

Detlev Brunner,
Michaela Kuhnhenne (Hg.)

Gewerkschaften und ostdeutsche Transformation

Mitgestaltung – Mitbestimmung?



Detlev Brunner, Michaela Kuhnhenne (Hg.)
Gewerkschaften und ostdeutsche Transformation

Editorial

Die Reihe **Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung** bietet einem breiten Leserkreis wissenschaftliche Expertise aus Forschungsprojekten, die die Hans-Böckler-Stiftung gefördert hat. Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB. Die Bände erscheinen in den drei Bereichen »Arbeit, Beschäftigung, Bildung«, »Transformationen im Wohlfahrtsstaat« und »Mitbestimmung und wirtschaftlicher Wandel«.

Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung bei transcript führt mit fortlaufender Zählung die bislang bei der edition sigma unter gleichem Namen erschienene Reihe weiter.

Die Reihe wird herausgegeben von der Hans-Böckler-Stiftung.

Detlev Brunner (Prof. Dr. phil.) ist Direktor der Forschungsstelle Transformationsgeschichte am Historischen Seminar der Universität Leipzig.

Michaela Kuhnenne (Dr. phil.) ist Forschungsreferentin in der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf.

Detlev Brunner, Michaela Kuhnhenne (Hg.)

Gewerkschaften und ostdeutsche Transformation

Mitgestaltung – Mitbestimmung?

[transcript]

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <https://dnb.dnb.de/> abrufbar.



Dieses Werk ist unter der Creative-Commons-Lizenz BY 4.0 lizenziert. Für die ausformulierten Lizenzbedingungen besuchen Sie bitte die URL <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z.B. Schaubilder, Abbildungen, Fotos und Textauszüge erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

2025 © Detlev Brunner, Michaela Kuhnenne (Hg.)

transcript Verlag | Hermannstraße 26 | D-33602 Bielefeld | live@transcript-verlag.de

Umschlagkonzept: Kordula Röckenhaus

Umschlagabbildung: Blockade der A9 beim Hermsdorfer Kreuz (undatiert), in: Fotosammlung Bernhard Hecker, Archiv der Forschungsstelle Transformationsgeschichte, Universität Leipzig

Satz: Michael Rauscher

Druck: Elanders Waiblingen GmbH, Waiblingen

<https://doi.org/10.14361/9783839427996>

Print-ISBN: 978-3-8376-7890-1 | PDF-ISBN: 978-3-8394-2799-6

Buchreihen-ISSN: 2702-9255 | Buchreihen-eISSN: 2702-9263

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier mit chlorfrei gebleichtem Zellstoff.

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis | 7

Vorwort | 11

Transformation gestalten – Möglichkeiten und Grenzen

Detlev Brunner, Michaela Kuhnhenne | 13

Teil I

Realität und Alternativen der wirtschaftlichen Transformation

Das Konzept »Industrieholding«. Eine Alternative zur Privatisierungspolitik der 1990er Jahre

Detlev Brunner | 31

Verzögerte Privatisierung: Die »doppelte Transformation« von ostdeutscher Post und Bahn nach 1989/90

Marcel Bois | 47

Umwandlung und Anpassung in Eigenregie? Die Transformation des ostdeutschen Agrarbereichs nach dem Systemwechsel 1989/90

Rainer Fattmann, Theodor Fock | 65

Arbeitsförderungsgesellschaften im ländlichen Raum.

Von Auffanggesellschaften zu Agenturen der Regionalentwicklung?

Ingeborg Bieler | 83

Teil II

Die Transformation und ihre Folgen für die Gewerkschaften

Krise – Kooperation – tarifpolitische Innovation: Der Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft als Instrument beruflicher Weiterbildung

Thomas Hentschel | 105

»Im Rahmen unserer Möglichkeiten sollten wir ihnen helfen«:
Die DGB-Gewerkschaften und die ehemaligen Vertragsarbeiter:innen der DDR
Marcel Bois, Milan Mentz | 123

Partizipation, Integration, Kotransformation?
Ostdeutsche Gewerkschafterinnen und Demokratie im Einheitsprozess
Christian Rau | 145

Teil III **Betriebliche Mitbestimmung in der Transformation**

Der Kampf um den ostdeutschen Stufentarifvertrag im Hennigsdorfer
Elektrostahlwerk im Jahr 1993
Jakob Warnecke | 167

»42 Monate zwischen Hoffnung und Angst«: Die Auseinandersetzung um
die Schließung des Bahnausbesserungswerks Delitzsch (2001–2004)
Marcel Bois, Svea Gruber | 185

»Wir sind Weltmeister im Ertragen«: Wie ostdeutsche Betriebsratsmitglieder
innerdeutsche soziale Ungleichheiten wahrnehmen und deuten
Andreas Fischer | 203

Generation und Mitbestimmung in Ostdeutschland. Von »jungen Taufrischen«
und »alten Hasen«
*Veronika König, Anne Müller, Rojda Uruk, Julia Beck, Marco Bochert,
Tobias Gellenthien, Hannah Japp, Ingrid Artus* | 223

Autor:innen | 243

Abkürzungsverzeichnis

ABM	Arbeitsbeschaffungsmaßnahme(n)
ABS	(Gesellschaft zur) Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturerentwicklung
ADS	Archiv des Demokratischen Sozialismus
AdsD	Archiv der sozialen Demokratie
AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AfsB	Archiv für soziale Bewegungen
AG	Aktiengesellschaft
BArch	Bundesarchiv
B.E.S.	Brandenburger Elektrostahlwerke
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitsgeberverbände
BDI	Bundesverband der deutschen Industrie
BQG	Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft
BVVG	Bodenverwertungs- und -verwaltungsgesellschaft
CDU	Christlich Demokratische Union
CSU	Christlich Soziale Union
DAG	Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
DDR	Deutsche Demokratische Republik
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DPG	Deutsche Postgewerkschaft
DM	Deutsche Mark (D-Mark)
DR	Deutsche Reichsbahn
eG	eingetragene Genossenschaft
EU	Europäische Union
e. V.	eingetragener Verein
EVG	Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
FDGB	Freier Deutscher Gewerkschaftsbund
FDP	Freie Demokratische Partei

GbR	Gesellschaft bürgerlichen Rechts
GdED	Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands
GDL	Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GGLF	Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft
GLFA	Gesamtverband der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände
GLNF	Gewerkschaft Land, Nahrungsgüter und Forst
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GTZ	Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit
H. E. S.	Hennigsdorfer Elektrostahlwerke
IG BAU	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
IGBE	Industriegewerkschaft Bergbau und Energie
IG BEW	Industriegewerkschaft Bergbau-Energie-Wasserwirtschaft
IG BSE	Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden
IG CPK	Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik
IG Metall	Industriegewerkschaft Metall
LEADER	<i>Liaison entre actions de développement de l'économie rurale</i> (EU-Programm zur Entwicklung ländlicher Räume)
LEG	Landschaftsentwicklungsgesellschaft
LF	landwirtschaftlich genutzte Fläche(n)
LPG	Landwirtschaftliche Produktionsgenossenschaft(en)
LPV	Landschaftspflegeverband
MiWO	Ostdeutsche Mitbestimmung im historischen Wandel (Forschungsprojekt)
NGG	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
NRW	Nordrhein-Westfalen
ÖTV	Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
PDS	Partei des Demokratischen Sozialismus
QLF	Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft
SAPMO	Stiftung Archiv der Parteien und Massenorganisationen der DDR
SED	Sozialistische Einheitspartei Deutschlands
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschland
StEG	Strukturentwicklungsgesellschaft
THA	Treuhandanstalt
THV	Treuhand-Vermögensfonds
UFV	Unabhängiger Frauenverband

VEB	Volkseigener Betrieb, Volkseigene Betriebe
VEG	Volkseigenes Gut, Volkseigene Güter
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
VLF	Verein zur Förderung der Land- und Forstarbeiter
VLF Ost	Verein zur Förderung der Land- und Forstarbeiter für die Länder Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen

Vorwort

Die demokratische Revolution in der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) und die folgende politische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Transformation wirken sich bis in heutige Debatten, Problemlagen und Entwicklungen in Ost- und in Westdeutschland aus. Der Beitritt zur Bundesrepublik stellte die Menschen in Ostdeutschland in kurzer Zeit vor viele Herausforderungen, während sich Veränderungen infolge des Beitritts der DDR im Westen Deutschlands nur langfristig bemerkbar machten.

Welches Bild von Geschichte vermittelt wird, hängt auch von dem Wissen ab, das die historische Forschung zutage fördert. Die Rolle der Gewerkschaften und betrieblichen Mitbestimmungsakteure in den Prozessen von Einheit und Transformation wurde in der Forschung lange Zeit nur wenig beachtet. Dabei waren Gewerkschaften und Betriebsräte maßgeblich in die Abfederung der Folgen von Massenarbeitslosigkeit und Auflösung der betriebszentrierten soziokulturellen Strukturen in DDR-Betrieben eingebunden. Sie entwickelten Konzepte zum Erhalt industrieller Kerne und übernahmen wesentliche Funktionen bei der Übertragung des westdeutschen Systems industrieller Beziehungen, unter anderem des Tarifvertragsystems, auf Ostdeutschland.

Um das Wissensdefizit über diese Leistungen abzubauen, schrieb die Hans-Böckler-Stiftung im März 2020 einen Ideenwettbewerb aus, der auch das Ziel hatte, die Rolle von Gewerkschaften und betrieblichen Mitbestimmungsakteuren in diesem Umbruch und seiner Vorgeschichte sowie die langfristigen Konsequenzen und Rückwirkungen auf Gewerkschaftsarbeit und Mitbestimmung in Ost- und Westdeutschland kritisch zu reflektieren.

Aus den Einreichungen zum Thema »Wendezeiten – Einfluss und Strategie von Gewerkschaften in der ostdeutschen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft« wurden sechs Projekte ausgewählt und der gleichnamige Forschungsverbund gebildet. Die Projekte des Verbunds starteten

zwischen Februar 2021 und Januar 2022 und endeten zwischen Oktober 2023 und Mai 2025.

Sie bearbeiten Fragen wie: Wie haben Gewerkschaften im Prozess des Strukturwandels und der Neuordnung interveniert? Welche Konzepte zum wirtschaftlichen Umbau und zur Abfederung seiner Folgen haben Gewerkschaften und betriebliche Mitbestimmungsakteure entwickelt? Unter welchen Bedingungen konnten sie ihre Anliegen umsetzen? Wie gestalteten sich der Neuaufbau der Gewerkschaften und die Übertragung des westdeutschen Mitbestimmungsmodells? Welche Erwartungen hatten die Beschäftigten an betriebliche Mitbestimmung und Gewerkschaften und wie nahmen sie diese wahr? Welche langfristigen Konsequenzen und Rückwirkungen auf Gewerkschaftsarbeit und Mitbestimmung in Ost- und Westdeutschland lassen sich feststellen?

Begleitet wurde der Forschungsverbund von einem Steuerungskreis mit Expert:innen aus dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), der IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), der IG Metall, der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). Eine Abschluss tagung am 24./25. September 2024 stellte die wissenschaftlichen Erträge des Forschungsverbunds zur Diskussion.

Die in diesem Band veröffentlichten Beiträge präsentieren Ergebnisse aus den Projekten. Der Fokus der Beiträge liegt auf den Jahren 1989 bis 1995, jedoch werden je nach Beitrag auch die Vorgeschichte und längerfristige Folgen der Transformation mit einbezogen. Da jeder Beitrag dieses Bandes auch einzeln lesbar sein soll, sind sich wiederholende Informationen in den einzelnen Beiträgen unvermeidbar.

Transformation gestalten – Möglichkeiten und Grenzen

Detlev Brunner, Michaela Kuhnhenne

Im Jahr 2019, 30 Jahre nach der Maueröffnung, gaben 57 Prozent der befragten Ostdeutschen an, sie fühlten sich als »Bürger zweiter Klasse« (Brunner 2022, S. 41). Die gesellschaftliche Krise infolge der 2020 ausgebrochenen Corona-Pandemie verstärkte das Gefühl der Benachteiligung in der ostdeutschen Gesellschaft. Dabei rückte eine Phase des Einheitsprozesses ins Zentrum der Auseinandersetzung, deren »Aufarbeitung« nun allenthalben gefordert wurde – die Transformationsphase der 1990er Jahre, in der die ostdeutsche Bevölkerung einem umfassenden Wandel in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft mit schmerzhaften Erfahrungen ausgesetzt war.

In der Zwischenzeit haben sich die Debatten in Deutschland verschärft. Fragen nach der Existenz einer spezifischen Ost-Identität werden durch Narrative der Demütigung der Ostdeutschen und eine unreflektierte Opfer-Erzählung befeuert (Oschmann 2023) – »der Osten« wird als Propagandabel von politischen Kräften missbraucht, die angeblich eine »Wende 2.0« anstreben.

Einen Niederschlag fand diese Polarisierung in den Landtagswahlen in Ostdeutschland im September 2024, in denen die in Teilen rechtsextreme »Alternative für Deutschland« Erfolge feiern konnte. Die Kriege im Nahen Osten und vor allem in der Ukraine trugen ein Übriges zur Spaltung des Meinungsklimas in Deutschland und insbesondere in dessen östlichen Regionen bei. Gegen simplifizierende Lesarten zur Geschichte der »Wende« und pauschale Ost-West-Debatten meldeten sich allerdings auch Stimmen zu Wort, die bei kritischer Bestandsaufnahme konstruktive und anschlussfähige Perspektiven aufzeigen (Bundeszentrale für politische Bildung 2024; Mau 2024).

Der Forschungsverbund »Wendezeiten« setzte mit seinem Forschungsprogramm ein Zeichen gegen polemische Vereinfachungen und füllt mit seinen Studien wichtige Forschungslücken. Denn trotz der zahlreichen Pu-

blikationen zum Thema »Einheit und Transformation« waren Untersuchungen unterrepräsentiert, die sich auf Basis der neuesten Quellenzugänge mit Konzepten und Praxis der Gewerkschaften, der Mitbestimmung in den Betrieben, der Entwicklung in ländlichen Regionen oder der Geschlechterfrage in der Transformation beschäftigten – um nur einige der Themen zu nennen.

Inzwischen hat sich der zeitgeschichtliche Forschungsstand zwar verbessert (Rau 2022; Brunner/Kuhnhenne 2023), dennoch werden die Studien des Forschungsverbunds den Kenntnisstand zu einem breiteren Themenfeld erheblich erweitern.

1. Die Rolle der Gewerkschaften in der Transformation

»Die Gewerkschaften gestalteten die Vereinigungspolitik nicht mit, sondern paßten ihre Strategien an die Vorgaben der Regierungen in Bonn und Berlin an. [...] Im Prozeß der deutschen Vereinigung befinden sich die Gewerkschaften in der Defensive und es scheint so, daß sie dort auch für einige Zeit bleiben werden.« (Armingeon 1991, S. 294)

So lautete die negative Bestandsaufnahme und Prognose des Politikwissenschaftlers Klaus Armingeon im September 1990. Sie entsprach einem bald gängigen Narrativ, das da lautete, die Gewerkschaften und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) als ihr Dachverband hätten sich angesichts der Ereignisse in der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) ab 1989 zunächst zögerlich und dann vor allem reaktiv verhalten, während politische und wirtschaftliche Akteur:innen vorrangig aus der alten Bundesrepublik die Weichen gestellt hätten. Die Realität war indes vielschichtiger und stellt sich für die einzelnen Gewerkschaften durchaus unterschiedlich dar.

Die westdeutschen Gewerkschaften waren mehrheitlich – wie die meisten Akteur:innen aus Politik und Wirtschaft – von den Ereignissen in der DDR im Jahr 1989 überrascht und verunsichert. Der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund (FDGB) in der DDR war in Agonie verfallen und erwies sich als nicht reformierbar. Allerdings gilt es bei der Frage, was unter »Gewerkschaften« zu verstehen ist, den Blick zu weiten. Angesichts von Forschungen, die bereits in den 1990er Jahren einsetzen, wird deutlich, wie wichtig gerade betriebliche Reformbestrebungen für die demokratische

Revolution und den gewerkschaftlichen Umbruchprozess waren (Gehrke/Hürtgen 2001)

In einem Zeitfenster von September 1989 bis in die ersten Wochen und Monate des Jahres 1990 regten sich in den Belegschaften zahlreiche Bemühungen, die auf Veränderung und Reform der Gewerkschaften und der betrieblichen und gesellschaftlichen Machtverhältnisse drängten (Warncke 2024). In dieser Zeit stand auch der Ruf nach einem »dritten Weg« im Raum, nach einer reformierten, demokratischen und sozialistischen DDR. Solche Diskurse wurden jedoch bald von den Geschehnissen überrollt.

Um die Rasanz der Ereignisse zu verdeutlichen, seien hier ein paar Eckdaten in Erinnerung gerufen. Im September 1989 begannen die Montagsdemonstrationen in Leipzig. Am 9. Oktober 1989 demonstrierten ungehindert von der Staatsmacht 70.000 Menschen in Leipzig. Am 18. Oktober trat Erich Honecker als Generalsekretär des Politbüros der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands (SED) und als Staatsratsvorsitzender zurück. Egon Krenz übernahm die Macht und sprach von einer »Wende«, trat aber mit dem gesamten Politbüro am 3. Dezember zurück.

Unter Einbezug von Kräften aus der Bürgerbewegung versuchte Hans Modrow – ehemals SED-Bezirksvorsitzender in Dresden, reformerischer Hoffnungsträger und seit 13. November Ministerpräsident – von der DDR zu retten, was zu retten war; allerdings mit geringem Erfolg angesichts des inneren politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Drucks und auch angesichts der nun zutage tretenden Initiative des westdeutschen Bundeskanzlers Helmut Kohl und seines Zehn-Punkte-Programms vom 28. November 1989.

Das Ergebnis der am 18. März 1990 stattfindenden Volkskammerwahl, der ersten freien Wahl in der DDR, prägte die Entwicklung zum Beitritt der DDR zur Bundesrepublik Deutschland – die von der CDU geführte »Allianz für Deutschland« gewann 48 Prozent der Stimmen. In der verbleibenden Zeit der DDR wurden entscheidende Weichen für den Beitritt am 3. Oktober 1990 gestellt.

Spätestens mit der am 1. Juli 1990 in Kraft getretenen Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion war klar, dass Überlegungen zu einer eigenständigen reformierten DDR keine Realisierungschance hatten, denn die Grundlagen von Wirtschaft und Gesellschaft änderten sich nachhaltig. Es ging nicht nur um die Einführung der D-Mark als Zahlungsmittel in der DDR; auch die Einführung der sozialen Marktwirtschaft mit allen Konse-

quenzen war damit verknüpft (Gemeinsames Protokoll 1990). Die bisherige Wirtschaftsordnung der DDR gehörte der Vergangenheit an; die Grundsätze der sozialistischen Zentralplanwirtschaft und die Selbstverständlichkeit eines Arbeitsplatzes waren hinfällig.

Die Arbeitsverhältnisse mussten auf völlig anderer Basis geregelt werden. Ein Tarifsystem wurde eingeführt und dem bundesrepublikanischen Modell folgend mussten Arbeitgeberverbände als Tarifpartner gegründet werden. Die Gewerkschaften erhielten somit neue Aufgaben und auch in den Betrieben wurden die alten Ordnungsmodelle abgelöst. An die Stelle der Betriebsgewerkschaftsleitungen traten nun Betriebsräte, die keine Organe der Gewerkschaften und auch nicht an deren Beschlüsse gebunden waren.

Nach Protesten war der Bundesvorstand des FDGB am 9. Dezember 1989 geschlossen zurückgetreten. Der außerordentliche FDGB-Kongress am 31. Januar und 1. Februar 1990 beschloss die Eigenständigkeit der Einzelgewerkschaften und die parteipolitische Unabhängigkeit. Ab Januar 1990 wurden auch der DGB und seine Gewerkschaften in der DDR aktiv und bauten erste Büros auf. Der DGB forcierte die Zusammenarbeit mit den sich neu formierenden Gewerkschaften in der DDR. Nach der endgültigen Auflösung des FDGB im September 1990 lösten sich auch die Gewerkschaften der DDR auf und ihre Mitglieder traten den nun gesamtdeutschen Gewerkschaften bei.

Die Gewerkschaften wurden mit der Einführung der Währungsunion ab 1. Juli 1990 und dem damit massiv einsetzenden wirtschaftlichen und sozialen Umwandlungsprozess vor enorme Herausforderungen gestellt. Die nach westlichem Muster gestaltete Transformation erforderte handlungsfähige Gewerkschaften und deren organisatorischer Aufbau war die Voraussetzung für eine erfolgreiche Interessenvertretung.

Die Gewerkschaften waren mittels einer entsprechenden Tarifpolitik bestrebt, keine Niedriglohnregion entstehen zu lassen und Löhne und Arbeitszeiten schrittweise möglichst schnell anzugeleichen – dies nicht zuletzt mit Blick auf die Verhinderung von Abwanderung einerseits und Billigkonkurrenz andererseits, die Arbeitsplätze in Westdeutschland gefährdet hätte.

Erste Tarifabschlüsse wurden noch von den Einzelgewerkschaften der DDR abgeschlossen, die sich aus dem FDGB herausgelöst hatten (siehe den Beitrag von Rainer Fattmann und Theodor Fock). Schon bald stellte sich angesichts von fehlenden Arbeitgeberverbänden und Betrieben, die keinem Arbeitgeberverband angehörten, die Frage, mit wem Flächentarifver-

träge abgeschlossen werden konnten (siehe den Beitrag von Thomas Hentschel). Auch wurden abgeschlossene Tarifverträge unterlaufen oder wie der Stufentarifvertrag zur Angleichung der Löhne und Gehälter in der Metallindustrie von den Arbeitgebern einseitig gekündigt (siehe den Beitrag von Jakob Warnecke).

Der Erhalt von Arbeitsplätzen war ein weiterer Schwerpunkt der gewerkschaftlichen Anstrengungen, auch wenn klar war, dass der Strukturwandel mit Arbeitsplatzverlusten einhergehen würde. Der Kampf um »industrielle Kerne« wie in Halle/Bitterfeld oder der Aufbau von »Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Struktorentwicklung« (ABS) sind Beispiele einer erfolgreichen gewerkschaftlichen Arbeit.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften hatten keine detaillierten Pläne oder Patentrezepte in der Schublade, wie die Einheit gestaltet und organisiert werden konnte. Für die Gewerkschaften in der DDR galt dies umso mehr – sie mussten sich erst neu orientieren und dies in einem sehr kurzen Zeitraum. Das bedeutet jedoch nicht, dass sie handlungsunfähig waren oder dass es keine Forderungen und Programme zur sozialen Gestaltung der Einheit und grundsätzlich zur Struktur der Wirtschaft gegeben hätte. Dies gilt für den DGB ebenso wie für die Gewerkschaften in der DDR. Forderungen und Programme des DGB und seiner Gewerkschaften waren z.B.

- das »Sofortprogramm«, das der DGB-Vorsitzende Ernst Breit am 15. Februar 1990 forderte (DGB 1996, S. 31; Fichter/Kurbjuhn 1993, S. 79) – Bundeskanzler Helmut Kohl wies die Forderung zurück –,
- die »Darmstädter Thesen« der IG Metall vom Oktober 1991, die strukturpolitische Ziele formulierten und die Gründung einer Treuhand-Industrieholding als Kernstück einer offensiven Industriepolitik vorschlugen (IG Metall 1991), oder
- das »Industriopolitische Sofortprogramm« des DGB vom Mai 1992 (DGB-Bundesvorstand 1992).

Mit der Frage nach den Konzeptionen stellt sich zugleich die Frage nach den Mitbestimmungsmöglichkeiten: Inwieweit waren Gewerkschaften in die Entscheidungen und Weichenstellungen der Transformation eingebunden und beteiligt?

Mit der Volkskammerwahl vom 18. März 1990 war der eingeschlagene Weg zur deutschen Einheit seitens der DDR demokratisch legitimiert. Dies

gilt einerseits für die per Staatsvertrag vom 18. Mai 1990 vereinbarte Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion, andererseits für die Verabschiedung des Gesetzes vom 17. Juni 1990, das eine neue Funktionsbestimmung für die »Anstalt zur treuhänderischen Verwaltung des Volkseigentums« vorsah, die am 1. März 1990 noch unter der Modrow-Regierung errichtet worden war. Aufgabe der Treuhandanstalt war nun »die Privatisierung und Verwendung volkseigenen Vermögens nach den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft« (§ 2 Treuhandgesetz).

Eine Beteiligung gewerkschaftlicher Vertreter:innen an den Gremien dieser Anstalt öffentlichen Rechts war nicht vorgesehen. Diese Nichtbeteiligung und die Unternehmerdominanz in den Gremien der Treuhandanstalt wurden von west- und ostdeutschen Gewerkschaften kritisiert (Tribüne 1990). Der IG-Chemie-Vorsitzende Hermann Rappe verwies darauf, dass der soziale und wirtschaftliche Umwandlungsprozess im Wesentlichen auch die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer:innen betreffe. Eine Mitarbeit der Gewerkschaften an den entsprechenden Entscheidungen der Treuhandanstalt sei deshalb erforderlich.¹

In der Zeit der noch existierenden DDR wurde eine gewerkschaftliche Vertretung in der Treuhandanstalt nicht mehr umgesetzt. Eine weitere Mitbestimmungsmöglichkeit, die im Treuhandgesetz vom 17. Juni 1990 vorgesehen war, verhinderte Detlev Carsten Rohwedder, der Präsident der Treuhandanstalt. Die vier Treuhand-Aktiengesellschaften, die als Dach für die Treuhandbetriebe aus unterschiedlichen Branchen errichtet werden sollten und unter das Mitbestimmungsgesetz von 1976 gefallen wären, wurden auf seine Initiative hin nicht gegründet.

Die Kritik angesichts dieser Eigenmächtigkeit aus den Reihen der Volkskammerabgeordneten, darunter auch solche der CDU und der Liberalen,² blieb folgenlos. Die Volkskammer existierte nur noch 14 Tage; die Weichen für Politik und Wirtschaft wurden hier nicht mehr gestellt (Böick 2018, S. 240 ff.).

Mit dem Vollzug der staatlichen Einheit änderte sich die Zusammensetzung des Verwaltungsrats der Treuhandanstalt. Seit dem 5. Oktober 1990

1 | Hermann Rappe an Elmar Pieroth, 25. Juli 1990. In: Archiv für soziale Bewegungen (AfsB), IG CPK 194.

2 | Volkskammer der Deutschen Demokratischen Republik, 10. Wahlperiode, 35. Sitzung, Donnerstag, den 13. September 1990. Stenografische Niederschrift, S. 1680.

war auch der IG-Chemie-Vorsitzende Hermann Rappe Mitglied dieses auf 23 Mitglieder erweiterten Aufsichtsgremiums des Treuhandvorstands; die »gewerkschaftsfreie Zone« gehörte der Vergangenheit an. Im November und Dezember folgten die Vorsitzenden des DGB (Heinz-Werner Meyer, ab 1994 Dieter Schulte) und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG; Roland Issen) sowie ein Vertreter der IG Metall (Horst Klaus, später Joachim Töppel).

Diese Vertretung entsprach in keiner Weise gewerkschaftlichen Mitbestimmungsmodellen oder der vom DGB mehrfach geforderten drittelparitätschen Vertretung von Wirtschaft, Gewerkschaften und Staat (DGB-Bundesvorstand 1991, S. 2). Dennoch ergaben sich gewerkschaftliche Einflusswege (Issen 2018), die im Nachhinein allerdings sehr unterschiedlich bewertet wurden. Letztlich seien, so Roland Issen (2018, S. 147), die großen Linien durch Politik, Investor:innen und das Management der Treuhand bestimmt worden.

Folgt man dem Untersuchungsausschuss zur Treuhand, der von der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD) am 7. September 1993 beantragt worden war, wurden die Betroffenen des Privatisierungsprozesses weitgehend aus den Entscheidungsprozessen ausgesperrt. Der Untersuchungsausschuss sollte prüfen,

»ob und in welchem Umfang durch Maßnahmen oder Unterlassungen der Bundesregierung und der Treuhandanstalt [...] überlebensfähige Treuhandbetriebe geschlossen und [...] in noch existierenden Betrieben, die zur Treuhandanstalt gehören oder gehört haben, Arbeitsplätze vernichtet wurden, die hätten erhalten werden können« (Deutscher Bundestag 1993, S. 1).

Zur Entscheidungssituation vor Ort und in den Betrieben hielt der Untersuchungsausschuss fest, »die Anhörung ostdeutscher Arbeitnehmervertreter« habe ergeben,

»daß die Privatisierer der Treuhandanstalt nicht in ausreichendem Maße bereit waren, mit den Sachkundigen vor Ort effektiv zusammenzuarbeiten und die Chance der Mitbestimmung im Interesse des Erhalts von Arbeitsplätzen angemessen auszuschöpfen« (Deutscher Bundestag 1994, S. 516).

Zur Bedeutung von Gewerkschaften in diesen Prozessen liegen erste Ergebnisse vor, die den gewerkschaftlichen Beteiligten trotz aller Beschränkungen eine »beachtliche Rolle« zuschreiben und Gewerkschaften als »regionale

Motoren« strukturpolitischer Initiativen sehen (beispielsweise Roesler/Semmelmann 2005; Dörre/Röttger 2006). Ergebnisse der diesem Band zugrunde liegenden Forschungsprojekte kommen zu ähnlichen Einschätzungen.

Die Bilanz der Gewerkschaften kann 35 Jahre nach der Wiedervereinigung nur ambivalent ausfallen. Sie ist keineswegs eine reine Erfolgs geschichte, jedoch haben die Gewerkschaften angesichts der vielen Zutaten und sozialen Verwerfungen einen maßgeblichen Beitrag zur sozialen Stabilität und damit auch für die deutsche Demokratie geleistet.

2. Zu den Beiträgen

Der vorliegende Band ist in drei Teile gegliedert, die

1. die Konzepte und Entwicklungen in unterschiedlichen Branchen und Regionen zum Thema haben,
2. verschiedene Auswirkungen der Transformation für die Gewerkschaften behandeln und
3. betriebliche Protestbewegungen und Mitbestimmung im Betrieb untersuchen.

Der erste Teil *Realität und Alternativen der wirtschaftlichen Transformation* wird von Detlev Brunner eröffnet, der in seinem Beitrag das Konzept »Industrieholding« vorstellt, das die IG Metall 1990/91 ausgearbeitet hatte. Dieses Konzept ist fast in Vergessenheit geraten – zu Unrecht, denn es war das einzige geschlossene Alternativkonzept zur herrschenden Privatisierungspolitik der Treuhandanstalt, das auf Betriebssanierung, Erhalt von Arbeitsplätzen und paritätische Mitbestimmung orientiert war. Das Konzept wurde zwar von Bundesregierung, Treuhandanstalt und Wirtschaftsverbänden abgelehnt, bewirkte jedoch eine Diskursverschiebung und beeinflusste z. B. Entscheidungen auf Landesebene.

Wie unterschiedlich die Transformation von Staatsbetrieben wie Post und Bahn im Vergleich zu Industriebetrieben verlief, zeigt der Beitrag von Marcel Bois. Die Transformation in diesen Unternehmen vollzog sich im Unterschied zu den meisten Industrieunternehmen nicht nur langsamer und damit behutsamer, sondern der auch hier zu beklagende drastische Personalabbau war auch sozial abgedeckt – ein Erfolg, der dem Einsatz

der Deutschen Postgewerkschaft (DPG) und der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED) zu verdanken ist.

Dem Agrarsektor, der sowohl in der neueren Gewerkschafts- als auch in der Transformationsgeschichte bislang vernachlässigt wurde, sind zwei Beiträge gewidmet. Rainer Fattmann und Theodor Fock beschreiben die Transformation im Agrarbereich, die sich ganz anders als in den industriellen Branchen vollzog, weil ein Großteil der DDR-Landwirtschaft in Form von Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften (LPG) organisiert war, ein weiterer Teil in Form von Volkseigenen Gütern (VEG).

Während Letztere unter das Dach der Treuhandanstalt kamen, wurden die LPG »in Eigenregie« in eingetragene Genossenschaften oder Gesellschaften mit beschränkter Haftung umgewandelt. Die Autoren charakterisieren den Transformationsprozess in der Landwirtschaft aus ökonomischer Sicht als insgesamt erfolgreich; gleichwohl ergaben sich auch hier negative Folgen wie Arbeitsplatzabbau, Bevölkerungsrückgang und Verödung von Dörfern.

Um diese Probleme zu mindern, entstanden ab 1991 in Kooperation von Gewerkschaften und Arbeitgebern Gesellschaften, die sowohl die Arbeitslosigkeit abbauen als auch regionale Strukturen aufbauen sollten. Zur Funktionsweise und den Ergebnissen der ABS-Gesellschaften in der Landwirtschaft informiert Ingeborg Bieler in ihrem Beitrag. Neben der Abfederung von Arbeitslosigkeit durch Übergangslösungen erfüllten diese Gesellschaften auch Aufgaben der Strukturförderung. Die Fallbeispiele zeigen auf, dass aus ehemaligen Arbeitsförderungsprojekten tatsächlich »Agenturen der Regionalentwicklung« entstanden.

Der zweite Teil *Die Transformation und ihre Folgen für die Gewerkschaften* wird von einem weiteren Beitrag zur Entwicklung im Agrarbereich eröffnet. Thomas Hentschel beschreibt die gemeinsamen Bemühungen von Gewerkschaft und Arbeitgebern, mit einem tarifvertraglich vereinbarten Qualifizierungsfonds und einem damit entstehenden Förderwerk die Transformationsprobleme auf dem Land zu steuern. Seine Einschätzung ist ebenfalls positiv. Die Erfahrungen aus den vielfältigen Initiativen allein in den Jahren 1991 bis 1996 zeigten, dass die »Sozialpartner« durchaus in der Lage seien, »durch gemeinsames Handeln in Krisenzeiten mit großen sozialen Konflikten umzugehen«.

Aus dem engeren Projektbereich ragt der Beitrag von Marcel Bois und Milan Mentz heraus: Wie verhielten sich die DGB-Gewerkschaften gegen-

über den Vertragsarbeiter:innen, die in den 1960er und 1970er Jahren aus sozialistischen »Bruderstaaten« in die DDR geholt worden waren und deren Lage im Zuge der »Wende« und anschließenden Transformation angesichts von Arbeitslosigkeit, drohender Abschiebung und zunehmendem Rassismus höchst unsicher und prekär geworden war? Der Befund ernüchtert. Zwar hätten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ihr Bekenntnis zum Antirassismus kontinuierlich wiederholt; die Belange der Vertragsarbeiter:innen seien jedoch zum allergrößten Teil ohne Beachtung geblieben.

Christian Rau bearbeitet ein Thema, das bislang in der zeitgeschichtlichen Transformationsforschung wenig beachtet wurde: Welche Bedeutung hatten ostdeutsche Gewerkschafterinnen im demokratischen Prozess der Einheit? Dabei geht es ihm nicht allein um die Frage von Repräsentation – obwohl Frauen einen Großteil der Mitgliedschaft ausmachten, waren sie in den führenden Positionen unterrepräsentiert. Entscheidender ist der Befund, dass Gewerkschafterinnen Teil der demokratischen Kultur in Ostdeutschland waren, was anhand von Parlamentsdebatten und Medienberichten offensichtlich wird.

Die Rolle von Gewerkschafterinnen in der ostdeutschen Transformation beruhte aber in hohem Maße auf nicht-öffentlichen, »nicht sichtbaren« Verhandlungen. Diese »Logiken der Sichtbarkeit« hätten wesentlich dazu beigetragen, dass die positiven Erinnerungen ostdeutscher Gewerkschafterinnen an die Demokratie in Ostdeutschland nach 1989/90 heute kaum mehr sichtbar seien.

Betriebliche Mitbestimmung in der Transformation ist der dritte Schwerpunkt des vorliegenden Bandes. Die Betriebsebene ist für das Verständnis der Transformationsprozesse von herausragender Bedeutung; gerade hier lassen sich Aushandlungsprozesse und Erfahrungen der Akteur:innen jenseits von Pauschalisierungen nachvollziehen. Jakob Warnecke zeigt am Beispiel der Auseinandersetzungen um den Stufentarifvertrag der IG Metall im Jahr 1993, welche Auswirkungen diese auf das Hennigsdorfer Stahlwerk hatten.

Im März 1991 hatten IG Metall und Metallarbeitgeberverband einen Tarifvertrag geschlossen, der die stufenweise Angleichung an den bayrischen Tarifvertrag bis April 1994 vorsah. Im Februar 1993 kündigten zunächst die sächsischen Arbeitgeber den Tarifvertrag, die anderen ostdeutschen Regionen folgten. Die IG Metall antwortete mit Streik. Die streikenden

Stahlwerker erfuhren viel Unterstützung seitens des Landrats, der Stadt und auch der Politik.

Schließlich einigten sich Gewerkschaft und Arbeitgeberverband auf eine Verschiebung der Angleichung der Löhne und Gehälter um zwei Jahre. Auf Betriebsebene stieß diese Einigung auf ein geteiltes Echo. Der Betriebsrat bewertete die verschobene Angleichung als negativ, den Zusammenhalt der Kolleg:innen und die Erfahrungen des Streiks mitsamt dem entsprechenden Zusammengehörigkeitsgefühl dagegen als Erfolg.

Über den engeren Zeitraum der Transformation der 1990er Jahre hinaus gehen Svea Gruber und Marcel Bois. Sie schildern die dreieinhalb Jahre andauernden Auseinandersetzungen um die Schließung des Bahnausbesserungswerkes Delitzsch von 2001 bis 2004: Welche Handlungsmöglichkeiten hatten Betriebsrat und Gewerkschaft? Welche Protestformen wählten sie?

Der Kampf um das Werk endete mit einem Erfolg. Das Werk wurde erhalten; die langanhaltende Mobilisierung und die breite Solidarisierung in der Stadt und darüber hinaus hatten sich ausgezahlt. Zwar bleibt hier wie in den meisten Fällen ein massiver Arbeitsplatzabbau als Negativergebnis festzuhalten, gleichwohl ist Delitzsch ein Beispiel dafür, dass sich Engagement und Solidarität lohnen.

Eine andere Perspektive nimmt Andreas Fischer ein: Wie nehmen ostdeutsche Betriebsratsmitglieder die innerdeutschen sozialen Ungleichheiten wahr und wie deuten sie diese? Die verschiedenen Generationen nehmen hierzu unterschiedliche Haltungen ein. Eher optimistisch und auf Aktivität orientiert äußern sich Angehörige einer jungen Generation; wo die Betriebsräte jung seien und die ökonomische Lage stabil, herrsche Aufbruchsstimmung. Anders die Wahrnehmungen bei älteren Betriebsräten in schwächer entwickelten Betrieben; dort seien eher Pessimismus und fatalistische Passivität verbreitet.

Diese unterschiedlichen Positionen der Generationen wirken auf zukünftige Konstellationen. Bei den jüngeren Aktivist:innen sei die Transformationsphase der 1990er und 2000er Jahre weitaus weniger präsent, dafür seien die subjektiven und objektiven Möglichkeitsräume »deutlich größer«.

Auch der letzte Beitrag greift die Kategorie der Generation im Zusammenhang mit der Mitbestimmung in Ostdeutschland auf. Basierend auf einem studentischen Forschungsseminar gehen die Autor:innen der Frage nach, welche Rolle »die nach Generation differenten Erfahrungshorizonte«

von Betriebsratsmitgliedern für die aktuelle Mitbestimmungspraxis spielen.

