heckel	<i>[Handwritten Signature]</i>	212
23. Ischebeck	<i>[Handwritten Signature]</i>	96
24. Jansen	<i>[Handwritten Signature]</i>	
25. Otto Kaiser	<i>[Handwritten Signature]</i>	320
26. Schraubenwerk Kärcher	<i>[Handwritten Signature]</i>	452

Auszug aus der Anwesenheitsliste der Versammlung vom 24. März 1948, auf der die Gründung vorbereitet wurde. Quelle: ME Saar

mit der französischen Industrie-Einteilung drei Unternehmensgruppen vertreten sollte: Sidérurgie (Stahlindustrie), Transformation (Metallumformung) und Transacier (Weiterverarbeitung). Der neue Verband will auch eng mit den französischen Arbeitgeber-Organisationen zusammenarbeiten. Außerdem sollen die französischen Lohn- und Arbeitsbedingungen, besonders diejenigen, die im benachbarten Lothringen gelten, angewendet werden.

Der neu gewählte Präsident Thé-drel verdeutlicht bei der Gründungsversammlung, dass der gerade aus der Taufe gehobene Verband keine Kampforganisation sein wird. Die Erinnerung an die NS-Zeit war noch präsent. Politische Fragen „werden für die Zukunft endgültig aus unserer Tätigkeit“ ausgeschlossen. Einzige Aufgabe der Industrie sei es, „die Produktion auf ein möglichst hohes Niveau zu bringen, um die allgemeine Wohlfahrt sicherzustellen“. Hohe Gewinne sind verpönt.

„Diejenigen, die hohe Gewinne herbeiführen wollen, gehen mit wenig legalen Mitteln vor“, gibt Thédrel zu Protokoll. Der Zusammenschluss habe letztlich das Ziel, „eine allgemeine Sicherheit und Ordnung herbeizuführen, die möglichst allen Vorteile bringen soll“. Sichertgestellt werde dies durch „eine ordnungsgemäße und methodische Anwendung der Gesetze, Anordnungen und Richtlinien der Lohn-, Arbeiter- und Sozialfragen“. Wichtig sei aber auch „ein eingehendes Studium derjenigen Maßnahmen, welche die Hebung des Lebensstandards der Arbeiter und die Hebung der Kaufkraft derselben gewährleisten“.

Wenige Tage später, am 9. April, wird Grandval offiziell über die Gründung informiert. Präsident und Geschäftsführer sind überzeugt, dass eine gute Zusammenarbeit zwischen dem neuen Arbeitgeberverband und dem Hohen Kommissar dazu dient, „die saarländische Eisenindustrie auf eine gesunde und leistungsfähige Grundlage zu stellen“. Damit „wird die beste Gewähr gegeben, dass auf die Dauer gesehen der gesamten saarländischen Bevölkerung der Wohlstand gesichert wird, der ihr dank ihrer Fähigkeiten und Leistungen, ihres Fleißes und ihrer Zuverlässigkeit gebührt“. Der Hohe Kommissar genehmigte wenig später die noch junge Organisation.

Doch richtig ernst nehmen die Landesregierung und Grandval den neuen Verband noch nicht. „Es musste immer wieder festgestellt werden, dass die Arbeitgeber-Organisationen

zu wichtigen Verhandlungen und Besprechungen überhaupt nicht eingeladen wurden“, monierte die Geschäftsführung in ihrem ersten Jahresbericht. Es wurden „sehr einschneidende Bestimmungen getroffen, ohne dass man der Arbeitgeberseite vorher Gelegenheit gegeben hätte, dazu Stellung zu nehmen und ihre Interessen zu vertreten“. Erst ein ständiges Nachbohren und Insistieren hätte dazu geführt, dass die neue Organisation ins Bewusstsein der Ministerien und der Verwaltung gerückt sei.

Der junge Metall-Arbeitgeberverband wächst schnell. Anfang der 1950er Jahre hat er fast 200 Mitglieder. Eine andere Geschäftsstelle hat er auch bezogen. Sein neuer Sitz ist in der Mainzer Straße 155 in Saarbrücken. Heute hat dort ein Bestattungsunternehmen seine Bleibe. Erst Ende 1959 bezieht der Verband eine andere Geschäftsstelle in der Saarbrücker Viktoriastraße.

Der Alltag ist in die Verbandsarbeit eingekehrt. Das Ringen mit den Gewerkschaften um Lohnforderungen ließ nicht lange auf sich warten. Das Präsidium musste schon wenige Tage nach der Verbandsgründung den Gewerkschaften beispielsweise erklären, dass unterschiedliche Wettbewerbsverhältnisse in der französischen und saarländischen Stahlindustrie herrschen. Denn die Franzosen wollten die saarländischen Stahlkoker knapp halten, weil diese für ihre eigene Eisen- und Stahlproduktion das begehrte Gut Saar-Kohle benötigten und die Saarländer damit in Ressourcen-Konkurrenz zu den französischen Konzernen standen. Die Saar-Hütten sahen sich „wegen dieser Schlechterstellung“ nicht „ohne weiteres in der Lage, in Lohnfragen sich absolut den lothringischen

Lohnfragen der Metallarbeiter

Eine Klarstellung des Arbeitgeberverbandes
der Eisen- und Metallindustrie

Der Arbeitgeberverband der Eisen- und Metallindustrie des Saarlandes gibt folgendes bekannt:

Wie bereits bekannt gegeben worden ist, hat am 26. April 1948 eine Lohnverhandlung zwischen dem Arbeitgeberverband der Eisen- und Metallindustrie des Saarlandes und den Gewerkschaften stattgefunden. Veranlassung zu dieser Verhandlung haben Wünsche der Arbeitnehmerschaft der saarländischen Hüttenindustrie gegeben, ihre Lohnverhältnisse zu verbessern. Diesen Wünschen ist durch Zugeständnisse seitens der Arbeitgeber der Eisen- und Metallindustrie bei dieser Verhandlung weitgehendst Rechnung getragen worden.

Um etwa bestehende Unklarheiten zu beseitigen, weist der Arbeitgeberverband darauf hin, daß die von ihm in der Verhandlung vom 26. 4. gemachten Zugeständnisse nicht nur für die saarländische Hüttenindustrie, sondern darüber hinaus auch für die gesamte weiterverarbeitende Industrie und die Röhren- und Drahtindustrie Gültigkeit haben, soweit die gewährten Zuschläge für diese Industriezweige in Frage kommen.

Die Gewerkschaften haben anlässlich der Verhandlungen vom 26. 4. 1948 dem Arbeitgeberverband über die von diesem gemachten Zugeständnisse hinaus Vorschläge über die Festlegung der Lohnhöhe unterbreitet. Da diese Vorschläge nach der Auffassung des Arbeitgeberverbandes nicht mit den gesetzlichen Bestimmungen in Einklang zu bringen waren haben sich die Arbeitgeber außerstande gesehen, diese Wünsche der Gewerkschaften zu erfüllen. Der Arbeitgeberverband hat den Gewerkschaften aber zugesagt, die erforderlichen Schritte zu unternehmen, damit jedem Arbeitnehmer im Rahmen der Gesetze eine seinen Leistungen entsprechende Entlohnung gesichert werde.