Deutlich werde, dass in ostdeutschen Betriebsräten Generationseinheiten mit gemeinsam geteilten Erfahrungswelten von Relevanz sind. Dabei spielt eine Rolle, ob Berufserfahrungen in DDR-Betrieben vorhanden sind und zu welchem biografischen Zeitpunkt die »Wende« und die krisenhaften Jahrzehnte zwischen 1990 und 2010 erlebt wurden. Berücksichtige man die unterschiedlichen Prägungen und Erfahrungen, ließen sich vier Idealtypen konstruieren: die »alten Hasen«, die »älteren Aktivierten«, die »jungen Profis« und die »jungen Tauffrischen«, die sich jeweils in ihrer Betriebsratspraxis unterschieden.

Die Ergebnisse bestätigen Aussagen aus dem vorherigen Beitrag: So lasse sich festhalten, dass die »alten Hasen«, die über Transformationserfahrung verfügen, im Unterschied zu den anderen Typen »gedämpfter« in ihrem Engagement seien. Dabei scheint das Ausmaß an Mitbestimmungserfahrung ausschlaggebender für die Konfliktorientierung der Befragten zu sein als ihre Generationenzugehörigkeit. Die Konfliktbereitschaft von Betriebsratsmitgliedern mit langer Mitbestimmungserfahrung sei unabhängig von der Generation tendenziell pragmatisch-realistischer. Betriebsratsmitglieder mit kürzerer Erfahrung seien hingegen »enthusiastischer« in ihren Erwartungen und Zielen und eher bereit, Konflikte zu riskieren.

3. Fazit

Bei allen Unterschieden im Detail lässt sich als Ergebnis der Beiträge festhalten, dass die Transformationsprozesse in den unterschiedlichen Branchen und Regionen gestaltbar waren. Die Erfolge der Einflussnahme von Betriebsräten, Gewerkschaften und Belegschaften waren jedoch in den meisten Fällen von ambivalentem Wert; dem Erhalt von Standorten stand der Abbau von Arbeitsplätzen gegenüber. Die Anstrengungen, diesen Personalabbau möglichst sozial abzufedern und den Entlassenen mit Beschäftigungsgesellschaften neue Perspektiven zu bieten, waren indes in vielen Fällen erfolgreich.

Die Möglichkeiten und Grenzen bei der Gestaltung der Transformation in den 1990er und 2000er Jahren lassen sich nur auf der Basis detaillierter Forschung ausloten. Daraus wiederum können Erkenntnisse im Hinblick

auf die aktuellen und bevorstehenden Transformationen generiert werden. Dabei ist entscheidend: Gegen Vereinfachungen, die populistische, pauschalisierende und historische Prozesse verzerrn, hilft in der Wissenschaft nur der differenzierte, abgewogene Blick und im politischen Bereich der Appell, sich am demokratischen Prozess zu beteiligen und vorhandene Interessen einzubringen. Transformation kann und muss gestaltet werden, soll sie sozial gerecht gelingen.

Literatur

Alle im Folgenden genannten Webseiten wurden zuletzt am 14.1.2025 abgerufen.

Armingeon, Klaus (1991): Gewerkschaftliche Politik im Prozeß der deutschen Vereinigung. In: Liebert, Ulrike/Merkel, Wolfgang (Hrsg.): Die Politik zur deutschen Einheit. Probleme – Strategien – Kontroversen, Opladen: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 285–296.

Böick, Marcus (2018): Die Treuhand. Idee – Praxis – Erfahrung. 1990–1994, Göttingen: Wallstein.

Brunner, Detlev (2022): Einheit und Transformation. Deutschland in den 1990er Jahren, Stuttgart: W. Kohlhammer.

Brunner, Detlev/Kuhnenne, Michaela (Hrsg.) (2023): Proteste, Betriebe und Gewerkschaften. Beiträge zur ostdeutschen Transformation seit 1990, Berlin: BeBra Wissenschaft.

Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.) (2024): Fokus Ostdeutschland. Aus Politik und Zeitgeschichte 74, H. 33–35 vom 10.8.2024. www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/APuZ_2024-33-35_online_0.pdf

Deutscher Bundestag (1993): Antrag der Fraktion der SPD. Einsetzung eines Untersuchungsausschusses. Drucksache 12/5634 vom 7.9.1993, Bonn. <https://dipbt.bundestag.de/doc/btd/12/056/1205634.pdf>

Deutscher Bundestag (1994): Beschußempfehlung und Bericht des 2. Untersuchungsausschusses »Treuhandanstalt« nach Artikel 44 des Grundgesetzes. Drucksache 12/8404 vom 31.8.1994, Bonn. <https://dserver.bundestag.de/btd/12/084/1208404.pdf>

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.) (1996): Deutschland – einig Gewerkschaftsland. Der Aufbau des DGB im Osten, Düsseldorf 1996.

DGB-Bundesvorstand (1991): Forderungen des DGB zur Treuhandanstalt. In: Informationen zur Wirtschafts- und Strukturpolitik, Nr. 5 vom 6.6.1991.

DGB-Bundesvorstand (1992): Stabilisieren statt zerstören. Ein industrie-politisches Sofortprogramm mit arbeitsmarktpolitischer Flankierung für die neuen Bundesländer. In: Informationen zur Wirtschafts- und Strukturpolitik, Nr. 4 vom 3.6.1992.

Dörre, Klaus/Röttger, Bernd (2006): Im Schatten der Globalisierung. Strukturpolitik, Netzwerke und Gewerkschaften in altindustriellen Regionen, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Fichter, Michael/Kurbjuhn, Maria (1993): Spurensicherung. Der DGB und seine Gewerkschaften in den neuen Bundesländern 1989–1991. HBS-Manuskripte 120, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Gehrke, Bernd/Hürtgen, Renate (2001): Der betriebliche Aufbruch im Herbst 1989. Die unbekannte Seite der DDR-Revolution. Diskussion – Analysen – Dokumente, Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung.

Gemeinsames Protokoll (1990) – Gemeinsames Protokoll über Leitsätze zum Vertrag über die Schaffung einer Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik vom 18.5.1990. www.gesetze-im-internet.de/wwsuvtr/BJNR205370990.html

IG Metall – IG Metall, Vorstand, Abt. Wirtschaft (Hrsg.) (1991): Zur solidarischen Finanzierung der sozialen Einigung. Klausurtagung des Vorstandes am 9./10. Oktober 1991, Frankfurt am Main.

Issen, Roland (2018): Möglichkeiten und Grenzen für Gewerkschaften im Verwaltungsrat der Treuhand. In: Brunner, Detlev/Kuhnenne, Michaela/Simon, Hartmut (Hrsg.): Gewerkschaften im deutschen Einheitsprozess. Möglichkeiten und Grenzen in Zeiten der Transformation, Bielefeld: transcript, S. 131–149.

Mau, Steffen (2024): Ungleich vereint. Warum der Osten anders bleibt, Berlin: Edition Suhrkamp.

Oschmann, Dirk (2023): Der Osten: eine westdeutsche Erfindung, Berlin: Ullstein.

Rau, Christian (2022): Die verhandelte »Wende«. Die Gewerkschaften, die Treuhand und der Beginn der Berliner Republik, Berlin: Ch. Links.

Roesler, Jörg/Semmelmann, Dagmar (2005): Vom Kombinat zur Aktiengesellschaft. Ostdeutsche Energiewirtschaft im Umbruch in den 1980er und 1990er Jahren, Bonn: Dietz.

Tribüne (1990): Mitsprache der Arbeitnehmer nicht gefragt? In: Tribüne vom 4.8.1990.

Warnecke, Jakob (2024): Wandel gewerkschaftlicher Praxis im ostdeutschen Betrieb. Ostdeutsche Transformationsprozesse in den Jahren 1989–1994 am Beispiel des Stahlwerks Hennigsdorf. Study 489, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-08836

Teil I

Realität und Alternativen

der wirtschaftlichen Transformation

Das Konzept »Industrieholding«. Eine Alternative zur Privatisierungspolitik der 1990er Jahre

Detlev Brunner

»Schnelle Privatisierung – entschlossene Sanierung – behutsame Stilllegung«, so lautete das Motto, das Detlev Rohwedder, Präsident der Treuhandanstalt, seinen Mitarbeiter:innen in seiner Osterbotschaft 1991 auf den Weg gab (Brunner/Heydemann 2021, S. 109). Die möglichst schnelle Privatisierung der einstmals »volkseigenen« Betriebe galt nicht nur ihm als der am meisten Erfolg versprechende Weg zur Sanierung der Industrie der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik (DDR). Dieser Weg wurde von der Bundesregierung und den Verbänden der bundesdeutschen Wirtschaft nachdrücklich unterstützt.

Doch über die Prioritäten der Privatisierung wurde gestritten. Sollten die Betriebe zunächst saniert und dann verkauft werden? Oder sollten sie erst verkauft werden und die Sanierung den Käufern überlassen bleiben? Sollte die Sanierung unter dem Dach einer Industrieholding erfolgen?

1. Sanierung vor Privatisierung

Die IG Metall hatte bereits im Februar 1990 einen Vorschlag unterbreitet, der »in den Sektoren – wo nicht langfristig staatliche Unternehmen oder Eigenbetriebe aufrechthalten sind – eine Überführung bisherigen Staatseigentums (Volkseigentum) an Wirtschaftsbetrieben auf gesellschaftliche Holdings« vorsah.¹ Die Idee einer Holding für die Unternehmen unter dem Dach der ab März 1990 errichteten Treuhandanstalt wurde von

1 | Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt, Juli 1990: Beschäftigungs-, Industrie- und Strukturpolitik für die DDR (Diskussionspapier). In: Archiv der sozialen Demokratie (AdsD), DGB-Archiv, 5/DGAN001097.

verschiedenen Seiten in die Diskussion gebracht. Gerhard Fels, Mitglied im Sachverständigenrat der Regierung de Maizière und als Vertreter der Angebotstheorie gewiss kein Sympathisant der Gewerkschaften, forderte am 8. Mai 1990:

»Die Treuhandanstalt (TA) sollte als Holding fungieren, die Anteile der Kapitalgesellschaften, in die die volkseigenen Kombinate, Betriebe und Einrichtungen umzuwandeln sind, hält und unternehmerisch betreut. Sie sollte keine Dauereinrichtung werden, sondern einen zeitlich befristeten Abwicklungsauftrag erhalten. Aufgabe der TA muß es sein, die Wirtschaftseinheiten umzustrukturen und zu sanieren und dann nach und nach zu privatisieren.«²

Was die Reihenfolge betraf – erst Sanierung, dann Privatisierung – stimmten Fels' Überlegungen mit den gewerkschaftlichen Vorstellungen überein. Das Konzept der IG Metall zielte jedoch auf ein grundlegendes Alternativmodell zur Treuhandanstalt. Im Laufe des Jahres 1991 entwickelte die Gewerkschaft dieses Konzept im Detail.

In einem internen Papier der Wirtschaftsabteilung des IG-Metall-Vorstandes vom 1. März 1991 hieß es, Zweck der Treuhand-Industrieholding sei

»die Übernahme der ca. zwei Drittel Treuhand-Industriebetriebe, die a) nicht sofort rentabel und verkaufbar und b) nicht unzweifelhaft stillzulegen sind, sondern im Prinzip als sanierungsfähig gelten müssen.«

Aufgabe der Industrieholding sei »die Sanierung und der anschließende Verkauf von Betrieben mit der Sicherung einer größtmöglichen Zahl von Arbeitsplätzen«.³ Die IG Metall erwartete mit der Überführung der Treuhand-Betriebe in die Industrieholding »positive Signale für Betriebe und Belegschaften, Abnehmer und Zulieferer, Banken und Öffentlichkeit«, dass eine »Überlebensperspektive« bestehe. Damit könne auch ein »nachdrücklicher Beitrag« gegen die »destruktive Abwärtsspirale von Absatzausfall und Abwanderung qualifizierter Belegschaftsteile« geleistet werden.⁴

2 | Gerhard Fels, 8. Mai 1990: Treuhandanstalt. In: Archiv für soziale Bewegungen (AfsB), IG CPK 211.

3 | Abteilung Wirtschaft – Horst Neumann – 1. März 1991 01/Ne/Kr; hs.: IG Metall. Betr.: Einrichtung einer Treuhand-Industrieholding. In: AdsD, DGB-Archiv, 5/DGAN001101.

4 | Ebenda.

Hier wie auch in späteren Papieren betonte die IG Metall, dass die Industrieholding keine Dauereinrichtung werden solle. Es gehe nicht um eine »unbegrenzte Subventionierung«; Ziel sei die Überführung der Tochterunternehmen »in eine ausgewogene Eigentumssstruktur«. Voraussetzung dafür sei aber in der Regel eine mehrjährige Sanierungsphase. Die Tätigkeit der Industrieholding könne auf fünf Jahre begrenzt werden.⁵

Außer der Priorität von Sanierung vor Privatisierung hatte das Holding-Konzept auch mitbestimmungspolitisch Vorteile. Der Aufsichtsrat sei nach dem bundesrepublikanischen Mitbestimmungsgesetz von 1976 zur Hälfte mit Arbeitnehmervertretern zu besetzen. Der jetzige Verwaltungsrat der Treuhandanstalt bleibe bestehen, müsse jedoch drittelparitätisch mit Vertretern von Wirtschaft, Gewerkschaften und Staat besetzt werden.⁶

Die IG-Metall-Wirtschaftsabteilung präzisierte das Konzept am 6. Mai 1991. Angesichts der Gefahr, dass bei rein betriebswirtschaftlichem Vorgehen der Treuhandanstalt nur ca. 20 Prozent der Industriearbeitsplätze in den neuen Ländern überleben würden, sei eine Sanierungspolitik der Treuhandanstalt und eine aktive Industriepolitik von Bundesregierung und Landesregierungen zur Stabilisierung und Umstrukturierung der ostdeutschen Industrie »unabdingbar«.⁷

Die Entscheidung, welche Betriebe in die Holding aufgenommen werden, sei im Zusammenhang mit den Eröffnungsbilanzen zu fällen, die die Treuhandanstalt nach dem 30. Juni 1991 vornehmen müsse. Dabei dürfe die Entscheidung über die Sanierungsfähigkeit nicht allein nach betriebswirtschaftlichen Kriterien erfolgen. Es gelte, eine gesamtwirtschaftliche Betrachtung vorzunehmen:

»Sind die gesellschaftlichen Folgekosten für Arbeitslosenunterstützung, Steuer- und Versicherungsausfälle sowie verlorene Wertschöpfung höher als eine Subventionierung der Produktion, sollte die Sanierung auf jeden Fall versucht werden.«⁸

5 | Ebenda.

6 | Ebenda. Ab Herbst 1990 umfasste der Verwaltungsrat 23 Mitglieder; vier davon waren Gewerkschaftsvertreter:innen, zehn westdeutsche Industriemanager:innen, sechs Vertreter:innen der neuen Bundesländer, zwei Bundesbeamte:innen und einer ein »ostdeutsche[r] Firmenchef« (Böick 2018, S. 305).

7 | 01/Abteilung Wirtschaft [hs:] IG Metall, 6. Mai 1991. Treuhand-Industrieholding AG. In: AdsD, DGB-Archiv, 5/DGAN001101.

8 | Ebenda, S. 3.

Wichtig für die Entscheidung sei zudem die regionale Bedeutung des jeweiligen Unternehmens für Lieferanten, Kunden sowie lokale Institutionen. Ein wesentliches Problem war der Wegfall bisheriger Absatzgebiete:

»Diese Seite des Sanierungsprozesses ist für die ostdeutschen Betriebe die schwierigste, weil die zwei traditionellen Absatzgebiete, der Binnenmarkt und die ost-europäischen Abnehmer weitgehend ausgefallen sind.«⁹

Es gelte demnach, neue Märkte in Westdeutschland, in Westeuropa und weltweit zu erschließen sowie die seit der Währungsunion verlorenen Binnenmärkte wiederzugewinnen und die Ostmärkte zu stabilisieren und auszuweiten.¹⁰ Zur Erreichung dieser Ziele forderte die IG Metall Maßnahmen, die den Absatz ostdeutscher Produkte im Westen Deutschlands unterstützen, darunter den Wegfall der Mehrwertsteuer für ostdeutsche Unternehmen. Der Absatz in die osteuropäischen Länder könne in Form von Kredit- und Wirtschaftshilfen für die mittel- und osteuropäischen Länder gestützt werden.¹¹

Bei der Frage der Finanzierung der Industrieholding blieb die IG Metall vage. Sie verwies darauf, dass die »laufenden Finanzierungsnotwendigkeiten« der Industrieholding gegenwärtig nicht abzuschätzen seien. Grundsätzlich erhalte die Industrieholding die Anteile der Unternehmen der Treuhandanstalt übertragen. »Die Übernahme erfolgt unter Erlaß der Altschulden.«¹²

Dies war für die ostdeutschen Unternehmen ein zentraler Punkt. Die »Altschulden« waren Kredite bei staatlichen Banken der DDR; es handelte sich bei ihnen mithin um staatliches Eigentum im Rahmen der Planwirtschaft. Nach der Währungsunion wurden diese Schulden in reale Schulden bei privaten Banken mit entsprechend höheren Zinssätzen umgewandelt. Daraus ergaben sich erhebliche Belastungen für die Unternehmen. Die »nicht systemkonforme« Behandlung der »Altschulden« war problematisch und führte zu Verzerrungen der wirtschaftlichen Situation (Steiner 2009, S. 455).

Als Finanzierungsquelle für die Industrieholding nannte die IG Metall zudem Bundeszuschüsse, die den Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit

9 | Ebenda, S. 4.

10 | Ebenda, S. 4.

11 | Ebenda, S. 5.

12 | Ebenda, S. 7.

entlasten würden und deshalb verteilungspolitisch gerechter seien. Bei diesem Argument war die generell hohe Belastung der Bundesanstalt für Arbeit und der Sozialsysteme zur Finanzierung von Maßnahmen zur Minderung der Arbeitslosenproblematik in den neuen Ländern entscheidend.

Die umfangreichen Maßnahmen, die die steigende Arbeitslosenzahl zunächst kompensierten – Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Qualifizierungsangebote und Frühverrentung – belasteten die Sozialkassen; hinzu kamen die Aufwendungen für die Bezahlung von Arbeitslosen- und Kurzarbeitergeld sowie die Auszahlung der Renten für die Rentner:innen in Ostdeutschland, die nie in die bundesrepublikanischen Rentenkassen eingezahlt hatten. Dies hatte die Erhöhung der Sozialabgaben und die Versteuerung der Lohnkosten zur Folge. Bereits zum 1. April 1991 wurden die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung um 2,5 Prozentpunkte auf nun 6,8 Prozent angehoben (Ritter 2009, S. 544).

Zur weiteren Finanzierung schlug die IG Metall „zeitlich befristete Anleihen beim privaten Unternehmenssektor entsprechend dem Investitionshilfegesetz 1952¹³ und Kapitalmarktmittel mit Treuhand- bzw. Bundesbürgschaften vor.

2. Resonanz

Ab Ende März 1991 gingen die IG Metall und ihr Vorsitzender Franz Steinkühler mit dem Industrieholding-Konzept an die Öffentlichkeit. Verbunden war die Sanierungskonzeption mit begleitenden Maßnahmen der Arbeits- und Qualifizierungsförderung. Die Gründung von Beschäftigungsgesellschaften unter Beteiligung von Unternehmen, Kommunen und Bildungsträgern sollte die Arbeit der Industrieholding flankieren (Leipziger Volkszeitung 1991; Handelsblatt 1991).

Das Konzept Industrieholding war nicht nur ein Anliegen der IG-Metall-Zentrale. Auch an der Basis wurden entsprechende Forderungen gestellt. Im April 1991 hatte die Vertreterversammlung der IG-Metall-Ver-

¹³ | Mit dem Gesetz über die Investitionshilfe der gewerblichen Wirtschaft vom 7. Januar 1952 (Bundesgesetzblatt 1952) sollte mittels einer einmaligen öffentlich-rechtlichen Abgabe aller Gewerbebetriebe eine Milliarde D-Mark zur Investitionsförderung der Grundstoffindustrie aufgebracht werden.

waltungsstelle Rostock den »Rostocker Appell – Arbeit-Leben-Zukunft« verabschiedet. Darin wurde nicht nur ein strukturpolitisches Sofortprogramm gefordert, sondern auch die Umwandlung der Treuhandanstalt in eine »Staatsholding« (Treuhand-Industrie-Holding AG), »damit die lebensfähigen Betriebe erhalten werden können«.¹⁴

Der Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) griff in seinen am 4. Juni 1991 beschlossenen Forderungen zur Treuhandanstalt die Industrieholding-Idee auf. Er verwies auf die Vereinbarung zwischen dem Bundeskanzler und den Ministerpräsidenten der neuen Länder vom 14. März 1991, in der erwähnt sei, dass die Treuhandanstalt »für die Dauer ihrer Beteiligung an einem Unternehmen [...] die unternehmerische Verantwortung des Eigentümers trägt«.¹⁵

Der DGB leitete daraus die Aufgabe der Treuhandanstalt ab, für »besonders betroffene und verzahnte Bereiche« Gesamtkonzeptionen zu entwickeln, »die es den Unternehmen ermöglichen, unter einem gemeinsamen schützenden Dach ihre Überlebensfähigkeit zu sichern«. Dies könne »z. B. in der Form einer oder mehrerer Industrie-Holding-Gesellschaften geschehen«, in die diejenigen Unternehmen eingebracht werden sollten, »die mittelfristige Marktchancen haben, aber kurzfristig nicht verkauft werden können«.

Der DGB sah diese Industrieholdings als Mittel zur Umsetzung des »Grundauftrags« der Treuhandanstalt, eine offensive Sanierung »zwecks Herstellung wettbewerbsfähiger Unternehmen zu betreiben«. Dazu bedürfe es genügender Zeit, einer ausreichenden Eigenkapitalausstattung, der Bereitstellung von Managementkapazitäten, der Förderung von Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten und des Aufbaus leistungsfähiger Zuliefererstrukturen.¹⁶

Die Bundesregierung und die Treuhandanstalt lehnten die Vorschläge zur Einrichtung von Industrieholdings offiziell ab. Dennoch flossen man-

14 | IG Metall, Bezirksleitung Küste, Frank Teichmüller, an IG Metall Abt. Organisation, Frankfurt, Hamburg, 27. April 1991: Übersendung des Antrags »Rostocker Appell – Arbeit-Leben-Zukunft«. In: AdsD, IGM-ZWA, 5/IGMZ150363.

15 | Zit. nach: DGB Bundesvorstand, Abt. Strukturpolitik: Informationen zur Wirtschafts- und Strukturpolitik, 6. Juni 1991, Nr. 5/91, S. 3. In: AdsD, DGB-Archiv, 5/DGAN001096.

16 | Alle vorstehenden Zitate ebenda.

che Ideen intern in Diskussionen und Überlegungen ein. So hielt Birgit Breuel, Präsidentin der Treuhandanstalt, einem Bericht des *Handelsblatts* vom 27. September 1991 zufolge die Schaffung einer Staatsholding für denkbar, in der »rentable Unternehmen, die keinen Käufer gefunden« haben, »unter einem Dach zusammengefaßt werden«.¹⁷

Anders als die IG Metall, die auf eine kurzfristige Änderung der Sanierungsstrategie setzte, hatte die Treuhandpräsidentin bei ihren Überlegungen allerdings die Zeit nach dem Ende der aktiven Arbeit der Treuhandanstalt, also die mittlere bis fernere Zukunft im Auge. Die IG Metall konstatierte gleichwohl eine »Diskussionsöffnung« seitens der Treuhandanstalt.

Bereits im Juli 1991 hatte Klaus Schucht, Mitglied des Treuhandvorstands, gegenüber DGB-Funktionär:innen geäußert,

»daß bis zu 30 % aller Treuhandgesellschaften mittelfristig in eine Beteiligungsverwaltung überführt werden müßten. Die Idee einer Industrieholding sei hierfür richtig, aber vielleicht zum falschen Zeitpunkt und nicht aus der richtigen Ecke heraus geäußert worden.«¹⁸

Bei den weiteren Erwägungen und Planungen spielte dieser Gedanke jedoch in der Treuhandanstalt keine Rolle mehr.

3. Erneute Offensive – Kritik und Unterstützung

Im Herbst 1991 startete die IG Metall eine neue Offensive. Eingebettet in ihr umfangreiches Programm »Zur solidarischen Finanzierung der sozialen Einigung« unterbreitete der Vorstand auf einer Klausurtagung am 9./10. Oktober 1991 noch einmal den Vorschlag zur Gründung einer »Treuhand-Industrieholding AG«. Darin seien die Betriebe der Treuhandanstalt zusammenzufassen, die »weder sofort rentabel und verkaufbar noch dauerhaft unrentabel und stillzulegen« seien. Aufgabe der Industrieholding sei,

17 | Zit. nach: [IG Metall] Wirtschaftsabteilung – Nikolaus Schmidt – Frankfurt/M., 9.10.1991, 01/Sdt/Be. Zur Vorbereitung des Gesprächs mit der Präsidentin der THA, Birgit Breuel, am 22.10.1991. In: AdsD, IGM-ZWA, 5/IGMZ220633.

18 | [DGB Bundesvorstand] Abt. Strukturpolitik, Dr. Ho/Kol, Düsseldorf, 17. Juli 1991: Ergebnisprotokoll der Sitzung der Arbeitsgruppe Treuhand am 15. Juli 1991 in Berlin. In: AdsD, DGB-Archiv, 5/DGAN001092.

die Mehrheit der Betriebe »überlebensfähig zu erhalten und wettbewerbsfähig zu machen« (IG Metall 1991, S. 66).

Mit diesen »Darmstädter Thesen« wurde das Industrieholding-Modell aufbauend auf den bisherigen Konzeptpapieren in konzentrierter Form präsentiert. Ziel war eine Sanierungsaufgabe, der die Industrieholding auf dreierlei Weise gerecht werden müsse:

- Die *Sanierungskriterien* müssten reformiert und die betriebswirtschaftlichen Kostenrechnungen durch volkswirtschaftliche ergänzt werden, damit auch die Folgekosten für den Wegfall von Arbeitsplätzen berücksichtigt sind. Zudem müssten die Sanierungshilfen für die Sicherung vorhandener und die Schaffung neuer Arbeitsplätze aufgestockt werden.
- Auch die *Sanierungsstrategien* seien zu ändern. Die Schaffung von »überlebensfähigen unabhängigen Unternehmens- und Branchenstrukturen in der ostdeutschen Industrie als Alternative zur Zerstörung produktiver Reserven durch die Reduktion auf Kernbereiche und auf verlängerte Werkbänke der Westunternehmen« müsse das Ziel sein.
- Schließlich seien auch die *Organisationsstrukturen* zu reformieren. Dies betraf insbesondere deren Demokratisierung durch die paritätische Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat der Industrieholding und die Drittparität im Verwaltungsrat der Treuhandanstalt (IG Metall 1991, S. 66).

Zum Konzept der Industrieholding war der Vorschlag eines Treuhand-Vermögensfonds (THV) hinzugekommen, der die Beteiligung von Bürger:innen/Arbeitnehmer:innen am Industrievermögen ermöglichen sollte. Diesem Vermögensfonds sollte eine Minderheitsbeteiligung an der Industrieholding in Höhe von 25 Prozent übertragen werden, die auch nach einer Privatisierung erhalten bleiben sollte (IG Metall 1991, S. 68; Nolte 1993, S. 34).

Geplant war eine Ausgabe von THV-Anteilsscheinen nach einem Dreistufenmodell. In der ersten Stufe sollte nach dem Prinzip »Entschädigung gegen Enteignung« nach 40 Jahren »Zwangswirtschaft« die einmalige kostenlose Ausgabe von Anteilsscheinen »an alle Bürger der früheren DDR« erfolgen. In zwei weiteren Stufen sollte die Ausgabe an Einkommensgrenzen bzw. an gesetzliche Möglichkeiten der Vermögensbildung gekoppelt werden (IG Metall 1991, S. 70).

Die IG Metall sandte am 18. Oktober 1991 ein Positionspapier zu diesem auf der Klausurtagung verabschiedeten Programm an die Treuhandanstalt, die Bundesregierung, Länderregierungen und Wirtschaftsverbände. Die Resonanz auf die Vorschläge der IG Metall war erwartungsgemäß ambivalent.

Anders als es angesichts der Meldung vom September 1991 schien (Handelsblatt 1991), war die Treuhandpräsidentin Birgit Breuel gegenüber der Idee einer Industrieholding keineswegs aufgeschlossen, jedenfalls nicht zum aktuellen Zeitpunkt. Die Gründung einer solchen Holding würde »den gesamten Prozess der Privatisierung und Sanierung der jetzt im Besitz der Treuhand befindlichen Betriebe erheblich behindern«, so Breuel nach einem Bericht der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung* vom 24. Oktober 1991. Vor allem die »Sperrminorität« von 25 Prozent, die in den Vermögensfonds einzubringen seien, lehnte die Treuhandpräsidentin ab: »Unter diesen Bedingungen können wir dann wahrscheinlich kaum noch ein Unternehmen verkaufen« (FAZ 1991).

Ablehnend äußerte sich auch der Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg am 7. November 1991. Mit ihrer Forderung nach »volkswirtschaftlicher Sanierungsfähigkeit« spreche sich die IG Metall indirekt »für die Dauersubventionierung von Betrieben und Arbeitsplätzen aus, die nach betriebswirtschaftlichen Kriterien keine Überlebenschance haben«. Mit einer derartigen Strategie würde jedoch der notwendige Strukturwandel der ostdeutschen Wirtschaft letztendlich verhindert.¹⁹

Aus der Bundesregierung kamen ebenfalls ablehnende Stimmen. Der Bundesminister für Finanzen, Theo Waigel (CSU), schrieb am 21. November 1991 an Franz Steinkühler.

»Nach meiner Überzeugung kann die THA [Treuhandanstalt] in der gegenwärtigen Situation die Sanierungsaufgabe besser als eine ausgegliederte Industrie-Holding wahrnehmen. Dies ist auch die Auffassung des Vorstandes der THA. Die Erfahrung zeigt, Privatisierung und Sanierung sind untrennbar miteinander verbunden und müssen Hand in Hand gehen. Sie sollten deshalb in der ungeteilten Verantwortung der THA bleiben. Eine Industrieholding, wie Sie sie vorschlagen,

19 | Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e. V. vme Rundschreiben: An die Geschäftsleitungen unserer Mitgliedsfirmen, 7.11.91. In: AdsD, IGM-ZWA, 5/IGMZ100912.

würde demgegenüber Doppelstrukturen mit zusätzlichen Kosten und nicht zuletzt Zeitverlust schaffen.«²⁰

Auch Bundeswirtschaftsminister Jürgen Möllemann (FDP) konnte in seinem Antwortschreiben an Steinkühler vom 4. Dezember 1991 nicht erkennen,

»daß die von Ihnen befürwortete Industrieholding gegenüber der jetzigen Bündelung der Aufgaben der Privatisierung, Stilllegung und Sanierung bei der THA Vorteile haben könnte«.²¹

Dass Privatisierung der beste Weg zur Sanierung sei, war auch das Credo des Bundesverbands der deutschen Industrie (BDI). Allein in der Verschiebung des Aufgabenbereichs der Treuhandanstalt in Richtung Sanierung sah der BDI im Januar 1992 die Gefahr, dass sich die Treuhandanstalt zu einer Industrieholding entwickle. Dies dürfe auf keinen Fall die Perspektive sein, so der BDI in einer Presseerklärung vom 8. Januar 1992, denn dies bedeute »die Rückkehr sozialistischer Ordnungsansätze durch die Hintertür«.²²

Aus Kreisen der SPD und der Gewerkschaften kam dagegen Unterstützung. Der Ministerpräsident von Nordrhein-Westfalen, Johannes Rau, und der Berliner Senator für Wirtschaft, Norbert Meisner (beide SPD), äußerten ihre Zustimmung zu den »Darmstädter Thesen«.²³

20 | Der Bundesminister für Finanzen, Theo Waigel, an den Ersten Vorsitzenden der IG Metall, Franz Steinkühler, Bonn, 21. November 1991. In: AdsD, IGM-ZWA, 5/IGMZ100912.

21 | Der Bundesminister für Wirtschaft, Jürgen Möllemann, an den Vorsitzenden des Vorstandes der IG Metall, Franz Steinkühler, Bonn, den 4. Dez. 1991. In: AdsD, IGM-ZWA, 5/IGMZ100912.

22 | BDI Pressemitteilung, Berlin, den 8.1.1992, 3/92: BDI-Präsident: Treuhand darf nicht zur Industrieholding werden – sechs Vorschläge zur Weiterentwicklung des Treuhandkonzepts; vgl. außerdem: BDI-Vorschlag für eine Weiterentwicklung des Treuhand-Konzepts, BDI-Abt. I/1, Köln, 7.1.92, S. 6. Beide in: AdsD, DGB-Archiv, 5/DGAI002300.

23 | Der Ministerpräsident des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, den 18.12.1991: An den Bezirksleiter der IG Metall – Bezirksleitung Wuppertal – Herrn Norbert Wrobel, gez. Johannes Rau; Senatsverwaltung für Wirtschaft und Technologie. Der Senator, Berlin, den 12.12.1991: Herrn Horst Wagner, Bezirks-

Der sächsische DGB forderte den Aufbau einer Industrieholding. Auf der ersten Ordentlichen Landesbezirkskonferenz am 3./4. April 1992 in Chemnitz warben der DGB-Landesvorsitzende Hanjo Lucassen und der sächsische Bezirksleiter der IG Metall, Hasso Düvel, für diese Idee. Da sich der Erhalt und die Umstrukturierung einer tragfähigen industriellen Basis nicht allein durch Neuansiedlung und Privatisierung erreichen lasse, stehe »auch die Sächsische Staatsregierung hier in der Pflicht, sich in ein solches Holdingsmodell einzubringen« (DGB Sachsen 1992, S. 44).

Auch von politischer Seite kamen positive Signale aus Sachsen. Am 29. Oktober 1991 schrieb Ministerpräsident Kurt Biedenkopf an Franz Steinkühler, es sei nützlich, sich zum Thema einmal ausführlich auszutauschen.²⁴ In der Folge griff die sächsische Landesregierung gewerkschaftliche Ideen auf: Bereits im Juni 1992 hatte die Bezirksleitung der IG Metall in Dresden die Gründung einer Sächsischen Industriesanierungsgesellschaft vorgeschlagen. Im Februar 1993 trat die sächsische Landesregierung mit der Forderung nach einer staatlichen Länderholding an die Bundesregierung heran, die sanierungsfähige Treuhandbetriebe ab einer bestimmten Größenordnung aufnehmen sollte (Nolte 1993; Nolte/Ziegler 1993, S. 27; Nolte 1992, S. 44).

4. Industrieholding als Möglichkeit

Das Konzept Industrieholding als Dach für die Sanierung der ostdeutschen Industrie war nicht nur eine Idee der IG Metall; auch Vertreter:innen anderer wirtschaftspolitischer Überzeugungen äußerten sich positiv zu einem derartigen Modell. In der Debatte der frühen 1990er Jahren griff nicht nur der DGB als gewerkschaftliche Dachorganisation diese Idee auf; sie spielte auch in den konkreten Debatten um die Sanierung und Privatisierung industrieller Kernzonen wie der Werften, der Braunkohleindustrie und der chemischen Großindustrie eine wichtige Rolle.

Entsprechende Vorschläge wurden sowohl von gewerkschaftlicher Seite als auch auf der politischen Ebene formuliert. Dies gilt nicht nur für

leiter der IG Metall, Bezirk Berlin-Brandenburg, gez. Norbert Meisner. Beide in AdsD, IGM-ZWA, 5/IGMZ100912.

24 | Freistaat Sachsen. Der Ministerpräsident an Herrn Vorsitzenden Franz Steinkühler, Dresden 29.10.91. In: AdsD, IGM-ZWA, 5/IGMZ100912.

die SPD, die in Sachsen-Anhalt²⁵ und Brandenburg (Lausitzer Rundschau 1993) Holding-Konzepte für die Chemieindustrie und den Energiebereich forderte. Auch die aus Ostdeutschland stammenden Bundestagsabgeordneten der CDU setzten sich teils massiv für die Idee einer staatlich subventionierten Holding, ja für Staatskonzerne ein – so Bundesverkehrsminister Günther Krause –, die für die Sanierung der Unternehmen Sorge tragen sollten.

In allen industriellen Kernregionen der ostdeutschen Länder stand die Frage zur Debatte, wie weit sich »der Staat« via Treuhandanstalt an der Sanierung der Industrie beteiligen solle. Bei den Gewerkschaften war die IG Metall zwar die einzige Gewerkschaft, die ein Alternativmodell zur Privatisierungsstrategie der Treuhandanstalt entwickelte, sie war jedoch keineswegs die einzige, die ein stärkeres staatliches Engagement forderte.

Auch Gewerkschaften wie die IG Bergbau und Energie (IGBE) und die IG Chemie-Papier-Keramik (IG CPK) deuteten Möglichkeiten in Richtung einer Staatsholding an – so etwa, wenn der Vorsitzende der IGBE, Hans Berger, auf einer Kundgebung in Leipzig am 5. Juni 1992 forderte, wenn die westdeutschen Unternehmen an der Fortführung des mitteldeutschen Reviers nicht interessiert seien, »dann muß die verantwortliche Treuhandanstalt auch solche Unternehmenskonzepte erwägen, die ohne sofortige Privatisierung auskommen« (Einheit 1992).

In der IG Chemie-Papier-Keramik war der Gedanke ebenfalls populär, auch wenn der Vorsitzende Hermann Rappe sich scheute, den Begriff Staatsholding zu benutzen. In der Vorstandsvorwahl der IG CPK gab es dagegen andere Stimmen und in den regionalen Gliederungen wurde offen für eine »Chemieholding« geworben. Die Bezirksleitung der Gewerkschaft in Sachsen-Anhalt forderte in einer Presseerklärung vom 8. Juli 1991:

»Die nicht kurzfristig privatisierbaren Unternehmensbereiche sollten durch ein Bundes- oder Landesunternehmen (Holding) weitergeführt und zu einem späteren Zeitpunkt privatisiert werden.«²⁶

25 | Fraktion der SPD im Landtag von Sachsen-Anhalt, Pressemitteilung, 22. Oktober 1991: Chemiestandort sichern. In: AfsB, IG CPK 262.

26 | Presse-Dienst, IG CPK, Bezirksleitung Sachsen-Anhalt: IG Chemie für Erhalt der Chemieregion und eine sozial verträgliche Umstrukturierung, Handnotiz: E: 8.791. In: AfsB, IG CPK, 618.

Die diversen Holding-Konzepte waren von unterschiedlicher Reichweite: Sollten sie ganz allgemein gelten wie beim IG-Metall-Konzept oder nur auf Branchenebene, z. B. bei der Chemieindustrie? Gemeinsam war den Überlegungen eine zumindest zeitweise stärkere staatliche Verantwortung für Unternehmen im Transformationsprozess.

Bei all den Holding-Konzepten war entscheidend, dass gewerkschaftliche Mitbestimmung durch die Beteiligung in den Aufsichtsräten nicht nur für den jeweiligen Betrieb, sondern für eine ganze Branche oder einen Unternehmensverband gewährleistet war. Dies ist ein Tatbestand, der in den ablehnenden Stellungnahmen – sei es der Bundesregierung oder der Treuhandanstalt – nie explizit genannt wurde, aber vermutlich eine Rolle spielte. Vor diesem Hintergrund ist auch die bereits erwähnte BDI-Erklärung zu verstehen, dass eine Industrieholding die Gefahr der »Rückkehr sozialistischer Ordnungsansätze« bedeute.²⁷

Die Kritik, dass der Staat derartige Holdings möglicherweise dauerhaft subventionieren müsse, wurde bereits zeitgenössisch zurückgewiesen, denn dass eine Subventionierung nur zeitlich begrenzt erfolgen dürfe, war schon ein Grundsatz des Industrieholding-Konzepts. Vor allem aus der Rückschau scheint die Argumentation jedoch hinfällig: Die Treuhandanstalt hatte bereits in ihrem ersten Geschäftsjahr 1991 Verluste zu verzeichnen; die Schlussbilanz schlug mit 240 Milliarden D-Mark Verlust zu Buche. Neben der Überbewertung des Kapitalstocks der DDR-Industrie hatte sich offenbar die Politik der schnellen Privatisierung auch angesichts zahlreicher Fehlentscheidungen nicht als erfolgreich erwiesen.