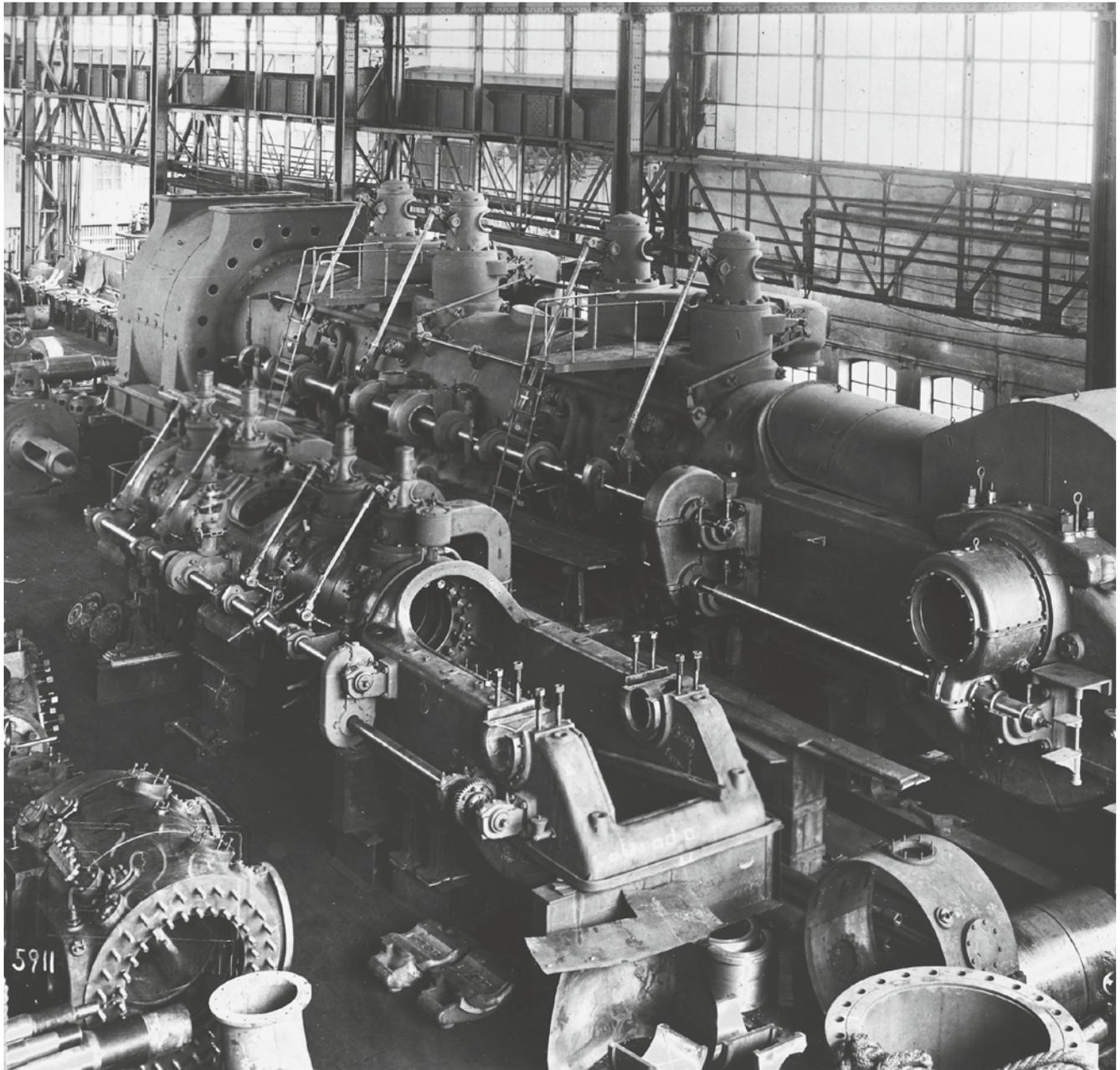
Erste Lohnverhandlungen 1948, Saarbrücker Zeitung, Mai 1948, Quelle: Saarländisches Landesarchiv

und französischen Verhältnissen anzupassen“, heißt es in einer Protokollnotiz nach einem Gespräch zwischen dem Arbeitgeberverband und den Gewerkschaften. Das waren hauptsächlich die Einheitsgewerkschaft Metall und die Christliche Gewerkschaft. Die Arbeitnehmer-Vertreter merkten im Gegenzug an, dass in Frankreich ein Zuschlag von 50 Prozent für Sonntags-

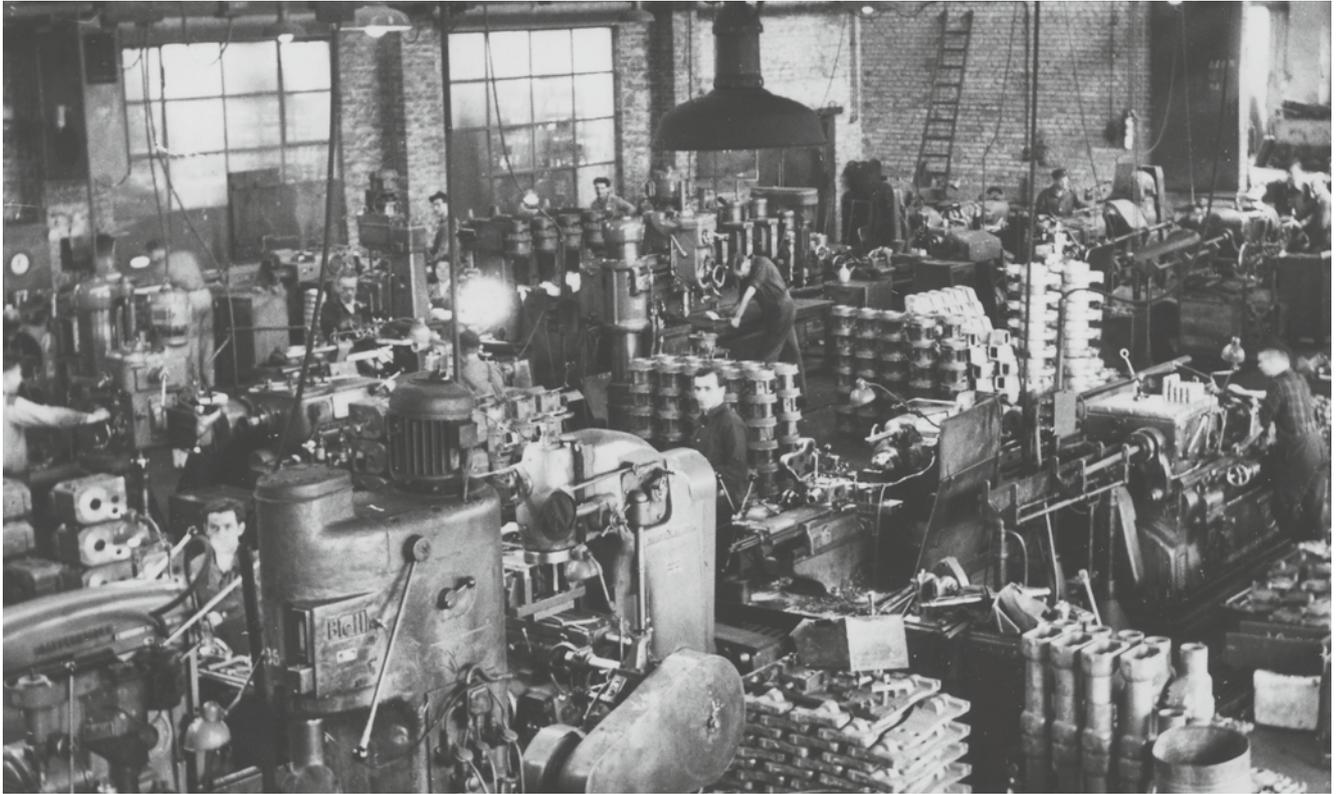
arbeit üblich sei – ebenso eine Nachtzulage. Diese Leistungen forderten sie auch für die saarländischen Stahlkocher.

Die Tarifautonomie war damals noch nicht sehr ausgeprägt. Denn geleitet wurden diese Gespräche von Richard Kirn (SPS), Minister für Arbeit und Wohlfahrt im Kabinett von Ministerpräsident Johannes Hoffmann. Das Ganze endete mit dem Vorschlag des Sozialdemokraten Kirn, eine Kommission einzurichten, die sich mit solchen Lohnfragen beschäftigen sollte.

Ansonsten prägten Alltagsprobleme die Verbandsarbeit. Beispielsweise interpretierte das Neunkircher Eisenwerk eine Tarifvereinbarung zu seinen Gunsten, was den Protest der Beschäftigten nach sich zog. Die Saarbrücker Maschinenfabrik Ehrhardt & Sehmer sah sich nicht in der Lage, ihren Mitgliedsbeitrag zu zahlen, sodass man sich auf Stundung und Abstottern einigte. Grenzgänger aus dem benachbarten Rheinland-Pfalz, die in saarländischen Firmen arbeiteten, beschwerten sich, dass sie bei Auszahlung in Franc einen schlechten Schnitt machten. Andere Unternehmen fragten an, ob dem Betriebsrat ein eigener Telefonanschluss zusteht – oder wie Arbeitsstunden vergütet werden, die ein Beschäftigter für einen Arztbesuch benötigt. Usus war offenbar auch, dass Mitgliedsbetriebe gute Leute von anderen Firmen abwarben, die ebenfalls dem Verband angehörten. Denn die Facharbeiterdecke war dünn. Es fehlten – verglichen mit der Vorkriegszeit – mehr als 50.000 Arbeits-



Großmaschinen der Saarbrücker Firma Erhard & Seher, Gründungsmittelglied des Verbandes, Foto: Landesarchiv Saarbrücken



Montage bei der Bübinger Firma Moto Standard, Gründungsmitglied des Verbandes, Foto: Landesarchiv Saarbrücken

kräfte. Auch hier drängten Verbandsmitglieder auf eine Regelung. Man verständigte sich darauf, dass die von einem Mitarbeiter verlassene Firma erklären sollte, „dass sie mit dem Arbeitsplatzwechsel einverstanden ist“. Was ein „durchgehender Betrieb“ ist, musste ebenfalls definiert werden, nämlich ein Unternehmen mit einem Drei-Schicht-Betrieb. Damit einher geht auch die Zahlung einer Schichtzulage, die aber nur demjenigen Arbeitnehmer zusteht, der durchgehend Schichtarbeit leistet.

Thema war 1948 auch, ob der 14. Juli, der französische Nationalfeiertag, an der Saar künftig, wie in Frankreich, ein bezahlter Feiertag ist. Darum käme man wohl nicht herum, meinte das Präsidium. Auch im Folgejahr war der 14. Juli ein gesetzlicher Feiertag an der Saar. Erst im Jahr 1950 wurde diese Regelung per Landesgesetz aufgehoben. Der Gesetzgeber beeilte sich, das Ganze noch 1950 wirksam werden zu lassen. Das Amtsblatt mit der

entsprechenden Änderung trug das Datum vom 12. Juli 1950.

Auch an die Weiterbildung der Arbeitnehmer wird in den ersten Monaten nach Verbandsgründung schon gedacht. Im Oktober 1948 vereinbarten die Industrie- und Handelskammer, die Handwerkskammer sowie die Arbeitgeberverbände der Eisen- und Metallindustrie und der Bauwirtschaft, zusammen mit den Gewerkschaften eine Technische Abendschule zu gründen. Die Kurse sollten an den Berufsschulen in Saarbrücken, Völklingen, Neunkirchen und Dillingen abgehalten werden. Die neue Technische Abendschule soll ihren Besuchern „die Möglichkeit geben, ohne Aufgabe der beruflichen Tätigkeit die Fachkenntnisse zu erwerben, die Voraussetzung für die Bekleidung gehobener Stellungen sind“. Die zweijährige Weiterbildung ist nicht kostenlos. Es müssen eine Aufnahmegebühr und Schulgeld bezahlt werden.

Im Jahr 1949 gelingt es dem Verband, zusammen mit den Einheitsgewerkschaften der Arbeiter und Angestellten sowie dem Gewerkschaftsverband der Christlichen Gewerkschaften eine Mantel-Betriebsordnung aufzustellen, in der die Grundsätze der Arbeitsorganisation geregelt werden. 73 Paragraphen umfasst das Regelwerk, dessen Sinn sein soll, „eine enge, vertrau-

ensvolle Zusammenarbeit zwischen der Betriebsleitung und den Belegschaftsmitgliedern“ sicherzustellen. Diese sei „die sichere Grundlage für eine gesunde Entwicklung des Betriebes und damit für das wirtschaftliche und soziale Wohl der einzelnen Belegschaftsmitglieder“. Schon vor den Verhandlungen zu dieser Betriebsordnung demonstrierte der noch junge Verband neues Selbstbewusstsein. Anders als zuvor üblich, sollten an diesen Gesprächen „keine Vertreter der Regierung“ teilnehmen.

Das war nicht selbstverständlich. Denn das saarländische Innenministerium drängte noch zu Beginn des Jahres 1949 darauf, dass alle Besprechungen, Sitzungen und Versammlungen von Arbeitgeber- und Berufsverbänden angemeldet werden müssten und auch überwacht werden dürften. Gegen diese Anordnung formierte sich Protest, so dass Ministerpräsident Hoffmann die Streithähne am 7. März 1949 zu einem Gespräch in sein Büro einlud. Geschäftsführer Ruland platzte der Kragen. Er nehme wöchentlich an zehn Besprechungen teil, die oft kurzfristig terminiert würden. Diese alle anzumelden, sei für ihn „eine unmögliche Belastung“, wie der Protokollant dieses Spitzentreffens anmerkte. Auch Hoffmann war von der Rigidität seines Innenministeriums nicht begeistert. Er wies die Ministerialen an, sich zu verständigen und die Verordnung über das Versammlungswesen noch einmal zu überarbeiten. Andere Dinge waren ebenfalls noch unklar. Offiziell war der Arbeitgeberverband eineinhalb Jahre nach seiner Gründung noch immer nicht als tariffähig anerkannt. Geschäftsführer Ruland beeilte sich daher, einen entsprechenden Antrag an die Regierung zu stellen, dass sie die Tariffähigkeit festschreibt. Dies sei notwendig und müsse Bestandteil

Aufschlüsselung auf die Mitgliedswerke

Lfd. Nr.	Mitgliedswerke:	Gesamte Lohnsumme 1949: Fr.	%	Umlage: Fr.
1	Gehr. Adt	5.124.343,--	0,05	3.464,--
2	Arbed	1.160.344.685,--	10,30	719.119,--
3	Louis Arend	7.145.500,--	0,06	4.157,--
4	Arnoth & Bächer	65.633.097,--	0,77	53.345,--
5	Louis Fucker	2.917.630,--	0,03	2.078,--
6	Bartswerke	30.432.667,--	0,27	18.705,--
7	Essler & Co	2.203.371,--	0,02	1.386,--
8	Baugesellsch. f. el. Anlagen	5.875.000,--	0,05	3.464,--
9	H. Baumgarten	4.230.494,--	0,04	2.771,--
10	Gehr. Becker	10.773.522,--	0,10	6.928,--
11	Joh. Becker	9.579.000,--	0,09	6.235,--
12	Becker & Co	33.670.347,--	0,30	20.784,--
13	Bergwerkssch. Fabrik	2.638.025,--	0,02	1.386,--
14	Brandenburg	2.357.740,--	0,02	1.386,--
15	Brandenburger Fr.	8.235.100,--	0,07	4.850,--
16	Brandenburger Johann	4.874.000,--	0,04	2.771,--
17	Ereit Wilhelm	5.562.846,--	0,05	3.464,--
18	Erück Karl	6.694.964,--	0,06	4.157,--
19	EBO	158.141.244,--	1,42	98.377,--
20	Burger & Zebe	7.626.066,--	0,07	4.850,--
21	Dillinger Eisen- u. Weichenbau- anstalt	8.069.000,--	0,07	4.850,--
22	Dillinger Pa- brik gel. Bleche	15.528.607,--	0,14	9.699,--
		1.577.656.648,--	14,12	978.226,--

Auszug aus der Haushaltsrechnung des Jahres 1950, Quelle: ME Saar

des neuen Gesetzes über die Berufsorganisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber werden. Für den Verband war das ein wichtiges Regelwerk. „Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes werden alle Berufsorganisationen an der Saar ihre rechtliche und gesetzliche Anerkennung finden“, stand im ersten Geschäftsbericht. Das Gesetz trat im August 1949 in Kraft.

Verbandsarbeit war nicht billig. Allein für das erste Quartal 1949 (Januar bis März) sah der Haushaltsvoranschlag Ausgaben von 1,2 Millionen Francs vor. 320.000 Francs wurden allein für Gehälter für den Geschäftsführer und dreieinhalb weitere Stellen veranschlagt. Am Ende des Jahres 1949 verfügte der Verband über ein Guthaben von 496.511 Francs. 1950 kalkulierte der Verband bereits mit einem Haushalt von knapp 1,6 Millionen Francs.