Die finanziellen Misserfolge der Treuhandanstalt trugen letztlich die Bundesrepublik Deutschland und damit ihre Bürger:innen. Welche Bilanz angesichts der geplanten Subventionierung der ostdeutschen Industrie nach dem Konzept der Industrieholding zu ziehen wäre, muss spekulativ bleiben. Eine solche Bilanz wäre nicht nur betriebs- und volkswirtschaftlich zu ziehen, sondern auch im Hinblick auf gesellschaftliche Folgen.

27 | Siehe Fußnote 22.

Literatur und Quellen

Archive

Archiv der sozialen Demokratie, Bonn (AdsD)

Bestand: DGB-Archiv.

Bestand: IG-Metall-Zwischenarchiv (IGM-ZWA).

Archiv für soziale Bewegungen, Bochum (AfsB)

Bestand: IG Bergbau und Energie (IGBE).

Bestand: IG Chemie-Papier-Keramik (IG CPK).

Literatur

Alle im Folgenden genannten Webseiten wurden zuletzt am 14.1.2025 abgerufen.

Böick, Marcus (2018): Die Treuhand. Idee – Praxis – Erfahrung. 1990–1994, Göttingen: Wallstein.

Brunner, Detlev/Heydemann, Günther (2021): Die Einheit und die Folgen.

Eine Geschichte Deutschlands seit 1990, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung. www.bpb.de/shop/buecher/schriftenreihe/344986/die-einheit-und-die-folgen/

Bundesgesetzblatt (1952): Gesetz über die Investitionshilfe der gewerblichen Wirtschaft. Vom 7. Januar 1952. In: Bundesgesetzblatt vom 9.1.1952, S. 7–14. www.bgblericht.de/xaver/bgblericht/start.xav#_bgblericht%2F%5B%40attr_id%3D%27bgblericht%27.pdf%27%5D_1737455311877

DGB Sachsen – DGB-Landesbezirksvorstand Sachsen (Hrsg.) (1992): Erste ordentliche DGB-Landesbezirkskonferenz, 03./04. April 1992 in Chemnitz, Dresden.

Einheit (1992): Hans Berger in Leipzig: Entscheidungen für Braunkohle-Zukunft müssen bald fallen. In: Einheit. Zeitung der IG Bergbau und Energie, Nr. 12 vom 15.6.1992, S. 2.

FAZ (1991): Die Treuhand lehnt die Gründung einer Industrieholding ab. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 24.10.1991.

Handelsblatt (1991): IG Metall fordert die Bildung einer Sanierungs-Holding bei der Treuhand. In: Handelsblatt vom 28.3.1991, S. 1.

IG Metall – IG Metall, Vorstand, Abt. Wirtschaft (Hrsg.) (1991): Zur solidarischen Finanzierung der sozialen Einigung. Klausurtagung des Vorstandes am 9./10. Oktober 1991, Frankfurt am Main.

Lausitzer Rundschau (1993): Bleibt die Lausitz doch im Lande? In: Lausitzer Rundschau vom 7.12.1993, S. 11.

Leipziger Volkszeitung (1991): Nicht Pathos, sondern Hilfe. LVZ sprach mit Franz Steinkühler, Vorsitzender der IG Metall. In: Leipziger Volkszeitung vom 27.3.1991, S. 7.

Nolte, Dirk (1992): Das »Atlas«-Projekt – ein Modell zur Sicherung industrieller Kerne in Sachsen. In: »Kahlschlag verhindern – industrielle Kerne erhalten«. Vorträge und Beiträge zum WSI-Workshop »Sanierungs-politik der Treuhandanstalt« am 10. Dezember 1992 in Düsseldorf. WSI-Materialien Nr. 36, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 40–44.

Nolte, Dirk (1993): Zwischen Privatisierung und Sanierung: Die Arbeit der Treuhandanstalt – Bilanz und Perspektiven aus gewerkschaftlicher Sicht. Hrsg. von der Geschäftsführung des WSI, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Nolte, Dirk/Ziegler, Astrid (1993): De-Industrialisierung in den ostdeutschen Bundesländern. Die Auswirkungen einer falschen Wirtschafts-politik. WSI-Materialien Nr. 34, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Ritter, Gerhard A. (2009): Die Kosten der Einheit. Eine Bilanz. In: Henke, Klaus-Dietmar (Hrsg.): Revolution und Vereinigung 1989/90. Als in Deutschland die Realität die Phantasie überholte, München: dtv, S. 537–552.

Steiner, André (2009): Der Weg zur Wirtschafts- und Währungsunion vom 1. Juli 1990. In: Henke, Klaus-Dietmar (Hrsg.): Revolution und Vereinigung 1989/90. Als in Deutschland die Realität die Phantasie überholte, München: dtv, S. 441–455.

Verzögerte Privatisierung: Die »doppelte Transformation« von ostdeutscher Post und Bahn nach 1989/90

Marcel Bois

Am 9. Juli 1997 kam der Aufsichtsrat der Deutschen Bahn im Berliner Hotel Four Seasons zu seiner 17. Sitzung zusammen. Auf der Tagesordnung stand unter anderem die Umsetzung der zweiten Stufe der Bahnreform, also die Aufspaltung des Konzerns in fünf verschiedene Aktiengesellschaften. Dem Gremium gehörte auch der spätere Bundespräsident Horst Köhler an, damals noch in seiner Funktion als Präsident des Deutschen Sparkassen- und Giroverbands. Während der Aussprache ergriff er das Wort und regte an, »bei der Konzeption und Umsetzung der Holdingsstruktur auf entsprechende Erfahrungen bei der Treuhandanstalt« zurückzugreifen.¹

Dass Köhler diesen Vorstoß unternahm, ist wenig überraschend, verfügte er doch selbst über Erfahrung auf diesem Feld. Der promovierte Volkswirt war schon 1990 als Staatssekretär im Bundesfinanzministerium stark in die ökonomische Transformation Ostdeutschlands involviert, unter anderem als Delegationsleiter der Expertenkommission zur Vorbereitung der Währungsunion.

Auch die Treuhandanstalt fiel in seinen Verantwortungsbereich. Deren Aufgabe war seit dem Gesetz zur Privatisierung und Reorganisation des volkseigenen Vermögens vom 17. Juni 1990, »die Privatisierung und Verwendung volkseigenen Vermögens nach den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft« (§2 Treuhandgesetz). Bis zur Privatisierung übernahm die Treuhand die Anteile der in Aktiengesellschaften oder Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH) umgewandelten »Volkseigenen Betriebe« (VEB) und Kombinate.

¹ | Protokoll 17. Sitzung des Aufsichtsrats der DB AG, Berlin, 9.7.1997, Bl. 9. In: Historische Sammlung der Deutschen Bahn, Berlin.

Damit war sie in den frühen 1990er Jahren für eine Veräußerung öffentlichen Eigentums verantwortlich, die »beispiellos in der Geschichte moderner Industriegesellschaften« ist (Hoffmann 2018, S. 167). Bis zur Auflösung der Anstalt zum 31. Dezember 1994 wurden etwa 13.500 Industriebetriebe in private Hand gegeben.

Doch keineswegs alle Betriebe der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik (DDR) wurden von der Treuhand verwaltet. Einen Sonderfall stellte die Deutsche Reichsbahn dar. Sie wurde mit der Deutschen Bundesbahn fusioniert, also mit einem westdeutschen Staatsbetrieb, dessen Privatisierung zum Zeitpunkt der »Wende« schon auf den Weg gebracht worden war. Ähnliches galt für die Deutsche Post, der zweiten großen staatlichen Dienstleisterin der DDR. Auch sie fiel nicht in den Verantwortungsbereich der Treuhand, sondern vereinigte sich mit der Deutschen Bundespost, deren erster Schritt zur späteren Privatisierung mit der Postreform von 1989 bereits getan war.

In beiden Fällen kann man also von einer »doppelten Transformation« sprechen: Zunächst fand mit der Wiedervereinigung die Eingliederung in die westdeutschen Wirtschaftsstrukturen statt, in den folgenden Jahren dann die Privatisierung. Wie unterschieden sich diese Privatisierungsprozesse gegenüber denen der Treuhandanstalt? Welche Auswirkungen hatten sie auf die Beschäftigten? Diesen Fragen soll im Folgenden nachgegangen werden.

Für die Transformationen durch die Treuhand spricht Marcus Böick (2018, S. 390) von einer »Zeit der ‚Hochgeschwindigkeitsprivatisierungen‘«, die für massiven Unmut bei den von Entlassungen und Schließungen betroffenen Ostdeutschen sorgte. Dem soll hier mit Blick auf Post und Bahn der Begriff der »verzögerten Privatisierung« entgegengestellt werden, denn die entsprechenden Prozesse liefen – so eine These dieses Beitrags – deutlich langsamer und sozial abgemildeter ab als bei den meisten anderen Entstaatlichungen in der ehemaligen DDR.

1. Doppelte Transformation

Die Deutsche Reichsbahn stand exemplarisch für den maroden Zustand der gesamten Infrastruktur der späten DDR. Immer wieder gab es technische Mängel an den Triebwagen, Brücken und Schienen waren oft defekt und die Züge erreichten auf gerade einmal 24 Prozent der Hauptstrecken

die zugelassene Höchstgeschwindigkeit von 120 Kilometern pro Stunde (Kopper 1999, S. 314). Geschwindigkeit gehörte auch nicht zu den Stärken der Deutschen Post, zumindest wenn es um Telekommunikation ging. Noch im Jahr 1989 warteten etwa 1,3 Millionen DDR-Bürger:innen auf ein Telefon (Maschke 2015, S. 121); die Wartezeit betrug durchschnittlich 18 Jahre (Busch 1991, S. 364).

Trotzdem waren sowohl Post als auch Bahn wichtige Stützen der Infrastruktur im Realsozialismus. Dies äußerte sich auch darin, dass beide Unternehmen zu den größten Arbeitgebern der DDR zählten. So waren bei der Post etwa 128.000 Beschäftigte tätig,² bei der Reichsbahn sogar 253.000 – und damit 17.000 mehr als bei der westdeutschen Bundesbahn, obwohl diese über ein fast doppelt so großes Streckennetz verfügte (Lauschke 2012, S. 115).

»In der DDR-Planwirtschaft war die DR [Deutsche Reichsbahn] eine Macht und unverzichtbar. Die Reichsbahner waren eingeschworene Kollektive und stolz auf ihre Arbeit«, so war vor einigen Jahren im *Tagesspiegel* zu lesen (Wüpper 2019). Und auch bei den Reisenden war der Staatsbetrieb beliebt; jeder Bewohner und jede Bewohner:in unternahm durchschnittlich 37 Fahrten im Jahr. Im internationalen Vergleich übertrumpfte die DDR damit die Bundesrepublik (17) bei Weitem; selbst mit dem ausgesprochenen Bahnreiseland Schweiz (43) konnte sie fast mithalten (Wolf 1992, S. 206–208).

Im Westen war die Bahn zu dieser Zeit keineswegs mehr das bevorzugte Fortbewegungsmittel; »1989 hatte sie diesen prominenten Platz schon längst an den Pkw, den Lastkraftwagen und das Flugzeug verloren« (Schulz 1999, S. 370). Hinzu kam, dass sie extrem defizitär arbeitete. Bis zum Jahr 1989 hatte das Staatsunternehmen ein Minus von 44 Milliarden D-Mark angehäuft, weshalb im Laufe der 1980er Jahre bereits 90.000 Stellen abgebaut worden waren (Lauschke 2012, S. 114).

Für Teile der Öffentlichkeit stellte die Bundesbahn »einen kranken, nicht mehr echt wettbewerbsfähigen Giganten« dar (Schwarz 1999, S. 388). Immer mehr Politiker:innen – vor allem aus der schwarz-gelben Regie-

2 | Beschäftigtenstand und Belegschaftswechsel, Tabelle 3/1, in: Ministerrat der Deutschen Demokratischen Republik/Ministerium für Post- und Fernmeldewesen (Hrsg.): Statistischer Jahresbericht der Deutschen Post 1988. In: Bundesarchiv (BArch), N 2816/19.

rungskoalition – argumentierten, dass sie sich wirtschaftlich selbst tragen müsste. Im Februar 1989 beauftragte die Bundesregierung schließlich eine Kommission damit, Vorschläge für ihre künftige Entwicklung auszuarbeiten.

Zu diesem Zeitpunkt waren die Debatten über die Privatisierung der Bundespost – ein Staatsbetrieb mit etwa einer halben Million Beschäftigten – schon in vollem Gange. Aushandlungen über eine mögliche Reform hatten bereits in den 1960er- und 1970er Jahren eingesetzt, zunächst allerdings ohne größere Auswirkungen (Handschrühmacher 2018, S. 252–254; Etling 2015, S. 58–60). Dies änderte sich nach dem Regierungswechsel von 1982, als mit dem Christdemokraten Christian Schwarz-Schilling »ein entschiedener Kritiker des ›Postmonopols‹ und Befürworter einer Deregulierung und Privatisierung des Fernmeldebewesens« Postminister wurde (Lauschke 2009, S. 49).

1985 stellte dann der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung fest, dass für den Telekommunikationsbereich »eine weitergehende Marktoffnung unausweichlich« sei. Entsprechend empfahl das Gremium, »den Fernmeldebereich der Bundespost von der gelben Post zu trennen« (Sachverständigenrat 1985, S. 162, Ziffer 346f.). Auch die von der Bundesregierung eingesetzte Expertenkommission Fernmeldebewesen schlug 1987 die Trennung der beiden Unternehmensbereiche vor.

Allerdings war die Ausgangslage hier eine andere als bei der Bahn: Die Post erwirtschaftete Überschüsse und hatte sogar regelmäßig einen bestimmten Prozentsatz ihrer Betriebseinnahmen an den Bundeshaushalt abzuführen. Die Befürworter:innen ihrer Privatisierung brachten daher keine monetären Gründe vor, sondern argumentierten, dass der Staatsbetrieb Post die Entwicklung neuer Technologien im Bereich der Telekommunikation verlangsame oder gar unterdrücke. Deshalb bedürfe es der Deregulierung (Lauschke 2012, S. 110).

Nicht zuletzt spielten in beiden Fällen übergeordnete Entwicklungen eine Rolle. Die Privatisierungen von Post und Bahn fielen in eine Phase, die als »Blütezeit des Neoliberalismus« bezeichnet wird (Raphael 2019, S. 96). Im Zentrum politischen Handelns stand zunehmend die Bemühung, beste Bedingungen für funktionierende Märkte zu schaffen. Dabei war die Transformation der beiden Dienstleistungsunternehmen Teil einer »zweiten Welle von Privatisierungen«, die nach Banken, Versicherungen und Industriebetrieben auch die öffentlichen Unternehmungen erfasste:

»Bahn, Post, Telekommunikation und die kommunalen Einrichtungen vom Milchhof bis zur Müllabfuhr wurden in den einzelnen Ländern durchaus unterschiedlich, aber in der Tendenz simultan aus der Verantwortung des Staats herausgelöst und dem Finanzmarkt-Kapitalismus zugänglich gemacht« (Doering-Manteuffel/Raphael 2012, S. 65).

2. Investitionen und Outsourcing

Im Juni 1991 blickte ein Vertreter des Bundesministeriums für Post und Telekommunikation noch euphorisch auf die anstehende Privatisierung der Bundespost:

»Nach dem historischen Experiment mit zwei kontroversen Wirtschaftsordnungen in Europa von 1945 bis 1990 ist deutlich geworden, dass durch einen funktionstüchtigen Wettbewerb Preise gesenkt, der Service erhöht, die Innovation gefördert und die Rationalisierung erzwungen wird [...]. Die den Wettbewerb bestehenden Unternehmen bieten sichere Arbeitsplätze und sind zuverlässige Steuerzahler« (zit. nach Lausche 2009, S. 94).

Die weitere Entwicklung sollte ihn eines Besseren belehren. Die meist negativen Auswirkungen der Entstaatlichungen von Post und Bahn für die Kund:innen sind vielfach beschrieben worden, sowohl im medialen Diskurs als auch in der Wissenschaft.

Bei der Bahn wurden jahrzehntelang Investitionen in die Infrastruktur vernachlässigt, sodass es zunehmend zu Verspätungen, Betriebsstörungen und Zugausfällen kam. Schon im Jahr 2003 bilanzierte eine interne Studie, dass diese Probleme meist »hausgemacht« waren und nur in sechs Prozent der Fälle auf externe Ursachen wie Brände oder Suizide zurückgingen.³ Zugleich zog das Unternehmen regelmäßig den Ärger der Reisenden auf sich, weil es kontinuierlich die Fahrpreise erhöhte. Auch bei der Deutschen Post brachte der Wandel zum Global Player eine Vernachlässigung des Heimatmarktes mit sich:

»Weniger Briefkästen, eingeschränkte Leerungen der Briefkästen, ausgedünnte Zustellungsintervalle, geschlossene Postämter und gestiegene Verlustquoten bei Brief- und Paketsendungen legen davon Zeugnis ab« (Engartner 2021, S. 199).

³ | Roland Heinisch: Pünktlichkeit – Verspätungen (des vertakteten SPFV im Zeitraum 1. HJ 2003), 4.9.2003. In: Archiv der sozialen Demokratie (AdsD), 5/TRAB060112.

Blickt man speziell auf Ostdeutschland, lässt sich feststellen, dass sich diese Auswirkungen hier ebenfalls bemerkbar machten, teilweise sogar stärker als im Westen. Trotzdem ging die Privatisierung von Deutscher Post und Deutscher Reichsbahn deutlich langsamer vonstatten als die jener Betriebe, die über die Treuhand entstaatlicht wurden. Waren die entsprechenden Prozesse bei Letzteren Ende 1994 in der Regel bereits abgeschlossen, so befanden sich die ehemalige DDR-Post und -Bahn zu diesem Zeitpunkt noch in öffentlicher Hand.

Dies hatte damit zu tun, dass beide Privatisierungsprozesse in einem mehrstufigen Verfahren abließen. Bei der Bundespost begannen dieser Prozess 1989, als der Staatsbetrieb in drei öffentliche Unternehmen aufgeteilt wurde. Im Jahr darauf verschmolzen diese dann mit der Deutschen Post der DDR. Die Börsengänge von Telekom (1996), Deutscher Post (2000) und Postbank (2004) markierten schließlich das Ende dieser materiellen Privatisierung.

Der geplante Börsengang der Bahn scheiterte hingegen 2008, daher fand hier nur eine formelle Privatisierung statt, also die Umstrukturierung eines staatlichen Unternehmens nach den Kriterien des freien Marktes – unter anderem durch die Entstehung der Deutschen Bahn AG im Jahr 1994 und drei Jahre später durch die Gründung von fünf Aktiengesellschaften unter ihrem Dach. In die Deutsche Bahn AG ging auch die Reichsbahn ein, die nach der Wiedervereinigung zunächst als Sondervermögen der Bundesrepublik eigenständig geblieben war.

Die Privatisierung von Post und Bahn war also Anfang der 1990er Jahre bereits auf den Weg gebracht worden, doch es verging noch eine ganze Weile, bis sie vollendet war und die Auswirkungen spürbar wurden. Ein Grund hierfür war die starke politische Regulierung beider Betriebe, weshalb langwierige Prozesse bis zur Entstaatlichung notwendig waren: Regierungskommissionen wurden einberufen, das Kabinett musste die oppositionelle SPD gewinnen, um die notwendige Zweidrittelmehrheit für eine Grundgesetzänderung zu erreichen, und schließlich wurde sogar ein ganzes Ministerium aufgelöst.⁴

4 | Das Bundesministerium für Post und Telekommunikation wurde zum 31. Januar 1997 aufgelöst, verschiedene seiner Aufgaben gingen in die Regulierungsbehörde Telekommunikation und Post über.

Zudem stießen die Reformbestrebungen – zumindest im Falle der Post – auf »erhebliche gesellschaftliche Skepsis« (Etling 2015, S. 253); dementsprechend waren die Prozesse von umfangreichen öffentlichen Aushandlungsprozessen begleitet. Verschiedene Fragen mussten gelöst werden: Wer kümmerte sich um die Beseitigung der ökologischen Altlasten der Deutschen Reichsbahn? Wie sollte mit den Immobilien umgegangen werden, die Post und Bahn bislang genutzt hatten? Und was würde mit den Beamten:innen geschehen, deren formale Dienstherrin die Bundesrepublik Deutschland blieb?

Hinzu kam, dass beide Unternehmen wichtige Träger der öffentlichen Daseinsfürsorge waren. Dementsprechend fand hier – anders als bei manchem Treuhandbetrieb – keine »Kahlschlagsanierung«⁵ statt, im Gegenteil: Zunächst einmal investierten Bund und Unternehmen in Ostdeutschland, um die dortige Infrastruktur zu stärken – auch weil die Nachfrage nach den entsprechenden Dienstleistungen wuchs. Beispielsweise stieg die Zahl der Paketsendungen von West nach Ost nach der Währungsunion im Juli 1990 um 300 Prozent an. »Die Ostdeutschen haben die westdeutschen Versandhäuser entdeckt«, schrieb *Der Spiegel* damals:

»Bei denen ordern Hundertausende von Kunden in den ländlichen Bezirken der Ex-DDR zuhauf, was sie jahrzehntelang entbehren mußten – vom Leichtmetallregal bis zum Lady-Revolver« (Der Spiegel 1991, S. 29).

Die Bundespost konstatierte zu dieser Zeit, dass der »Leistungsstand« ihres ostdeutschen Pendants »30 Jahre hinter dem Standard westeuropäischer Postunternehmen zurückgeblieben« sei (Deutsche Bundespost Postdienst 1992, S. 6). Dementsprechend standen hier zunächst hohe Aufwendungen an: Das Unternehmen beschaffte 10.000 Kraftfahrzeuge für die neuen Bundesländer und baute dort Brief- und Paketzentren auf.

Unterdessen sanierte die Bahn Stellwerke, Bahnhöfe und das Streckennetz in der ehemaligen DDR und strebte dort Zweigleisigkeit und volle Elektrisierung an – ein Unterfangen, dessen Kosten das Unternehmen auf 81 Milliarden D-Mark bezifferte (Schwarz 1999, S. 383). Auch einzelne Bahnausbesserungswerke wurden im Laufe der 1990er Jahre aufwendig modernisiert. Ferner leisteten beide Unternehmen einen Beitrag zur bes-

5 | So die Formulierung von Horst Klaus, der als IG-Metall-Vertreter Mitglied des Aufsichtsrats der Treuhandanstalt war (Kempe 1991).

seren Verbindung zwischen Ost und West, etwa durch die Einführung der fünfstelligen Postleitzahl oder den Neubau von Bahnverbindungen über die ehemalige Grenze hinweg.

Zugleich begannen aber beide Unternehmen schon unmittelbar nach der Wiedervereinigung mit einem wirtschaftlichen Sanierungskurs. Die Post stellte den Toto-Lotto-Dienst im Osten ebenso ein wie den Postzeitungsvertrieb und verkaufte Immobilien im großen Stil. Bei der Bahn betraf der Immobilienverkauf in erster Linie Bahnhofsgebäude, die sie nahezu vollständig privatisierte. Im Jahr 2023 gehörten ihr in Sachsen-Anhalt nur noch vier Prozent der entsprechenden Gebäude, in Sachsen nur noch drei Prozent (Schöenknecht et al. 2023). Ähnlich ging die Post auch mit ihren Filialen um. 1992 hatte das Unternehmen noch betont:

»Der Schalter ist die Nahtstelle zum Markt, an der unser Bild in der Öffentlichkeit entscheidend geprägt wird. Der Kunde ist hier König und entscheidet über unseren Erfolg« (Deutsche Bundespost Postdienst 1992, S. 25).

Doch schon im folgenden Jahr kündigte die Post eine »Filialnetzüberprüfung auf Über- und Unterversorgung in Städten« an (Deutsche Bundespost Postdienst 1993, S. 28) – mit dem Ergebnis, dass sie nach und nach alle ihre Filialen abstieß, also entweder schloss oder an private Anbieter abgab. Im Jahr 2009 kündigte die Post schließlich an, die letzten 475 von ursprünglich 29.000 Filialen aufzugeben (stern.de 2009).

Dieses Nebeneinander von Investitionen und Outsourcing ließ sich auch bei den Treuhandprivatisierungen beobachten, doch liefen diese Prozesse bei Post und Bahn insgesamt in einem langsameren Tempo ab. Hier lassen sich grob drei Phasen nachzeichnen:

- eine erste direkt nach der Wiedervereinigung, in der viele Maßnahmen sehr schnell durchgeführt wurden,
- dann eine Verlangsamung der Entwicklung Mitte der 1990er Jahre – also nachdem erste Schritte der Privatisierung durchgeführt worden waren –,
- danach wieder eine Beschleunigung in den frühen 2000er Jahren.

Dies gilt beispielsweise für die Abstoßung der Postfilialen, die vor allem bis 1995 in großer Zahl stattfand und dann wieder nach der Jahrtausendwende. Auch die geplante Schließung mehrerer ostdeutscher Bahnausbes-

serungswerke nach dem Jahr 2000 passt in dieses Schema (siehe den Beitrag von Marcel Bois und Svea Gruber in diesem Band).

3. Auswirkungen für die ostdeutschen Beschäftigten

Langfristig gingen die Privatisierungsprozesse von Post und Bahn mit oftmals negativen Auswirkungen für die Beschäftigten einher. In allererster Linie ist hier der massive Arbeitsplatzabbau in beiden Unternehmen zu nennen, der jeweils zu den umfangreichsten in Europa zählte. So sank bei der Post die Zahl der im Bereich der Postdienste Beschäftigten in dem Jahrzehnt nach der »Wende« von 400.000 auf 260.000 (Brandt/Drews/Schulzen 2007, S. 268). Die Bahn strich derweil zwischen 1993 und 2005 etwa 180.000 der bislang 396.000 Arbeitsplätze (Richter-Steinke 2011, S. 123).

Diese hohen Verluste in beiden Branchen konnte auch nicht durch die Schaffung neuer Stellen in Konkurrenzunternehmen ausgeglichen werden. Zudem waren die neuen Jobs häufig durch schlechtere Arbeitsbedingungen gekennzeichnet. Während beispielsweise bei der Post 63 Prozent der Beschäftigten in Vollzeit arbeiteten, waren es bei ihren Wettbewerbern gerade einmal 18 Prozent, in der Regel ohne Tarifbindung (Brandt/Drews/Schulzen 2007, S. 269). Es gab hier nahezu keine Regulierung der Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge und für die Beschäftigten nur selten die Möglichkeit, Betriebsräte zu gründen (Teuscher 2008, S. 112).

Aber auch in den beiden ehemaligen Staatsunternehmen selbst verschlechterten sich die Arbeitsbedingungen langfristig. Die Arbeitgeber verlängerten die Arbeitszeiten und strichen arbeitsfreie Tage, setzten mehr Teilzeitkräfte ein und versetzten Beschäftigte in Tochtergesellschaften, in denen nach schlechteren Tarifen bezahlt wurden. Bei der Bahn fand in einigen Bereichen eine regelrechte Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse statt:

»Neue Berufe mit geringeren Qualifikationen und niedrigerer Entlohnung wurden im Schnellverfahren entwickelt, so beispielsweise der >Bereitstellungsköpfcher« (Rügemer 2008, S. 81).

Auch bei der Post entstand eine »Zwei-Klassen-Tarifstruktur« (Brandt/Drews/Schulzen 2007, S. 270). Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung, die in den Jahren 1993 bis 1995 durchgeführt wurde, kam zu dem Ergebnis,

nis, dass sich sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland das Betriebsklima in den Postämtern zum Negativen verändert habe, etwa durch eine »atmosphärische Verschlechterung der menschlichen Beziehungen durch Arbeitsintensivierung, Hetze sowieakkordartige Arbeitsorganisation« (Beetz/Elsner/Hedden 1997, S. 152). Die Beschäftigten der Bahn nahmen die Ökonomisierung ebenfalls als belastend wahr, ihre traditionelle Bindung an das Unternehmen schwand (Kalass 2012, S. 97).

In den neuen Bundesländern waren die Umwälzungen in den Jahren nach der »Wende« zweifellos noch umfassender als im Westen. Die Reichsbahn strich allein bis zum Jahresende 1991 fast 60.000 Stellen, während die Zahl der Beschäftigten bei der Bundesbahn zunächst nahezu gleich blieb. Auch in den folgenden beiden Jahren ging dieser ungleiche Stellenabbau weiter: Die Zahl der Bahn-Mitarbeiter:innen im Westen sank um etwa 10 Prozent, im Osten verringerte sie sich derweil um 30 Prozent (Lauschke 2012, S. 115 f. und 118). Insgesamt verabschiedete sich die Reichsbahn allein zwischen 1990 und 1993 – also noch vor der Privatisierung – von etwa 50 Prozent ihres Personals (Richter-Steinke 2011, S. 121).

Bestimmte Gruppen im Unternehmen traf es dabei besonders hart. Zu nennen sind die ehemaligen Vertragsarbeiter:innen (siehe den Beitrag von Marcel Bois und Milan Mentz in diesem Band), die nahezu alle ihren Job verloren, und die weiblichen Beschäftigten. So erinnert sich eine Gewerkschafterin aus Erfurt:

»Bei uns wurden Dienststellen aufgelöst, in denen Frauen in den Fahrkarten-schaltern, in den Gepäckabfertigungen arbeiteten. Beim Reinigungsdienst, beim Zugbegleitdienst wurden Stellen abgebaut« (Gewerkschaft Transnet 2008, S. 63).

Doch selbst für diejenigen, die im Unternehmen blieben, stellte sich nun noch stärker die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – vor allem weil zahlreiche Betriebskindergärten schließen mussten und Kinderferienlager aufgelöst wurden, die bislang die Betreuung in den Schulferien sichergestellt hatten.

Ähnliche Entwicklungen ließen sich auch bei der Post beobachten, wo der Personalabbau zunächst zwar in etwas geringerem Maßstab vonstatten ging als bei der Bahn – bis Anfang 1992 sank die Zahl der Post-Beschäftigten in Ostdeutschland von 80.000 auf 67.000 (Maschke 2015, S. 131). Doch langfristig wurde hier deutlich, welche Auswirkungen die Liberalisierung des Postsektors auf die Arbeitsbedingungen hatte. Als nach 1998 private

Briefdienstleister zugelassen wurden, siedelten sich diese vor allem in Ostdeutschland an. Gerade in strukturschwachen Gebieten mit hohen Arbeitslosenquoten waren diese Wettbewerber der Post »ein wahrnehmbarer Beschäftigungsfaktor« (Input Consulting 2006, S. 25).

Allerdings sorgten sie nur selten für tarifgebundene Vollzeitstellen, im Gegenteil: In Mecklenburg-Vorpommern lag der Anteil von Minijobs in diesen Unternehmen bei 88 Prozent, in Brandenburg und Sachsen bei jeweils knapp 80 Prozent (Input Consulting 2006, S. 43). Verdiente eine Briefträgerin der Deutschen Post zu dieser Zeit bundesweit 11,84 Euro in der Stunde, so erhielt ihr ostdeutscher Kollege bei einem der Konkurrenzunternehmen im Durchschnitt gerade einmal 5,90 Euro.

Dieser Lohn lag nicht nur deutlich unter dem durchschnittlichen Einkommen im Westen, sondern auch 17 Prozent unter einem Arbeitseinkommen, mit dem sich der Mindestbedarf nach den Bestimmungen des Sozialgesetzbuchs II decken ließ. Mit anderen Worten: Ostdeutsche Beschäftigte bei den neu geschaffenen Postdienstleistern hatten als »Aufstocker« Anspruch auf ergänzendes Arbeitslosengeld (Input Consulting 2006, S. 7; Teuscher 2008, S. 113); sie sind also der Gruppe der »working poor« zuzurechnen (Input Consulting 2006, S. 55).

4. Zur Rolle der Gewerkschaften

Obwohl der Stellenabbau massiv war, fand er sozial abgemildert statt. So wurden die Restrukturierungen bei der Deutschen Post ohne betriebsbedingte Kündigungen bewältigt, sondern über natürliche Fluktuation und die umfangreiche Nutzung von Maßnahmen wie Frühpensionierung, Altersteilzeit und Abfindungsverträgen. Auch die Bahn verzichtete in den ersten Jahren nach ihrer Reform auf betriebsbedingte Kündigungen (Hofmann/Rewinkel 2018, S. 218).

In beiden Fällen war dies ein Verdienst der zuständigen Gewerkschaften, also der Deutschen Postgewerkschaft (DPG) und der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED), die entsprechende Vereinbarungen mit den Unternehmenspitzen getroffen hatten. Diesen »Grundkonsens« musste aber zumindest die DPG im Jahr 1995 »in dem bislang längsten Streik in der Geschichte der Deutschen Post« erkämpfen (Brandt/Drews/Schulten 2007, S. 269 f.).

Die Regelungen galten für die Privatisierung der Gesamtunternehmen und betrafen das gesamte Bundesgebiet; dementsprechend profitierten auch die ostdeutschen Beschäftigten davon. Die Tatsache, dass sich DDR-Post und -Bahn mit westdeutschen Unternehmen vereinigt hatten, in denen stark verankerte Gewerkschaften agierten, war also zweifellos ein Vorteil. Anders als in vielen durch die Treuhand privatisierten Betrieben, in denen die Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) oftmals (noch) nicht präsent waren, wurde hier das in Westdeutschland eingespielte Modell von Interessenvertretung und Mitbestimmung auf die Unternehmensteile in Ostdeutschland übertragen.

Dies zeigte sich auch bei der Angleichung der Arbeits- und Einkommensbedingungen. Die GdED konnte sich erfolgreich dafür einsetzen, dass die Sozialeinrichtungen der Bahn fortgeführt wurden. Ferner erhielten die Beschäftigten in Ostdeutschland zum 1. September 2006 dieselben Löhne wie ihre Kolleg:innen in den alten Bundesländern (Kalass 2012, S. 96–98). Die Post vollzog die vollständige Angleichung der Gehälter bereits zum 1. Januar 2002 (Lauschke 2009, S. 91 f.). Beides war zwar später als von den Gewerkschaften erhofft, kann aber dennoch als Erfolg gewertet werden – gerade angesichts der Tatsache, dass in nicht tarifgebundenen Branchen auch mehr als 30 Jahre nach der Wiedervereinigung deutliche Lohnlücken zwischen Ost und West klaffen.

Allerdings hatte das gewerkschaftliche Agieren auch seine Grenzen. Bei der Bahn profitierten keineswegs alle Mitarbeiter:innen von den Regelungen, die im Zuge der Umwandlung des Unternehmens in eine Aktiengesellschaft vereinbart worden waren. So galt beispielsweise für alle Neueinstellungen ab dem 1. Januar 1994 eine Tarifabsenkung um acht Prozent (Kalass 2012, S. 96).

Der massive Personalabbau bei der Deutschen Reichsbahn hatte zudem zur Folge, dass die GdED zwischen 1991 und 1998 rund die Hälfte ihrer Mitglieder im Osten verlor. Nicht zuletzt kamen die vielen Zugeständnisse, die sie gegenüber der Konzernspitze machte, nicht bei allen Beschäftigten gut an. Von dieser Unzufriedenheit konnte die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL), die zum Deutschen Beamtenbund gehörte und vor allem in Ostdeutschland stark vertreten war, Anfang der 2000er Jahre profitieren, indem sie den »Schmusekurs« der GdED kritisierte (Müller/Wilke 2006, S. 246 und S. 250 f.), die sich 2000 in Transnet umbenannte.

Die schlechten Arbeitsbedingungen bei den privaten Briefdienstleistern wiesen derweil auf den begrenzten Einfluss der DPG hin, die über Jahrzehnte hinweg de facto eine Unternehmensgewerkschaft gewesen war und gerade in der Frühzeit der Privatisierung Schwierigkeiten hatte, Mitglieder in den neu gegründeten Unternehmen zu gewinnen.

5. Fazit

Horst Köhler erhielt in der eingangs erwähnten Aufsichtsratssitzung der Deutschen Bahn nur wenig Zuspruch. Einer der wenigen, die auf seine Einlassung eingingen, gab zu bedenken, dass die Treuhand-Erfahrungen nur sehr bedingt auf den Mobilitätskonzern zu übertragen seien.⁶ Tatsächlich lassen sich bei der Privatisierung der ehemaligen Reichsbahn der DDR deutliche Unterschiede zur Entwicklung bei anderen privatisierten ostdeutschen Betrieben feststellen. Während die Treuhand binnen weniger Jahre Tausende Betriebe in private Hand gab oder stilllegte und damit mitverantwortlich für Deindustrialisierung und Massenarbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern war, ließen die entsprechenden Prozesse bei der Bahn deutlich langsamer ab. Selbiges gilt auch für die ehemalige DDR-Post.

Hierbei spielte eine Rolle, dass die ostdeutsche Post und Reichsbahn einen Prozess der doppelten Transformation durchliefen: Erst wurden sie in bundesrepublikanische Staatsbetriebe eingegliedert, dann privatisiert. Verantwortlich für diese verzögerte Privatisierung war die Tatsache, dass es sich um ehemals öffentliche Unternehmen handelte, mit Hunderttausende von Beschäftigten hatte, politisch stark reguliert waren und wichtige Aufgaben der Daseinsfürsorge erfüllten.

Gerade Letzteres war ein Grund dafür, dass Bund und Unternehmen vor allem in den frühen 1990er Jahren hohe Investitionen tätigten, um die Post- und Bahninfrastruktur sowohl innerhalb der ehemaligen DDR als auch zwischen Ost und West zu stärken. Zugleich begannen sie aber mit einem Sparkurs, dessen langfristiges Ergebnis die Abstoßung sämtlicher Postfilialen und der Verkauf großer Teile der Bahnhofsgebäude war.

6 | Protokoll 17. Sitzung des Aufsichtsrats der DB AG, Berlin, 9.7.1997, Bl. 10. In: Historische Sammlung der Deutschen Bahn, Berlin.

In beiden Unternehmen wurden Zehntausende Stellen in Ostdeutschland abgebaut. Doch die Auswirkungen für die Beschäftigten wurden sozial stärker abgemildert als bei vielen anderen ehemaligen DDR-Betrieben. Dies war dem Engagement der ehemals westdeutschen Gewerkschaften DPG und GdED zu verdanken, die sich unmittelbar nach der »Wende« mit ihren ostdeutschen Pendants vereinigten und daher rasch vor Ort agieren konnten.

Aber der Preis für die tarifpolitischen Errungenschaften war hoch: Der konzernnahe Kurs der GdED führte dazu, dass ihr mit der GDL eine vor allem im Osten einflussreiche Konkurrentin entstand. Die DPG konnte unterdessen zwar gute Arbeitsbedingungen für die Postbeschäftigen erstreiten, aber nicht verhindern, dass sich in den 2000er Jahren in ihrem Organisationsbereich ein neuer Niedriglohnsektor etablierte.

Literatur und Quellen

Archive

Archiv der sozialen Demokratie, Bonn (AdsD)

Bestand: Transnet GdED – Hauptvorstand.

Bundesarchiv, Berlin (BArch)

Vorlass Hans-Jürgen Niehof.

Historische Sammlung der Deutschen Bahn, Berlin

Protokolle der Aufsichtsratssitzungen.