Im Herbst 1949 bündelten die Arbeitgeber-Organisationen zudem ihre Kräfte und gründeten die Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgeber-Organisationen des Saarlandes, nachdem sie schon zuvor in Fragen des Arbeits- und Sozialrechts locker zusammengearbeitet hatten. Unter der gemeinsamen Klammer der Arbeitsgemeinschaft wurden drei Fachgruppen eingerichtet: Industrie, Handel und Handwerk. Sie stellten jeweils einen Präsidenten. Die dort organisierten Unternehmen beschäftigten weit über 200.000 Arbeiter und Angestellte, und damit rund 80 Prozent der saarländischen Arbeitnehmer, wie es im Geschäftsbericht zur Verbands-Hauptversammlung vom 2. Juli 1950 heißt.

Wie ein roter Faden zog sich auch die Diskussion um ein Betriebsrätegesetz durch die Sitzungen der Anfangsjahre. Bisher existierte im Saarland lediglich eine Betriebsräteverordnung, die auf den Direktiven des Kontrollrats fußte. Der Alliierte Kontrollrat regelte nach dem Zweiten Weltkrieg die Besatzungsrechte der vier Siegermächte. Da das Saarland einen Sonderstatus hatte, war klar, dass diese Betriebsräteverordnung nur eine Übergangslösung sein konnte. Die Arbeitgeber waren gegen ein solches Gesetz, da sie befürchteten, dass mit Betriebsräten ihre Direktiv-Kompetenz eingeschränkt würde. Arbeitnehmer-Vertreter würden zum Staat im Staate, hieß es, und es wurde ihnen die Qualifikation abgesprochen, Entscheidungen der Geschäftsführung überhaupt bewerten zu können. Auch der Hohe Kommissar Grandval war dagegen. Er warf Arbeitsminister Kirn vor, der Saar-Industrie damit eine Sonderlast aufbürden zu wollen. Dennoch wollte der Verband sich nicht generell stur zeigen. Geschäftsführer Ruland schlug vor, dass der Verband und die Gewerkschaften sich zusammenschließen, um zu erreichen, dass das „neu zu fassende Betriebsrätegesetz zunächst zwischen den Arbeitgebern und den Gewerkschaften verhandelt wird“. Damit sollte vermieden werden, dass „den Arbeitgeberverbänden der fertige Entwurf eines Gesetzes vorgelegt würde, an dem sie nicht mitarbeiten konnten“. Dem

guten Willen folgten allerdings keine Taten, die Gespräche mit den Gewerkschaften verliefen im Sande. Die Folgen: Arbeitsminister Kirn brachte irgendwann ein Betriebsrätegesetz ein. Doch die Diskussionen um dessen Ausgestaltung schleppte sich über Jahre hin. Bei jedem Entwurf des Arbeitsministeriums tauchten neue Einwände auf. Ein Streitpunkt war beispielsweise, ob ein Betriebsrat mitreden durfte, wenn ein Unternehmen Werkwohnungen errichten wollte. Das Hickhack um dieses Gesetz war am Ende sogar der Grund, dass Mitte 1954 die Große Koalition zwischen der Christlichen Volkspartei (CVP) und der Sozialdemokratischen Partei Saar (SPS) zerbrach.

Im Jahr 1950 rangen Arbeitgeberverband und Landesregierung auch darum, ob im Saarland eine Arbeitskammer eingerichtet werden sollte. Ein Dorn im Auge der Arbeitgeberseite. Bei der ersten Durchsicht des vom Arbeitsministerium vorgelegten Arbeitskammergesetzes merkte Jurist Ruland schnell, dass die Saarländer das österreichische Gesetz, wo bereits eine Arbeitskammer existierte, fast eins zu eins abgekupfert hatten. So gehe das ja nicht, monierte er und forderte, das Gesetz zunächst einmal darauf zu überprüfen, ob das abgeschriebene Regelwerk überhaupt mit der saarländischen Verfassung in Einklang stehe. Verhindern konnte er die Gründung der ungeliebten Kammer zwar nicht, doch zumindest beschloss der Landtag 1951, dass der künftigen Organisation nicht mehr Rechte eingeräumt werden durften als den schon existierenden Kammern (Industrie und Handel, Handwerk sowie Landwirtschaft). Vor allem sollten die „besonderen wirtschaftlichen und sozialen Interessen“ der Arbeitnehmer weiter von deren Berufsorganisationen vertreten werden. Ein klarer Erfolg der Arbeitgeberseite.

NEUSTART IN DER BUNDESREPUBLIK

Mit der politischen Eingliederung des Saarlandes in die Gemeinschaft der deutschen Bundesländer mussten die Unternehmen neue Märkte aufbauen – und der Verband musste die Tarifbedingungen neu verhandeln. Ehrenpräsident Dr. Walter Koch erinnert sich an die Aufbaujahre im Verband.

Als das Saarland am 6. Juli 1959 wirtschaftlich wieder an Deutschland angeschlossen wurde, kam dies einem Neustart gleich. Seit Kriegsende hatte sich die hiesige Wirtschaft stark in Richtung des französischen Wirtschaftsraums orientiert. Die saarländischen Hütten konnten in dieser Zeit ohne Zollschranken über den Saar-Kohlen-Kanal Minette-Erze aus Lothringen beziehen. Die Wasserstraßen und Verkehrswege waren auf den Warenverkehr mit Frankreich ausgerichtet. Und viele saarländische Unternehmen hatten Zweigstellen im Nachbarland eröffnet.

Nun mussten sich die Unternehmen in einem bereits entwickelten deutschen Markt neu bewähren. Und das unter schwierigen Bedingungen. Denn es waren ja nicht nur die Märkte bereits verteilt, auch die Infrastruktur fehlte. Auf dem Wasserweg mussten die Mosel-Schleusen ausgebaut werden, um den Schiffen den Weg ins „Reich“ zu ebnen, auch waren die saarländischen Kohleschiffe, die damals noch das Bild in Saarbrücken prägten, nicht für große Flüsse wie den Rhein ausgelegt. Die Autobahn Richtung Deutschland begann erst in Landau, die Eisenbahn war nicht elektrifiziert.



„Für die Unternehmen im Saarland war das eine schwere Zeit“, sagt Dr. Walter Koch, der den Verband ME Saar von 1993 bis 2004 und später noch einmal kommissarisch für ein Jahr als Präsident geführt hat. „Viele Betriebe haben das nicht überlebt, weil die Verbindungen nach Frankreich plötzlich abgebrochen und neue Geschäftsbeziehungen nach Deutschland nicht aufgebaut waren.“



Wiederaufbau: Die Alte Brücke in Saarbrücken wird 1948 instandgesetzt. Foto: Landesarchiv Saarbrücken/Paul Hartmann

Auch die Dillinger Fabrik gelochter Bleche, bei der Dr. Koch 1977 als Geschäftsführer eingetreten war und die er bis 2004 geleitet hat, blickt auf enge Geschäftsbeziehungen nach Frankreich zurück: „Zwei Drittel unseres Auftragsvolumens kamen in den ersten Jahren der Nachkriegszeit aus Frankreich, auch vom französischen Staat“, erinnert sich Dr. Koch. „Wir haben beispielsweise für Frankreich Luftlandebleche nach Algerien geliefert.“ Mit der wirtschaftlichen Rückgliederung war das vorbei. „Da waren wir für die Franzosen Ausland und bekamen keine Aufträge mehr.“

Auch für die Arbeitgeberverbände gab es in dieser Zeit viel zu tun, denn Arbeitsbedingungen und Tarife,

die sich zuletzt an das französische System angelehnt hatten, mussten neu verhandelt werden. Der damalige Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes im Saarland, Karl Dinges, sprach von einem umfangreichen Aufgabenkatalog: DM-Tarife mussten nun neu ausgehandelt werden, die Manteltarifverträge sollten auf den Tisch kommen. Schon im Juni 1959 fanden Verhandlungen der Sozialpartner über die neuen Arbeitsbedingungen statt. Dass die Umstellung nicht ohne Konflikte vor sich gehen würde, zeigen Protokolle des Verbands-Präsidiums aus dem Jahr 1959. So heißt es in der Sitzung vom 20. August 1959,



Montage bei der Firma Perlik Heizkörperbau, Gründungsmitglied ME Saar, Foto: Landesarchiv Saarbrücken/Fa. Perlik

dass „eine sehr erhebliche Unzufriedenheit unter der Arbeitnehmerschaft bestehe. Dies sei dadurch bedingt, dass teils die Erwartungen hinsichtlich der neuen Lohn- und Gehaltstarifregelungen nicht erfüllt wurden, teils in der Durchführung der tariflichen Regelungen die Neueingruppierungen gegenüber den bisherigen Regelungen als Herabstufung betrachtet wurden.“ In verschiedenen Mitgliedsfirmen „habe diese Stimmung sogar zu wilden Streiks geführt“, notiert Verbands-Geschäftsführer Max Weber im Protokoll. Tatsächlich machte die Neuanpassung der Tarifverträge einen Großteil der Tagesordnungen in dieser Zeit aus. Einen Eindruck, wie umfangreich die Aufgaben der Verbände waren, zeigt ein Blick auf den Terminkalender des Präsidiums: Sitzungen fanden zweimal monatlich statt.

Die schwierige Situation im Saarland war auch begründet durch die noch immer starke Ausrichtung auf die Montanindustrie. Diese Fokussierung machte das Land krisenanfällig, auch weil die für Kohle und Stahl wichtigen Verbindungen nach Lothringen weggefallen waren. Anders als das Bundesgebiet, in dem das Wachstum zwischen 1960 und 1965 mit 42 Prozent das Wirtschaftswunder widerspiegelte, blieb das Saarland zurück: Das Bruttoinlandsprodukt pro Einwohner stieg hierzulande nur um 24 Prozent je Einwohner.

Das vergleichsweise hohe Wachstum im Bund machte sich in den Tarifforderungen der Arbeitnehmer bemerkbar. In der Tarifrunde 1961/62 forderte die IG Metall eine Erhöhung von Löhnen und Gehältern von zehn Prozent, einen Mindesturlaub von 18 Tagen, die Gewährung eines Urlaubsgeldes und die „Veränderung bzw. Ergänzung der Manteltarifverträge für Arbeiter und Angestellte nach Entwürfen, die noch zugestellt“ würden. Die Arbeitgeberseite beschloss in dieser Zeit, einheitlich aufzutreten und gegen den Widerstand der Gewerkschaft zentrale Verhandlungen anzustreben. Die Gewerkschaft setzte sich jedoch insofern durch, dass Vorgespräche mit Tarifkommissionen geführt wurden. In Vorgesprächen der saarländischen Verhandlungskommission mit der Frankfurter IG Metall machte der Verband deutlich, dass „unter besonderer Berücksichtigung der Markt- und Konkurrenzlage der saarländischen Eisen- und Metallindustrie weder eine Lohnerhöhung, noch eine Urlaubsverlängerung vertretbar erscheint.“ Das Ergebnis der bundesweiten Verhandlungen – eine Erhöhung der Tariflöhne und -gehälter um fünf Prozent sowie vier Tage Mehrurlaub schien dem saarländischen Verband zwar zu hoch, letztlich gelang es aber nur, eine geringe Besserstellung zu erreichen: ein späteres Inkrafttreten des Vertrags und damit auch eine spätere Erhöhung der Entgelte.

In der saarländischen Gesellschaft war Anfang der 60er Jahre ein Aufbruchswille zu erkennen. Die Politik gab den Anstoß zu umfangreichen Investitionen, die den Aufschwung befördern sollten. Die Universität des Saarlandes wurde ausgebaut, Saarbrücken bekam den dringend notwendigen Anschluss an das deutsche Autobahnnetz und mit einer neuen



Blick auf Saarbrücken mit der neu gebauten Stadtautobahn, Quelle: Landesarchiv Saarbrücken, Erich Isenhuth

Landebahn wurde der Flughafen Ensheim verkehrstauglich. Es war unstrittig, dass das Saarland hier investieren musste, gleichzeitig drückten dadurch immer höhere Schulden auf die Landesfinanzen. Mitte der 60er Jahre verzeichnete das Saarland den höchsten Schuldenstand pro Einwohner unter allen westdeutschen Flächenstaaten. Für das Saarland war der verzögerte Eintritt in die Gemeinschaft der deutschen Bundesstaaten eine schwere Hypothek. Auf die Kohlekrise und die Rezession der 60er Jahre war das Land nicht vorbereitet.

Die Krisenjahre offenbarten fatale Fehler in der Ansiedlungspolitik des Landes. Die Unternehmen der

Kohle- und Stahlindustrie hatten sich lange gegen Neuansiedlungen gewehrt, weil sie die Konkurrenz um Arbeitskräfte fürchteten. Stattdessen war die Wirtschaft auf Kohle- und Stahl fokussiert. Als die deutsche Kohleproduktion Ende der 50er Jahre im Vergleich zu billigem Öl und günstiger Kohle weltweit nicht mehr konkurrenzfähig war, rächte sich diese einseitige Ausrichtung: Die notwendige Ausweitung des Wirtschaftsspektrums war ausgeblieben. Als sich Anfang der sechziger Jahre Opel-Manager für ein Zweigwerk an der Saar interessierten, winkte der damalige Wirtschaftsminister Eugen Huthmacher ab.

Die heimische Hüttenwirtschaft hatte mitteilen lassen, dass man Betriebe schließen müsse, sollten Neuansiedler die niedrigen Saar-Löhne hochtreiben. Erst nach der Kohlekrise erwachte die Politik: „Die Ford-Ansiedlung ging dann glücklicherweise vergleichsweise reibungslos über die Bühne“, erinnert sich der spätere ME-Saar-Präsident Koch – der erste Ford lief im Januar 1970 vom Band.

„Mit der Ford-Ansiedlung ist die saarländische Wirtschaft zwar letztlich von einer Monokultur in eine andere geführt worden, aber trotzdem waren die Ansiedlungen der 70er Jahre wichtig für das Land“, sagt Dr. Koch rückblickend. Viele weitere Unternehmen der Zulieferindustrie folgten in den frühen 70er Jahren. 1971 siedelte sich der Getriebe-Hersteller ZF in Saarbrücken an – anfangs noch in Kooperation mit dem US-Unternehmen Borg-Warner. Fortan entstanden im Saarland Automatik-Getriebe, die sich zunehmend durchsetzten. Mit den Ansiedlungen kam eine kurze Hochphase der saarländischen Wirtschaft. Erstmals wuchs das Bruttoinlandsprodukt im Saarland sogar schneller als im Bund.

Auch im Verband zeichneten sich Veränderungen ab: Der „Fachverband der weiterverarbeitenden Eisen- und Metallindustrie e.V.“, der sich ebenfalls 1948 gegründet hatte und die

saarländische Metallindustrie wirtschaftspolitisch betreute, fusionierte 1973 mit dem „Arbeitgeberverband der Eisen- und Metallindustrie des Saarlandes e.V.“.

Der Ölpreisschock von 1973 prägte die weiteren Jahre der saarländischen Industrie. Nach Jahren günstiger Energie musste sich die Wirtschaft umstellen. Energieintensive Produktion ging zurück, Dienstleistungen nahmen zu, die Stahlindustrie geriet in die Krise. Überkapazitäten weltweit brachten die saarländischen Werke unter Druck, der Absatz brach ein. Es war der Beginn einer über Jahrzehnte andauernden Phase, in der die Stahlindustrie mehrere Rettungen durchlief. Arbed übernahm die Werke in Völklingen und Neunkirchen, konnte die Talfahrt aber auch nicht bremsen. Mit dreistelligen Millionenbeträgen versuchte die Regierung, den Zusammenbruch der Unternehmen und die damit verbundenen katastrophalen Folgen für den Arbeitsmarkt zu verhindern. Mit dramatischen Folgen für die Landesfinanzen. Innerhalb von fünf Jahren stiegen die Schulden des Saarlandes zwischen 1980 und 1985 von umgerechnet drei Milliarden Euro auf 5,3 Milliarden Euro. Von dieser Situation haben sich die öffentlichen Haushalte bis heute nicht erholt.

Die Unternehmen der Metall- und Elektrobranche wurden in den Strudel der Montankrise glücklicherweise nicht hineingezogen, erinnert sich Dr. Koch. „Die Firmen waren stark exportorientiert und sind mit einem blauen Auge durch diese Zeit gekommen“, sagt er. „Hier zeigte sich, wie wertvoll die Ansiedlungen des Ford-Werks und der Automobilzulieferer für das Saarland waren.“ Der Fahrzeugbau verzeichnete Anfang der 80er Jahre erhebliche Steigerungen und konnte so die Auswirkungen der Stahlkrise etwas abfedern.