Literatur

Alle im Folgenden genannten Webseiten wurden zuletzt am 14.1.2025 abgerufen.

Beetz, Manuela/Elsner, Gine/Hedden, Ina (1997): Arbeitsbedingungen im Postdienst. Eine Untersuchung vor der Postreform II, Hamburg: VSA.

Böick, Marcus (2018): Die Treuhand. Idee – Praxis – Erfahrung. 1990–1994, Göttingen: Wallstein.

Böick, Marcus (2020): Treuhandanstalt und Wirtschaftsumbau. Bilanz nach 30 Jahren: »Achillesferse« der Wiedervereinigung? Artikel vom 1.12.2020.

www.bpb.de/themen/deutsche-einheit/lange-wege-der-deutschen-einheit/315873/treuhandanstalt-und-wirtschaftsumbau/.

Brandt, Torsten/Drews, Kathrin/Schulten, Thorsten (2007): Liberalisierung des deutschen Postsektors – Auswirkungen auf Beschäftigung und Tarifpolitik. In: WSI Mitteilungen, H. 5, S. 266–273. www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-liberalisierung-des-deutschen-postsektors-auswirkungen-auf-beschaeftigung-und-tarifpolitik-12248.htm.

Busch, Axel (1991): Deutsche Postunion. Ein ordnungspolitisch fragwürdiger Schritt. In: Wirtschaftsdienst 70, H. 7, S. 363–367.

Der Spiegel (1991): Post: Nur noch blau. In: Der Spiegel, H. 1, S. 28f.

Deutsche Bundespost Postdienst (1992): Geschäftsbericht 1991, Bonn.

Deutsche Bundespost Postdienst (1993): Geschäftsbericht 1992, Bonn.

Doering-Manteuffel, Anselm/Raphael, Lutz (2012): Nach dem Boom. Perspektiven auf die Zeitgeschichte seit 1970. 3., ergänzte Auflage, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Engartner, Tim (2021): Staat im Ausverkauf. Privatisierung in Deutschland. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage, Frankfurt am Main/New York: Campus.

Etling, Andreas (2015): Privatisierung und Liberalisierung im Postsektor. Die Reformpolitik in Deutschland, Großbritannien und Frankreich seit 1980, Frankfurt am Main: Campus.

Gewerkschaft Transnet (Hrsg.) (2008): Es ist unsere Geschichte. Eisenbahn-gewerkschafterinnen erzählen. Ein Lesebuch nicht nur für Frauen, Frankfurt am Main.

Handschuhmacher, Thomas (2018): »Was soll und kann der Staat noch leisten?« Eine politische Geschichte der Privatisierung in der Bundesrepublik 1949–1989, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Hoffmann, Dierk (2018): Im Laboratorium der Marktwirtschaft: Zur Geschichte der Treuhandanstalt 1989/90 bis 1994. Ein neues Forschungsprojekt des Instituts für Zeitgeschichte. In: Vierteljahrschrift für Zeitgeschichte 66, H. 1, S. 167–185. www.ifz-muenchen.de/fileadmin/user_upload/Leuchttuerme/2022-04_Treuhand/VfZ_1_2018_Zur_Geschichte_der_Treuhandanstalt.pdf.

Hofman, Rolf/Rewinkel, Friedrich (2018): Der ständige Kampf zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen 1835–2017. Beschäftigte bei den Bahnen und ihre Gewerkschaften. 2. Auflage, Frankfurt am Main: EVG Geschichte.

Input Consulting (2006): Liberalisierung und Prekarisierung – Beschäftigungsbedingungen bei den neuen Briefdienstleistern in Deutschland, Stuttgart. www.input-consulting.de/files/inpcon-DATA/download/200612_Liberalisierung-Prekarisierung-Briefmarkt_Input.pdf.

Kalass, Viktoria (2012): Neue Gewerkschaftskonkurrenz im Bahnwesen. Konflikt um die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, Wiesbaden: Springer VS.

Kempe, Martin (1991): Kahlschlag trotz Sozialpaktgesäusels. In: *taz* vom 7.2.1991.

Kopper, Christopher (1999): Die Deutsche Reichsbahn 1949–1989. In: Gall, Lothar/Pohl, Manfred (Hrsg.): Die Eisenbahn in Deutschland. Von den Anfängen bis zur Gegenwart, München: C. H. Beck, S. 281–316.

Lauschke, Karl (2009): »Zusammenhalten und gestalten«. Die Deutsche Postgewerkschaft bis zur Bildung von ver.di. Hrsg. von der Stiftung Deutsche Postgewerkschaft, Hamburg: VSA.

Lauschke, Karl (2012): Staatliche Selbstentmachtung. Die Privatisierung von Post und Bahn. In: Frei, Norbert/Süß, Dietmar (Hrsg.): Privatisierung. Idee und Praxis seit den 1970er Jahren, Göttingen: Wallstein, S. 108–123.

Maschke, Walter (Hrsg.) (2015): Einheit im Wandel. Deutsche Post DHL – Von der Behörde zum Global Player, Bonn: Deutsche Post.

Müller, Hans-Peter/Wilke, Manfred (2006): »Gestaltend Einfluß nehmen«. Bahngewerkschaft und Bahnreform 1993–2005, Berlin: edition sigma.

Niehof, Hans-Jürgen (2011): Der Postdienst in der DDR. Eine (selbst)kritische Bilanz. In: Das Archiv. Magazin für Kommunikationsgeschichte, H. 3, S. 50–54. <https://dgpt.org/produkt/der-postdienst-in-der-ddr-2/>.

Raphael, Lutz (2019): Jenseits von Kohle und Stahl. Eine Gesellschaftsgeschichte Westeuropas nach dem Boom, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Richter-Steinke, Matthias (2011): Auswirkungen von Privatisierungen auf Gewerkschaften. Die Privatisierung der europäischen Eisenbahnen am Beispiel der Deutschen Bahn im Kontext von Liberalisierung, Europäisierung und Globalisierung, Münster: Monsenstein und Vannerdat.

Rügemer, Werner (2008): Privatisierung in Deutschland. Eine Bilanz. Von der Treuhand zu Public Private Partnership. 4., überarbeitete und erweiterte Auflage, Münster: Westfälisches Dampfboot.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (1985): Auf dem Weg zu mehr Beschäftigung. Jahresgutachten 1985/86. Bundestag-Drucksache 10/4295, Bonn.

Schönknecht, M. et al. (2023): Verfallen, verkauft, umgenutzt – wie steht es um die Alten Bahnhöfe? In: Leipziger Volkszeitung, Lokalausgabe Delitzsch-Eilenburg vom 1.12.2023.

Schulz, Günther (1999): Die Deutsche Bundesbahn 1949–1989. In: Gall, Lothar/Pohl, Manfred (Hrsg.): Die Eisenbahn in Deutschland. Von den Anfängen bis zur Gegenwart, München: C. H. Beck, S. 317–376.

Schwarz, Hans-Peter (1999): Wiedervereinigung und Bahnreform 1989–1994. In: Gall, Lothar/Pohl, Manfred (Hrsg.): Die Eisenbahn in Deutschland. Von den Anfängen bis zur Gegenwart, München: C. H. Beck, S. 377–418.

stern.de (2009): Deutsche Post. Schließung aller eigenen Filialen. Artikel vom 15.8.2009. www.stern.de/wirtschaft/news/deutsche-post-schliessung-aller-eigenen-filialen-3531792.html.

Teuscher, Stephan (2008): Post. In: Brandt, Torsten / Schulten, Thorsten / Sterkel, Gabriele / Wiedemuth, Jörg (Hrsg.): Europa im Ausverkauf. Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und ihre Folgen für die Tarifpolitik, Hamburg: VSA, S. 108–120.

Wolf, Winfried (1992): Eisenbahn und Autowahn. Personen- und Gütertransport auf Schiene und Straße. Geschichte, Bilanz, Perspektiven. Erweiterte Neuauflage, Hamburg/Zürich: Rasch und Röhring.

Wüpper, Thomas (2019): Bundesbahn und Reichsbahn. Die mühsame Wiedervereinigung der Bahn. In: Der Tagesspiegel vom 9.11.2019. www.tagesspiegel.de/wirtschaft/die-muhsame-wiedervereinigung-der-bahn-8514013.html.

Umwandlung und Anpassung in Eigenregie? Die Transformation des ostdeutschen Agrarbereichs nach dem Systemwechsel 1989/90

Rainer Fattmann, Theodor Fock

Die Landwirtschaft hatte im »Arbeiter- und Bauernstaat« der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) eine hohe politische Bedeutung. Ihr Anteil an Wertschöpfung und Beschäftigung war auch in den 1980er Jahren noch deutlich höher als in der Bundesrepublik. Die DDR-Staatsführung strebte einen möglichst hohen Selbstversorgungsgrad mit Nahrungsmitteln für die Bevölkerung an, um auf diese Weise Zufriedenheit und Akzeptanz in der Bevölkerung mit dem politischen System abzusichern und um Devisen für mögliche Importe einzusparen.

Die DDR war zudem mit Ausnahme der industriellen Zentren im Süden und in der Mitte wesentlich ländlicher geprägt als die Bundesrepublik. All dies unterstreicht die hohe Bedeutung des Agrarsektors in der DDR nicht nur in der Zeit zwischen 1945/46 und den 1970er Jahren, sondern auch noch im letzten Jahrzehnt der DDR.

1. Ausgangssituation des Agrarsektors vor 1989

Die Staats- und Parteiführung der DDR gestaltete den landwirtschaftlichen Sektor immer wieder durch politisch motivierte Eingriffe in erheblichem Umfang um. Ziel war dabei, die Vorstellungen zur Rolle und Funktion der Landwirtschaft und der Bauern in der marxistisch-leninistischen Ideologie umzusetzen. Das angestrebte »Bündnis von Bauern und Arbeiterklasse« sollte so erreicht und die ländliche Bevölkerung für die Politik der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands (SED) gewonnen werden (Schöne 2005). Daher wurden die Eigentums- und institutionellen Verhältnisse

mehrfach umgestaltet; die eigentliche Produktion, die Erzeugung von Getreide, Kartoffeln, Milch, Fleisch etc. wies hingegen große Konstanz auf.

Entsprechend der »von oben« initiierten Eingriffe werden üblicherweise fünf voneinander klar abgrenzbare Phasen unterschieden: Bodenreform noch unter sowjetischem Besetzungsregime (1945/46–1949), Klassenkampf gegen Mittel- und Großbauern (1949–1953), Kollektivierung (1952/53–1960), Konsolidierung (1960–1972) und Industrialisierung (1968/1972–1980er Jahre), wobei gelegentlich noch eine »Korrekturphase« in den 1980er Jahren unterschieden wird. Im Ergebnis wurden die landwirtschaftlichen Betriebe in ihren Strukturen mehrmals umfassend umgestaltet.

Durch die Bodenreform 1945/46 wurden die vor allem in den nördlichen Regionen dominanten Güter – in Mecklenburg, Vorpommern, Brandenburg und teilweise in Sachsen-Anhalt – zerschlagen und überwiegend in sehr kleine, rund acht Hektar große Neubauernstellen umgewandelt. 1950 gab es 650.000 Landwirtschaftsbetriebe in privater Bewirtschaftung, davon knapp 200.000 Neubauernstellen, und nur wenige staatlich geführte Volkseigene Güter (VEG). Im Zuge der Kollektivierung ab 1952 traten die Bäuerinnen und Bauern zunächst häufig freiwillig, vor allem 1959/1960 dann unter massiven staatlichen Druck in die Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften (LPG) ein. In Tabelle 1 ist die Entwicklung der Betriebe von 1950 bis 1989 dargestellt.

Tabelle 1: Anzahl der landwirtschaftlichen und gärtnerischen Betriebe in der DDR (1950–1989)

	1950	1960	1970	1980	1989
Betriebe insgesamt	650.621	29.756	10.676	5.482	5.110
LPG	0	19.313	9.009	3.946	3.844
VEG	559	669	511	469	464
Privatbetriebe	650.062	9.774	1.156	1.077	802

Quelle: eigene Darstellung nach Pollack 1999

Im Laufe der Kollektivierung und im weiteren Zeitverlauf traten zahlreiche Landarbeiterinnen und Landarbeiter, aber auch abhängig Beschäftigte anderer Branchen den LPG als Mitglied bei, sodass sich diejenigen, die einst Land und Inventar eingebracht hatten, bzw. deren Erben spätestens

in den frühen 1980er Jahren in ihren Betrieben deutlich in der Minderheit befanden.

Nach einer kurzen Konsolidierungsphase Anfang der 1960er Jahre wurde der politisch favorisierte »Typ III« der LPG, in dem auch die Tierhaltung und die Bewirtschaftung des Grünlands kollektiv betrieben wurde, bis zum Ende der 1960er Jahre nahezu vollständig durchgesetzt. Bis Mitte/Ende der 1970er Jahre wurden die LPG auf Veranlassung der SED-Führung in weiteren Umstrukturierungsprozessen und in mehreren Stufen in spezialisierte und großstrukturierte Betriebe überführt. Tier- und Pflanzenproduktion wurden dabei in getrennten Betrieben durchgeführt. Die erhofften Rationalisierungs- und Effizienzeffekte stellten sich allerdings nie im gewünschten Umfang ein, sodass es ab Anfang der 1980er Jahre zu einem gewissen Umsteuern kam.

Insbesondere eine umfassende Agrarpreisreform verbesserte 1984 die wirtschaftliche Situation der sozialistischen Agrarbetriebe, aber auch der privaten Hauswirtschaften. Die LPG-Mitglieder konnten ihre Hofstellen und Restflächen bis zu 0,5 Hektar behalten, die sie häufig für eine weiterhin private Produktion nutzten und Überschüsse an staatliche Aufkaufstellen veräußerten. Die eigentliche Trennung von Tier- und Pflanzenproduktion blieb allerdings bis 1989 erhalten, auch wenn durch sogenannte Kooperationsräte wieder eine stärkere lokale Zusammenarbeit angestrebt wurde (Heinz 2011, insbes. S. 63–96).

Wie auch die Staatsgüter fungierten die LPG und sonstigen Genossenschaften seit den 1960er Jahren in immer stärkerem Maße nicht nur als Erwerbsorte, sondern auch als entscheidende Träger der sozialen und kulturellen Infrastruktur in den ländlichen Regionen der DDR. LPG und VEG übernahmen als eine Art »regionale Entwicklungsgesellschaft« ein immer breiteres Spektrum an sozialen und kulturellen Aufgaben.

Die Betriebe der sozialistischen Landwirtschaft kümmerten sich gleichermaßen um regionale Infrastruktur und Dorferneuerung, den Aus- und Umbau von Häusern, die Betreuung und Versorgung von Kindern in Kindertagesstätten und den Gesundheitsschutz. Sie betrieben Sporteinrichtungen und organisierten eine Vielzahl von Kulturveranstaltungen nicht nur für ihre Betriebsangehörigen. LPG und VEG engagierten sich zudem in der Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten und in der allgemeinen Versorgung. Bau- und Reparaturbrigaden übernahmen Bau- und Reparaturmaßnahmen im Straßen- und Wegenetz der Gemeinden sowie im

Wohnungsbau und damit einen erheblichen Teil der Aufgaben und Funktionen, die in der Bundesrepublik von den Kommunen geleistet wurden.

Innerhalb der Großbetriebe gab es Großküchen, Kantinen und Dorfläden, die die Grundversorgung der dörflichen Bevölkerung sicherstellten. Darüber hinaus gewährten landwirtschaftliche Betriebe ihren Mitgliedern durch die Aufnahme von Krediten für den Eigenheimbau finanzielle Unterstützung und die LPG stellten genossenschaftlich genutzte Bodenflächen zur Errichtung von Eigenheimen auf dem Lande zur Verfügung (Lembruch/Mayer 1998, S. 341). Etwa ein Drittel der Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Betrieben bewältigten Aufgaben außerhalb der eigentlichen landwirtschaftlichen Produktion (Gregor 1992, S. 12).

Während sich die Löhne und Gehälter bei der Mehrzahl der Beschäftigten – wie in der Wirtschaft der DDR insgesamt – in einem verhältnismäßig engen Korridor bewegten (Gregor 1992, S. 17 ff.), ließen sich mit den individuellen »Hauswirtschaften«, die die Mehrzahl der LPG-Mitglieder (1983 immerhin zwei Drittel; Heinz 2011, S. 400) oft mit Hingabe betrieb im Einzelfall erhebliche Einkommensverbesserungen erzielen. Im Extremfall konnten sie die Höhe der eigentlichen Vergütung erreichen und sogar überschreiten.

Unterschiede im Lebensniveau ergaben sich zudem in einem nur schwer messbaren, aber nicht zu unterschätzenden Ausmaß aus der Zugehörigkeit der Beschäftigten entweder zu einem leistungsstarken Betrieb oder aber zu einer Produktionsgenossenschaft mit »noch niedrigem Produktionsniveau« und wenig ansprechenden Lebens- und Arbeitsbedingungen (Heinz 2011, S. 185–203).

Männer und Frauen waren formal gleichgestellt und relativ viele Frauen arbeiteten in eher männlich konnotierten Bereichen in der Landwirtschaft. Allerdings präferierten die weiblichen Lehrlinge bei den Agrarberufen – auch noch in der späten DDR und heutzutage – viel häufiger als die männlichen eine Tätigkeit in der Tierproduktion (Süße/Gericke/Holzweissig 1989). Bezuglich der Aufstiegschancen waren insgesamt deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede zulasten der Frauen zu beobachten, die trotz ähnlicher Ausgangsqualifikation insbesondere unter den Meisterinnen und Meistern stark unterrepräsentiert waren und bis zum Ende der DDR nur selten zur Vorsitzenden einer LPG oder Direktorin eines VEG aufstiegen.

Für die Entwicklung ab 1990 ist bedeutsam, dass die LPG-Mitglieder formal Eigentümer ihrer landwirtschaftlichen Flächen blieben und somit

genossenschaftliche Miteigentümer der LPG waren.¹ Zu DDR-Zeiten hatten die ehemalig privat wirtschaftenden Bäuerinnen und Bauern faktisch weder Verfügungsrechte über das eingebrachte Boden- und Inventareigentum noch wirtschaftliche Vorteile. Diese Rechte lebten ab März 1990 bzw. mit dem im Juni 1990 beschlossenen Landwirtschaftsanpassungsgesetz wieder auf.²

Damit unterscheidet sich die Umgestaltung des Agrarsektors in der DDR bzw. ab Oktober 1990 in den ostdeutschen Bundesländern wesentlich von der Transformation der Industrie und großer Teile des Handels. Für rund zwei Drittel der landwirtschaftlich genutzten Flächen bestand schon 1990 auch grundbuchlich überwiegend zweifelsfrei dokumentiertes Privateigentum; somit dominierte in der Landwirtschaft Privateigentum an Grund und Boden und an den Betrieben. Für rund eine Million Hektar landwirtschaftlicher Nutzfläche fand eine Rückübertragung an anspruchsberechtigte Privatpersonen bzw. öffentliche Körperschaften statt, Letzteres als Vermögenszuordnung an die Bundesländer, Kommunen und andere öffentliche Institutionen.

Allerdings waren viele LPG-Mitglieder zunächst verunsichert, wie sie mit ihrem Bodeneigentum umgehen sollten, da entsprechende Erfahrungen verloren gegangen waren. Darüber hinaus verblieben rund eine Million Hektar im Bundeseigentum, die durch die Treuhandanstalt bzw. die 1992 als Nachfolgeunternehmen gegründete bundeseigene Bodenverwertungs- und -verwaltungsgesellschaft (BVVG) über einen letztlich sehr langen Zeitraum nach unterschiedlichen Maßgaben zu privatisieren waren. Der unmittelbare Einfluss von Treuhand bzw. BVVG beschränkte sich auf weniger als 20 Prozent der landwirtschaftlich genutzten Fläche.

Für die 1989 bestehenden mehr als 4.000 sozialistischen Landwirtschaftsbetriebe hatte der Einfluss und das Agieren der Treuhandanstalt geringere

1 | Für die durch die Bodenreform entstandenen Neubauernstellen und das übertragene Sondereigentum an Grund und Boden gab es besondere Regelungen, die für die Klärung von Eigentumsnachfragen ab 1990 fortgalten.

2 | Gesetz zur Änderung und Ergänzung des Gesetzes über die landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften – LPG-Gesetz vom 6. März 1990, DDR-GBl. I, S. 133; Gesetz über die strukturelle Anpassung der Landwirtschaft an die soziale und ökologische Marktwirtschaft in der Deutschen Demokratischen Republik (Landwirtschaftsanpassungsgesetz – LwAnpG) vom 20. Juli 1990, DDR-GBl. 1, S. 642–648.

Bedeutung als in vielen anderen Wirtschaftsbereichen. Wesentliche Kapazitäten – unter anderem über 90 Prozent der landwirtschaftlichen Flächen (darunter auch volkseigene Flächen) und der Tierbestände – wurden durch LPG bewirtschaftet, aber nur die VEG wurden direkt der Treuhandanstalt unterstellt. Tabelle 2 zeigt die Anzahl der landwirtschaftlichen Betriebe 1988 entsprechend der amtlichen DDR-Statistik und ausgewählte Daten zur Bewirtschaftung der landwirtschaftlichen Nutzfläche und des Tierbestands pro Betrieb.

Tabelle 2: Sozialistische Landwirtschaftsbetriebe in der DDR (1988)

	Anzahl der Betriebe^{a)}	Großvieh-einheiten pro Betrieb	Durch-schnittliche LF pro Betrieb	Anteil an der gesamten LF (alle Betriebe)
LPG Pflanzenproduktion	1.163 ^{b)}		rd. 4.500 ha	85 %
LPG Tierproduktion	2.846 ^{c)}	3.000		
Gärtnerische Produktionsgenossenschaften	119			
sonstige Produktionsgenossenschaften ^{d)}	51			
VEG Tierproduktion	311	1.000 – 10.000		
VEG Pflanzenproduktion	79		rd. 5.000 ha	6 %
sonstige VEG (Saat- und Tierzucht)	75			

Anmerkungen: LF = landwirtschaftlich genutzte Fläche, a) ohne Agrochemische Zentren, Zwischengenossenschaftliche Einrichtungen Bauwirtschaft, Meliorationsgenossenschaften u. Ä.; b) einschließlich vier Kooperativer Abteilungen bzw. Zwischenbetrieblicher Einrichtungen; c) einschließlich 177 Zwischenbetrieblicher Einrichtungen Tierproduktion; d) Produktionsgenossenschaften der Binnenfischer, Pelztierzüchter u. a.

Quelle: eigene Berechnung und Darstellung nach Statistisches Jahrbuch der DDR, Bd. 1989, S. 180 ff.

Die Form der Umstrukturierungen, die Zuordnung der Miteigentumsanteile der Genossenschaftsmitglieder und der Wechsel der Rechtsformen

wurden vom Gesetzgeber durch das Landwirtschaftsanpassungsgesetz vorgegeben. Der eigentliche Prozess war dann aber privatrechtlicher Art und einem unmittelbaren Einfluss staatlicher Institutionen bzw. der Treuhand entzogen.

Die landwirtschaftliche Erzeugung in der DDR war Ende der 1980er Jahre in der Lage, den inländischen Bedarf an wichtigen tierischen und pflanzlichen Produkten zu decken, bei denen die Erträge lagen bei rund 80–85 Prozent des westdeutschen Niveaus lagen. In ersten Analysen ab 1990 wurden Anpassungen an die neuen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen erwartet, die sich später tatsächlich vielfach in ähnlicher Form vollzogen. Da zu diesem Zeitpunkt die rechtlichen, förderrechtlichen und politischen Bedingungen noch nicht feststanden, unterstreicht dies, dass die vollzogenen Anpassungsschritte in der Produktion letztlich im Wesentlichen von den absehbaren wirtschaftlichen Grundgegebenheiten bestimmt waren (Kloos 1990; Bohlens/Fock 1990).

2. Die Umgestaltung der sozialistischen Landwirtschaft in der DDR nach dem Systemwechsel

Mit der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion vom 1. Juli 1990 wurde die Wirtschafts- und Sozialordnung der Bundesrepublik auf das Gebiet der noch bestehenden DDR ausgedehnt. Stipendien, Renten, Mieten und Pachten sowie Löhne und Gehälter wurden 1:1 auf D-Mark umgestellt. Dies galt auch für Sparguthaben bis zu einer gewissen Höhe; darüber liegende Sparguthaben und sämtliche Schulden wurden im Verhältnis 2:1 umgestellt.

Dadurch blieb auch ein Großteil der landwirtschaftlichen Betriebe weiterhin in erheblichem Maße von den bereits zu DDR-Zeiten aufgenommenen Verbindlichkeiten belastet.³ Zugleich brach die Nachfrage aus den Ländern des ehemaligen Ostblocks, insbesondere aus der Sowjetunion, überraschend schnell ein. Die ostdeutsche Bevölkerung richtete ihre Kauf-

3 | Zum zunächst sehr umstrittenen Umgang mit den Altschulden der LPG-Nachfolgebetriebe und ihrer Regulierung vgl. Bundeslandwirtschaftsministerium 1995; beispielhaft für die zahllosen Publikationen in der landwirtschaftlichen Fachpresse vgl. Deutscher Bauernverband 1995 und Thiele 1998 sowie bilanzierend Jochimsen 2010, insbes. S. 226–230.

entscheidungen auch im Nahrungsmittelbereich weitgehend auf die zuvor unerreichbaren Westprodukte aus und verschmähte selbst qualitativ gleich- oder höherwertige heimische Produkte. Die landwirtschaftlichen Unternehmen kamen daher bereits in der zweiten Jahreshälfte 1990 sehr schnell und massiv in wirtschaftliche Probleme bis hin zur Gefahr der massenhaften Illiquidität.

Über die zukünftigen Strukturen der ostdeutschen Landwirtschaft gab es zu Beginn der 1990er Jahre heftige und kontroverse Diskussionen, die zwischen Parteilinien, aber auch zwischen Ost und West verliefen. Vorstellungen, die realsozialistischen Strukturen komplett aufzulösen und an die westdeutsche, familienbäuerlich geprägte Agrarstruktur anzupassen, standen Modellen gegenüber, die die vorhandenen Betriebsstrukturen in neue, marktwirtschaftlich angepasste Strukturen überführen und so zumindest einen Teil der LPG-Arbeitsplätze erhalten wollten.

In dem Rahmen, der sich letztlich in Gesetzgebung und Förderpolitik herausgebildet hat, finden sich Elemente beider Ansätze. Als Ergebnis bildeten sich bis Mitte der 1990er Jahre Agrarstrukturen in den ostdeutschen Bundesländern heraus, die sowohl durch Nachfolgeunternehmen der früheren LPG geprägt waren als auch durch neu gegründete Familienbetriebe. Dies konnten sogenannte Wiedereinrichter sein, die an Familienbetriebe vor der Kollektivierung 1960 anknüpften, aber auch neu gegründete Betriebe landwirtschaftlicher Unternehmerfamilien aus Westdeutschland und teils auch westeuropäischen Nachbarländern.

Die Hoffnungen auf eine Rückübertragung enteigneter Güter aus der Bodenreform 1945/46 erfüllten sich für Alteigentümerinnen und -eigentümer nicht, bei denen es sich meist um Erbengemeinschaften handelte. Dennoch haben nicht wenige Familien von »Bodenreformopfern« die Chance ergriffen und – unterstützt durch das Agieren der Treuhandanstalt zwischen 1990 und 1992 (siehe Abschnitt 3) oder durch private Initiativen – Teile des früheren Eigentums zurückzukaufen oder zu pachten (Löhr 2002, insbesondere S. 122–137; Münch/Bauernschmidt 2002, S. 13–46). Die Mitte der 1990er Jahre entstandene Agrarstruktur war dadurch recht vielschichtig und die zunächst bestehenden »Verteilungskämpfe« zwischen den unterschiedlichen Gruppen verloren nach und nach an Bedeutung.

3. Die Abwicklung der Volkseigenen Güter

Gemeinsam mit den rund 8.000 Volkseigenen Betrieben (VEB) wurden auch die 515 Volkseigenen Güter (VEG)⁴ mit den dazugehörigen Flächen und ihren zuletzt rund 99.000 Beschäftigten noch vom Ministerrat der DDR der neu gegründeten »Anstalt zur treuhänderischen Verwaltung des Volkseigentums« mit dem Ziel unterstellt, die Betriebe zu privatisieren.

Innerhalb der Treuhandanstalt wurde das »Sondervermögen Land- und Forstwirtschaft« dem Unternehmensbereich 3 zugewiesen, dem in verschiedenen Abteilungen auch die Betriebe der ersten Verarbeitungsstufe der Nahrungsgüterindustrie und die knapp 2 Millionen Hektar landwirtschaftlich genutzter Fläche aus dem staatlichen Bodenfonds der DDR unterstanden. Diese machten – unter Einschluss der staatlichen Wälder – etwa ein Drittel der land- und forstwirtschaftlich genutzten Fläche der DDR aus. Im 17-köpfigen Beirat des Unternehmensbereichs 3 war auch ein Vertreter der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF) vertreten.

Der Historiker Hanns C. Löhr hat akribisch nachgezeichnet, wie sich die zu Beginn stark an den Interessen der Alteigentümerinnen und -eigentümer ausgerichtete Verwertungspolitik der landwirtschaftlichen Flächen vornehmlich unter dem Druck der ostdeutschen Landesregierungen gewissermaßen im Zeitlupentempo zugunsten der LPG-Nachfolgeunternehmungen verschob: In einer ersten Phase der mehr oder minder freihändigen Privatisierung bzw. Verpachtung der landwirtschaftlichen Nutzfläche (1991/92) wurden die oft adligen »Bodenreformopfer« bzw. deren Erben(gemeinschaften) noch stark berücksichtigt.

Spätestens nach der Übernahme der Flächen des ehemaligen Bodenfonds durch die BVVG im April 1992 – die Treuhand kümmerte sich ab diesem Zeitpunkt nur noch um die VEG und deren Flächen – kamen dann in mehr als der Hälfte der Fälle die LPG-Nachfolgebetriebe als Pächter zum Zug. Der Privatisierung des Bodens war zu diesem Zeitpunkt in der Regel eine meist zwölfjährige Verpachtung vorgeschaltet worden, die auch ortsansässigen Interessierten offenstand und bei deren Vergabe die Bundesländer über ein Mitspracherecht verfügten.

⁴ | Stand 1990. Davon wurden über 70 ehemalige »Spezialgüter« unter dem Dach der Deutschen Saatzucht AG und der Tierzuchtfirma Agromax zusammengefasst.

»Betrachtet man die Verkäufe und Verpachtungen von Treuhand und BVVG zusammen, zeigt sich, dass bis Ende 1994 ostdeutsche Bewerber trotz der anfänglichen Bevorzugung der Alteigentümer am meisten Land erhielten« (Löhr 2002, S. 167).

Die sicherlich von den meisten VEG-Beschäftigten gehegte Hoffnung, die ehemaligen Staatsgüter in Landes- und Kommunalgüter umzuwandeln bzw. in Form von Lehr- und Versuchsgütern als eigenständige Betriebe im Besitz der öffentlichen Hand zu erhalten und weiterzuentwickeln, konnte nicht verwirklicht werden. Nur 34 ehemalige VEG wurden als Gesamtunternehmen verkauft, darunter 31 Sonderbetriebe wie Rennbahnen, Gestüte, Tierzuchtserviceunternehmen, Rechenzentren, Saatzuchtstationen und Garten- und Obstbaubetriebe.

Etwa 70 Güter wurden im Wege der »einstweiligen Besitzeinweisung« an Gebietskörperschaften übertragen bzw. von diesen privatisiert. Die übrigen Güter wurden meist anteilig und überwiegend langfristig verpachtet oder verkauft, teilweise aber auch stillgelegt und vollständig bzw. teilweise für außerlandwirtschaftliche Zwecke privatisiert (Deutscher Bundestag 1996, S. 2 f.). Von der Stilllegung betroffen waren selbst wirtschaftlich leistungsfähige Mustergüter wie das VEG »Gewächshausanlage Vockerode« oder das VEG »Thomas Müntzer« in Memleben. Allein in diesen beiden Gütern wurde jeweils mehr als 1.000 Beschäftigten gekündigt.

Anders als im Bereich der LPG war die Arbeitnehmereigenschaft der Beschäftigten der VEG von Beginn an unstrittig, sodass sich in der Zeit der Zwischenbewirtschaftung durch die Treuhand die Möglichkeit gewerkschaftlicher Einflussnahme bot. Mit der Unterstellung der Staatsgüter unter die Treuhandanstalt wäre diese für die Beschäftigten der VEG eigentlich zum tarifpolitischen Widerpart der Gewerkschaft Land, Nahrungsgüter und Forst (GLNF) bzw. der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF) geworden.

Allerdings übertrug die Treuhand die tarifliche Vertretung der privatisierten bzw. sich in der Privatisierung befindlichen Güter bald nach der Wiedervereinigung auf den Gesamtverband der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA) in Bonn. Dieser koordiniert als Vereinigung aller land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände in der Bundesrepublik – zunächst mit dem Namen »Arbeitsgemeinschaft der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände« – seit 1948 die

Tarifpolitik seiner heute 20 Mitgliedsverbände (Kretzschmar/Mörbe 1994, S. 133 f.).

GGLF und GLFA schlossen am 26./27. Juni 1991 einen Lohn- und Gehaltstarifvertrag mit Wirkung zum 1. August 1991 ab, der zu einer markanten Erhöhung der Bruttoeinkommen der Beschäftigten von rund 40 Prozent führte (Der Säemann 1991). Auf Grundlage dieses Entgeltsprungs und des bereits zum 1. Februar 1991 in Kraft getretenen »Tarifvertrags zur Neuordnung der Beschäftigungsstruktur« konnte die GGLF (1993) ausweislich ihres Geschäftsberichts Abfindungssummen aushandeln, die diejenigen in den meisten anderen Wirtschaftsbereichen der Treuhand deutlich übertrafen und zum Jahresende 1992 durchschnittlich rund 12.000 D-Mark betrugen.

Dieser Manteltarifvertrag war noch mit dem im April 1990 gegründeten Verband der Staatsgüter der DDR ausgehandelt worden und verpflichtete die Unternehmen, alle Möglichkeiten zur Qualifizierung, Umschulung, Fortbildung und Arbeitsbeschaffung auszunutzen, um Entlassungen zu vermeiden. In der Praxis war die Höhe der »Anpassungsgelder«, also der Abfindungen, der für die Beschäftigten relevanste Part der Abmachung. Entlassene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhielten, gestaffelt nach dem Lebensalter, bis zu neun Bruttomonatslöhne bzw. -gehälter. Diejenigen, die in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen gingen, erhielten 60 Prozent, Personen im Vorruhestand 70 Prozent des letzten Gehalts (GGLF 1993, S. 125–127).⁵

Die mit gewerkschaftlicher Unterstützung rasch aufgebauten Betriebsräte setzten sich unter anderem für den Verkauf der Werkswohnungen an deren Bewohnerinnen und Bewohner ein. So konnte ein Großteil der 30.000 Wohnungen, die 1990 in das »Sondervermögen Land- und Forstwirtschaft« der Treuhand übergegangenen waren, zu günstigen Konditionen an die Bewohnerinnen und Bewohner verkauft werden.

Ein Novum in der Tariflandschaft der 1990er Jahre bildete der »Tarifvertrag zur Qualifizierung der Arbeitnehmer aus der Land- und Forstwirtschaft und über Maßnahmen zur Erschließung und Sicherung wettbewerbsfähiger Voll- oder Teilzeitarbeitsplätze der Land- und Forstwirtschaft« vom 7. November 1991, durch den unter anderem Aufbau und Beratung von

5 | Zu den Abfindungszahlungen in anderen Bereichen der Treuhand vgl. z.B. Rau 2022.

Arbeitsförderungsgesellschaften initiiert und unterstützt wurden. Das im Juni 1991 – einer Initiative der GGLF folgend – von den Sozialpartnern gegründete Förderwerk Land- und Forstwirtschaft hatte »die Förderung der Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft sowie der in diesem Bereich von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen« zum Ziel (GGLF 1993, S. 129; siehe den Beitrag von Thomas Hentschel in diesem Band).

So konnten in der ersten Hälfte der 1990er Jahre pro Jahr ca. 5.000–7.000 vom Strukturwandel Betroffene, die zuvor im Landwirtschaftsbereich tätig gewesen waren, in Projekten und sogenannten ABS-Gesellschaften weiterbeschäftigt und qualifiziert bzw. umgeschult werden (siehe den Beitrag von Ingeborg Bieler in diesem Band). Damit wurde der massive Strukturwandel in der Landwirtschaft zumindest bis zu einem gewissen Grad abgemildert.

4. Die »endogene« Transformation der LPG

Die Mehrzahl der LPG geriet spätestens mit der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion vom 1. Juli 1990 unter wirtschaftlichen Anpassungsdruck. Die Preisrelationen veränderten sich und die bislang staatlich regulierten Erzeugerpreise reduzierten sich deutlich stärker als die Preise für Betriebsmittel.

Eigentlich sollte man für die größer strukturierten ostdeutschen Betriebe Kostenvorteile in der Produktion annehmen. Tatsächlich aber lagen die Produktionskosten deutlich höher als in Westdeutschland, vor allem bedingt durch veraltete Technik und Stallanlagen, einen hohen Personalbesatz und eine niedrigere naturale Produktivität (vgl. beispielsweise Jochimsen 2010). Ohne umfangreiche Liquiditätshilfen ab der zweiten Jahreshälfte 1990, die bis einschließlich 1994 gewährt wurden, wären viele Unternehmen in ihrer wirtschaftlichen Existenzfähigkeit gefährdet gewesen.

Allerdings konnten sich gerade im Ackerbau viele Betriebe in kurzer Frist an die neuen wirtschaftlichen Verhältnisse anpassen. Die Erträge erhöhten sich, die veraltete und unzureichende Technik wurde mithilfe von staatlichen Investitionshilfen und Hersteller- und Händlerkrediten rasch ersetzt. Dadurch konnten die im Vergleich zu Westdeutschland im Durchschnitt wesentlich größeren Betriebe ihre Vorteile entsprechend nutzen. Die im Zuge der EU-Agrarreform ab 1992 eingeführten Flächenprämien wirkten sich ebenfalls positiv aus.

In der Tierhaltung mit ihrem höheren Investitionsbedarf und ungünstigeren wirtschaftlichen und agrarpolitischen Rahmenbedingungen gelang eine derartige Restrukturierung nur partiell. Besonders in diesem Bereich wurden umfangreiche Kapazitäten stillgelegt, was zu einem weiteren Verlust von Arbeitsplätzen führte.

Die eigentliche Umstrukturierung und Vermögensaufteilung an die LPG-Mitglieder wurden durch das Landwirtschaftsanpassungsgesetz vom Juni 1990 insbesondere in der novellierten Fassung vom Juli 1991 geregelt, in der der Gesetzgeber in §44 die Grundsätze der Vermögensaufteilung festlegte. Für die tatsächlichen Wirkungen hatte aber insbesondere die Bewertung der Vermögensbestandteile der LPG für die D-Mark-Eröffnungsbilanz und der Zeitpunkt der Umwandlung in eine neue Rechtsform – in den meisten Fällen in eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) oder eingetragene Genossenschaft (eG) – die größte Bedeutung.

Hier ergaben sich ein erheblicher Gestaltungsspielraum und grundsätzliche Interessenunterschiede zwischen den ausscheidenden Mitgliedern und denen, die die Nachfolgebetriebe fortführten. In der Folge kam es zu teilweise massiven rechtlichen und persönlichen Konflikten um Betriebsvermögen und Entschädigungen, die das Klima in zahlreichen Dörfern und ländlichen Gemeinden belasteten (Rost/Schmidt 1993).

Häufige weitere Probleme in den ersten Jahren nach der Umstrukturierung der bisherigen LPG in neue Rechtsformen waren die Altschuldenthematik und die bilanzielle Entlastung durch die Treuhandanstalt. Finanzierungs- und Liquiditätsfragen, die Zusammenführung von getrenntem Gebäude- und Bodeneigentum und die zunächst nur kurzfristige Verpachtung der Treuhandflächen, die die Betriebsplanung erschwerte, waren weitere Belastungen (Zeddies 1993). Im Ergebnis mussten viele LPG-Nachfolgeunternehmen Betriebsbereiche stilllegen oder konnten diese nicht hinreichend modernisieren, sodass sich ein weiterer Kapazitätsabbau einstellte, der mit dem Verlust zusätzlicher Arbeitsplätze verbunden war.

In Tabelle 3 ist die Entwicklung der ostdeutschen Betriebs- und Größenstrukturen bis zum Ende der 1990er Jahre dargestellt. Die Unternehmen in der Rechtsform einer juristischen Person waren in den 1990er Jahren fast immer LPG-Nachfolgeunternehmen, während die Einzelunternehmen und Personengesellschaften Neugründungen ab 1990 waren. Es wird deutlich, dass dynamische Veränderungen insbesondere bis 1995 stattfanden und sich im Anschluss eine stabilisierte Situation – zumindest im Hinblick

auf die Betriebsstrukturen – einstellt. Nach der Jahrtausendwende begannen Faktoren die weitere Entwicklung zu beeinflussen, die nicht mehr unmittelbar mit dem Transformationsgeschehen in Verbindung standen und deshalb an dieser Stelle nicht mehr betrachtet werden.

Tabelle 3: Betriebs- und Größenstrukturen landwirtschaftlicher Betriebe in Ostdeutschland (1992–1999)

	Einzelunternehmen ^{a)}	Personengesellschaften ^{b)}	Juristische Personen ^{c)}	Anzahl gesamt
1992: Anzahl/Anteil an der gesamten LF	14.130 18 %	1.250 10 %	3.040 72 %	18.420
1993: Anzahl/Anteil an der gesamten LF	20.600 18 %	1.880 18 %	2.840 64 %	25.390
1994: Anzahl/Anteil an der gesamten LF	22.510 20 %	2.380 21 %	2.820 59 %	27.780
1995: Anzahl/Anteil an der gesamten LF	24.590 21 %	2.670 22 %	2.900 57 %	30.250
1999: Anzahl/Anteil an der gesamten LF	23.950 24 %	3.200 23 %	3.170 53 %	30.320

Anmerkungen: LF = landwirtschaftlich genutzte Fläche; a) Einzelunternehmen im Haupt- und Nebenerwerb; b) insbesondere Gesellschaften des bürgerlichen Rechts (GbR); c) insbesondere eingetragene Genossenschaften (eG) und Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH)

Quelle: eigene Darstellung nach dem Agrarbericht der Bundesregierung und dem Statistischen Jahrbuch für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (Jahrgänge 1990–2000)

5. Bewertung und Ausblick

Mit der Anpassung an die veränderten wirtschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen spätestens ab dem 1.7.1990 und der vom Gesetzgeber vorgegebenen Frist für die Umwandlung der LPG bis zum 31.12.1991 stand die Umgestaltung der Landwirtschaft vor einer doppelten Herausforderung.

Die Privatisierungen durch die Treuhandanstalt umfassten die VEG und die volkseigenen, d. h. staatlichen Flächen nach Berücksichtigung von Rückübertragungsansprüchen und Zuordnungen an öffentliche Institutionen als frühere Eigentümer. Während die Privatisierung und Abwicklung der Güter in wenigen Jahren erfolgte, wurde die Privatisierung der Flächen durch die Treuhand-Nachfolgeorganisation BVVG über einen deutlich längeren Zeitpunkt gestreckt. Anfang 2023 war weiterhin ein Bestand von knapp zehn Prozent der ursprünglichen Flächen in der Verantwortung der BVVG.

Ab 1992 begann eine umfassende Reform der gemeinsamen europäischen Agrarpolitik. Da die ostdeutschen Agrarbetriebe nur kurz unter den vorherigen EU-Regelungen gewirtschaftet hatten, waren die Anpassungsschritte im Vergleich zu westdeutschen Betrieben weniger gravierend.

Die Umgestaltung der ostdeutschen Landwirtschaft kann aus ökonomischer Perspektive insgesamt als erfolgreich bewertet werden, denn im Zuge des Prozesses entwickelten sich überwiegend wettbewerbsfähige Betriebe, die zudem zu einem größeren Teil von ortsansässigen und ostdeutschen Eigentümerinnen und Eigentümern bewirtschaftet wurden. Die zuvor bewirtschaftete Fläche blieb in Bewirtschaftung, womit ein Brachfallen von Standorten mit weniger günstigen natürlichen Produktionsbedingungen vermieden werden konnte.

Hier werden die positiven Unterschiede im Vergleich mit anderen Wirtschaftsbereichen deutlich, in denen im Zuge des Privatisierungsprozesses viele Standorte aufgelöst wurden und die Betriebe in den Fällen, wo es zu einer Fortführung kam, zum großen Teil durch Nicht-Ortsansässige gesteuert wurden.

Die Journalistin Tanja Busse (2001) hat in ihrer lesenswerten Reportagesammlung über die ostdeutsche Landwirtschaft nach der Wende die erfolgreiche Anpassung zahlreicher ostdeutscher Agrarbetriebe nach dem Systemwechsel aus der Nahdistanz plastisch nachgezeichnet. Dies lässt die These eines sektoralen Sonderwegs des ostdeutschen Agrarbereichs anschaulich werden, die in der Sozial- und Agrarwissenschaft bereits in den 1990er Jahren ausgearbeitet wurde (Clasen/John 1996).

Der Umgestaltungsprozess hatte allerdings gravierende negative Auswirkungen auf die Arbeitsplätze und sozialen Lebensbedingungen in ländlichen Regionen. In wenigen Jahren wurden 80 Prozent der 1989 vorhandenen Arbeitsplätze abgebaut, ohne dass sich hinreichende Alternativen auf dem regionalen Arbeitsmarkt ergeben hätten, sodass eine soziale Katastro-

phe durch umfangreiche arbeitsmarktpolitische Maßnahmen aufgefangen werden musste. In vielen ländlichen Regionen standen Ende der 1990er Jahre erfolgreiche größere landwirtschaftliche Unternehmen ländlichen Gesellschaften gegenüber, in denen sich die wirtschaftliche und soziale Krise verschärzte (Land/Willisch 2002).

Die sozialen und kulturellen Funktionen, die die landwirtschaftlichen Betriebe zu DDR-Zeiten erbrachten, fielen häufig ersatzlos weg, was teilweise zu verödeten Dörfern führte. Es dauerte über 20 Jahre, bis eine neue Generation von Bewohnerinnen und Bewohnern mit wiedererstarktem zivilgesellschaftlichen Engagement und teils mit Unterstützung durch die Kommunalpolitik wirksame neue Initiativen in ländlichen Orten entwickelte (Laschewski/Tietz 2020).

Literatur und Quellen

Periodika

Agrarbericht der Bundesregierung. Hrsg. vom Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten, Bonn, Jahrgang 1990–2000.

Statistisches Jahrbuch der DDR, Bd. 1989, Berlin.

Statistisches Jahrbuch für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten in der Bundesrepublik Deutschland. Hrsg. vom Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten, Münster-Hiltrup, Jahrgang 1990–2000.

Literatur

Alle im Folgenden genannten Webseiten wurden zuletzt am 14.1.2025 abgerufen.

Bohlen, Peter/Fock, Theodor (1990): Die Versorgungslage der DDR bei wichtigen Agrarerzeugnissen. In: Agra-Europe, H. 28, Sonderbeilage, S. 1–23.

Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (1995): Agrarwirtschaft in den neuen Ländern – Aktuelle Situation und Maßnahmen. In: Agra-Europe, H. 4, S. 20 f., Dokumentation, S. 1–28.

Busse, Tanja (2001): Melken und gemolken werden. Die ostdeutsche Landwirtschaft nach der Wende, Berlin: Ch. Links.

Clasen, Ralf/Ilka John (1996): Der Agrarsektor. Sonderfall der sektoralen Transformation? In: Wiesenthal, Helmut (Hrsg.): Einheit als Privileg. Vergleichende Perspektiven auf die Transformation Ostdeutschlands, Frankfurt am Main: Campus, S. 188–263.

Der Säemann (1991): Lohn- und Gehaltsverbesserungen für 75.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den ehemaligen Volkseigenen Gütern (VEG) der neuen Bundesländer. In: Der Säemann, H. 7/8, S. 5.

Deutscher Bauernverband (1995): Die Land- und Ernährungswirtschaft in den neuen Bundesländern 1994. In: Agra-Europe, H. 5.

Deutscher Bundestag (1996): Drucksache 13/6079 vom 12.11.2996. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Gerald Thalheim u. a. <https://dserver.bundestag.de/btd/13/060/1306079.pdf>.

GGLF – Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (1993): Geschäftsbericht 1989–1992. 15. Ordentlicher Gewerkschaftstag, Kassel, 7/1993.

Gregor, G. (1992): Beschäftigtenentwicklung und Erwerbstätigkeit im Agrarbereich der neuen Bundesländer – Probleme und Aussichten einer Belebung und Umstrukturierung der Erwerbstätigkeit in ländlichen Räumen. KSPW-Kurzstudie. Graue Reihe, Nr. 1104, Halle.

Heinz, Michael (2011): Von Mähdreschern und Musterdörfern. Industrialisierung der DDR-Landwirtschaft und die Wandlung des ländlichen Lebens am Beispiel der Nordbezirke, Berlin: Metropol.

Jochimsen, Halvor (2010): 20 Jahre Grüner Aufbau Ost. In: Berichte über Landwirtschaft, Bd. 88, H. 2, S. 203–246. www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/Service/Berichte-Landwirtschaft/2010_Heft2_Band88.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

Kloos, Werner (1990): DDR-Landwirtschaft – Überlegungen zur Weiterentwicklung. In: Agra-Europe, H. 3 vom 26.3.1990, Dokumentation, S. 1–17.

Kretzschmar, Gotthard/Mörbe, Werner (1994): Transformation der berufständischen Interessenorganisation der Bauern. In: Naßmacher, Wiltrud/Niedermayer, Oskar/Wollmann, Hellmut (Hrsg.): Politische Strukturen im Umbruch, Heidelberg: Akademie, S. 119–154.

Land, Rainer/Andreas Willisch (2002): Unternehmen und Gemeinden im ländlichen Raum. Von der Agrarsoziologie zur Soziologie der ländlichen Gesellschaft. In: Berliner Debatte Initial 13, S. 97–109. www.rla-te.de/texte/8%20l%C3%A4ndliche%20Entwicklung/2002-1Land%20Willisch%20UnternehmenGemeinden.pdf.

Laschewski, Lutz/Tietz, Andreas (2020): Auswirkungen überregional aktiver Investoren in der Landwirtschaft auf ländliche Räume. Ergebnisse aus zwei Fallstudien. Thünen Report 80, Braunschweig: Johann Heinrich von Thünen-Institut. https://literatur.thuenen.de/digbib_extern/dn062594.pdf.

Lembruch, Gerhard/Mayer, Jörg (1998): Kollektivwirtschaften im Anpassungsprozeß: Der Agrarsektor. In: Czada, Roland/Lehmbruch, Gerhard (Hrsg.): *Transformationspfade in Ostdeutschland: Beiträge zur sektoralen Vereinigungspolitik*, Frankfurt am Main/New York: Campus, S. 331–364.

Löhr, Hanns C. (2002): *Der Kampf um das Volkseigentum. Eine Studie zur Privatisierung der Landwirtschaft in den neuen Bundesländern durch die Treuhandanstalt (1990–1994)*, Berlin: Duncker & Humblot.

Münch, Rainer/Bauernschmidt, Reinhard (2002): *Land in Sicht: Eine Chronik der Privatisierung des ehemals volkseigenen Vermögens der Land- und Forstwirtschaft in den fünf neuen Bundesländern*, Berlin.

Pollack, Peter (1999): *Agrarstrukturpolitik in der SBZ und der DDR*. In: Bundesverband der gemeinnützigen Landgesellschaften (Hrsg.): *Landentwicklung aktuell, Sonderausgabe – Von der ländlichen Siedlung zur integrierten Landentwicklung*, S. 36–41.

Rau, Christian (2022): *Die verhandelte »Wende«. Die Gewerkschaften, die Treuhand und der Beginn der Berliner Republik*, Berlin: Ch. Links.

Rost, D./Schmidt, A. (1993): Entwicklungshemmnisse landwirtschaftlicher Unternehmen in den neuen Bundesländern. In: *Schriftenreihe der Landwirtschaftlichen Rentenbank*, Bd. 6, Frankfurt am Main, S. 57–94.

Schöne, Jens (2005): *Die Landwirtschaft in der DDR 1945–1990*, Erfurt: Landeszentrale für politische Bildung Thüringen.

Süße, Heinz/Gericke, Thomas/Holzweißig, Werner (1989): *Lehrlinge in der sozialistischen Landwirtschaft*, Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung.

Thiele, Holger (1998): Dekollektivierung und Umstrukturierung des Agrarsektors der neuen Bundesländer: Eine gesamtwirtschaftliche und sektorale Analyse von Politikmaßnahmen. *Agrarwirtschaft*, Sonderheft 160.

Zeddies, Jürgen (1993): Entwicklungshemmnisse landwirtschaftlicher Unternehmen in den neuen Bundesländern. In: *Schriftenreihe der Landwirtschaftlichen Rentenbank*, Bd. 6, Frankfurt am Main, S. 179–224.

Arbeitsförderungsgesellschaften im ländlichen Raum. Von Auffanggesellschaften zu Agenturen der Regionalentwicklung?

Ingeborg Bieler

In diesem Beitrag liegt der Fokus auf dem Aufbau und der Entwicklung von Arbeitsförderungsgesellschaften im ländlichen Raum der ostdeutschen Bundesländer. Diese wurden von den Sozialpartnern in der Land- und Forstwirtschaft, der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF) und dem Gesamtverband der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA) initiiert und unterstützt.

Arbeitsförderungsgesellschaften

Hierunter werden alle Gesellschaften zur Arbeitsförderung und Qualifizierung, später auch zur Strukturrentwicklung gefasst. Arbeitsförderungsgesellschaften wurden in der Bundesrepublik in den 1970er und 1980er Jahren als sogenannte Auffanggesellschaften für einzelne Unternehmen oder Industrieregionen eingesetzt, um den Strukturwandel im Stahl- und Kohlebereich und bei den Werften zu gestalten. Nach der »Wende« verhandelten die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) mit der Treuhandanstalt über die Förderung von derartigen Gesellschaften mit Mitteln der Arbeitsmarktpolitik und über Treuhandmittel für die ehemaligen Volkseigenen Betriebe (VEB). Dabei wurde mit der »Rahmenvereinbarung zur Bildung von Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturrentwicklung« (Treuhand 1991) der Begriff ABS geprägt, der auch die Strukturrentwicklung umfasst.

Einen Zugang zur Entwicklung in den 1990er Jahren stellen die Aussagen aus Einzelinterviews und Gruppendiskussionen dar, die im Rahmen des Forschungsprojekts »Der ostdeutsche Agrarbereich 1989–2000« mit Zeitzeug:innen in den Jahren 2022–2024 geführt wurden. Daneben wurden weitere Quellen wie Protokolle, Tagungsdokumentationen, Geschäftsberichte u. Ä. des sozialpartnerschaftlichen »Förderwerks Land- und Forstwirtschaft« und des »Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft« herangezogen.

1. Radikaler Strukturbruch und Arbeitslosigkeit in ländlichen Regionen

Ergebnis des politischen und ökonomischen Niedergangs der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) und der abrupten Einführung der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion zum 1. Juli 1990, die der Wiedervereinigung vorausging, war ein radikaler Strukturbruch in allen Branchen der ostdeutschen Volkswirtschaft – mitsamt einer in der Nachkriegszeit nie dagewesenen und bis dahin unvorstellbaren Massenarbeitslosigkeit. Die mit der staatlichen Einheit verbundenen gravierenden sozialen Probleme in Ostdeutschland konnten nur durch massive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und eine enge Kooperation zwischen Staat und den Sozialpartnern abgemildert werden.

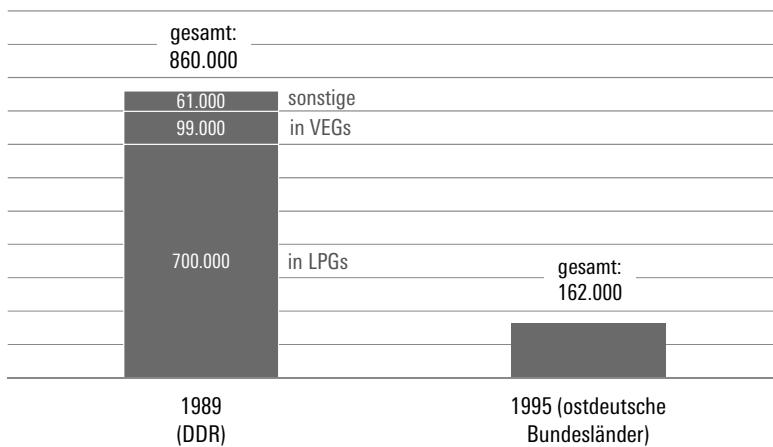
Ein wirtschaftlicher Sektor, in dem der Strukturbruch katastrophale – nicht nur arbeitsmarktpolitische – Auswirkungen bis weit in die 2000er Jahre hatte, ist die Land- und Forstwirtschaft. Nahezu jede zweite im ländlichen Raum lebende Person verdiente ihren Unterhalt in der Landwirtschaft; somit war durch deren Umwälzung fast jede Familie tangiert. Um diese gravierenden Veränderungen sichtbar zu machen, ist ein Rückblick auf die Lage der Land- und Forstwirtschaft der DDR und die Beschäftigtenzahlen vor 1990 notwendig.

Die im Juni 1990 noch von der Volkskammer der DDR verabschiedeten Gesetze zur Umstrukturierung von 3.844 Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften (LPG) sowie die Liquidation und Privatisierung der 464 landwirtschaftlichen Volkseigenen Güter (VEG; Statistisches Amt der DDR 1990, S. 212) durch die Treuhandanstalt blieben nicht ohne Folgen für die Beschäftigten in der Landwirtschaft, die Betriebsstrukturen und

den gesamten ländlichen Raum (siehe den Beitrag von Rainer Fattmann und Theodor Fock in diesem Band).

Abbildung 1 stellt die Anzahl der Arbeitskräfte in Ostdeutschland im Jahr 1989 und im Vergleich dazu im Jahr 1995 dar, also fünf Jahre nach der »Wende« und einer langsamem Konsolidierung im Agrarbereich. Im Vergleich zur Ausgangssituation war in den landwirtschaftlichen Betrieben ein Rückgang von über 80 Prozent der Arbeitsplätze zu verzeichnen.

Abbildung 1: Beschäftigte in der ostdeutschen Landwirtschaft (1989 und 1995)



Anmerkungen: gerundete Werte; einschließlich Beschäftigter in Agrochemischen Zentren, Veterinärwesen und privater Landwirtschaft (Kirchengüter); 1995: einschließlich teilzeitbeschäftigte Arbeitskräfte

Quelle: eigene Darstellung nach Statistisches Amt der DDR 1990, S. 214 (1989); Bundesministerium für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft 2001, S. 42 (1995)

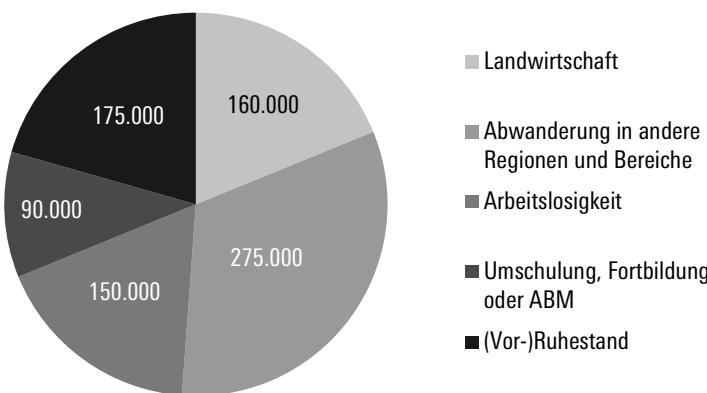
Anders als in der alten Bundesrepublik war die Agrarstruktur der DDR durch Großbetriebe bestimmt; landwirtschaftliche Unternehmen – ob Staatsgüter oder LPG mit 500–1.000 Beschäftigten – waren die Regel. Allerdings ist hier auch die besondere Situation der sozialistischen Landwirtschaft und Dorfstruktur zu berücksichtigen: Viele Arbeitsplätze waren bis 1989 nicht direkt der Landwirtschaft zuzuordnen, waren doch auch die

Beschäftigten in den Bau- und Technikbrigaden, den betriebseigenen Kindergärten oder der Essensversorgung in die LPG oder VEG integriert.

Ein rigoroser Arbeitsplatzabbau ohne sozialpolitische Begleitung hätte katastrophale Auswirkungen gehabt, denn auch die traditionellen Ausweichbranchen aus der Land- und Forstwirtschaft, z. B. die Metallindustrie, befanden sich in einer strukturellen Umbruchphase. So entstand aus der Not vieler landwirtschaftlicher Unternehmen heraus, die Massenentlassungen vornehmen mussten, die Möglichkeit, diesen »Freisetzungsprozess« durch zunächst eigene Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) zu bewältigen; teilweise übernahmen auch die Bauernverbände die Trägerschaft.

In den ländlichen Regionen bzw. im Agrarbereich entstanden daher Beschäftigungsgesellschaften unter der Mitwirkung der ehemaligen VEG und LPG. Das Ziel dieser Gesellschaften war zu Beginn vor allem, Arbeit zu schaffen, um zumindest einen Teil der verlorenen Arbeitsplätze zu ersetzen. Erst in zweiter Linie sollten die Maßnahmen regionale Entwicklungsprozesse unterstützen und die von der Politik gebetsmühlenartig geforderten Existenzgründungen herbeiführen.

Abbildung 2: Verbleib der ursprünglich in der Landwirtschaft Beschäftigten (1995)



Anmerkung: gerundete Werte

Quelle: eigene Darstellung nach internen Berechnungen des Förderwerks auf der Grundlage von Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und des Statistischen Bundesamts (in: Archiv Götzer Berge, Dokumentationen der Jahrestagungen des Förderwerks 1992–1996)

Von den 1989 in den LPG und VEG beschäftigten Personen waren 1995 noch knapp 20 Prozent weiterhin in der Landwirtschaft tätig. 275.000 Personen waren in außerlandwirtschaftliche Bereiche oder in die westdeutschen Bundesländer abgewandert bzw. pendelten dorthin (vgl. Abbildung 2). Es waren vorwiegend jüngere und qualifizierte Menschen, vor allem Frauen, die den ländlichen Raum verließen (Panzig 1996, S. 174).

Eine große Entlastung für den Arbeitsmarkt entstand durch die Vorrustungsregelungen, von denen im Agrarbereich 1995 ungefähr 175.000 Personen Gebrauch machten. Dies war zwar eine soziale Abfederung und für die Betroffenen meist besser, als in die Arbeitslosigkeit entlassen zu werden, bedeutete aber als »Abschiebegleis« für viele auch Vereinsamung und Perspektivlosigkeit, zumal die alten sozialen Strukturen der Betriebe auseinandergebrochen waren (GGLF 1993, S. 119).

2. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen – Nutzung eines erprobten Förderinstruments

Durch das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) und die Bundesanstalt für Arbeit als Geldgeber stand ein bewährtes sozial- und arbeitsmarktpolitisches Instrumentarium zur Verfügung. Kein anderer Einzelstat transferierte nach der Wiedervereinigung einen so großen Teil seiner Ausgaben nach Ostdeutschland wie der Haushalt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Baur et al. 1995, S. 25 f.)¹. Für die Umsetzung musste in Rekordzeit ein funktionierendes Netz von Arbeitsämtern aufgebaut werden, denn in der ehemaligen DDR bestand keine Arbeitsverwaltung nach westdeutschem Muster.

„Es galt also eine gewaltige Doppelaufgabe in kürzester Zeit zu lösen: Einerseits die Arbeitsverwaltung aufzubauen und gleichzeitig massiv ein arbeitsmarktpolitisches Instrumentarium² zur Anwendung zu bringen.“ (Hofmann 1997, S. 233)

1 | Vgl. auch Mathias Knuth: Welche Perspektiven haben ABS-Gesellschaften für den ländlichen Raum – Sozialverein oder Ausgründungskatalysator. Redemanskript für die 2. Jahrestagung des Förderwerks Land- und Forstwirtschaft am 2./3.6.1993 in Götz, S. 1 f. In: Archiv Götzer Berge.

2 | Gemeint sind die ABS-Gesellschaften.

Das Instrument der Beschäftigungsgesellschaft – Auffanggesellschaften, die in den 1970er und 1980er Jahren in westdeutschen Krisenregionen bei einem sektoralen Strukturbruch zum Einsatz gekommen und meist von den Gewerkschaften mitinitiiert waren – kam in Ostdeutschland flächen-deckend zum Einsatz. Hier ging es nicht mehr um einen Sektor, sondern um einen Strukturbruch in allen Branchen (Baur et al. 1995, S. 16 und 25). Stark vorangetrieben wurde der arbeitsmarktpolitische Know-how-Transfer nach Ostdeutschland durch Gewerkschaften, Betriebsräte und gewerkschaftsnahe Berater:innen.³

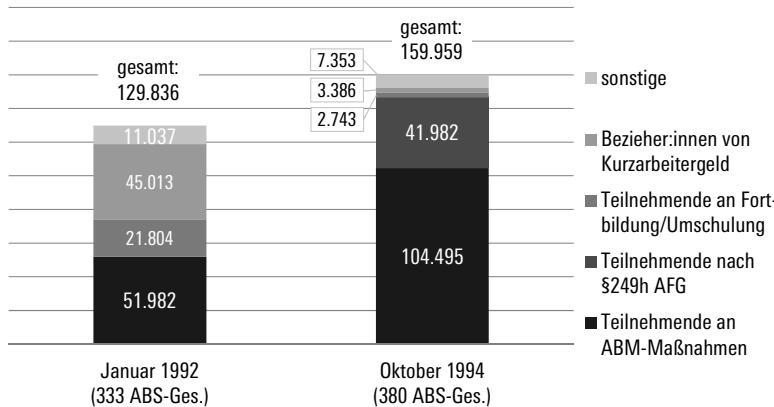
Am 17. Juli 1991 wurde zwischen der Treuhandanstalt, den ostdeutschen Landesregierungen, dem BDA und dem DGB eine Rahmenvereinbarung zur Bildung von sogenannten ABS-Gesellschaften geschlossen (Treuhand 1991). Darin wurde die Existenz solcher Gesellschaften anerkannt, die künftige Form der Unterstützung durch die Treuhand geregelt und ein für Beschäftigungsgesellschaften in den ostdeutschen Bundesländern spezifischer Name geprägt, der zugleich Auftrag war: »Gesellschaft zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung« (ABS; Baur et al. 1995, S. 31). Voraussetzung für die Unterstützung durch Förderung und Bereitstellung von Liegenschaften war die Trägerrechtsform einer GmbH.

Bis Anfang 1992 wurden in den ostdeutschen Bundesländern über 300, bis Herbst 1994 insgesamt 380 Beschäftigungsgesellschaften gegründet, die im ländlichen Raum fast ausschließlich aus ehemaligen VEG und LPG heraus entstanden. Die meisten Gründungen erfolgten Mitte des Jahres 1991 in direkter Folge der Rahmenvereinbarung und begünstigt durch die guten Förderbedingungen der Bundesanstalt für Arbeit (Beywl/Helmstädtler/Wiedemeyer 1992, S. 16). Die Finanzausstattung der aktiven Arbeitsmarktpolitik und auch die Zuweisungsmodalitäten waren in der Nachwendezzeit bis August 1991 sehr günstig und wurden entsprechend »locker« gehandhabt (Baur et al. 1995, S. 25 f.).

Aus Abbildung 3 wird deutlich, dass ABS-Gesellschaften in den ostdeutschen Bundesländern über Jahre hinweg einen erheblichen arbeitsmarkt-, aber auch wirtschaftspolitischen Stellenwert hatten. Im Durchschnitt hatte jede dieser Gesellschaften 400 Beschäftigte, sodass sie zumeist als mittelständische Betriebe bezeichnet werden können.

3 | Mathias Knuth: Welche Perspektiven haben ABS-Gesellschaften für den ländlichen Raum, S. 3. In: Archiv Götzer Berge.

Abbildung 3: Beschäftigte von ABS-Gesellschaften in den ostdeutschen Bundesländern (1/1992 und 10/1994)



Anmerkung: Zahlen von 1994 ohne Ostberlin

Quelle: eigene Darstellung nach Hofmann 1997

Im Jahr 1993 wurde der pauschalierte Lohnkostenzuschuss nach §249 h AFG (Subventionen anstelle von Lohnersatzleistungen) eingeführt, der die Finanzierung von einem Drittel der ABS-Beschäftigten ermöglichte. Dieses Förderinstrument erlaubte mehr reguläre Einsatzmöglichkeiten bei strukturpolitischen Zielen – z. B. Sanierung von Industriebrachen, Abrissmaßnahmen oder Landschaftspflege – unabhängig von der sonst zu begründenden Zusätzlichkeit der Maßnahmen.

Die Qualifizierung der Beschäftigten war zumeist ein vom Arbeitsamt vorgeschriebener Bestandteil der Maßnahmen. Hier waren zahlreiche Träger aktiv, die vornehmlich aus Westdeutschland stammten und in Unkenntnis der regionalen Gegebenheiten ihre (West-)Konzepte übertrugen. Sogenannte Anpassungslehrgänge erfolgten aufgrund der Übertragung westdeutschen Rechts und technischer Neuregelungen; zu nennen sind hier z. B. Erste-Hilfe-Lehrgänge oder Sachkundenachweise zum Umgang mit Pflanzenschutzmittel. Umschulungsmaßnahmen wurden in der Regel außerhalb der Beschäftigungsgesellschaften durch Bildungsträger angeboten.

3. Tarifpolitik als Instrument strukturpolitischen Handelns

Parallel zur Tarifpolitik als ihrem gewerkschaftlichen Kerngeschäft entwickelte die GGLF – und bis Oktober 1990 auch die ostdeutsche Gewerkschaft Land, Nahrungsgüter und Forst (GLNF) – schon früh inhaltliche Vorstellungen, um dem tiefgreifenden Strukturbruch in den ländlichen Gebieten und einer zu erwartenden massiven Arbeitslosigkeit zu begegnen (GGLF 1990).

Bereits Ende Oktober 1990 erfuhr der Hauptvorstand der GGLF aus dem Bundesministerium für Landwirtschaft, dass die VEG kurzfristig privatisiert bzw. zum großen Teil auch stillgelegt werden sollten.⁴ Den ursprünglich rund 99.000 VEG-Beschäftigten drohte eine massive Kündigungswelle. Neben dem Abschluss des Tarifvertrags zur Neuordnung der Beschäftigtenstruktur, in dem eine verpflichtende Beratung von VEG-Beschäftigten vor deren Entlassungen oder Abfindung festgeschrieben wurde, konnten im Juni 1991 Verhandlungen mit dem Arbeitgeber-Gesamtverband GLFA über einen Tarifvertrag für einen Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft (siehe den Beitrag von Thomas Hentschel in diesem Band) zum Abschluss gebracht werden.

Die Finanzierung des Qualifizierungsfonds sollte zum wesentlichen Teil durch die Treuhandanstalt erfolgen, die Umsetzung der beabsichtigten Maßnahmen und Konzepte durch das sozialpartnerschaftliche »Förderwerk Land- und Forstwirtschaft«.⁵ Eine der Hauptaufgaben des im Juli 1991 gegründeten Förderwerks bestand neben »Hilfen zur Sicherung und Schaffung von betrieblichen Bildungseinrichtungen zur Aus- und Weiterbildung« in der »Initiierung, Unterstützung und Beratung von Arbeitsförderungsgesellschaften«.⁶

Neben der Geschäftsstelle in Götzer Berge wurden in kurzer Zeit 16 dezentrale Regionalbüros aufgebaut, die eine breite Palette von Projekten wie z. B. Dorfberatungszentren und Beschäftigungsgesellschaften betreuten. Die inhaltliche Tätigkeit der Geschäftsstelle und der Arbeitsbereiche

⁴ | Brief des Stellvertretenden GGLF-Vorsitzenden an den GGLF-Vorsitzenden Bezirk Berlin vom 26.10.1990. In: Archiv Götzer Berge.

⁵ | Tarifregister der IG BAU, 1991.

⁶ | Informationsblatt der GGLF-Hauptverwaltung zum organisatorischen Aufbau von QLF und Förderwerk, 20.8.1991. In: Archiv Götzer Berge.

umfasste neben Beratung und Information auch Hilfestellung bei der Erarbeitung von Konzepten, bei der Koordination und Vernetzung in den Regionen und bei der Förderung und Betreuung von Modellprojekten (Bieler/Hentschel 1992, S. If.).

Mit der Idee zum Aufbau von Beschäftigungsgesellschaften durch das Förderwerk betrat die GGLF nicht nur Neuland für sich selbst, sondern auch mit Blick auf Beschäftigungsinitiativen in ländlichen Räumen. Ein Rückhalt hierbei war die Rahmenvereinbarung zur Bildung von ABS-Gesellschaften, denn mit dem Förderwerk hatte die GGLF ein Instrumentarium geschaffen, mit dem sie diese Vereinbarung nicht nur für die Beschäftigten der Staatsgüter umsetzen konnte.

Hinzu kam, dass es auch ein Ziel des Tarifvertrags zur Neuordnung der Beschäftigtenstruktur war, dass die einzelnen Betriebe hinsichtlich Qualifizierung, Umschulung, Fortbildung und Arbeitsbeschaffung präventiv beraten werden; Entlassungen konnten erst nach einer solchen Beratung erfolgen. Diese Verpflichtung des Betriebs ging ab November 1992 auf das sozialpartnerschaftliche Förderwerk über (GGLF 1993, S. 127 f.).

Die Arbeitsverwaltungen unterstützten die Beschäftigungsinitiativen angesichts des raschen Arbeitsplatzabbaus in der Landwirtschaft weitgehend zügig und unbürokratisch. Besonders hervorzuheben sind die damaligen Förderbedingungen in Ostdeutschland: Tariflohn plus 30 Prozent für Sachkosten bei einer Förderdauer von zwei Jahren. Allerdings stießen die Initiativen auf verschiedene Hindernisse.

Im ersten Schritt mussten Träger gefunden werden. Absehbar war zum einen, dass die damalige Förderung von zwei Jahren nicht ausreichen würde, um die Beschäftigungsprobleme zu lösen, und zum anderen, dass die Betriebe und Verbände die Trägerschaft nicht dauerhaft bewältigen konnten. So wurde die Gründung von selbstständigen Trägern favorisiert.

Hierbei boten sich insbesondere Konstruktionen als Verein und als gemeinnützige GmbH an. Ein Problem war das Steuerrecht, insbesondere die erforderliche Gemeinnützigkeit bei Vereinen und gemeinnützigen GmbHs. Ein weiteres Problem bei Gründung einer GmbH war das Aufbringen der Gesellschaftsanteile in Höhe von 50.000 D-Mark. Die Treuhandanstalt selbst wurde nicht Gesellschafter; hier sprangen das Förderwerk und teilweise auch die aufgrund der ABS-Rahmenvereinbarung gegründeten Trägergesellschaften auf Landes-, Kommunal- und Landkreisebene ein, mitunter auch Unternehmen.

Nach zwei Jahren Beratungstätigkeit im ländlichen Raum war für das Förderwerk absehbar, dass es auch weiterhin kaum offene Stellen auf dem Arbeitsmarkt geben und voraussichtlich keine Arbeitsplätze in der benötigten Anzahl entstehen würden. Daher sollten neue Strategien für eine effizientere Beratung und Entwicklung der weiterhin notwendigen ABS-Gesellschaften entwickelt werden. Es musste analysiert werden, wo Defizite und Verbesserungsmöglichkeiten lagen, welche längerfristigen Perspektiven jede Gesellschaft mit ihren spezifischen Ressourcen in ihrer Region hat und wie ihre endogene Entwicklung unterstützt werden konnte.

1993 war das Förderwerk Gesellschafter von 13 ABS-Gesellschaften und beriet zudem zahlreiche weitere Beschäftigungsvereine und -projekte. Die Beschäftigtenzahlen der ABS-Gesellschaften entwickelten sich rasant. Während Ende 1993 in den 13 Gesellschaften ca. 1.700 Beschäftigte gezählt wurden, waren es Ende 1994 bereits 4.085; Ende 1995 war die Anzahl auf 4.533 angewachsen (Augustin et al. 1995, S. 2 f.). Nach Größe und Umsatz entsprachen die meisten ABS-Gesellschaften mittelständischen Unternehmen; in Mecklenburg-Vorpommern hatten sie zeitweise bis zu 1.000 Beschäftigte. Nicht selten waren die Gesellschaften der größte Arbeitgeber in ihrer ländlichen Region.

Im Management fehlte es aber häufig an grundlegendem Wissen, wie Strukturentwicklung und Beschäftigungsförderung im »neuen« Gesellschafts-, Wirtschafts-, Rechts- und Sozialsystem der Bundesrepublik erfolgen konnten. Auf einer Arbeitstagung des Förderwerks im Oktober 1993 wurden diese Herausforderungen mit Akteur:innen aus der Leitungsebene der ABS-Gesellschaften diskutiert und analysiert. Fünf Problembereiche wurden herausgearbeitet:

- unklare Ziele und Zweckbestimmungen der Gesellschaften,
- diskontinuierliche AFG-Förderbedingungen,
- mangelnde Professionalität des Managements/der internen Organisation,
- Überschneidung von gemeinnützigem und privatwirtschaftlichem Recht,
- mangelnde Einbindung in die strukturelle und regionale Entwicklung.

Es wurde klar, dass das Management der ABS-Gesellschaften und weiterer Träger, die ausnahmslos sehr engagiert waren, weitere Unterstützung durch spezielle Bildungsmaßnahmen benötigten. Ein sogenannter Geschäftsführerlehrgang vermittelte Vertreter:innen der Leitungsebene der Träger das

notwendige Basiswissen in Recht, Finanzen und Steuerangelegenheiten mithilfe externer Fachleute.

Für die längerfristigen Strategien und endogenen Entwicklungsperpektiven der ABS-Gesellschaften wurden neue Ansätze entwickelt und erprobt, die teilweise aus der Methodik der deutschen Entwicklungszusammenarbeit übernommen waren, die damals von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) geleistet wurde: Regionale und betriebliche Konzepte sollten vornehmlich partizipativ entwickelt und Strategien langfristig gedacht werden, damit entsprechende Strukturen aufgebaut werden können. Schließlich sollten die Qualifizierungen und Fortbildungen an die betrieblichen und regionalen Ressourcen und Erfordernisse angepasst werden (Augustin et al. 1995, S. 4).

Jeder ABS-Gesellschaft, an der das Förderwerk beteiligt war, wurde die Durchführung sogenannter »Entwicklungswerkstätten« zur Umsetzung dieser Ziele angeboten; die inhaltliche Moderation übernahmen externe Expert:innen. So wurden in 13 Gesellschaften jeweils zwei Workshops in zeitlichen Abständen, in einer Gesellschaft nur ein Workshop realisiert.