Die Villa Langhammer, seit Oktober 1978 Sitz des Verbandes, Fotos: Familie Langhammer

Noch bis zum Anfang des kommenden Jahrtausends wird die Stahlkrise das Saarland beschäftigen – bis hin zum Konkursverfahren und einer umfassenden Restrukturierung unter Beteiligung der Landesregierung hin zur heutigen Holding-Lösung, die vor allem unter dem Einsatz des damaligen Ministerpräsidenten Oskar Lafontaine entstanden ist. „Ich war nie ein Freund von Herrn Lafontaine“, sagt Dr. Koch. „Aber ich muss ihm zugutehalten, dass er das gut hinbekommen hat.“

Über die Jahre stiegen auch die Anforderungen an den Verband, der sich nicht nur personell verstärken musste (schon in den 60er Jahren beschloss das Präsidium, einen Ingenieur im Verband einzustellen). Auch räumlich gab es Veränderungen und immer neuen Platzbedarf. Von den ersten Quartieren im Helmerswald

und Mainzer Straße zog der Verband Ende 1959 in die Viktoriastraße und später in die Feldmannstraße. Den heutigen Verbandssitz im Harthweg bezog der Verband im Oktober 1978. Der Unternehmer Langhammer hatte das Grundstück angeboten, der Beschluss, das Anwesen zu kaufen und umzubauen, fiel in der Sitzung vom 17. November 1977. Der Verband bekam seinen heutigen Sitz.

Der Verband der Eisen- und Metallindustrie des Saarlandes war immer eng mit den übrigen Arbeitgeberverbänden im Saarland verbunden. „Als größter Verband hatte er immer eine führende Rolle“, sagt Dr. Koch. Er selbst hatte im Jahr 1989 die Präsidentschaft der dama-

ligen „Vereinigung der Arbeitgeberverbände des Saarlandes e. V.“ übernommen, bevor er 1993 Präsident des Metallarbeitgeberverbandes wurde, der sich 1989 angesichts der wachsenden Bedeutung der Elektrobranche in „Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes e. V.“ umbenannt hatte.

„Meine erste Aufgabe als Arbeitgeberpräsident im Saarland war es, die Spitzenverbände zu vereinen, denn damals gab es mit dem Saarländischen Industriellenverband noch einen zweiten Unternehmerverband“, sagt Koch. Eine aus seiner Sicht untragbare Situation, schließlich sollten die Unternehmen im Land ja mit einer Stimme auftreten. Mit dem Präsidenten des Industriellenverbandes, Dr. Paul Weber, war er sich in dieser Sichtweise einig. Die beiden Präsidenten brachten eine Fusion auf den Weg, durch die die „Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände e. V.“ entstand, heute die Stimme der Wirtschaft im Saarland.

Die Amtszeit Dr. Kochs war auf der einen Seite durch einen erneuten Aufbruch im Saarland geprägt – die Institute an der Universität wurden stark ausgebaut, das Institut für Neue Materialien sowie die Fraunhofer-Institute wurden angesiedelt, das Saarland sollte zum modernen Technologiestandort

umgestaltet werden. Ende der 90er Jahre entstand der IT-Park Saar. Gleichzeitig belastete die Krise der Montanindustrie, auch beim Bergbau zeichnete sich nun das Ende ab. Die Folge: Die Arbeitslosigkeit im Saarland bewegte sich in den 90er Jahren stets um die Zehn-Prozent-Marke.

„Wir Arbeitgeberverbände waren die Stimme der Wirtschaft in die Politik“, sagt Dr. Koch. Wobei die politische Arbeit immer von Seiten der Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände stattfand. „ME Saar war in erster Linie der Sozialpartner, die VSU übernahm die wirtschafts- und sozialpolitischen Aufgaben“, sagt Dr. Koch. Als größter Mitgliedsverband stellte der Verband der Metall- und Elektroindustrie gewöhnlich auch den Präsidenten der VSU. Politisch ging es vor allem darum, die Standortbedingungen zu verbessern und das Land für Unternehmen attraktiv zu machen. „Das war damals wie heute ein Kernthema. Das Saarland wird auf Dauer nur bestehen, wenn es gelingt, Unternehmen und vor allem Fachkräfte für das Land zu gewinnen.“ Ein weiterer Punkt, der die Verbände über all die Jahre beschäftigt: der Technologietransfer von den Hochschulen in die Unternehmen.

Auf der tarifpolitischen Seite gab es in den 80er und 90er Jahren ebenfalls viel Bewegung. Von den 44 Stunden Wochenarbeitszeit, die in den Nachkriegsjahren noch Standard waren, ist in der Metall- und Elektroindustrie des ausgehenden Jahrhunderts längst keine Rede mehr. Nun kämpft die IG Metall lautstark für die Einführung der 35-Stunden-Woche. „Mehr Zeit zum Leben, Lieben, Lachen“, lautet der Slogan der Gewerkschaft, die bereits 1984 sieben Wochen lang für die Verkürzung der Arbeitszeit von 40 auf 35 Stunden

pro Woche streikt. Die Arbeitgeber stellen sich strikt dagegen: „Keine Minute unter 40 Stunden“, so lautet ihre Ansage in dem Arbeitskampf, bei dem Streik und Aussperrung gleichermaßen zum Einsatz kommen. Es ist einer der prominentesten Arbeitskämpfe der Metall- und Elektroindustrie, der erst durch Schlichtung des ehemaligen Verteidigungsministers Georg Leber beendet werden kann. Erstmals ist damit die Grenze von 40 Stunden mit einer 38,5-Stunden Woche durchbrochen. Innerhalb der kommenden zehn Jahre sinkt sie schrittweise auf 35 Stunden.

Trotz auch solcher sehr harten Arbeitskämpfe und der bis heute lauten Aktionen der IG Metall auf der Straße, in den Verhandlungen seien die Gespräche mit den Gewerkschaftsvertretern insgesamt „sehr zivil abgelaufen“, erinnert sich Dr. Koch. Eine Sitzung ist ihm allerdings in Erinnerung geblieben, als die Gewerkschaft fünf Prozent gefordert hatte, was die Arbeitgeber ablehnten. „Damals sagte der IG-Metall-Vertreter forsch: Wer mit der Yacht auf dem Mittelmeer rumfährt, könne sich ja wohl auch fünf Prozent leisten. Ich habe dann alle Beteiligten gefragt, ob jemand eine Yacht hat – es war keiner dabei.“

Rückblickend sagt Dr. Koch, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer mit der Tarifpolitik der vergangenen Jahre „recht gut gefahren“ sind. Natürlich habe es immer wieder auch Streiks gegeben, „aber das Verhältnis der Tarifparteien blieb immer in einem vertretbaren Rahmen.“

Es sei wahrscheinlich so, dass man die aktuelle Situation immer besonders kritisch beurteilt, trotzdem hält Dr. Koch die Herausforderungen der saar-

ländischen Industrie aktuell für besonders groß. Ungeachtet all der Probleme, die die Unternehmen in den vergangenen 75 Jahren hatten, „sie haben immer wieder den Kopf über Wasser bekommen“.