In den Seminaren wurden neue Projektideen mit der Leitungsebene der ABS-Gesellschaften und weiteren regionalen Akteuren, z. B. Kommunen, lokalen Arbeitsämtern, Unternehmen oder dem Naturschutzverband, entsprechend dem Methodenmix bis zur Umsetzungsreife geplant. Aus diesen »Entwicklungswerkstätten« entstanden vielfältige Projekte und Betriebsgründungen sowohl im gewerblichen als auch im zivilgesellschaftlichen Bereich (Augustin et al. 1995, S. 21 f.).

4. Fallbeispiele: Transformation von ABS-Gesellschaften und Projekten im ländlichen Raum

Die folgenden Fallbeispiele skizzieren exemplarisch die Entwicklung verschiedener ABS-Gesellschaften und Projekte des Förderwerks anhand folgender Kriterien:

- Ausgangslage,
- Unterstützung durch Sozialpartner,
- AFG-Abhängigkeit und Diversifizierung von Fördermitteln,
- Entwicklungsstrategie,

- Vernetzung und Kooperationen in der Region und schließlich
- Stand heute.

Die Informationen stammen aus Gruppendifiskussionen mit damals Beteiligten in Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg,⁷ von den Websites der Organisationen und aus diversen weiteren Informationspapieren und Broschüren.

4.1 Verein »Ländliche Kerne«

Aus dem ehemaligen VEG Eisenberg heraus wurden nach dem Verkauf des Betriebs am 1.7.1991 mithilfe der Betriebsratsvorsitzenden und der GGLF verschiedene Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen beantragt und umgesetzt. Mit Unterstützung durch das Arbeitsamt Jena konnten vielen der gekündigten Beschäftigten geförderte Stellen angeboten werden, anfangs noch unter dem Dach des Verbands der Staatsgüter Thüringen, später durch die eigens dafür gegründete Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (BQG).

»Das große Ziel war, eine Übergangslösung für die Beschäftigten aus dem ehemaligen Betrieb zu finden. Wir dachten damals, in zwei bis drei Jahren würde sich alles normalisiert haben und es gehe nur darum, den Übergang irgendwie zu gestalten.« (Ina John, Gruppendifiskussion Thüringen)

Weil sich diese Hoffnung nicht bewahrheitete, wurde 1994 neben der BQG der Verein »Ländliche Kerne« (www.laendlichekerne.de/) mit dem Ziel gegründet, die endogenen Potenziale der Region zu erschließen und daraus Fördervorhaben zur Strukturentwicklung zu konzipieren. Die Mitglieder setzen sich aus vielen Akteuren des ländlichen Raums zusammen, z. B. Kommunen, lokalen Vereinen, landwirtschaftlichen und anderen Unternehmen.

In dieser Konstellation ist es dem Verein gelungen, neben den anfangs dominierenden AFG-geförderten Vorhaben vielfältige Regionalentwicklungs- und Bildungsprojekte zur nachhaltigen Entwicklung über andere

⁷ | Gruppendifiskussion am 24.8.2022 in Nickelsdorf (Thüringen) mit ehemaligen Beschäftigten der GGLF, des Förderwerks und der ABS-Gesellschaften; Gruppendifiskussion am 9.6.2023 in Altentreptow (Mecklenburg-Vorpommern) mit ehemaligen Beschäftigten des Förderwerks und der ABS-Gesellschaften.

Fördertöpfen umzusetzen, anfangs insbesondere über den Qualifizierungsfonds 1 und 2 (siehe den Beitrag von Thomas Hentschel in diesem Band).

Im Jahr 1998 wurde das stark verfallene ehemalige Rittergut Nickelsdorf per Erbpacht erworben und konnte – vorwiegend mithilfe von handwerklichen Jugendausbildungsprojekten – saniert werden. Heute wird der Vereinssitz auch gewerblich für Veranstaltungen, vor allem aber für gemeinnützige Bildungsmaßnahmen zur nachhaltigen Entwicklung und soziale Projekte genutzt. Der Verein und das Rittergut sind derzeit eine wesentliche Größe bei der Entwicklung der Region.

Seit 2003 ist der Verein »Ländliche Kerne« für das »Leader«-Regionalmanagement⁸ der Region Saale-Holzland zuständig, deren Geschäftsstelle ebenso wie die Natura-2000-Station »Mittlere Saale« beim Verein ansässig sind.

4.2 Landschaftspflegeverband Grüne Umwelt (LPV)

Der »Landschaftspflegeverband Grüne Umwelt e. V.« wurde am 3.6.1993 von einem Regionalreferenten des Regionalbüros Altenweddingen und dem Förderwerk selbst gegründet. Unter dem Dach des Förderwerks war das Regionalbüro Initiator und Träger von vielfältigen AFG-Fördermaßnahmen im ländlichen Raum. Schon frühzeitig wurden in der »ausgeräumten« Bördelandschaft ökologische Maßnahmen wie die Schaffung von Gehölzstreifen mit ansässigen Landwirtschaftsbetrieben durchgeführt. Die Regionalreferenten betreuten zudem verschiedene Dorfberatungszentren in enger Anbindung an die Kommunen und das Landwirtschaftsministerium Sachsen-Anhalt.

Diese Kooperationen und die Kenntnisse im »grünen Bereich« wurden dazu genutzt, in enger Anbindung an die landwirtschaftlichen Tarifvertragsparteien in Sachsen-Anhalt den LPV Grüne Umwelt (www.lpv-gruene-umwelt.de) zu gründen. Mittlerweile setzt sich der Vorstand drittelpar-

8 | Das Regionalmanagement unterstützt die »Leader«-Aktionsgruppe bei der Regionalentwicklung. Dies beinhaltet die Prozessberatung von der Idee bis zur Umsetzung, die Beratung zu Fördermöglichkeiten und Kooperationen sowie die Öffentlichkeitsarbeit. »LEADER« steht für *Liaison entre actions de développement de l'économie rurale*, ein Maßnahmenprogramm der Europäischen Union zur Entwicklung ländlicher Räume.

täisch aus den drei großen Interessengruppen im ländlichen Raum zusammen, den Landwirtschaftsbetrieben, den Naturschutzverbänden und den Kommunen – von denen sich die beiden Erstgenannten ansonsten häufig antagonistisch gegenüberstehen. Der Verein übernimmt mit seinen Projekten und Modellvorhaben seit über 30 Jahren die Mittlerfunktion zwischen diesen Gruppen.

Dominierten zu Anfang noch AFG-geförderte Maßnahmen, so hat sich dies im Laufe der Jahre geändert. Anfang der 1990er Jahren wurden noch groß angelegte, vorwiegend mit AFG-Mitteln finanzierte landschaftspflegerische Vorhaben durchgeführt, z.B. das Anlegen und Pflegen von Streuobstwiesen, Neuanpflanzungen zur Feldgehölzvernetzung oder die Entwicklung von Naturlehrpfaden.

Mittlerweile werden Entwicklungs- und Forschungsvorhaben im Bereich Landwirtschaft/Naturschutz zusammen mit Wissenschaftler:innen und Hochschulen umgesetzt. Die Förderung hierfür stammt aus verschiedenen EU-, Landes-, Stiftungs- und Forschungsmitteln. Daneben werden weiterhin in enger Anbindung an die Agentur für Arbeit und die Kommunen AFG-Maßnahmen für Menschen mit Vermittlungshemmnissen durchgeführt.

4.3 Landschaftsentwicklungsgesellschaft Rosenow (LEG)

Die LEG Rosenow ist aus einem ABM-Projekt der LPG Rosenow entstanden. Nachdem feststand, dass Betriebe keine AFG-geförderten Maßnahmen mehr durchführen können, wandte sich der Hauptinitiator an das noch im Aufbau befindliche Förderwerk. Die Gründung der LEG erfolgte 1991, Hauptgesellschafter war das Förderwerk selbst.

In den ersten Jahren wurden umfangreiche Abriss- und Sanierungsarbeiten durchgeführt. Diese erstreckten sich aufgrund der guten Kontakte des Geschäftsführers über zahlreiche Gemeinden und Betriebe, sodass sich die regionale Ausdehnung der ABS-Gesellschaft erweiterte. Später folgten Tätigkeiten wie die Neuanpflanzung von Windschutzhecken und Wegebau und es wurde ein wirtschaftlicher Geschäftsbereich vorwiegend für Bautätigkeiten eingerichtet. Vonseiten der Geschäftsführung und der Gesellschafter gab es Initiativen, auch im Bereich Regionalentwicklung tätig zu werden, z.B. im Rahmen der EU-Programme »Leader« und »Interreg«, was aber durch die Akteure dieser regionalen Projekte erschwert wurde.

Die LEG Rosenow hat eigene Immobilien und verwertet diese durch Vermietung an kommunale Träger. Sie nutzt sie für die Organisation und Umsetzung von sozialen Maßnahmen wie den Bundesfreiwilligendienst und Arbeitsgelegenheiten z.B. für zusätzliche kommunale Dienstleistungen. Die Gesellschaft hat sich auf Problemgruppen konzentriert und wird in dieser Funktion in der strukturschwachen Region weiterhin als sozialer Träger gebraucht.

4.4 Strukturentwicklungsgesellschaft Ueckermünde (StEG)

Die StEG Ueckermünde wurde 1991 aus dem »sozialistischen Mustergut« Ferdinandshof heraus gegründet, ab 1994 wurde das Förderwerk Gesellschafter. Ein Großteil der freigesetzten Arbeitskräfte des ehemaligen VEG wurden von der ABS-Gesellschaft übernommen, die zahlreiche Renaturierungs- und Sanierungsarbeiten durchführte, später mithilfe des lokalen Arbeitsamts und vieler weiterer Förderer auch anspruchsvolle touristische Vorhaben. Zwei herausragende Beispiele sind die Sanierung des heutigen Kulturspeichers in Ueckermünde und der Bau der Pommernkogge »Ucra«.

Daneben folgten in den 1990er Jahren verschiedene Ausgründungen und die Umsetzung von Projekten aus dem EU-Programm »Leader«. Mit der Ausführung vieler Tätigkeiten über die umfangreichen AFG-Sachkosten wurden kleine ansässige Betriebe beauftragt und so ein regionaler Wirtschaftskreislauf angekurbelt:

»Wir haben das Geld in die Region geholt, da sollte es wirken« (Dr. Thomas Glaß, Gruppendiskussion Mecklenburg-Vorpommern).

Im Jahr 2004 erfolgte auf Drängen des Landes Mecklenburg-Vorpommern die Fusion mit zwei weiteren regionalen ABS-Gesellschaften zur »Organisation zur Arbeitsförderung und Strukturentwicklung Pasewalk« (www.oas-pasewalk.de). Aufgrund von Renteneintritt wechselte das Leitungspersonal und auch die Entwicklungsperspektive der Organisation wandelte sich. Heute finden sich in ihrem Leitbild vorwiegend Aussagen zu Fördermaßnahmen nach dem Sozialgesetzbuch. Waren die Gesellschafter zu Beginn die umliegenden Kommunen, so ist heute der Landkreis Vorpommern-Greifswald Hauptgesellschafter.

4.5 Arbeits-, Beschäftigungs- und Strukturentwicklungsgesellschaft Klockow

Die Gesellschaft wurde am 1.12.1992 auf Initiative des Betriebsrats aus dem VEG Tierzucht Klockow gegründet; das Förderwerk war von Beginn an Gesellschafter. Mit der Anschubfinanzierung durch die Treuhandanstalt – Gehaltskosten des Managements für zwei Jahre und Zurverfügungstellung einer Liegenschaft des ehemaligen VEG – und viel Enthusiasmus wurden ab Januar 1993 zahlreiche kommunale und landschaftspflegerische Vorhaben mit den ehemaligen Beschäftigten des VEG begonnen, die durch AFG-Mittel finanziert wurden.

Der Tradition des VEG folgend, in dem Lämmer im großen Stil gezüchtet worden waren, gab es eine Wollwerkstatt mit Filzerei. Im kommunalen Bereich wurde das Schwimmbad saniert sowie die Verwaltung und Modernisierung der ehemaligen Gutswohnungen und die Essensversorgung für die Schulen und Kindergärten übernommen. Laut der ehemaligen Geschäftsführerin der ABS-Gesellschaft gab es in Klockow in den 1990er Jahren so gut wie keine Arbeitslosigkeit oder Abwanderung:

»Wir hatten mit der ABS auch dank des Förderwerks zehn Jahre länger Sozialismus. Die ABS hat einen Riesenanteil daran gehabt, dass der Bruch nicht so stark ausgefallen ist.« (Marion BenRabah, Gruppendiskussion Mecklenburg-Vorpommern).

Der Bruch kam 2001, nachdem die AFG-Mittel drastisch zurückgefahren worden waren, die Gemeinde die ABS-Gesellschaft nicht weiter unterstützen wollte und auch die anderen Gesellschafter nicht in der Lage dazu waren. Am 11. Juli 2001 meldete die Arbeits-, Beschäftigungs- und Strukturentwicklungsgesellschaft Klockow Insolvenz an.

5. Zusammenfassende Bewertung

Arbeitsförderungsgesellschaften wurden in den ostdeutschen Bundesländern erstmals flächendeckend und branchenübergreifend eingesetzt. Das zunächst als Brückenfunktion gedachte Instrument erwies sich als große sozialpolitische Entlastung für den Arbeitsmarkt. Dem neu hinzugefügten Auftrag Strukturentwicklung konnten jedoch nur wenige Gesellschaften

gerecht werden. Gründe hierfür waren unter anderem eine diskontinuierliche Arbeitsmarktpolitik, die wenig Planungssicherheit gab, und der langwierige Wiederaufbau einer Zivilgesellschaft, ohne die eine eigenständige Regionalentwicklung nicht möglich ist. Insgesamt hatten die ABS-Gesellschaften in der ersten Hälfte der 1990er Jahre eine wichtige politische und psychosozial stabilisierende Wirkung (Kryszon 1995, S. 47).

Die GGLF hat schon frühzeitig mit vorausschauenden Konzepten begonnen sich dem »Neuland« Beschäftigungsgesellschaften im ländlichen Raum zu nähern. Mithilfe von Tarifverträgen wurden neue Wege beschritten, namentlich mit dem sozialpartnerschaftlichen »Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft« und dem gemeinsamen Umsetzungsinstrument »Förderwerk Land- und Forstwirtschaft«. Damit sollte konstruktive Hilfe bei der Lösung akuter Arbeitsmarktprobleme und ein Beitrag zur Strukturentwicklung des ländlichen Raums in Ostdeutschland geleistet werden.

Aufbauend auf der Finanzierung durch den Qualifizierungsfonds und aufgrund der sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit und Lobbywirkung von GGLF und GLFA konnte das Förderwerk innovative Wege bei der Unterstützung von ABS-Gesellschaften und weiteren Entwicklungsvorhaben im ländlichen Raum gehen. Ausgehend von der Erkenntnis, dass Strukturentwicklung nicht »übergestülpt« werden kann, sondern von den Akteuren vor Ort getragen werden muss, wurden Konzepte und ganzheitliche Ansätze partizipativ erarbeitet und beispielhaft in vielen ABS-Gesellschaften und Dörfern umgesetzt.

Interessant sind in diesem Zusammenhang Konzepte zur Entwicklung ländlicher Räume, die zur gleichen Zeit von der EU-Kommission entwickelt wurden, sowie der im EU-Förderprogramm »Leader« in ähnlicher Form verankerte Bottom-up-Ansatz.

Die ausgewählten Fallbeispiele zeigen, dass aus ehemaligen Arbeitsförderungsprojekten tatsächlich »Agenturen der Regionalentwicklung« entstanden sind. Ausschlaggebend hierfür waren zumeist engagierte Einzelpersonen als »Zugpferde«, eine Diversifizierung der Finanzierung, eine starke Vernetzung in der Region und vielfältige Kooperationen mit den Akteuren vor Ort. Auch heute werden noch Träger für Maßnahmen gebraucht, die sich auf arbeitsmarktpolitische Problemgruppen wie z.B. Langzeitarbeitslose oder Menschen mit Vermittlungshemmnissen konzentrieren, insbesondere in strukturschwachen Regionen.

Literatur und Quellen

Archive

Archiv Götzer Berge.⁹

Tarifregister der IG BAU, Frankfurt am Main.

Interviews

Gruppendiskussion am 24.8.2022 in Nickelsdorf (Thüringen) mit ehemaligen Beschäftigten der GGLF, des Förderwerks und der ABS-Gesellschaften (Bodo Remus, Bernd Unbescheid, Gaby Beier, Volker Tschirpke, Ina John). Audiodateien und Protokolle. In: Archiv Götzer Berge.

Gruppendiskussion am 9.6.2023 in Altentreptow (Mecklenburg-Vorpommern) mit ehemaligen Beschäftigten des Förderwerks und der ABS-Gesellschaften (Frank Jordan, Ronald Hoff, Dr. Thomas Glaß, Marion BenRabah). Audiodateien und Protokolle. In: Archiv Götzer Berge.

Literatur

Alle im Folgenden genannten Webseiten wurden zuletzt am 14.1.2025 abgerufen.

Augustin, Julia/Jordan, Frank/Lauer, Monique/Mrasek, Dieter/Sauer, Peter (1995): Entwicklungswerkstätten in Beschäftigungsgesellschaften im ländlichen Raum. In: Werkstattbericht, Götz: Förderwerk Land- und Forstwirtschaft.

Baur, Michaela/Buck, Gerhard/Kühnert, Uwe/Schwegler-Romeis, Wolfgang (1995): Zauberformel ABS? Entwicklungen und Perspektiven von Arbeitsförderungsgesellschaften. Das Beispiel Brandenburg. Graue Reihe, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Beywl, Wolfgang/Helmstädtter, Wolfgang/Wiedemeyer, Michael (1992): Arbeitsförderungsgesellschaften in den neuen Bundesländern. Perspektiven einer strukturellen Reform. Manuskriffe 89, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

⁹ | Das Archiv befindet sich im Aufbau (Kontakt: office.berlin@gsg-netzwerk.de).

Bieler, Ingeborg/Hentschel, Thomas (1992): Förderwerk Land- und Forstwirtschaft e. V. Eine Initiative der GGLF. In: Der Säemann – Organ der GGLF, Beilage zu H. 3/92.

Bundesministerium für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft (Hrsg.) (2001): Statistisches Jahrbuch über Ernährung, Landwirtschaft und Forsten der Bundesrepublik Deutschland 2001. 45. Jahrgang, Münster-Hiltrup: Landwirtschaftsverlag. www.bmel-statistik.de/fileadmin/SITE_MASTER/content/Jahrbuch/Agrarstatistisches-Jahrbuch-2001.pdf.

GGLF – Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (1990): Ergebnisse der Arbeitskonferenz der Gewerkschaft Garten, Land- und Forstwirtschaft in Bogensee/Wandlitz am 23. September 1990, Kassel: GGLF-Hauptverwaltung. www.landarbeiter.eu/wp-content/uploads/2022/12/1990_Arbeitskonferenz-Bogensee_GGLF.pdf.

GGLF – Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (1993): Geschäftsbericht 1989–1992. 15. Ordentlicher Gewerkschaftstag, Kassel: GGLF-Hauptverwaltung.

Hofmann, Claus F. (1997): ABS-Gesellschaften – Zukunftsweisendes Instrument der Arbeitsmarktpolitik? In: Arbeitgeber 49, H. 8, S. 232–236.

Kryszon, Sabine (1995): Aufbaumittel oder Sedativum? Der zweite Arbeitsmarkt in den ländlichen Regionen der neuen Bundesländer. In: Agrarsoziale Gesellschaft (Hrsg.): Dorf- und Regionalentwicklung in den neuen Bundesländern – Beispiele aus der Praxis. ASG Kleine Reihe 54, S. 35–49, Göttingen: Agrarsoziale Gesellschaft.

Panzig, Christel (1996): Die »Wende auf dem Lande«. In: Behrend, Hanna (Hrsg.): Die Abwicklung der DDR – Wende und deutsche Vereinigung von innen gesehen, Köln: Neuer ISP Verlag, S. 159–189.

Statistisches Amt der DDR (Hrsg.) (1990): Statistisches Jahrbuch der Deutschen Demokratischen Republik 90, 35. Jahrgang, Berlin: Rudolf Hause. www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/DE/Heft_derivate_00070313/1990gesamt.pdf.

Treuhand – Treuhand Informationsdienst (1991): Rahmenvereinbarung zur Bildung von Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturrentwicklung. In: Treuhand Extra, 17.7.1991.

Teil II

Die Transformation und ihre Folgen für die Gewerkschaften

Krise – Kooperation – tarifpolitische Innovation: Der Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft als Instrument beruflicher Weiterbildung

Thomas Hentschel

Mit dem Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft schufen die Sozialpartner in der Land- und Forstwirtschaft ein Instrument, das Arbeitnehmer:innen in diesem vom Strukturwandel geprägten Sektor in der Transformationszeit nach 1989 nicht nur in Ostdeutschland die Chance auf Beteiligung und Anpassung eröffnete. Bisher liegen zu den damaligen Anstrengungen nur wenige Untersuchungen vor, sodass dieser Beitrag neben der Dokumentenanalyse auf der Auswertung von Interviews mit Zeitzeug:innen basiert.

Die Beschäftigtenstruktur in der Landwirtschaft der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) unterschied sich stark von der in Westdeutschland. Die Arbeitskräfte in den Volkseigenen Gütern (VEG) verstanden sich als Teil der Arbeiterklasse und waren zum überwiegenden Teil im Freien Deutschen Gewerkschaftsbund (FDGB) organisiert. Eine eigene Klasse bildeten in der DDR die Genossenschaftsbäuer:innen, die Anteilseigner an der Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaft (LPG) waren. Nach westdeutschem Verständnis hatten sie jedoch einen Arbeitnehmerstatus, da sie dem Direktionsrecht des bzw. der Genossenschaftsvorstandes unterlagen.

Die landwirtschaftliche Produktionsstruktur in der DDR war aufgrund ihrer industriellen Ausrichtung wesentlich spezialisierter als in der westdeutschen Landwirtschaft. Dementsprechend waren die landwirtschaftlichen Berufe und Tätigkeiten ebenfalls hoch spezialisiert (Bundesanstalt für Arbeit 1990, S. 40f.), was sich auch im Ausbildungssystem niederschlug. Die landwirtschaftlichen Arbeitsplätze in der DDR waren sicher und ein

Wechsel in andere Bereiche wurde gerade in ländlichen Regionen nicht oder nur selten angestrebt (Panzig 1996, S. 162).

Demgegenüber konnten ausgelernte Fachkräfte in Westdeutschland nicht sicher sein, ob sie ihr ganzes Erwerbsleben im gleichen Betrieb oder auch nur in derselben Branche tätig sein würden. Daher trat die Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF) im westdeutschen landwirtschaftlichen Bildungssystem für eine breite landwirtschaftliche Grundausbildung mit späterer Spezialisierung ein, um den Beschäftigten langfristig bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen. Diese Forderung wurde von vielen Arbeitgebern geteilt.

Die Landwirtschaft der ehemaligen DDR traf nach der Wende nicht nur auf die ökonomischen und rechtlichen Bedingungen der westdeutschen Agrarproduktion, sondern auch auf eine Landwirtschaft, die zu großen Teilen durch die Gemeinsame Europäische Agrarpolitik bestimmt war.

Vom Transformationsprozess der Landwirtschaft in Ostdeutschland waren die Beschäftigten in besonderem Maße betroffen. Neben den sozialen Verwerfungen – wie dem Verlust der sozialen Kontakte im Arbeitskollektiv durch Arbeitsplatzverlust oder auch dem Auseinanderbrechen familiärer Zusammenhänge – tat sich bei den Beschäftigten ein riesiger Qualifizierungsbedarf auf. Nur ein kleiner Teil von ihnen hatte eine Perspektive, weiterhin in der Landwirtschaft tätig zu sein; für zahlreiche Entlassene mussten Umschulungen organisiert werden (siehe den Beitrag von Rainer Fattmann und Theodor Fock in diesem Band).

Angesichts des zu erwartenden Arbeitsplatzabbaus in vielen Branchen waren neue Berufsperspektiven nur schwer zu finden; die Betriebe wiederum standen vor der Herausforderung, das Personal so schnell wie möglich zu reduzieren, um nicht in die Insolvenz zu geraten. Hier bot sich als Hilfemaßnahme die Organisation öffentlich geförderter Beschäftigungsmaßnahmen an, die teils in den Betrieben selbst, teils in den neu zu gründenden Arbeitsförderungsgesellschaften organisiert wurden.

Rund um die Land- und Forstwirtschaft gab es Tätigkeitsfelder, die durchaus Perspektiven boten, beispielsweise im Bereich der Natur- und Landschaftspflege oder als Ranger und Fremdenführer in den neu geschaffenen Großschutzgebieten. Für die in den Betrieben verbliebenen Beschäftigten waren häufig Anpassungsqualifizierungen notwendig – neue Technik wurde angeschafft oder es gab neue Anforderungen aufgrund ge-

setzlicher Vorschriften (insbesondere Sachkundenachweise, Ersthelferausbildungen etc.).

Die ostdeutsche Gewerkschaft Land, Nahrungsgüter und Forst (GLNF) musste sich nach der »Wende« der Herausforderung des Stellenabbaus stellen. Sie war der erste Ansprechpartner für die Beschäftigten in den VEG und musste zugleich die Interessen der Beschäftigten vertreten und ihre eigenen Strukturen reorganisieren.

Die GLNF nahm frühzeitig Kontakt zur westdeutschen GGLF auf. Bereits am 26. Januar 1990 unterzeichneten die beiden Organisationen einen Kooperationsvertrag; erste gemeinsame Aktivitäten wie Demonstrationen zur Arbeitsplatzsicherung wurden organisiert. Parallel dazu wurde mit den Arbeitgebern nicht nur über Lohnanpassungen, sondern auch über die Neuordnung der Beschäftigungsstrukturen verhandelt. Mit der Treuhandanstalt, die die VEG und damit einen wichtigen Teil der landwirtschaftlichen Betriebe verwaltete, stand der Gewerkschaft ein Tarifverhandlungspartner gegenüber.

Die Überlegungen der GGLF zielten darauf ab, in den Sozialplanverhandlungen nicht nur Abfindungsregelungen zu vereinbaren, sondern auch die Beschäftigung in den ländlichen Regionen zu fördern. Auf der ersten Arbeitstagung der – inzwischen auf Ostdeutschland ausgedehnten – GGLF am 23. September 1990 forderten die Delegierten aus Ost und West umfassende Beschäftigungs- und Bildungsmaßnahmen (GGLF 1990, S. 10).¹

Bereits damals war der Bezug zur ländlichen Entwicklung ein zentraler Orientierungspunkt der Bildungs- und Beschäftigungspolitik der »grünen Gewerkschaft« GGLF. Daher wollte die GGLF nicht nur befristete finanzielle Mittel für die Transformation im Osten gewinnen, sondern auch ein Instrument mit langfristiger Wirkung für die landwirtschaftlichen Beschäftigten in Ost und West schaffen. Diese Idee fand auch die Zustimmung der damals handelnden Vertreter:innen auf Arbeitgeberseite.

1 | Am 22. September 1990 fanden in Bogensee die außerordentlichen Bundeskongresse der GLNF und der GGLF parallel statt, auf denen die Grundlage für die Schaffung einer einheitlichen »grünen Gewerkschaft« in Deutschland gelegt wurde. Am Folgetag fand dann die Arbeitskonferenz in Bogensee statt, auf der die Delegierten aus Ost und West gemeinsam über das Arbeitspapier berieten.

In Westdeutschland war der Gesamtverband der Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA), ein Zusammenschluss zahlreicher regionaler Verbände, der Verhandlungspartner der GGLF.

In der DDR existierte nach der »Wende« zunächst kein entsprechender Arbeitgeberverband; Bauern- und andere Verbände der Wirtschafts- und Sozialpartner im landwirtschaftlichen Bereich mussten erst gegründet werden oder durch Umstrukturierung aus alten Verbänden entstehen. Diese waren meist nicht tariffähig, da sie sowohl Unternehmen mit Beschäftigten als auch Landwirte mit Familienarbeitskräften umfassten, sodass sie der GGLF nicht als Verhandlungspartner gegenüberstehen konnten.

Der GLFA ihrerseits war bestrebt, Strukturen auch in Ostdeutschland aufzubauen. Dies wurde von vielen Betrieben und auch von verschiedenen ostdeutschen Verbänden, die sich neu gebildet hatten, kritisch gesehen. Die GGLF hatte es daher mit Partnern zu tun, die stark divergierende Interessen hatten, was sowohl die Verhandlungen als auch die praktische Arbeit vor Ort erschwerte.

Während die neu gegründeten Arbeitgeberverbände in Ostdeutschland westdeutsch geprägt und im sozialpartnerschaftlichen Modell sozialisiert waren, herrschte in den neuen Betrieben, die aus umstrukturierten Genossenschaften entstanden waren, eine ablehnende Haltung gegenüber der GGLF. Diese Haltung änderte sich in manchen Regionen später, auch durch die regionale Zusammenarbeit mit dem Förderwerk Land- und Forstwirtschaft.

Die Sozialpartner in der Landwirtschaft gingen bei der Finanzierung von Bildung und Beschäftigung neue Wege. Dabei halfen ihnen Erfahrungen, die sie mit tarifvertraglichen Einrichtungen in Westdeutschland gesammelt hatten. So hatte die GGLF bereits 1977 einen »Tarifvertrag über die Berufsbildung im Garten- und Landschaftsbau« und die Einrichtung eines Fonds für überbetriebliche Ausbildung vereinbart.²

2 | »Als gemeinsame Einrichtung fungiert das ›Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V.‹ (Tarifvertrag über die Berufsbildung im Garten- und Landschaftsbau vom 1. April 1977).

Ferner besteht in der Landwirtschaft seit 1974 ein paritätisch besetztes Zusatzversorgungswerk zur Rente für land- und forstwirtschaftliche Arbeitskräfte.³ Dieses basiert auf einem tarifvertraglich vereinbarten betrieblichen Umlagesystem, das tarifgebundene Arbeitnehmer:innen in landwirtschaftlichen Betrieben erfasst.

1. Struktur und Aufbau des Qualifizierungsfonds und des Förderwerkes Land- und Forstwirtschaft

Die Sozialpartner waren sich darin einig, eine langfristige Lösung für die Qualifizierung der Beschäftigten in der Landwirtschaft sozialpartnerschaftlich zu sichern. Daher musste eine Struktur gefunden werden, die neben der Finanzierung aus dem Tarifvertrag mit der Treuhandanstalt eine wirtschaftlich tragfähige Lösung sicherstellen konnte.

In den Verhandlungen zwischen der GGLF einerseits und GLFA und Treuhandanstalt andererseits wurde eine solche funktionsfähige Struktur in kurzer Zeit konzipiert. Die finanziellen Mittel sollten in einem Fonds – dem Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft⁴ – bereitgestellt werden. Darüber hinaus sollte eine Struktur geschaffen werden, mit der diese Mittel kurzfristig vor Ort eingesetzt werden können. Auf Vorschlag der GGLF erfolgte daher die Konzeption eines Förderwerkes Land- und Forstwirtschaft.

Es bot sich an, den Qualifizierungsfonds eng an das Zusatzversorgungswerk anzubinden, sodass die Sozialpartner die Geschäftsführung des Qualifizierungsfonds der Geschäftsführung des Zusatzversorgungswerkes übertrugen. Durch die Mitbenutzung von dessen Büroeinrichtung und eine anteiligen Kostenerstattung erfolgte auch eine Kostenminimierung im Bereich der Verwaltungsausgaben.⁵

Im Juli 1991 schlossen die Sozialpartner den Tarifvertrag zur Bildung eines Qualifizierungsfonds für die neuen Bundesländer mit einer Laufzeit

3 | Weitere Informationen unter www.zla.de.

4 | Zur Unterscheidung der Tarifverträge wurde später die Bezeichnung »Qualifizierungsfonds 1« (QLF 1) für den Tarifvertrag 1992–1995 und »Qualifizierungsfonds 2« (QLF 2) für den Tarifvertrag 1996–2000 eingeführt.

5 | Niederschrift der Konstituierenden Sitzung des Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft, 4.12.1991. In: Archiv Götzer Berge.

von fünf Jahren ab. Bestandteil des Vertrags war eine »Neuordnung der Beschäftigtenstruktur«; außerdem beinhaltete er die Übertragung der verpflichtenden präventiven Beratung für Betriebe und Beschäftigte zu Qualifizierung, Umschulung, Fortbildung und Arbeitsbeschaffung auf das Förderwerk Land- und Forstwirtschaft ab dem 24. November 1992.⁶

Das Förderwerk Land- und Forstwirtschaft wurde am 4. Juni 1991 als eingetragener Verein gegründet und sollte die Umsetzung des Qualifizierungsfonds sicherstellen. Die Gründung erfolgte zunächst allein durch die GGLF; die Arbeitgeber traten dem Förderwerk erst nach Abschluss des Tarifvertrags bei. Der Vorstand des Förderwerkes wurde paritätisch mit jeweils drei von der Gewerkschaft und drei von den Arbeitgebern benannten Personen, auf Geschäftsführungsebene mit jeweils einer Person besetzt. Die vierzehnköpfige Mitgliederversammlung wurde ebenfalls paritätisch mit jeweils sieben Personen besetzt.

Der Vereinssitz war in Götzer Berge, einem Ort in Brandenburg zwischen Werder und Brandenburg an der Havel. Damit erfolgte eine enge Anbindung an einen bereits zuvor von den beiden Gewerkschaften GGLF und GLNF gegründeten Verein zur Förderung der Land- und Forstarbeiter für die Länder Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen (VLF Ost). Die Hauptaufgabe dieses Vereins war die gewerkschaftliche Schulung von Betriebs- und Personalräten aus Ostdeutschland im für sie neuen Arbeits- und Sozialrecht.

Das Förderwerk wurde mit der Geschäftsführung und den damals so genannten »Fachreferenten« als strategische und inhaltliche Steuerung besetzt. In den neuen Bundesländern wurden Regionalbüros geschaffen, deren Aufgabe es war, die Betriebe zu betreuen, Bildungsberatung vorzunehmen sowie Bildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen zu initiieren.

Die Finanzierung des Qualifizierungsfonds und des Förderwerkes Land- und Forstwirtschaft erfolgte in den Jahren 1991 bis 1994 vorwiegend aus Mitteln der Treuhandanstalt. Angesichts der prekären Beschäftigungssituation in den ländlichen Regionen konzentrierten sich Qualifizierungs-

6 | Tarifvertrag zur Neuordnung der Beschäftigtenstruktur für die der Treuhandanstalt (Sondervermögen Land- und Forstwirtschaft) unterstellten Staatsgüter einschließlich der Unternehmen der Deutschen Saatzucht AG, der Agromax AG, der TFE AG und der Binnenfischerei. Tarifvertrag zur Neuordnung der Beschäftigtenstruktur, Fassung vom 24.11.1992. In: Tarifregister der IG BAU, 113-1992.

fonds und Förderwerk zunächst auf die Förderung von Beschäftigung und erst in zweiter Linie auf Qualifizierung.

Die Unternehmen der Treuhandanstalt im Bereich Land- und Forstwirtschaft lehnten es ab, Beschäftigungsmaßnahmen in eigener Regie durchzuführen. Um den Beschäftigten entsprechende Maßnahmen anbieten zu können, musste das Förderwerk lokale Trägerstrukturen initiieren und unterstützen, teilweise auch durch das Einbringen von GmbH-Gesellschafteranteilen.

Der Bildungsbereich des Förderwerkes wurde auf zwei strategische Ansätze orientiert: erstens die Anpassungsqualifizierung von Beschäftigten an die neuen Anforderungen, besonders im Hinblick auf bestehende nationale und europäische Rechtsvorschriften. Ausgebildet wurden beispielsweise Ersthelfer:innen im Betrieb und es gab Kurse für den Sachkundenachweis in der Führung von Motorsägen.

Zweitens wurden Personen mit Multiplikationsfunktion in den Regionen und Beschäftigungsinitiativen ausgebildet. Das Augenmerk richtete sich hierbei insbesondere auf Frauen, die im ländlichen Raum häufig ohne berufliche Perspektive arbeitslos waren. Im Förderwerk wurden Frauen für die Beratung und Initiierung dörflichen Lebens ausgebildet. Wesentlich und eine wichtige Informationsquelle war auch der vom Förderwerk organisierte Erfahrungsaustausch zwischen zentralen und regionalen Beschäftigten des Förderwerkes und anderen Beschäftigungsträgern.

Zur Umsetzung der Maßnahmen warb das Förderwerk umfangreiche weitere Mittel ein – Förderungen insbesondere aus der Arbeitsverwaltung, aber auch aus verschiedenen anderen Förderinstrumenten. Aus dem Europäischen Sozialfonds wurde im Oktober 1993 das Projekt »Arbeitsmarktbeauftragte« gestartet, das erste große gemeinsame Projekt zwischen Arbeitgeberverband und GGLF. Mit diesem Projekt sollten die Sozialpartner in ländlichen Regionen unter dem Motto »Unternehmen ist besser als Unterlassen« Initiativen zur Existenzgründung initiieren.

1993 setzte sich schließlich die Erkenntnis durch, dass Strukturentwicklung nicht »von allein« geschieht, sondern vielfältiger Kooperationen im ländlichen Raum bedarf. Die GGLF und die Arbeitgeberverbände richteten in den fünf neuen Bundesländern Projektbüros ein und organisierten gemeinsam in den Regionen zahlreiche Veranstaltungen und Aktivitäten zur Förderung von Eigeninitiativen.

2. Ein bundesweiter Tarifvertrag – der Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft

Mit Blick auf das Auslaufen des ersten Qualifizierungsfonds-Tarifvertrags wurde frühzeitig über eine Verlängerung nach 1996 verhandelt. Die Verhandlungen gestalteten sich schwierig, wofür es vielfältige Gründe gab. Eine Ursache war die komplexe Verhandlungssituation aufgrund der Vielzahl regionaler Unternehmensverbände mit divergierenden Interessen. In den Verhandlungen im Jahr 1994 einigten sich die Sozialpartner auf ein Tarifpaket mit folgenden Inhalten:

- »1. Mehrjähriger Tarifvertrag für Landarbeiter,
- 2. Abschluss eines Tarifvertrages für Saisonarbeitskräfte mit zwei Lohngruppen,
- 3. Tarifierung von Ausnahmeregelungen, abweichend von den engen Arbeitszeitvorschriften des Arbeitszeitgesetzes,
- 4. Arbeitsflexibilisierung mit der Möglichkeit des Ausgleichs von Mehrarbeit durch Gewährung von Freizeit in arbeitsruhigen Zeiten innerhalb von 52 Wochen,
- 5. Abschluss des Qualifizierungstarifvertrages (Beiträge sind Lohnbestandteil).

Die Tarifparteien haben beschlossen, die Mittel entsprechend dem regionalen Aufkommen zu verwenden.« (QLF 1996, S. 4)

Auf dieser Grundlage schloss der Gesamtverband der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände – in Abstimmung mit den 17 einzelnen Landesarbeitgeberverbänden und dem Arbeitgeberverband Landwirtschaft- und Genossenschaften Weser-Ems – mit der GGLF am 3. Juli 1995 den »Tarifvertrag über die Qualifizierung der Arbeitnehmer aus der Land- und Forstwirtschaft und über Maßnahmen zur Erschließung und Sicherung wettbewerbsfähiger Voll- und Teilzeitarbeitsplätze in der Land- und Forstwirtschaft« (QLF 2, auch »Qualifonds« genannt) ab. Der Vertrag hatte eine Laufzeit von fünf Jahren und wurde für das gesamte Bundesgebiet mit Ausnahme der Regierungsbezirke Köln und Düsseldorf vereinbart.

Zur Erschließung und Sicherung wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze in der Land- und Forstwirtschaft sollten mit Hilfe des Qualifizierungsfonds folgende Maßnahmen durchgeführt werden:

- »a) Die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Arbeitnehmern, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben (unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens) erwerbstätig sind oder waren und als Arbeitnehmer eine land- und forstwirtschaftliche Erwerbstätigkeit fortführen wollen;

- b) Unterstützung der Tätigkeiten von Einrichtungen und Vereinigungen, soweit sie sich den in a) genannten Maßnahmen widmen;
- c) Erstellung von Gutachten;
- d) Ergänzende arbeitsmarktbezogene Aufklärung und Unterstützung.« (QLF 1996, S. 5)

Damit erfolgte eine wesentlich stärkere Orientierung auf die Qualifizierung. Das Thema Beschäftigung rückte in den Hintergrund und spiegelte sich nur in ergänzender arbeitsmarktbezogener Aufklärung und Unterstützung wider. Die Arbeitgeberverbände sahen die Frage der Beschäftigungsförderung nicht mehr länger als gemeinsame Aufgabe der Sozialpartner an, denn auch in Ostdeutschland war der Arbeitsplatzabbau in den Betrieben weitgehend abgeschlossen.

Die Verwendung der Mittel wurde präzise festgeschrieben. Nach Abzug der Verwaltungskosten waren mindestens 60 Prozent für Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu verwenden, 20 Prozent für Einrichtungen und Vereinigungen, die sich den oben genannten Maßnahmen widmen, und jeweils 10 Prozent für Gutachten und ergänzende arbeitsmarktbezogene Aufklärung und Unterstützung. Auch bezüglich der Mittelverteilung zwischen den Sozialpartnern wurde eine Regelung getroffen.

Die Maßnahmen des QLF 2 wurden durch monatliche Beiträge der Unternehmen in Höhe von 7 D-Mark und der Arbeitnehmer:innen in Höhe von 3 D-Mark finanziert; die Arbeitnehmerbeiträge wurden von den Arbeitgebern vom Arbeitsentgelt einbehalten. Beitragspflicht bestand für alle ständig beschäftigten rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer:innen. Für mitarbeitende Familienangehörigen und Ehegatten wurden keine Beiträge erhoben; sie konnten dementsprechend auch nicht von den Maßnahmen profitieren (QLF 1996, S. 4f.)

Mit Inkrafttreten des QLF 2 verließen die Arbeitgeberverbände das Förderwerk Land- und Forstwirtschaft – ein Schritt, mit dem die Trennung von einer bislang gemeinsamen Umsetzungsinstitution erfolgte. Der QLF 1 wurde in »Arbeitsmarkt-Sondervermögen Land- und Forstwirtschaft« umbenannt, in dem das Restvermögen verblieb. Die Mittel wurden in erster Linie genutzt, um das Förderwerk aufzulösen und die Zusagen weiterer Projektmittel zu erfüllen.

Mit dem QLF 2 wurde der Qualifizierungsfonds auf die westlichen Bundesländer ausgedehnt. Um die notwendigen finanziellen Mittel aus der

betrieblichen Umlage zu erhalten, musste der Tarifvertrag vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung für allgemeinverbindlich erklärt werden. Nach mehreren Verhandlungsrunden erfolgte die Festsetzung des Tarifvertrags mit Wirkung zum 1. Januar 1996 durch den Bundesminister; die Allgemeinverbindlichkeit galt bis 31. Dezember 2000.

Die vorhandenen betrieblichen Daten der Zusatzversorgung für Arbeitnehmer:innen in der Land- und Forstwirtschaft ermöglichen einen zügigen Beitragseinzug. Bereits im ersten Jahr wurden ca. sechs Millionen D-Mark von den Betrieben eingezahlt und die ersten Maßnahmen konnten umgesetzt werden. Vereinbart war, dass die Förderungen zu gleichen Teilen an die Sozialpartner vergeben werden, wobei die Arbeitgeber darauf achteten, dass ihre Mittel in Maßnahmen der jeweiligen Regionen zurückflossen. Dadurch wurde es zunehmend schwieriger, gemeinsame Projekte der Sozialpartner durchzuführen. Auch zeigten sich unterschiedliche Vorstellungen zu den Maßnahmeninhalten.

»Trotz der äquivalenten Zielsetzung gibt es unterschiedliche Schwerpunkte auf Seiten der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaft. Die Arbeitgeber legen besonderen Wert darauf, dass im Rahmen des QLF die betriebliche Personalentwicklung unterstützt und die Wettbewerbsfähigkeit der landwirtschaftlichen Betriebe verbessert wird. [...] Die inhaltlichen Ziele der Gewerkschaften sind, mit Hilfe des QLF einen Beitrag zur regionalen Struktur- und Wirtschaftspolitik zu leisten, die Möglichkeiten und Grenzen des zweiten Arbeitsmarktes zu erkunden und damit einen ganzheitlichen Bildungsansatz für die Menschen auf dem Lande zu schaffen. Mit Blick auf die Anforderungen moderner und umweltgerechter Arbeitsplätze soll die Motivation für neue Berufs- und Arbeitsperspektiven bei den Arbeitnehmern geweckt werden. Aufbauend auf bewährten Bildungskonzepten sollen neue Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt werden. Orientierungspunkte sind die stärkere Ausrichtung an der Praxis und der Region sowie Projektorientierung und lebenslanges Lernen.«⁷

Die Fusion der GGLF mit der Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden (IG BSE) zur IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) am 1. Januar 1996 hatte zur Folge, dass ein Engagement für die Fortführung des Qualifizierungsfonds für die Gewerkschaft nicht mehr prioritätär war. Im Mai 1996 hieß es noch von Gewerkschaftsseite:

7 | Rolf Dobischat/Rüdiger Falk: Struktur und Effekte des QLF (1997), S. 1. In: Archiv des Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft.

»Das Förderwerk Land- und Forstwirtschaft [...] mit Sitz in Götzer Berge und der Verein zur Förderung der Land- und Forstarbeiter [...] (VLF) mit Sitz in Kassel werden die wesentlichen Stützen sein, welche die sich mit dem ›Qualifonds‹ ergebenden neuen Möglichkeiten für eine Fortbildungs- und Qualifizierungsoffensive unserer Branchen umsetzen.« (QLF 1996, S. 7)

Diese von der GGLF geprägte Vorstellung, dass das »alte Förderwerk« als Gewerkschaftseinrichtung weiterbestehen würde, scheiterte in der Folgezeit am mangelnden Engagement der IG BAU.

Mit der 1996 erfolgten Fusion war eine neue Machtstruktur innerhalb der Gewerkschaft entstanden. Auf der mittleren Führungsebene der Landesbezirke der IG BAU traten Gewerkschaftssekreter aus der ehemaligen IG BSE mit eigenen Vorstellungen und vor allem regionsbezogenen Interessen auf. Die Folge war in Ostdeutschland ein Flickenteppich aus einzelnen Bildungsinstitutionen auf Landesebene und die Auflösung des zentralen Förderwerkes Land- und Forstwirtschaft.

Damit ging auch eine strategische und inhaltliche Orientierung der Bildungsinitiativen in der landwirtschaftlichen Weiterbildung der IG BAU verloren. Als zentrale Institution wurde für die Arbeitnehmerseite ein Geschäftsführer für den operativen Geschäftsbereich des »Qualifonds« eingesetzt. Seine Aufgabe war, die tarifgemäße Verwendung der Mittel im Zuständigkeitsbereich zu prüfen, Maßnahmen zu planen und umzusetzen. Mit einer zentralen Stelle konnten die formulierten Ansprüche der IG BAU⁸ jedoch nicht annähernd umgesetzt werden.

Für Westdeutschland war vorgesehen, dass der VLF, der traditioneller Bildungsarbeit nachging, Maßnahmen des QLF 2 durchführen sollte. Mit dem Sitz der Geschäftsstelle des Qualifizierungsfonds in Kassel – in unmittelbarer Nachbarschaft zum VLF und dem Zusatzversorgungswerk – bestand die Möglichkeit, neue Bildungsansätze auch in Westdeutschland zu entwickeln. Diese Chance wurde in der Folgezeit jedoch nicht wahrgenommen, wie die Durchsicht der Maßnahmen belegt, die in den Protokollen und Berichten des Vorstands des Qualifizierungsfonds aufgeführt sind.⁹

Vereinbart wurde eine qualifizierte Mitbestimmung; über Maßnahmen entschied der von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite paritätisch besetz-

⁸ | Zu den Vorstellungen der IG BAU vgl. QLF 1996, S. 8 f.

⁹ | Vorstandprotokolle und Berichte des Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft. In: Archiv des Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft.

te Vorstand. Projektmittel aus dem gewerkschaftlichen Pool des Qualifizierungsfonds erhielten in Westdeutschland neben dem VLF auch andere Träger wie z. B. die Landwirtschaftskammern, in denen zwar gewerkschaftliche Präsenz vorhanden, aber nicht bestimmd war.

Nach kurzer Zeit zeigte sich, dass eine zentrale Steuerung bzw. Koordinierung mit innovativen Ideen nicht mehr stattfand und fehlte. Vom Förderwerk Land- und Forstwirtschaft initiierte Vorhaben – z. B. der »Grüne Markt in Elsterwerda«, die Dorfberaterinnen-Projekte oder die gemeinsam mit den Arbeitgebern entwickelten Vorstellungen zur Ausbildung von Regionalmanager:innen – wurden zwar an die Landesvereine übergeben und fortgeführt, aber nicht mehr ausgewertet und weiterentwickelt. Ein inhaltlicher Austausch bzw. eine Vernetzung innerhalb der Gewerkschaft oder auch zwischen den Sozialpartnern fand nicht mehr statt.

Die Ablehnung des Tarifvertrags QLF 2 durch verschiedene Arbeitgeber- und Bauernverbände in den einzelnen Ländern war frühzeitig wahrnehmbar. Auf betrieblicher Ebene fand der Qualifizierungsfonds ein geteiltes Echo. Insbesondere in Ostdeutschland reichten Betriebe Klagen gegen den Tarifvertrag ein, sodass der Qualifizierungsfonds mit über 400 Klagen vornehmlich aus Thüringen und Brandenburg überzogen wurde. Diese richteten sich hauptsächlich gegen die Rechtmäßigkeit der Allgemeinverbindlichkeitsregelung, weil die Allgemeinverbindlichkeit einen Organisationsgrad der Betriebe in den Verbänden von 50 Prozent voraussetzte.¹⁰

In der Diskussion um die Verlängerung des Qualifizierungsfonds nahm der Deutsche Bauernverband massiv Einfluss. Die Haltung der Arbeitgeberseite geht aus der Aussage einer Tarifexpertin der IG BAU zu den Verhandlungen hervor:

»Die Gewerkschaft hat explizit davon [vom Qualifizierungsfonds] Gebrauch gemacht. Das war den Arbeitgebern einfach zu viel. Sie haben die Theorie geschürt, dass die Arbeitnehmer zu viel bekommen.«¹¹

Laut Vereinbarung der Sozialpartner standen aber jeder Seite nach Abzug der Verwaltungsausgaben 50 Prozent der Projektmittel zur Verfügung. Ein weiteres Argument des Bauernverbands für die Ablehnung des Qualifizie-

10 | Ebenda.

11 | Zitat aus einer Gruppendiskussion mit ehemaligen Mitgliedern der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF) in Berlin am 12.3.2024.

rungstarifvertrags waren die angeblich zu hohen Kosten für den Verwaltungsaufwand. Die Höhe der Verwaltungspauschalen von 10 bis 15 Prozent entsprach jedoch durchaus gängigen Größenordnungen bei anderen Mittelgebern wie z. B. der EU, dem Bund und den Ländern.

Ausschlaggebend für die ablehnende Haltung des Bauernverbands und einiger regionaler Arbeitgeberverbände dürfte letztlich die paritätische Mitbestimmung der Gewerkschaften bei den Weiterbildungsmaßnahmen sein. Nach Einschätzung von Hans-Joachim Wilms, dem letzten Vorsitzenden der GGLF, waren die sozialpartnerschaftlichen Einrichtungen insgesamt vielen Protagonisten des Bauernverbands ein »Dorn im Auge«, insbesondere wenn sie paritätisch besetzt sind.¹²

Eine Verlängerung des Tarifvertrags konnte nicht mehr vereinbart werden, sodass der Qualifizierungsfonds aufgelöst wurde. Es blieb den einzelnen Arbeitgeberverbänden überlassen, entsprechende Tarifvereinbarungen auf Länderebene abzuschließen, was aber nur in Schleswig-Holstein geschah. Der Qualifizierungsfonds für die Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein, der vom Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein, dem Landesverband der Lohnunternehmen Land- und Forstwirtschaft sowie der IG BAU gegründet wurde, besteht noch heute.¹³

3. Nachhaltige Wirkungen der Qualifizierungsfonds

Mit den Mitteln des QLF 1 konnte während der Transformationsphase Beschäftigung für mehrere tausend Arbeitnehmer:innen organisiert werden. Viele Menschen wurden vor dem persönlichen Absturz bewahrt – sie konnten sozialverträglich in Rente gehen, ihre Qualifikationen erhalten und verbessern oder auch nur einem geregelten Leben nachgehen. Durch die geförderten Maßnahmen konnten Beschäftigte in den Betrieben und Einrichtungen weitergebildet werden.

Mit der Orientierung auf regionale Entwicklung wurde ein Beitrag zur strukturellen Verbesserung einzelner Dörfer geleistet. Zahlreiche vom Förderwerk Land- und Forstwirtschaft initiierten Vorhaben überdauerten die

12 | Experteninterview des Autors mit Hans-Joachim Wilms am 26.3.2024.

13 | Weitere Informationen unter www qlf sh de.

Zeit; einige von ihnen bestehen noch heute und haben zu nachhaltigen Strukturen in Dörfern und Regionen geführt (siehe den Beitrag von Ingeborg Bieler in diesem Band).

Mit dem QLF 2 wurden in erster Linie berufliche Fortbildungen angeboten, beispielsweise zur/zum staatlich geprüften Landschaftspfleger:in oder bei den Berliner Stadtgütern zum Immobilienkaufmann bzw. zur Immobilienkauffrau. Von den damals ausgebildeten Immobilienkaufleuten sind noch heute zehn Personen im Betrieb tätig.¹⁴

Die von der IG BAU in Ostdeutschland gegründeten regionalen Bildungsvereine wurden nach dem Ausbleiben der Mittel aus dem QLF 2 nach und nach aufgelöst; ihnen gelang es nicht, darüber hinaus weitere Mittel zur Sicherung ihrer Arbeit einzuwerben.

Das Vermögen des Förderwerkes Land- und Forstwirtschaft bestand im Wesentlichen aus den Gesellschafteranteilen an den Beschäftigungsgesellschaften. Diese Anteile wurden in eine neu zu gründende Gesellschaft übertragen, deren Gesellschafter die »Tochterfirmen« des Förderwerkes selbst wurden (siehe den Beitrag von Ingeborg Bieler in diesem Band). Sachverständ, Erfahrungen und Kompetenzen des Förderwerkes Land- und Forstwirtschaft wurden vom »grünen Bereich« der IG BAU weiter genutzt.

Gewerkschaftskollegen, die auf europäischer Ebene aktiv waren, gründeten das PEKO-Institut, um auf den vorgesehenen Beitritt der mittel- und osteuropäischen Länder zur EU und die damit zu erwartenden Probleme zu reagieren. Erfahrungen und Kenntnisse in den Bereichen Sozialdialog, gewerkschaftliche Bildung und Problemlagen im ländlichen Raum sollten im Dialog mit den Gewerkschaften der EU-Beitrittsländer zur Stärkung des dortigen Europäischen Sozialdialogs dienen. Mit einem kleinen Stamm an Personal, das vom Förderwerk Land- und Forstwirtschaft übernommen wurde, konnten zahlreiche Veranstaltungen und Projekte durchgeführt werden, was später dazu führte, dass die Mitglieder des Bundesvorstands der IG BAU dem Verein »PEKO-Institut« beitraten.

Mit diesem Schritt wurde eine Institution als gewerkschaftliche Schnittstelle zwischen west-, mittel- und osteuropäischen Gewerkschaften im Agrarbereich aufgebaut, die zahlreiche Projekte und Veranstaltungen durchführte. Europäische Themen wie Wanderarbeit in der Landwirtschaft oder

14 | Information aus der Gruppendiskussion mit ehemaligen Mitgliedern der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF) in Berlin am 12.3.2024.

die historische Aufarbeitung von Zwangsarbeit während des Nationalsozialismus konnten durch die guten Kontakte zu anderen europäischen Gewerkschaften aufgegriffen, bearbeitet und beispielsweise auf der Website www.landarbeiter.eu publiziert werden.

In Deutschland griff das PEKO-Institut Themen wie Rechtsradikalismus im ländlichen Raum, berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung in der Landwirtschaft oder landwirtschaftlicher Strukturwandel und die Auswirkungen auf die Beschäftigten auf und führte sie in neuen Projekten weiter.

4. Zusammenfassung und Ausblick auf künftige Transformationsprozesse

Mit der sozialpartnerschaftlichen Initiative der Qualifizierungsfonds (QLF 1 und QLF 2) wurden auch gemeinsame Initiativen gestartet, die über betriebliche Maßnahmen hinausgingen. Es entstanden Projekte zur Entwicklung des ländlichen Raums oder Anstrengungen zur Mobilisierung endogener Potenziale wie das vom Europäischen Sozialfonds geförderte Projekt »Arbeitsmarktbeauftragte«. Auch neue berufliche Tätigkeiten aus den gemeinsamen Vorhaben wurden diskutiert und gefördert, beispielsweise die Tätigkeit eines Regionalmanagements.

Bewährt haben sich eine gemeinsame zentrale Steuerung der Maßnahmen, der Anspruch, innovative Wege zu gehen, und das gemeinsame Auftreten der Sozialpartner gegenüber Politik und Verwaltungen. Erst dadurch konnte die Förderung mancher Vorhaben durchgesetzt werden.

Allein von 1991 bis 1996 gab es vielfältige Initiativen der Sozialpartner aus dem Qualifizierungsfonds und dem Förderwerk, die eine nachhaltige Wirkung erzielten. Zeitgleich wurde die Erweiterung des Blicks vom engen Verständnis landwirtschaftlicher Produktion hin zur regionalen Entwicklung ländlicher Räume auf EU-Ebene aktuell, wo die sozialen Probleme zunehmend in den Blick rückten, die durch die Entvölkerung ländlicher Regionen in Süd- und Westeuropa entstanden. Um diesen Problemen zu begegnen, wurde im Rahmen der 1992 erfolgten Reform der Gemeinsamen Europäischen Agrarpolitik das Maßnahmenprogramm »Leader¹⁵« gegründet, mit dem modellhafte Aktionen im ländlichen Raum EU-weit gefördert werden.

¹⁵ | LEADER – *Liaison entre actions de développement de l'économie rurale.*

Doch schon 1996 setzte mit dem Tarifvertrag QLF 2 eine Entwicklung ein, die von den ehemals innovativen und kooperativen Maßnahmen Abstand nahm – sowohl aufgrund mangelnder Steuerung auf gewerkschaftlicher Seite als auch aufgrund der zunehmend ablehnenden Haltung vieler regionaler Arbeitgeberverbände dem Tarifvertrag gegenüber. Durch massiven Einfluss des Deutschen Bauernverbands sowie unterschiedliche Verbandsinteressen konnte keine Einigung für eine Fortsetzung des Tarifvertrags nach 2000 mehr erzielt werden. Martin Mallach, ehemaliger Geschäftsführer des Gesamtverbands der Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA), führte dazu treffend aus:

»Man muss allerdings auch feststellen, dass durch das Scheitern des QLF 2 (auf Bundesebene) deutlich geworden ist, dass Gemeinsamkeiten zwischen Tarifvertragsparteien zumindest unter den gegebenen Rahmenbedingungen ihre Grenzen zwischen den verschiedenen Interessensfeldern haben.«¹⁶

Die Haltung des Bauernverbands und vieler Unternehmen gegenüber sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen scheint angesichts anstehender Problemlagen wie Fachkräftemangel, Klimawandel etc. nicht mehr zeitgemäß, schließlich ist die Gruppe der Arbeitnehmer:innen mittlerweile die größte Beschäftigtengruppe in der Landwirtschaft.

Was wäre die Konsequenz aus diesen Erfahrungen für eine künftige Transformation im Agrarsektor, gerade angesichts des sich abzeichnenden Klimawandels? Die zu erwartenden massiven Veränderungen in der agrarischen Produktion und die damit verbundenen Auswirkungen auf Arbeitsplätze machen ein gemeinsames Handeln von Staat und Sozialpartnern zwingend erforderlich. Ähnlich wie während der Beschäftigungskrise in Ostdeutschland werden neben den politischen Bedingungen zwei wichtige Bereiche zu bearbeiten sein:

- Wie kann Beschäftigung unter den Bedingungen des Klimawandels gestaltet und sozial begleitet werden?
- Wie können die Beschäftigten dafür adäquat aus- und vor allem weitergebildet werden?

16 | Martin Mallach: Auswertung Förderwerk Land- und Forstwirtschaft e. V. – Ein Sozialpartnerschaftliches Experiment, unveröffentlichte Antwort auf eine Anfrage von Peter Sauer (2001). In: Archiv Götzer Berge.

Die Erfahrungen aus den sozialpartnerschaftlichen Ansätzen haben gezeigt, dass die Sozialpartner durchaus in der Lage sind, durch gemeinsames Handeln in Krisenzeiten auch mit großen sozialen Konflikten umzugehen.

Die Krise in Ostdeutschland nach der »Wende« und ihre Auswirkungen kamen für Politik und Sozialpartner unvorbereitet; der Klimawandel mit seinen unterschiedlichen Phänomenen dagegen ist bereits allgegenwärtig. Die Verschiebung der Vegetationsperioden, Extremwetterlagen mit starken Stürmen, Regen, Hitze und Dürre sind nur einige Zeichen der sich abzeichnenden Katastrophe. Dieser Entwicklungsprozess wird über kurz oder lang wieder ein gemeinsames Handeln der Sozialpartner erfordern.

Literatur und Quellen

Archive

Archiv des Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft, Kassel.¹⁷

Archiv Götzer Berge.

Tarifregister der IG BAU, Frankfurt am Main.

Interviews

Experteninterview des Autors mit Hans-Joachim Wilms am 26.3.2024.

Gruppendiskussion mit ehemaligen Mitgliedern der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF) in Berlin am 12.3.2024. Audio-dateien und Protokolle. In: Archiv Götzer Berge.

Interview mit Odal von Alten-Northeim (1996). In: Kryszon, Sabine J./Rose, Detlef: Lobbyarbeit für Land & Leute. Drei Jahre Arbeitsmarktbeauftragte, Film, 2:30–3:00.

Literatur

Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.) (1990): DDR-Ausbildungsberufe 1. Vergleichbare und verwandte Berufe in der Bundesrepublik Deutschland. Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau, Ernährung, Gastgewerbe, Haus-

17 | Die Archivalien befinden sich in einem Archivschrank in der Verwaltung des Zusatzversorgungswerkes Land- und Forstwirtschaft in Kassel.

wirtschaft, Reinigung, nichtärztliche Heilberufe, soziale und pädagogische Berufe, Bildung und Beruf, Nr. 301, Nürnberg.

GGLF – Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (1990): Ergebnisse der Arbeitskonferenz der Gewerkschaft Garten, Land- und Forstwirtschaft in Bogensee/Wandlitz am 23. September 1990, Kassel. www.landarbeiter.eu/wp-content/uploads/2022/12/1990_Arbeitskonferenz-Bogensee_GGLF.pdf (Abruf am 14.1.2025).

Panzig, Christel (1996): Die »Wende« auf dem Lande. In: Behrend, Hanna (Hrsg.): Die Abwicklung der DDR. Wende und deutsche Vereinigung von innen gesehen, Köln: Neuer ISP Verlag, S. 159–189.

QLF – Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft (1996): Eine gemeinsame Einrichtung der Arbeitgeberverbände der Land- und Forstwirtschaft und der IG Bauen-Agrar-Umwelt. Umsetzung des Tarifvertrages 2, Stand: Mai 1996, Bonn/Kassel/Oldenburg.

»Im Rahmen unserer Möglichkeiten sollten wir ihnen helfen«: Die DGB-Gewerkschaften und die ehemaligen Vertragsarbeiter:innen der DDR

Marcel Bois, Milan Mentz

Gekommen waren sie mit der Hoffnung auf gute Aus- und Weiterbildungsplätze, doch eingesetzt wurden sie zumeist als billige, rechtlose und flexible Arbeitskräfte. Allen Bekundungen internationaler Solidarität zum Trotz hatten »Vertragsarbeiter« keinen guten Stand in der Deutschen Demokratischen Republik (DDR). Ihre Aufenthaltsdauer war befristet, sie lebten häufig in abgeschotteten Wohnheimen, Kontakte zur einheimischen Bevölkerung bestanden kaum und Familiennachzug war generell verboten. Frauen drohte bei Schwangerschaft die sofortige Abschiebung.

Insgesamt kamen seit den 1960er Jahren etwa 220.000 dieser migrantischen Arbeiter:innen temporär in die DDR. Der größte Teil von ihnen – etwa ein Drittel – stammte aus Vietnam. Auch die anderen »sozialistischen Bruderstaaten« Mosambik, Kuba und Angola hatten größere Gruppen entsandt. Im letzten Jahr der DDR hielten sich noch etwa 91.000 Vertragsarbeiter:innen im Land auf. Die Mehrheit von ihnen war männlich und in der Regel jünger als 35 Jahre (Rabenschlag 2014, S. 22). Der Umbruch von 1989/90 stellte für sie einen tiefen Einschnitt dar, denn als das Wirtschaftssystem der DDR kollabierte und es zu zahlreichen Entlassungen kam, radikalierte sich das gesellschaftliche Klima gegenüber den Migrant:innen.

»Es gab Streiks und Morddrohungen«, berichtet Almuth Berger, die damalige Ausländerbeauftragte der DDR. »Verbunden mit Unterschriftensammlungen wurden Forderungen nach sofortiger Entlassung der Arbeitskräfte gestellt, die oft erst wenige Wochen oder Monate vorher noch dringend angefordert worden waren« (Berger 2005, S. 69). Am 1. Mai 1990 attackierten Neonazis eine Unterkunft von Vertragsarbeiter:innen in Hoyerswerda (Waibel 2022, S. 119) – also ein Jahr bevor dort jene rassistischen

Übergriffe stattfanden, die bis heute als ein zentrales Ereignis der »Baseballschlägerjahre« erinnert werden (Bangel 2022).

Mit dem absehbaren Ende der DDR stand auch die rechtliche Grundlage für den Aufenthalt der Vertragsarbeiter:innen zur Disposition. Christiane Mende (2012, S. 103) schreibt, sie seien »vom deutsch-deutschen Projekt ausgeschlossen« worden. Die beschworene Einheit der deutschen Bevölkerung habe die Exklusion migrantischer Anteile beinhaltet: »Die DDR sollte ›ausländerfrei‹ angegliedert werden!« (Mende 2012, S. 112).

Tatsächlich versuchte die ostdeutsche Regierung um Ministerpräsident Lothar de Maizière (CDU) eine schnelle Rückführung der migrantischen Beschäftigten in ihre Heimatländer zu erreichen. Im Juni 1990 ermöglichte sie es den Betrieben, Vertragsarbeiter:innen vorzeitig zu kündigen. Binnen kurzer Zeit verlor die Mehrheit von ihnen die Anstellung und wenige Monate später – durch das ab 1. Januar 1991 auch in Ostdeutschland geltende Ausländerrecht der Bundesrepublik – den gesicherten Aufenthaltsstatus.

Wenn es eine gesellschaftliche Kraft gab, die sich für die Interessen dieser vielfach ausgegrenzten Arbeitskräfte hätte einsetzen können, dann waren es die Gewerkschaften – sowohl die Anfang des Jahres 1990 neu entstandenen DDR-Gewerkschaften als auch die Einzelorganisationen westdeutschen DGB-Gewerkschaften, die schon bald nach der »Wende« intensive Kontakte nach Ostdeutschland knüpften.

Die Haltung des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) gegenüber migrantischen Arbeitskräften war lange Zeit ambivalent gewesen und alternierte zwischen den Polen Misstrauen und Integration (Trede 2016). Gerade in den ersten Nachkriegsjahrzehnten sahen die Gewerkschaften in »Gastarbeitern« eine Konkurrenz für einheimische Arbeitskräfte. Mal lehnte der DGB ihre Anwerbung ab, mal stimmte er zwar zu, forderte aber ein »Inländerprimat«. Erst seit den 1970er Jahren – einer Zeit »wilder« migrantischer Streiks (Cafaro/Hüttner/Tekin 2023) – bemühten sich die Gewerkschaften um Integration und Partizipation.

Im Jahr 1971 verabschiedete der DGB-Bundesvorstand erstmals Leitsätze zum Thema »Die deutschen Gewerkschaften und die ausländischen Arbeitnehmer«. Hier unterstrich er seinen Anspruch, auch migrantische Beschäftigte zu vertreten (Kühne et al. 1989, S. 28). Ende der 1980er Jahre schließlich war das Engagement gegen Rassismus ein fester Bestandteil gewerkschaftlicher Organisationsarbeit, wie etwa die 1986 gestartete Kampagne »Mach meinen Kumpel nicht an« verdeutlichte.

Welche Haltung nahmen die DGB-Gewerkschaften aber während der Umbruchjahre 1989–1991 gegenüber den besonderen Problemen der DDR-Vertragsarbeiter:innen ein? Fielen sie angesichts zahlreicher Betriebsschließungen auf die alte Position des »Inländerprimats« zurück? Betrachteten sie die migrantischen Arbeitskräfte als ohnehin zu vernachlässigende Gruppe oder blieben sie ihrer integrativen Haltung der vorausgegangenen Jahre treu? Korrespondierte ihre Haltung mit ihren allgemeinen Prinzipien gewerkschaftlicher Arbeit in Ostdeutschland? Im Folgenden suchen wir erste Antworten auf diese Fragen und formulieren vorläufige Thesen.

Der vorliegende Beitrag basiert auf der Sichtung zahlreicher Publikationen von DGB-Gewerkschaften aus den Jahren 1990/91. Ferner wurden die Archivbestände der »Ausländischen Abteilung« des DGB, der Deutschen Postgewerkschaft (DPG) und der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED) exemplarisch ausgewertet. In allen genannten Beständen – so viel sei vorweggenommen – spielt das Thema Vertragsarbeit allerdings nur eine untergeordnete Rolle.

Insgesamt betreten wir mit diesem Aufsatz ein wissenschaftlich bislang wenig ausgeleuchtetes Terrain. Historische Studien zu den westdeutschen Gewerkschaften im ostdeutschen Transformationsprozess blenden die Frage nach dem Verhältnis zu den migrantischen Arbeitskräften weitgehend aus (Scharrer 2011; Brunner/Kuhnenne/Simon 2018; Weiß 2018; Brunner/Kuhnenne 2023), ebenso gewerkschaftliche Erinnerungsschriften zu jenen Jahren (z. B. Hofman/Rewinkel 2018).

Selbst in einem vom DGB-Bildungswerk (2005) herausgegebenen Band, der sich explizit mit Gewerkschaften und Migration auseinandersetzt, spielen die DDR-Vertragsarbeiter:innen keine Rolle. Geschichtswissenschaftliche Untersuchungen zum Verhältnis von Gewerkschaften und Migration beschränken sich bislang auf die Zeit vor 1989 (Trede 2015; Goeke 2020; Carstensen et al. 2022; eine Ausnahme ist Kızılay 2020).

Historische Studien zu Arbeits- und Lebensbedingungen von Vertragsarbeiter:innen in der DDR behandeln wiederum nicht das Agieren der Arbeitnehmervertretungen – auch diejenigen nicht, die auch die »Wendezeit« und das Herausdrängen der migrantischen Beschäftigten aus dem Arbeitsmarkt betrachten (Mende 2010; Rabenschlag 2014; Poutrus 2022; Rabenschlag 2023; Lindner-Elsner 2023, S. 380–400). Insofern zeigt dieser Beitrag auch Potenziale in der Erforschung des Verhältnisses zwischen DGB und migrantischen Beschäftigten im Ostdeutschland der »Wendejahre« auf.

1. Vertragsarbeit in der DDR

Vertragsarbeiter:innen kamen seit den 1960er Jahren in der DDR zum Einsatz. Hintergrund hierfür war der Arbeitskräftemangel im Land, den auch die Grenzschließung vom 13. August 1961 nicht zu beseitigen vermochte. Der Mangel an Arbeitskräften rührte nämlich auch aus demografischen Spezifika, da die geburtenstarken Jahrgänge, die in den 1960er Jahren in Rente gingen, von den geburtenschwachen der Nachkriegszeit abgelöst wurden (Roesler 2012, S. 1). Zwar hatte der Mauerbau diese Krise etwas eindämmen können – bis dahin waren vorrangig Personen im arbeitsfähigen Alter geflohen –, aber anders als in Westdeutschland blieb ein starker Bevölkerungszuwachs aus (Kleßmann 2007, S. 545 f.).

Dem Einsatz ausländischer Werktägler als Lösungsansatz für die Beschäftigtenknappheit näherte sich die Führung der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands (SED) nur zaghafit. Erst in den 1960er Jahren führte sie erste Verhandlungen über die Anwerbung von Arbeitskräften mit der Volksrepublik Polen. 1966 trat beispielsweise das sogenannte Pendlerabkommen zwischen den beiden Ländern in Kraft, das den gezielten Einsatz polnischer Arbeitskräfte in Grenzgebieten zur Folge hatte, die vom Bevölkerungsrückgang betroffen waren (Roesler 2012, S. 2; Schulz 2011, S. 150 f.; Röhr 1999, S. 191–194). Ein Jahr später folgte ein Abkommen mit der Volksrepublik Ungarn, das die Beschäftigung ungarischer Werktägler in DDR-Betrieben vorsah (Schulz 2011, S. 151; Poutrus 2022, S. 232 f.).

Bilaterale Abkommen dieser Art bildeten die Grundlage sämtlicher Vertragsarbeit in der DDR. Sie regelten ebenso Arbeitsumfang und Beschäftigungsfelder wie die Einsatzorte, Sozialleistungen, Lohn und (Weiter-)Bildung der ausländischen Werktägler. 1971 wurde ein weiteres Abkommen mit Polen abgeschlossen; später folgten Verträge mit Algerien (1974), Kuba (1978), Mosambik (1979), Vietnam (1980), der Mongolei (1982), Angola (1985) und China (1986; Schulz 2011, S. 147–159). Unter den Abkommen ist eine gewisse »Rangfolge« erkennbar, in der eine Privilegierung europäischer (und kubanischer) gegenüber afrikanischen und asiatischen Arbeitskräften zum Ausdruck kommt (Müggensburg 1996, S. 11).

Lange Zeit tat sich die DDR mit der Beschäftigung migrantischer Arbeitskräfte schwer – zu präsent war noch die Ausbeutung ausländischer Zwangsarbeiter:innen durch den NS-Staat, von dem man sich, dem antifaschistischen Selbstanspruch entsprechend, zu distanzieren suchte. Auch

warf man der Bundesrepublik ab den 1950er Jahren eine menschenunwürdige Behandlung ihrer »Gastarbeiter« vor (Kleßmann 2007, S. 615; Abteilung Wissenschaftspublizistik 1974).

Um sich von dieser »imperialistischen« Konnotation von »Gastarbeit« abzugrenzen, propagierte die SED-Führung die Vertragsarbeit im »Arbeiter- und Bauernstaat« als Akt solidarischer »Völkerfreundschaft«, der neben einem kulturellen Austausch auch ausgezeichnete Weiterbildungs- und somit Aufstiegschancen bieten sollte. Die systemtreue Presse leistete mit ihrer äußerst knappen, aber geradezu euphorischen Berichterstattung einen nennenswerten Beitrag dazu, der Bevölkerung eine geschönte Version der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Vertragsarbeiter:innen zu präsentieren (Rabenschlag 2014, S. 77–94).

Die Realität sah freilich anders aus. Während die arbeitsrechtlichen Bestimmungen der Abkommen meist eingehalten wurden, unterschritten die Lebens- und Wohnbedingungen die vertraglich festgelegten Rahmenvorgaben oftmals drastisch (Kleßmann 2007, S. 617f.; Müggenburg 1996, S. 15). Gut zwei Drittel der Vertragsarbeiter:innen waren in spärlich ausgestatteten Wohnheimen auf knapp bemessenem Raum untergebracht.

Neben einer konsequenten Geschlechtertrennung gab es strikte Auflagen zum Besuchsrecht und rigorose Einlasskontrollen. Die Heimleitungen besaßen »sämtliche Schlüssel und durften alle Räume jederzeit betreten« – ein Recht, von dem sie »zur Vorbeugung gegen illegale Übernachtungen« auch regelmäßig in Form von »überfallartige[n], nächtliche[n] Zimmerkontrollen« Gebrauch machten (Müggenburg 1996, S. 14). Zugleich duldeten es einzelne Behörden aber auch, wenn Vertragsarbeiter:innen bei deutschen Familien oder ihren deutschen Partner:innen lebten (Bobey Rodriguez/Mücke/Waziri 2024).

Dennoch hatte die Mehrheit der DDR-Bewölkerung wenig Gelegenheit, den ausländischen Werktägigen außerhalb der Betriebe persönlich zu begegnen, was zu einer Verzerrung der gesellschaftlichen Wahrnehmung führte. So urteilt etwa Andreas Müggenburg, es zeuge »von einer weitverbreiteten Unkenntnis über die tatsächlichen Wohnbedingungen der Vertragsarbeitnehmer, daß fast 50 Prozent der Ostdeutschen bei ihnen im Jahr 1990 eine Bevorzugung bei der Wohnungsvergabe zu erkennen glaubten« (Müggenburg 1996, S. 15).

Auch in anderen Bereichen blieb die DDR hinter ihren erklärten Ansprüchen gegenüber den Vertragsarbeiter:innen zurück. Die Vermittlung

von Sprachkenntnissen erwies sich alsdürftig, ebenso die Möglichkeiten zur Weiterbildung. Aufstiegschancen waren überhaupt nicht vorgesehen, vielmehr übernahmen die Vertragsarbeiter:innen in der Regel Tätigkeiten, die aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen für DDR-Bürger:innen unattraktiv waren. Oft verrichteten sie Arbeit an älteren Maschinen mit höherer Gesundheitsgefährdung, ihre Pausenregelungen wurden strenger gehandhabt und ihre »Leistungen oder Beschwerden weniger beachtet« als bei ihren deutschen Kolleg:innen (Müggenburg 1996, S. 16).

Im Gegensatz zu deutschen Beschäftigten hatten sie keine Möglichkeit zur Einflussnahme auf ihren Arbeitsort. Ihr Einsatz erfolgte gezielt und konzentriert in festgelegten Betrieben, wobei sie in nahezu fünffachem Ausmaß wie Deutsche in Nachschichten eingeteilt wurden (Roesler 2012, S. 3). Vereinzelt kam es auch zu rassistischen Diskriminierungen in den Betrieben (Müggenburg 1996, S. 16f.).

Auch auf finanzieller Ebene wurden die Vertragsarbeiter:innen benachteiligt. So wurden etwa vietnamesischen Werktautigen zwölf Prozent ihres Lohns zwecks »Aufbau und Verteidigung des vietnamesischen Heimatlandes« abgezogen, während mosambikanische Arbeiter:innen die Hälfte ihres Gehalts erst nach Rückkehr in die Heimat ausgezahlt bekommen sollten (Müggenburg 1996, S. 20). Bei den in ihrer Heimat als »Madgermanes« bezeichneten ehemaligen Vetragsarbeiter:innen kam dieses Geld jedoch nicht an, weshalb sie bis heute für den Erhalt ihres Lohnes kämpfen.