Das Saarland stehe im Rahmen der Transformation vor einem Wandel, der mit den großen Krisen der 70er und 80er Jahre zu vergleichen sei. Die Schwäche liegt seiner Ansicht nach vor allem am fehlenden industriellen Mittelbau im Land: „Wir haben große und kleine Firmen, aber es fehlen diejenigen mit 500 bis 1000 Beschäftigten, die am Ende groß genug sind, global eine Rolle zu spielen.“

Wie in den 70er Jahren sieht der frühere ME-Saar-Präsident die Landespolitik in der Pflicht, mit neuen Gewerbegebieten die Voraussetzungen für Ansiedlungen zu schaffen, und die Bevölkerung, die Neuansiedlungen mitzutragen. „Widerstand gegen Ansiedlungen wird es immer geben“, sagt er, hier helfe es nur, mit guten Argumenten zu überzeugen. Er warnt aber auch vor zu großen Hoffnungen auf eine deutlich breitere Wirtschaftsstruktur: „Das Saarland ist ein sehr kleines Land. Deshalb kann man nicht erwarten, dass sich auf so kleinem Raum die ganze Struktur der Bundesrepublik widerspiegelt.“

DIE PRÄSIDENTEN UND GESCHÄFTSFÜHRER SEIT 1948

Präsidenten

Georg Thédrel	1948 - 1952
Hans Wehrenberg	1953 - 1960
Ferdinand Thönnessen	1960 - 1962
Dr. Ernst Zimmermann	1962 - 1963
Dr. Hans-Jürgen Kessler	1963 - 1965
Werner Liesenfeld	1965 - 1966
Dr. Friedrich Schmeißmeier	1966 - 1983
Edgar Stöber	1983 - 1990
Otto Trammer	1990 - 1992
Otmar Schön	1992 - 1993
Dr. Walter Koch	1993 - 2004
Rainer Kuhn	2004 - 2005
Dr. Walter Koch	2005 - 2006 (kommis.)
Georg Weisweiler	2006 - 2009
Oswald Bubel	2010 bis heute



*Gründungspräsident
Georges Thédrel,
Foto: Saarstahl AG*

Geschäftsführer

Franz Ruland	1948 - 1951
Max Weber	1951 - 1976
Dr. Kurt Phieler	1976 - 1987
Dr. Heiko Jütte	1987 - 2006
Joachim Malter	2007 - Mai 2019
Martin Schlechter	Juni 2019 - heute

TARIFBINDUNG IST SACHE DER SOZIALPARTNER

Die Tarifautonomie ist ein hohes Gut, für das Arbeitgeber und Arbeitnehmer lange gekämpft haben. Dieses wertvolle Privileg gilt es zu wahren, meint ME-Saar-Hauptgeschäftsführer Martin Schlechter.

Seit über 100 Jahren gilt in Deutschland das Prinzip der Tarifautonomie. Im Rahmen der Sozialpartnerschaft handeln Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Arbeitsbedingungen autonom miteinander aus. Dieses Prinzip hat sich über viele Jahrzehnte bewährt. Sicher ist es nicht immer leicht, den für beide Seiten akzeptablen Kompromiss zu finden, häufig entsteht dieser erst im Konflikt. Trotzdem bleibt das Sozialpartnermodell die beste Lösung. Es schafft tragfähige Bedingungen im Arbeitsmarkt, hat unsere Wirtschaft in schwierigen Zeiten immer wieder stabilisiert und uns im internationalen Wettbewerb zu einer führenden Position verholfen.

Umso kritischer sollten wir sein, wenn die Politik sich das Ziel einer höheren Tarifbindung auf die Fahnen schreibt. Zunehmend beklagt sie den rückläufigen Organisationsgrad der Gewerkschaften wie die abnehmende Zahl an Unternehmen, die sich Arbeitgeberverbänden anschließen. Die kurz gefasste Botschaft aus Berlin: Wenn die Sozialpartner es nicht schaffen, die Tarifbindung zu erhöhen, muss die Politik eingreifen; über Mindestlöhne, Tariftreue-Regelungen und Allgemeinverbindlichkeitserklärungen.



Es ist eine Fehleinschätzung, dass eine Ausweitung der Tarifgeltung zu einer Stärkung der Tarifautonomie führt. Stattdessen führen die politischen Maßnahmen zu mehr Zwang. Sie höhlen die Tarifautonomie aus. Der Kern des Engagements in Gewerkschaften und Unternehmensverbänden ist die Freiwilligkeit. Erst die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband oder der Gewerkschaft schafft die Bindung an einen Tarifvertrag. Der Flächentarifvertrag ist dabei attraktiver als weithin gedacht. Und doch werden Unternehmen nur dann Mitglied,

Organisation der Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Bereinbarung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden.

Dom 15. November 1918. ¶

Nach jahrelangen Kämpfen ist am 15. v. M. erfreulicherweise die nachstehende Vereinbarung zwischen der organisierten Unternehmer- und Arbeiterschaft 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 Arbeiterschaft auf weitere Förderung sozialpolitischer Fortschritte Rechnung zu tragen.

1. Die Gewerkschaften werden als berufene Vertretung der Arbeiterschaft anerkannt.
2. Eine Beschränkung der Koalitionsfreiheit der Arbeiter und Arbeiterinnen ist unzulässig.
3. Die Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände werden die Werkvereine (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 schnelligst zum Abschluß zu bringen.
7. Für jeden Betrieb mit einer Arbeiterschaft 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 Höchstmäß der täglichen regelmäßigen Arbeitszeit wird für alle Betriebe auf 8 Stunden festgesetzt. Ver-

hältnisse 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 ferner gemäß 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. — Zeichenverband. — 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 Verkehrsgewerben. — Schutzverband deutscher Steindruckereibesitzer. — 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 Rohrlegergewerbe. — Allgemeiner Deutscher Arbeitgeber-Schutzverband für das Bädergewerbe.

Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands. — Gesamtverband der christlichen Gewerkschaften Deutschlands. — Verband der deutschen Gewerkschaften (G. D.). — Polnische Berufsvereinigung. — Arbeitsgemeinschaft der kaufmännischen Verbände. — Arbeitsgemeinschaft der Angestelltenverbände. — Arbeitsgemeinschaft der technischen Verbände.

Dr. Sorge. Hilger. Hugo Stinnes. Bögler. Beutenberg. Jugenberg. Springorum. von Kammer. von Rieppel. Dietrich. Paul Westermayer. Dr. Tändler. Wellis. Schrey.

den Weg für die gesetzliche Manifestierung der Sozialpartnerschaft: Wenige Wochen nachdem das Stinnes-Legien-Abkommen am 15. November im berühmten Berliner Adlon-Hotel unterzeichnet wird, folgt mit der Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten (TVVO) am 23. Dezember 1918 die gesetzliche Grundlage für die Tarifpartnerschaft durch den Rat der Volksbeauftragten.

Mit der Verankerung der Tarifautonomie in der Weimarer Reichsverfassung 1919 ist dann der Endpunkt eines Wegs erreicht, auf dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer über ein halbes Jahrhundert ihr Miteinander im gesellschaftlichen Umbruch neu ordnen mussten: Mitte des 19. Jahrhunderts hatte die Gewerbefreiheit das Zunftwesen abgelöst. Für die Beschäftigung galt danach als Grundlage der Arbeitsvertrag. Theoretisch war der Arbeitnehmer schon damals gleichwertiger Vertragspartner des Arbeitgebers – allerdings war das Ungleichgewicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer so groß, dass letztlich die Unfreiheit der Zunftverfassung durch die faktische Unfreiheit der Arbeitnehmer in der Marktwirtschaft abgelöst wurde. Arbeiter, die aufgrund der eigenen Not keine Verhandlungsspielräume hatten, waren dem Willen der Unternehmer ausgeliefert.

Vor diesem Hintergrund entstanden erst in England und dann auch in den deutschen Staaten Arbeitnehmerkoalitionen. Ihr Ziel: im Zusammenschluss ein Gegengewicht zur Marktmacht der Arbeitgeber zu schaffen und über Streiks die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die Unternehmer wiederum organisierten sich in Streikabwehrverbänden, den Vorläufern der heutigen Arbeitgeberverbände. Es war die Geburtszeit der Tarifverträge, über die Arbeitgeber und Arbeitnehmer erstmals kollektiv ausgehandelte Arbeitsbedingungen vereinbart haben. Hier gilt das Jahr 1873 als Meilenstein, in dem Buchdrucker erstmals einen Tarifvertrag vereinbart haben, der im gesamten Reichsgebiet Geltung hatte.

Schon damals konnten die Sozialpartner nicht unbehelligt von der Politik agieren. Im Gegenteil: Die politischen Kräfte beobachteten die Entwicklungen mit Sorge. Der Obrigkeit war das zunehmende Selbstbewusstsein der Arbeiterschaft suspekt. Angesichts der Arbeitskämpfe fürchtete die Regierung, dass daraus auch Aufstände gegen den Staat und seine Autoritäten erwachsen könnten.

Entsprechend erließ die Regierung im Rahmen der Gewerbeordnung von 1845 ein Koalitionsverbot für „Gehülfen, Gesellen und Fabrikarbeiter“ sowie für Gewerbetreibende. Weitere Verbote folgten. Sie hatten vor allem abschreckende Wirkung, faktisch durchgesetzt wurden sie nur selten. Und in den 60er Jahren des 19. Jahrhunderts wurden sie wieder weitgehend aufgehoben. Rechtsverbindlichkeit blieb den Verträgen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer-Koalitionen aber weiterhin verwehrt. Letztere agierten weiter am Rande der Illegalität. Mit dem

Bismarck'schen Sozialistengesetz von 1878 kamen die Arbeitnehmerorganisationen weiter unter Druck. „Streiks“ konnten nun als Umstürzbewegungen gedeutet und die jeweiligen Arbeiterorganisationen verboten werden. Zwölf Jahre dauerte diese harte Linie, bis das Sozialistengesetz 1890 wieder aufgehoben wurde. Doch selbst danach blieben die staatlichen Repressalien gegen die nun erneut entstehenden Zusammenschlüsse der Arbeitnehmer bestehen.

Parallel zu den Arbeitnehmerkoalitionen haben sich seit 1869 – nach dem Vorbild des Deutschen Buchdruckervereins – zahlreiche Interessenszusammenschlüsse auf Arbeitgeberseite gebildet. Vom „Centralverband deutscher Industrieller“ über den „Gesamtverband Deutscher Metallindustrieller“ bis hin zur „Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände“ entstanden unterschiedliche Organisationen als Vertreter der Unternehmensseite. Ihr Ziel: über die Gemeinschaft eine bessere Verhandlungsposition gegenüber den Arbeitnehmern zu erreichen.

Echte Koalitionsfreiheit setzte sich erst ab Beginn des ersten Weltkriegs durch. Das Militär war auf die männlichen Arbeiter angewiesen, es war eine Zeit des Entgegenkommens vonseiten der Politik. Das Motto lautete nun: Verständnis für die Interessen des Volkes. Aufstände und kriegsschädliche Arbeitskämpfe sollten vermieden werden. Mit dem Hilfsdienstgesetz von 1916 erkannte der Staat die Koalitionen erstmals als legale Vertreter ihrer Mitglieder an. Vor dem Hintergrund zunehmender Unruhen und des Schreckgespensts aufkommender sozialistischer Bewegungen – die Novemberrevolution der Kieler Matrosen hatte zur Abdankung des Kaisers

Wilhelm II geführt – vereinbarte die Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände mit der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands, dem Gesamtverband der christlichen Gewerkschaften Deutschlands, dem Verband der deutschen Gewerksvereine und weiteren Vereinigungen wie dem Gesamtverband Deutscher Metallindustrieller das Stinnes-Legien-Abkommen.

Das Abkommen ist ein Wendepunkt: Erstmals reklamieren Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Deutschland die Lohnfestsetzung und damit Tarifautonomie für sich. Über viele Jahre muss letztere sich gegen immer neue Reformbemühungen des Staates bewähren. Zwar steht sie seit Dezember 1918 auf einer gesetzlichen Grundlage, doch schon in der Weimarer Republik muss sie sich gegen Angriffe der Politik bewähren. Die staatliche Zwangsschlichtung ab 1923 und die Notverordnungspolitik ab 1930 setzen der Tarifautonomie sehr zu.

Ein Rückschlag kommt mit dem Erstarken der Nationalsozialisten. Das Arbeitsrecht folgt nun dem Führerprinzip. An die Stelle von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden tritt die Deutsche Arbeitsfront. Das Gesetz zur Ordnung der Nationalen Arbeit (AOG) löst die TVVO ab. Tarifverträge werden durch hoheitliche Betriebs- und Tarifordnungen ersetzt. Reichs- und Sondertreuhändler werden ermächtigt, Löhne, Gehälter und sonstige Arbeitsbedingungen mit bindender Wirkung festzusetzen. Eine schwere Zeit für die Sozialpartnerschaft in Deutschland.

Nach 1945 entstehen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen neu. 1949 tritt ein neues Tarifvertragsgesetz (TVG) in Kraft: eine neue Basis für Sozialpartnerschaft und Tarifautonomie. Wieder ziehen die Tarifvertragsparteien gemeinsam an einem Strang, um eine staatliche Bevormundung abzustreifen.

Entscheidend ist im Rückblick, dass der Staat weder in der Weimarer Republik noch in der Nachkriegszeit regelnd in die Tarifverträge eingegriffen hat. Vielmehr hat er mit der TVVO und dem TVG die durch das Stinnes-Legien-Abkommen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Anspruch genommene Tarifautonomie gesetzlich gestützt. Die Verantwortung für die Inhalte blieb den Sozialpartnern überlassen. Ausnahmen waren Zwangselemente im Bereich der Schlichtung sowie Allgemeinverbindlichkeitserklärungen.

Der Wert der Tarifautonomie zeigte sich vor allem in den Nachkriegsjahren ab 1946, als Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach einer Zeit der Zwangssteuerung schnell wieder das Heft in die Hand nahmen. Auf Unternehmensseite äußert sich dies im Zuspruch bei der Gründung der Arbeitgeberverbände, denen die überwiegende Mehrheit der Betriebe beitraten.

Immer wieder hat die Politik versucht, ihren Einfluss auf die Arbeitsbedingungen auszu-

weiten und so das System der Sozialpartnerschaft zu untergraben. Und immer wieder war die Begründung, die Sozialpartnerschaft habe versagt und der Staat müsse aktiv werden.

Die Eingriffe hatten teils langfristige Folgen für die Volkswirtschaft. Ein Beispiel ist die Konzentrierte Aktion Ende der 1960er Jahre. Trotz des grundsätzlich richtigen Ansatzes, einen „umfassenderen Dialog“ wichtiger sozialer Gruppen einzuleiten, um „Einsicht in die gesamtwirtschaftlichen Notwendigkeiten und entsprechendes Verhalten zu fördern“, ging die Aktion des Wirtschaftsministers Karl Schiller schief. Zwar gelang es, in einer Koalition von Politik, Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Konjunktur über feste Lohnvorgaben anzukurbeln. Nun waren jedoch die festgelegten Lohnleitlinien gemessen an der wirtschaftlichen Entwicklung zu niedrig. Es folgten wilde Streiks und in der Folge überzogene Forderungen von Gewerkschaftsseite.

Auch die ausufernde Sozialpolitik der 90er Jahre gilt im Rückblick als Fehlsteuerung. Sie gipfelte in der Bezeichnung Deutschlands als „kranker Mann Europas“. Die Wirtschaft ächzte unter hohen Lohnstückkosten, begleitet von exorbitanter Arbeitslosigkeit und ausufernden Frühverrentungs-Programmen. Ein Missstand, der erst über die so oft zu Unrecht gescholtene Agenda 2010 mit dem Prinzip „Fördern und Fordern“ behoben wurde. Es sind Fehler, aus denen wir lernen können. Und die wir vor allem nicht wiederholen sollten. Gerade angesichts dieser Fehlentwicklungen sollte die Politik erkennen, dass es ureigenste Aufgabe der Sozialpartner ist, die Erfolgsmodelle Flächentarifvertrag und Tarifbindung in eine gute Zukunft zu führen.

Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes e. V.

Harthweg 15

66119 Saarbrücken

0681 95434-0

www.mesaar.de

Gestaltung:

Joachim Wollschläger, ME Saar

Texte:

Lothar Warscheid, Joachim Wollschläger

Bildrechte:

ME Saar, Landesarchiv Saarbrücken,

Paul Hartmann, Ernst Oettinger, Erich Isenhuth,

Bundesarchiv, Saarstahl AG

Druck: Druckerei Kern, Bexbach

Quellen:

„Saarjahre – Politik und Wirtschaft im Saarland 1945-1955“,

Armin Heinen, Stuttgart, Steiner, 1996;

„50 Jahre Saarland“, IW Consult Köln;

„Das Stinnes-Legien-Abkommen“ 1918 - 1948,
Dieter Krüger, Berlin, Duncker & Humblot, 2018;

„Tarifautonomie und Tarifgeltung“,
Höpfner, Lesch, Schneider, Vogel, Berlin,

Duncker & Humblot, 2021