2. Migrantischer Protest vor 1989

Die mannigfaltige Art der Benachteiligung führte schon ab Mitte der 1970er Jahre zu vermehrten Protesten und Arbeitsniederlegungen der Vertragsarbeiter:innen. Die Anlässe dafür waren breit gefächert. Sofern aus den Quellen ersichtlich, zielten die Forderungen der Streikenden vorrangig auf Lohnerhöhungen sowie bessere Arbeitsplätze und Wohnbedingungen ab (Roesler 2012, S. 4).

Es liegen aber auch Berichte über die Forderung angetrunkener polnischer Arbeiter nach Ausgabe von Alkohol vor,¹ während andere Beschäf-

1 | Schreiben an Gen. Dr. Mittag, Transport- u. Nachrichtenwesen, 22.9.1980. In: Bundesarchiv (BArch), DY 30/39060.

tigte in den 1980er Jahren im Kontext der Solidarność-Bewegung freie Gewerkschaftsbildung forderten, was seitens der SED-Führung als »antisozialistisch« verurteilt wurde.² Der Leiter des entsprechenden Volkseigenen Betriebs ließ es sich nicht nehmen anzumerken, »daß ein Streik in der DDR zur fristlosen Entlassung und sofortigen Rückführung in die Volksrepublik Polen führt«.³

Insgesamt waren etwa 6.000 Vertragsarbeiter:innen an Arbeitsniederlegungen beteiligt (Roesler 2012, S. 3), denen der »Arbeiter- und Bauernstaat« in der Regel wenig solidarisch gegenüberstand. Wenn einzelne Personen Arbeitskämpfe anführten, wurden sie kurzerhand in ihre Heimat abgeschoben. Im Falle größerer Gruppierungen beließ man es für gewöhnlich bei einer Ablösung und Rückführung der Verantwortlichen, zudem sprach die Partei dem betreffenden Betrieb eine Empfehlung zur »verstärkten politischen Arbeit« aus.

Gelegentlich führten die Proteste von Vertragsarbeiter:innen auch zu Konflikten mit den Entsendestaaten. Als beispielsweise 1976 algerische Arbeiter:innen wegen eines vertragswidrigen Einsatzes streikten, verweigerete die Regierung in Algier weitere Einreisen nach Ostdeutschland. 1978 sprach sie sogar ein explizites Verbot von »Ausbeutung« ihrer Landsleute im Ausland per Gesetz aus und kündigte ihr Abkommen mit der DDR für 1984 auf – die verbleibenden Vertragsarbeiter:innen wurden zurückbeordert (Roesler 2012, S. 3 f.; Müggenburg 1996, S. 25; Poutrus 2022, S. 234).

Eine drastische Verschlechterung ihres Ansehens erfuhren die Vertragsarbeiter:innen ab den 1980er Jahren. Im Kontext allgemeiner Versorgungssengpässe wurden sie in der Öffentlichkeit in zunehmendem Maße für die bedrückende Lage verantwortlich gemacht – Müggenburg spricht diesbezüglich von einer »Umkehrung von Ursache und Wirkung«, da die Arbeiter:innen aus dem Ausland ausschließlich aus dem Grund in die DDR geholt worden seien, eine wirtschaftliche Planerfüllung zu ermöglichen.

Die DDR-Behörden gaben sich keine Mühe, die durch Isolation und Abschottung der Vertragsarbeiter:innen mitverursachte Desinformation zu korrigieren oder rassistischen Narrativen entgegenzuwirken. Fremden-

2 | Steger an Leiter der Abt. Maschinenbau und Metallurgie Genossen Tautenhahn, 9.10.1980. In: BArch, DY 30/3205.

3 | Minister für Elektrotechnik und Elektrik Steger an Dr. Mittag, 3.10.1980. In: BArch, DY 30/3205.

feindlichkeit wurde exklusiv der Bundesrepublik zugeschrieben; die DDR sollte als von derartigen Tendenzen befreit gelten, weshalb das Thema keine Erwähnung fand – auch nicht, als sich die rassistischen Anfeindungen zu häufen begannen (Müggenburg 1996, S. 23; Hussain/Stach 1994, S. 18–20).

Ganz im Gegenteil befeuerten die SED-gesteuerten Medien Ende der 1980er Jahre sogar die vorherrschenden Narrative von vermeintlichem »Schmuggel« oder übermäßigem »Warenabkauf« durch Ausländer:innen und versuchten »auf diesem Weg, von der verfehlten Wirtschaftsentwicklung im real existierenden Staatssozialismus abzulenken« (Poutrus 2022, S. 238).

3. Die Vertragsarbeiter:innen im »Wendejahr«

Die sozialen Spannungen verschärften sich 1989 drastisch, als nach Öffnung der innerdeutschen Grenze mit zunehmender ökonomischer Instabilität auch die Rivalität um Arbeitsplätze begann (Lindner-Elsner 2023, S. 381). Obwohl eine vorzeitige Aufkündigung der Arbeitsverträge seitens der Betriebe vertraglich ausgeschlossen war, kam es zum Jahresbeginn 1990 zu ebensolchen vertragswidrigen Entlassungen – die Betriebe organisierten oftmals eigenmächtig die Rückführung der Arbeiter:innen in ihre Heimatländer.

Dementsprechend waren ausländische Arbeitskräfte in ungleich höherem Maße von betrieblichen Kürzungsmaßnahmen betroffen als ihre deutschen Kolleginnen und Kollegen. Ihre Kündigung wurde im Juni 1990 – teils rückwirkend – durch Anpassung der Regierungsabkommen legalisiert (Mende 2012, S. 107–109). Von den mosambikanischen Arbeiter:innen waren bis Jahresende 1990 81 Prozent aus ihrem Beschäftigungsverhältnis entlassen worden, von den chinesischen sogar 96 Prozent. Der Großteil der Entlassungen fand ab November 1990 statt.⁴ Im Juni 1991 waren von den ursprünglich mehr als 90.000 Vertragsarbeiter:innen nur noch 6.670 be-

⁴ | Zahlen nach: Deutscher Bundestag 2019, S. 5. Zum Stand im November 1990 vgl. DGB, Abteilung Ausländische Arbeitnehmer: Informationen zur Rechtslage von Ausländern in der ehemaligen DDR [Dezember 1990]. In: Archiv der sozialen Demokratie (AdsD), 5/DGAZ000534.

beschäftigt.⁵ Auch die betrieblichen Unterkünfte wurden vielfach »aus Kostengründen« geschlossen (Poutrus 2022, S. 238).

Den Vertragsarbeiter:innen fiel also eine »doppelt undankbar[e] Rolle« zu: »In Zeiten von Arbeitskräftemangel angeworben, sollen sie nun in Zeiten von Arbeitslosigkeit Deutschland wieder verlassen«. Ferner konstatiert Müggenburg einen mit der veränderten Lage auf dem Arbeitsmarktseinhergehenden Wandel ihrer öffentlichen Wahrnehmung »vom mißtrauisch beäugten Konsum-Konkurrenten« hin zum »vermeintlich existenziellen Job- und Wohnungskonkurrenten« (Müggenburg 1996, S. 23).

Mit Anbruch der 1990er Jahre häuften sich rassistische bzw. xenophobe Anfeindungen und Übergriffe gegenüber ehemaligen Vertragsarbeiter:innen. Die Ausländerbeauftragte des Ostberliner Magistrats berichtete beispielsweise im Spätsommer 1990, dass tagtäglich »Ausländer ›einfach so‹ auf der Straße angegriffen und zusammengeschlagen« würden, darunter häufig Vietnames:innen (Textil-Bekleidung 1990). Ein weiteres Beispiel stellen die bekannten Übergriffe von Rechtsextremen in der Woche vom 17. bis 23. September 1991 in Hoyerswerda dar, die mit einem Angriff auf vietnamesische Händler begannen und bei denen insgesamt 32 Menschen verletzt wurden (Waibel 2022, S. 255 f.).

Einen tragischen Höhepunkt der pogromartigen Angriffe bildeten dann die Ausschreitungen in Rostock-Lichtenhagen vom 22. bis zum 27. August 1992. Auch hier richtete sich die Wut der Rechtsextremen unter anderem gegen ehemalige Vertragsarbeiter:innen. Tagelang griffen sie unter dem Beifall Tausender ein Wohnheim mit Brandsätzen, Feuerwerkskörpern und Steinen an, ohne dass Polizei oder Sicherheitskräfte sie stoppten (Waibel 2022, S. 258 f.).

Angesichts des ab 1991 geltenden, in Ostdeutschland aber faktisch bereits ab 1990 angewandten bundesdeutschen Ausländergesetzes sahen sich die meisten Vertragsarbeiter:innen einer zusätzlichen Unsicherheit ausgesetzt. Sofern sie nicht länger als acht Jahre in der DDR gelebt hatten, erhielten sie keine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung, sondern lediglich eine Duldung für den vertraglich festgehaltenen Zeitraum (Mende 2010, S. 130 f.).

5 | Beauftragte der Bundesregierung für die Belange der Ausländer (Hrsg.): Daten und Fakten zur Ausländer situation, 13. Aufl., Juli 1992, Typoskript, S. 39. In: AdsD, 5/DPGA100682.

Wie aus Informationsschreiben des Bundesarbeitsministeriums hervorgeht, war diese Duldung zudem auf den Raum »der ehemaligen DDR« beschränkt. Für ein rasches Verlassen des Landes wurde ein Anreiz in Form einer »einmalige[n] Entschädigung« von 3.000 D-Mark geschaffen.⁶ Nahmen die Betroffenen dieses Angebot zur »freiwilligen Ausreise« nicht an, drohte ihnen in vielen Fällen die Abschiebung (Mende 2010, S. 131).

Zu DDR-Zeiten war den Vertragsarbeiter:innen pro forma eine gleichberechtigte Behandlung am Arbeitsplatz zugesichert worden, was auch ein Beitrittsrecht in den Freien Deutschen Gewerkschaftsbund (FDGB) samt Ausgabe von Gewerkschaftsunterlagen in der eigenen Sprache bedeutete.⁷ Tatsächlich war der Organisationsgrad ausländischer Werktaetiger hoch; im Sommer 1989 betrug er knapp 98 Prozent.⁸

Auch wenn der FDGB ihnen nicht immer eine »engagierte Interessensvertretung« (Müggenburg 1996, S. 16) zuteilwerden ließ, genossen die Vertragsarbeiter:innen in beschränktem Maße Partizipationsmöglichkeiten. So hatten Beschäftigte aus Vietnam zweimal im Jahr die Möglichkeit, eine Vollversammlung mit der Betriebsleitung einzuberufen (Roesler 2012). Im Stahlwerk Hennigsdorf gehörten vor der »Wende« sogar ein Vietnameser und ein Angolaner der Zentralen Betriebsgewerkschaftsleitung an (Warncke 2023, S. 21).

Im letzten Jahr der DDR hatten Vertragsarbeiter:innen auch die Möglichkeit, sich in den neu entstandenen Gewerkschaften zu organisieren. Ihnen wurde ein Anrecht auf Vertretung in »Leitungen und Vorständen«, nicht jedoch auf »selbstständige ausländische Gewerkschaftsleitungen« zugestanden.⁹ Der kurz vor der Auflösung stehende FDGB trug der rassistischen Stimmung jener Zeit Rechnung, indem er die Abberufung auslän-

6 | Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung: Wichtige Informationen für vietnamesische Arbeitnehmer [Nov./Dez. 1990]; ders.: Wichtige Informationen für angolanische und mosambikanische Arbeitnehmer [Nov./Dez. 1990]. Beide in: AdsD, 5/DGAZ000534. Vgl. auch Weiss 2005, S. 77.

7 | Vgl. etwa: Vereinbarung zwischen FDGB und dem Allgemeinen Gewerkschaftsbund Algeriens (UGTA) über die Gewerkschaftszugehörigkeit und die gewerkschaftliche Tätigkeit algerischer Werktaetiger, die zeitweilig in Betrieben der DDR beschäftigt sind, 1976. In: AdsD, 5/DGAZ000533.

8 | Beschußvorlage für den Geschäftsführenden Vorstand des FDGB, 23.3.1990, Anlage 1. In: AdsD, 5/DGAZ000533.

9 | Ebenda, Anlage 2.

discher Funktionär:innen forcierte.¹⁰ Auch als in dem aufgeheizten Klima immer mehr Betriebe die Rückführung migrantischer Arbeitskräfte in ihre Heimat beantragten, wurden die Betriebe zum Teil von Gewerkschaftsgruppen unterstützt (von Aster 1990).

4. DGB und Vertragsarbeit

Zu dieser Zeit begann sich auch der westdeutsche DGB mit den Vertragsarbeiter:innen zu beschäftigen. In der Abteilung »Ausländische Arbeitnehmer« wurde im Sommer 1990 darüber beraten, wie mit ihnen umzugehen sei. Abteilungsleiter Karl-Heinz Goebels empfahl, die Vereinbarungen des FDGB mit den Heimatgewerkschaften außer Kraft zu setzen. Da es den ostdeutschen Gewerkschaftsbund faktisch nicht mehr gebe, könne er auch nicht mehr »für alle übergreifenden Fragen der gewerkschaftlichen Interessenvertretung der ausländischen Arbeitnehmer« zuständig sein »und dafür Verantwortung tragen«. Stattdessen solle nun die »gewerkschaftliche Betreuung der ausländischen Arbeitnehmer durch die Einzelgewerkschaften« erfolgen.¹¹

Auch in den Wochen nach der Wiedervereinigung der beiden deutschen Staaten beschäftigte Goebels das Schicksal der (ehemaligen) Vertragsarbeiter:innen, etwa aus Vietnam. In Bezug auf deren prekäre Lage gab er sich besorgt: »Ich meine, daß den vietnamesischen Arbeitnehmern in der ehemaligen DDR übel mitgespielt wird. Im Rahmen unserer Möglichkeiten sollten wir ihnen helfen.«¹² Zudem traf er den Landesvorsitzenden des Allgemeinen Bundes der Werktätigen Vietnams, Chu Diem, um sich mit dessen Schilderung von Lebenslagen und Rechtsbrüchen auseinanderzusetzen.

Darüber hinaus appellierte Goebels angesichts der »besorgniserregend[en]« Lage der Vertragsarbeiter:innen an die Solidarität der Gewerkschaftsfunktionär:innen und ließ diesen etwa eine umfangreiche Liste mit

10 | Ebenda, Anlage 3.

11 | Karl-Heinz Goebels, Abt. Ausländische Arbeitnehmer im DGB, an Friedel Heße, Abteilung Gesellschaftspolitik, 5.6.1990. In: AdsD, 5/DGAZ000533.

12 | Karl-Heinz Goebels, Abt. Ausländische Arbeitnehmer im DGB, an Jochen Richert, gleiche Abteilung, 14.11.1990. In: AdsD, 5/DGAZ000534.

den Adressen von zahlreichen »Ausländerbeauftragten« zukommen, die sie gegebenenfalls zwecks »Zusammenarbeit« kontaktieren sollten.¹³

Nichtsdestotrotz opponierte Goebels' Abteilung entschieden gegen die Forderung eines generellen zweckungebundenen Bleiberechts und schloss sich in dieser Frage unkritisch der Haltung der Bundesregierung an. Die Kündigung von Vertragsarbeiter:innen habe keineswegs eine direkte Abschiebung zur Folge, argumentierte die Abteilungsleitung, schließlich könne für diejenigen, die seit mehr als acht Jahren in Deutschland beschäftigt seien, eine Aufenthaltsgenehmigung ausgesprochen werden.¹⁴

Diese Argumentation vernachlässigt jedoch, dass die vertraglich festgehaltene Arbeitsdauer der DDR-Abkommen niemals einen solchen Zeitraum umfasste, denn in der Regel war sie auf jeweils vier Jahre begrenzt. Zwar bestand die Möglichkeit einer Verlängerung auf sieben Jahre, wenn die Betriebe die Beschäftigten für unabkömmlig hielten, aber eine permanente Anstellung mit entfristetem Aufenthaltsrecht war nie Gegenstand der bilateralen Übereinkünfte (Poutrus 2022, S. 236).

Hinsichtlich Personen, die sich zum Zeitpunkt der Auflösung der DDR in einem Einbürgerungsprozess befanden, riet die DGB-Abteilung derweil zu einer »wohlwollende[n] Behandlung«; Staatenlosigkeit sei »nach Möglichkeit zu vermeiden oder zu unterbinden«.¹⁵

5. Mangelnde Betreuung

Während sich die DGB-Gewerkschaften der Probleme der Vertragsarbeiter:innen – zumindest auf publizistischer Ebene – annahmen, fand die empfohlene Betreuung durch die Einzelgewerkschaften nur in Ausnahmefällen statt. Diesen Eindruck vermitteln zumindest die bislang gesichteten Quellen.

Sie zeigen einerseits deutlich, dass die Gewerkschaften eine klare Haltung gegen Rassismus und Rechtsextremismus einnahmen; beispielswei-

13 | Karl-Heinz Goebels/Jochen Richert, Abt. Ausländische Arbeitnehmer im DGB, an die DGB-Büros in den fünf neuen Bundesländern, 10.12.1990. In: AdsD, 5/DGAZ000534.

14 | Abt. Ausländische Arbeitnehmer im DGB: Informationen zur Rechtslage von Ausländern in der ehemaligen DDR [November/Dezember 1990]. In: AdsD, 5/DGAZ000534.

15 | Ebenda.

se verurteilten sie die neonazistischen Übergriffe jener Zeit scharf (Der deutsche Eisenbahner 1991a und 1991b; Einheit 1991). Die Deutsche Postgewerkschaft (DPG) organisierte im August 1992 ein Forum gegen Ausländerfeindlichkeit unter dem Motto »Menschlichkeit kennt keine Grenzen«.¹⁶ Zudem berichteten die DGB-Gewerkschaften regelmäßig über die Situation von Migrant:innen in Deutschland und positionierten sich in der »Asyldebatte« (Telöken 1990; Rach 1990; Diergarten 1990).¹⁷

Anderseits wird bei der Quellenauswertung deutlich, dass sich unter den Einzelgewerkschaften einzig die IG Metall durch ein spezielles Engagement für die Vertragsarbeiter:innen hervortat. So stellte etwa die Abteilung »Ausländische Arbeitnehmer in der IG Metall« im November 1990 einen kompakten Ratgeber¹⁸ für die migrantischen Kolleg:innen bereit, die mit sich radikal verändernden rechtlichen Gegebenheiten konfrontiert waren.

Diese Broschüre listete konkrete Verfahrensvorschläge angesichts rechtlicher Querelen auf; komplexe rechtliche Sachverhalte und geltend zu machende Ansprüche wurden einfach und nachvollziehbar dargelegt. Dabei ließ sich die Abteilung offenbar mitunter etwas zu sehr von ihrem wohlwollenden Optimismus mitreißen, wenn sie hinsichtlich der bilateralen Abkommen der DDR mit Vietnam, Mosambik und Angola die unbegrenzte »automatische Verlängerung« der Verträge kurzerhand zum Regelfall erhob sie und damit mutmaßlich realitätsferne Chancen auf eine generelle Aufenthaltserlaubnis postulierte.¹⁹

16 | DPG, Abteilung Internationale Verbindungen: Ausländische ArbeitnehmerInnen bei der Deutschen Postgewerkschaft, 14.10.1994, Bl. 2. In: AdsD, 5/DPGA100682.

17 | Vgl. auch die beiden Titel »Fremde oder Freunde« (Textil-Bekleidung, H. 12/1991) und »Flüchtlinge: Wer sie sind, woher sie kommen« (Textil-Bekleidung, H. 10/1992).

18 | Abt. Ausländische Arbeitnehmer in der IG Metall: Orientierende Hinweise zur arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Situation ausländischer Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern, November 1990. In: AdsD 5/DGAZ000534. Auch die Gewerkschaft der Eisenbahner vertrieb die Broschüre (Der deutsche Eisenbahner 1991c).

19 | Abt. Ausländische Arbeitnehmer in der IG Metall: Orientierende Hinweise zur arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Situation ausländischer Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern, November 1990, S. 7. In: AdsD 5/DGAZ000534.

Außerdem bemühte sich die IG Metall um eine adäquate Repräsentation ihrer migrantischen Kolleg:innen. Am 28. November 1991 wählte sie den ersten sogenannten Ausländerausschuss in Ostdeutschland, dem der vietnamesische Ingenieur Bo Nguyen Van und die ungarische Metallarbeiterin Ilona Noa vorstanden (Metall 1991a).

Auch auf publizistischer Ebene ließ die IG Metall die Vertragsarbeiter:innen nicht unbeachtet. In der gewerkschaftseigenen Zeitschrift *Metall* fanden deren prekäre Lebensbedingungen ebenso Erwähnung wie die Lebensgeschichte eines jungen mosambikanischen Metallarbeiters, dem mit der Abschiebung eine forcierte Trennung von seiner deutschen Partnerin drohte (Metall 1991c; Klöppel 1991; Metall 1991b). Auf diese Weise rückte die Gewerkschaft die Schwierigkeiten der Vertragsarbeiter:innen immer wieder in das Bewusstsein ihrer Mitglieder und des interessierten Umfelds; ein Urteil über das Klima in den Betrieben lässt sich aus diesen Quellen aber nicht ableiten.

Über die Gründe, weshalb ausgerechnet die Metallgewerkschaft ein vergleichsweise hohes Engagement für die ehemaligen Vertragsarbeiter:innen an den Tag legte, kann nur spekuliert werden. Sicherlich spielt eine Rolle, dass die IG Metall auch schon in den 1980er Jahren ein besonderes Augenmerk auf die Organisierung migrantischer Beschäftigter in der Bundesrepublik gelegt hatte (Karahasan/Öztürk 1994, S. 285). Ein weiterer Grund dürfte darin liegen, dass ein großer Teil der in der DDR beschäftigten Vertragsarbeiter:innen in der Metallindustrie beschäftigt und entsprechend in der ostdeutschen IG Metall organisiert war. Im Jahr 1990 galt Letzteres für 28 Prozent der Vertragsarbeiter:innen.

Dass dies aber nicht automatisch zu einer entsprechenden Unterstützung führen muss, zeigte sich in der Textilbranche. In der entsprechenden DDR-Gewerkschaft waren sogar 35 Prozent der Vertragsarbeiter:innen organisiert;²⁰ dennoch lässt sich in der westdeutschen Gewerkschaft Textil-Bekleidung bislang kein Engagement für die migrantischen Beschäftigten Ostdeutschlands nachweisen. Dies hat möglicherweise auch damit zu tun, dass sich damals sowohl die Gewerkschaft als auch die Branche insgesamt in einer Krise befanden.

20 | Beschußvorlage für den Geschäftsführenden Vorstand des FDGB, 23.3.1990, Anlage 1. In: AdsD, 5/DGAZ000533.

6. Fazit

Der Zusammenbruch des SED-Regimes stellte die vom »Arbeiter- und Bauernstaat« aus dem Ausland angeworbenen und beharrlich vernachlässigten Vertragsarbeiter:innen vor eine neue Dimension der Unsicherheit. Betriebe kündigten ihnen massenweise die Verträge auf, die bis dahin ihre Existenzgrundlage sicherten, und ihr Aufenthaltsstatus war spätestens mit Änderung der Rechtslage 1991 in unmittelbarer Gefahr. Zu dieser allgemeinen Prekarität gesellte sich zudem ein zunehmend feindseliges Klima, das seinen schärfsten Ausdruck in den brutalen rechtsextremen Übergriffen fand.

Angesichts dieser Umstände waren die ehemaligen Vertragsarbeiter:innen wie keine zweite gesellschaftliche Gruppe auf eine beherzte Interessenvertretung durch die Gewerkschaften angewiesen, denen sie in der Regel angehörten. Eine solche Unterstützung wurde ihnen jedoch größtenteils verwehrt. Der DGB und seine Teilgewerkschaften beschworen zwar angesichts der zunehmenden xenophoben Anfeindungen ihr kontinuierliches Bekenntnis zum Antirassismus, aber die Belange der Vertragsarbeiter:innen blieben zum allergrößten Teil ohne Beachtung.

Von diesem Befund weitgehend auszunehmen ist die Abteilung »Ausländische Arbeitnehmer« des DGB, die in mehreren Schreiben an regionale Verbände auf die prekäre Lage der Betroffenen hinwies und zur Solidarität mahnte. Doch auch sie lehnte strukturelle Maßnahmen wie etwa eine Ausdehnung des Aufenthaltsrechts ab.

Unter den Einzelgewerkschaften engagierte sich einzig die IG Metall erkennbar für die Interessen der von Entlassung und Abschiebung bedrohten migrantischen Werktäglichen, sowohl auf publizistischer als auch auf gewerkschaftspolitischer Ebene. Sie berichtete regelmäßig in ihrer Mitgliederzeitschrift über deren Schicksal, lieferte konkrete Ratschläge zur Verlängerung von Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen und berief spezifische Organe zur Interessenvertretung der Vertragsarbeiter:innen.

Insgesamt bemühte sich allerdings keine westdeutsche Gewerkschaft in ähnlichen Maße um migrantische Beschäftigte wie um die nicht-migrantischen Beschäftigten der DDR, die die Gewerkschaften 1990 zu Hunderttausenden zu organisieren versuchten. Letztendlich betrachteten sie die migrantischen Arbeitskräfte offenbar als zu vernachlässigende Gruppe. Als sich in den folgenden Jahren Initiativen ehemaliger Vertragsarbeiter:innen grün-

deten, die sich gegen Abschiebungen und für ein dauerhaftes Bleiberecht einsetzten, waren sie oftmals auf sich selbst gestellt oder erhielten lediglich Unterstützung von Kirchen und einzelnen Politiker:innen (Hopfmann 2020, Kızılay 2020); die Gewerkschaften hielten sich auch hier zurück.

So lauten die ersten Befunde zum Verhältnis von DGB-Gewerkschaften und ehemaligen DDR-Vertragsarbeiter:innen in den »Wendejahren« 1990/91. Erweitert werden könnte diese Untersuchung durch eine Auswertung der hier nicht berücksichtigten Archivbestände von Einzelgewerkschaften wie der IG Metall. Vor allem aber wäre ein Wechsel der Perspektive denkbar und wünschenswert – indem für diesen Beitrag hauptsächlich die Bestände der DGB-Bundesebene und die Presse der Einzelgewerkschaften ausgewertet worden sind, repräsentiert er gewissermaßen den gewerkschaftlichen Blick »von oben«. Wie sah es aber an der Basis aus?

Um diese Frage zu beantworten, sind Studien zu einzelnen Betrieben und zum Agieren der dortigen Gewerkschaftsgliederungen notwendig. Auch fehlt in unserer Darstellung die migrantische Perspektive. Diese ließe sich beispielsweise durch Zeitzug:innen-Interviews mit ehemaligen Vertragsarbeiter:innen darstellen – und zwar sowohl mit solchen, die in Deutschland geblieben sind, als auch mit solchen, die das Land 1990/91 verlassen haben. Zweifellos können weitere Untersuchungen dieser Art unseren Kenntnisstand über das Agieren westdeutscher Gewerkschaften in der ostdeutschen Transformation erweitern und differenzieren.

Literatur und Quellen

Archive

Archiv der sozialen Demokratie, Bonn (AdsD)

Bestand: Deutsche Postgewerkschaft – Hauptvorstand.

Bestand: DGB-Archiv.

Bundesarchiv Berlin (BArch)

Bestand: Sozialistische Einheitspartei Deutschlands.

Periodika

Der deutsche Eisenbahner. Zeitschrift der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands, Jahrgang 1990 und 1991.

Einheit. Zeitung der IG Bergbau und Energie, Jahrgang 1990 und 1991.
Leder-Echo. Zeitung der Gewerkschaft Leder, Jahrgang 1990 und 1991.
Metall. Mitgliederzeitschrift der IG Metall, Jahrgang 1991.
Textil-Bekleidung. Mitgliederzeitschrift der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Jahrgang 1990–1992.

Literatur

Alle im Folgenden genannten Webseiten wurden zuletzt am 14.1.2025 abgerufen.

Abteilung Wissenschaftspublizistik der Universität Rostock (Hrsg.) (1974): Wesen und Kontinuität der Fremdarbeiterpolitik des deutschen Imperialismus. Materialien eines wissenschaftlichen Kolloquiums der Sektion Geschichte der Universität Rostock, Rostock: Ostsee-Druck.

Bangel, Christian (2022): #Baseballschlägerjahre. Ein Hashtag und seine Geschichte. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, H. 49/50, S. 4–9. www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/rechte-gewalt-in-den-1990er-jahren-2022/515769/baseballschlaegerjahre/.

Berger, Almuth (2005): Nach der Wende. Die Bleiberechtsregelung und der Übergang in das vereinte Deutschland. In: Weiss, Karin/Dennis, Mike (Hrsg.): Erfolg in der Nische? Die Vietnamesen in der DDR und in Ostdeutschland, Münster: LIT, S. 69–76.

Bobey Rodriguez, Liz/Mücke, Ulrich/Waziri, Miene (2024): »Wir fingen an, uns zu beschweren«. Kubanische Vertragsarbeiter:innen erinnern ihr Leben in der DDR. In: Arbeit – Bewegung – Geschichte 23, H. 2, S. 7–29.

Brunner, Detlev/Kuhnhenne, Michaela (Hrsg.) (2023): Proteste, Betriebe und Gewerkschaften. Beiträge zur ostdeutschen Transformation seit 1990, Berlin: BeBra.

Brunner, Detlev/Kuhnhenne, Michaela/Simon, Hartmut (Hrsg.) (2018): Gewerkschaften im deutschen Einheitsprozess. Möglichkeiten und Grenzen in Zeiten der Transformation, Bielefeld: transcript.

Cafaro, Nuria/Hüttner, Bernd/Tekin, Caner (Hrsg.) (2023): Gelingende und misslingende Solidarisierungen. Spontane Streiks in Westdeutschland um 1973, Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung.

Carstensen, Anne Lisa/Hess, Sabine/Riedner, Lisa/Schwenken, Helen (2022): Solidarität – Kooperation – Konflikt. Migrantische Organisierungen und Gewerkschaften in den 1970/1980er Jahren, Hamburg: VSA.

Der deutsche Eisenbahner (1991a): Dem Ausländerhass entgegentreten. In: Der Deutsche Eisenbahner. Zeitschrift der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands, H. 10, S. 22 f.

Der deutsche Eisenbahner (1991b): Kampf der Gewalt gegen Menschen. Ausländerfeindlichkeit entgegentreten. In: Der Deutsche Eisenbahner. Zeitschrift der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands, H. 11, S. 38.

Der deutsche Eisenbahner (1991c): Orientierungshilfe für ausländische Arbeitnehmer. In: Der deutsche Eisenbahner. Zeitschrift der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands, H. 12, S. 18.

Deutscher Bundestag (2019): Sachstand. Rentenrechtliche Berücksichtigung der Beschäftigung von Vertragsarbeitern. www.bundestag.de/resource/blob/662628/2dee85e97ebdb877b6b55e72876aa208/WD-6-113-19-pdf.pdf.

DGB-Bildungswerk (Hrsg.) (2005): Migration im Spiegel der Zeit – Zeitzeuginneninterviews, Düsseldorf: Setzkasten.

Diergarten, Eckhard (1990): Ausländergesetz – nationalistisches Instrument zur Ausländerabwehr. In: Der Säemann, H. 6, S. 10.

Einheit (1991): Hauptvorstand verurteilt Angriffe gegen Ausländer. In: Einheit. Zeitung der IG Bergbau und Energie, H. 21 (1. November 1991), S. 2.

Goeke, Simon (2020): »Wir sind alle Fremdarbeiter«. Gewerkschaften, migrantische Kämpfe und soziale Bewegungen in der Bundesrepublik Deutschland der 1960er und 1970er Jahre, Paderborn: Ferdinand Schöningh.

Hofmann, Rolf/Rewinkel, Friedrich (2018): Der ständige Kampf zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen 1835–2017. Beschäftigte bei den Bahnen und ihre Gewerkschaften. Eine Dokumentation der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft. 2. Auflage, Frankfurt am Main: EVG Geschichte.

Hopfmann, Karin (2020): Der Kampf um das Bleiberecht in den 1990er Jahren – oder »Das Private ist das Politische«. In: boell.de, 19.5.2020. www.boell.de/de/2020/05/19/der-kampf-um-das-bleiberecht-den-1990-er-jahren-oder-das-private-ist-das-politische.

Hussain, Saleh/Stach, Andrzej (1994): Ausländer in der DDR. Ein Rückblick. Hrsg. von der Ausländerbeauftragten des Senats, Berlin.

Karahasan, Yilmaz/Öztürk, Nihat (1994): Migrantinnen und Migranten in der IG Metall. Eine Zwischenbilanz. In: Kühne, Peter/Öztürk, Nihat/

West, Klaus-W. (Hrsg.): Gewerkschaften und Einwanderung. Eine kritische Zwischenbilanz, Köln: Bund-Verlag, S. 284–297.

Kızılay, Evrim Efsun (2020): Hoch die internationale Solidarität? Migrantische Organisierung und die Rolle der Gewerkschaften. In: Lierke, Lydia/Perinelli, Massimo (Hrsg.): Erinnern stören. Der Mauerfall aus migrantischer Perspektive, Berlin: Verbrecher Verlag, S. 67–97.

Kleßmann, Christoph (2007): Arbeiter im »Arbeiterstaat« DDR. Deutsche Traditionen, sowjetisches Modell, westdeutsches Magnetfeld (1945 bis 1971), Bonn: Dietz.

Klöppel, Klaus (1991): »Was willst'n du hier?«. Ausländer in der ehemaligen DDR. In: Metall. Mitgliederzeitschrift der IG Metall, H. 6, S. 12–14.

Kühne, Peter/Öztürk, Nihat/Schäfer, Hermann/Schmieder, Renate (1989): »Wie wir das Schweigen brechen können...«. Bildungsarbeit mit ausländischen und deutschen ArbeitnehmerInnen. Das Konzept BALD des DGB-Bildungswerkes, Köln: Bund-Verlag.

Lindner-Elsner, Jessica (2023): Von Wartburg zu Opel. Arbeit und Ungleichheit im Automobilwerk Eisenach 1970–1992, Göttingen: Wallstein.

Mende, Christiane (2010): (Arbeits-)Migration aus der Volksrepublik Mosambik in die Deutsche Demokratische Republik (1979–1989/90), M. A.-Arbeit an der Humboldt-Universität zu Berlin.

Mende, Christiane (2012): Lebensrealitäten der DDR-Arbeitsmigrant_innen nach 1989 – Zwischen Hochkonjunktur des Rassismus und dem Kampf um Rechte. In: Netzwerk MiRA (Hrsg.): Kritische Migrationsforschung? Da kann ja jedeR kommen, Berlin, S. 103–122. <https://edoc.hu-berlin.de/server/api/core/bitstreams/9b2e0c05-31ca-4772-af42-5ebd4323284/content>.

Metall (1991a): Erstmals im Osten: Ausländerausschuss. In: Metall. Mitgliederzeitschrift der IG Metall, H. 25/26, S. 27.

Metall (1991b): Metall berichtet... In: Metall. Mitgliederzeitschrift der IG Metall, H. 7, S. 22.

Metall (1991c): Miese Lage für Ausländer in Ex-DDR. In: Metall. Mitgliederzeitschrift der IG Metall, H. 4, S. 7.

Müggenburg, Andreas (1996): Die ausländischen Vertragsarbeitnehmer in der ehemaligen DDR. Darstellung und Dokumentation. Hrsg. von der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange der Ausländer, Berlin/Bonn.

Poutrus, Patrice G. (2022): Ausländische Arbeitsmigrant*innen im »Arbeiter- und Bauernstaat«. Die sogenannten Vertragsarbeiter in der DDR.

In: Berger, Stefan/Jäger, Wolfgang/Teichmann, Ulf (Hrsg.): Gewerkschaf-ten im Gedächtnis der Demokratie. Welche Rolle spielen soziale Käm-pfe in der Erinnerungskultur? Bielefeld: transcript, S. 227–246.

Rabenschlag, Ann-Judith (2014): Völkerfreundschaft nach Bedarf. Auslän-dische Arbeitskräfte in der Wahrnehmung von Staat und Bevölkerung der DDR, Stockholm: Acta Universitatis Stockholmiensis.

Rabenschlag, Ann-Judith (2023): Arbeitsmigranten in der DDR, Erfurt: Landeszentrale für politische Bildung Thüringen.

Rach, Edwin (1990): Asylbewerber zwischen Angst und Aggression. In: Le-der-Echo, H. 5, S. 6–8.

Roesler, Jörg (2012): Auf dem Weg zum Einwanderungsland. Nur billige Arbeitskräfte und kaum geduldete Fremde? Zur Situation der Vertragsarbeiter in der DDR während der 1970er und 1980er Jahre. Standpunkt-te 16, Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung. www.rosalux.de/publikation/id/6262/auf-dem-weg-zum-einwanderungsland.

Röhr, Rita (1999): Polnische Arbeitskräfte in der DDR 1960–1970. In: Hü-bner, Peter/Tenfelde, Klaus (Hrsg.): Arbeiter in der SBZ – DDR, Essen: Klartext, S. 185–204.

Scharrer, Manfred (2011): Der Aufbau einer freien Gewerkschaft in der DDR 1989/90. ÖTV und FDGB-Gewerkschaften im deutschen Eini-gungsprozess, Berlin/New York: De Gruyter.

Schulz, Mirjam (2011): Migrationspolitik in der DDR. Bilaterale Anwer-bungsverträge von Vertragsarbeitnehmern. In: Priemel, Kim Christian (Hrsg.): Transit | Transfer. Politik und Praxis der Einwanderung in die DDR 1945–1990, Berlin: BeBra, S. 143–168.

Telöken, Stefan (1990): Politisch verfolgt, aber nicht anerkannt. In: Der Sä-eemann, H. 2, S. 12 f.

Textil-Bekleidung (1990): Rassismus in der DDR. In: Textil-Bekleidung. Mitgliederzeitschrift der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, H. 9, S. 4.

Trede, Oliver (2015): Zwischen Misstrauen, Regulation und Integration. Gewerkschaften und Arbeitsmigration in der Bundesrepublik und in Großbritannien in den 1960er und 70er Jahren, Paderborn: Ferdinand Schöningh.

Trede, Oliver (2016): Gewerkschaften und Arbeitsmigration in der Bun-desrepublik – zwischen Misstrauen und Integration. In: Deutschland Archiv, 26.8.2016. www.bpb.de/232789.

von Aster, Ernst-Ludwig (1990): Bevor ein Deutscher fliegt, fliegt ein Vietnames. In: *taz* vom 19.4.1990.

Waibel, Harry (2022): Rechte Kontinuitäten. Rassismus und Neonazismus in Deutschland seit 1945, Hamburg: Marta Press.

Warnecke, Jakob (2023): »Der Kampf um unseren Betrieb hat begonnen«. Gewerkschaftliche Praxis im Hennigsdorfer Stahlwerk zwischen 1989 und 1994. In: Brunner, Detlev/Kuhnenne, Michaela (Hrsg.) (2023): Proteste, Betriebe und Gewerkschaften. Beiträge zur ostdeutschen Transformation seit 1990, Berlin: BeBra, S. 13–34.

Weiß, Eric (2018): Gewerkschaftsarbeit im Vereinigungsprozess. Die Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik in der Transformationszeit 1990–1994, Berlin: BeBra.

Weiss, Karin (2005): Erfolg in der Nische. Die Vietnamesen in der DDR und in Ostdeutschland. In: Weiss, Karin / Thränhardt, Dietrich (Hrsg.): SelbstHilfe. Wie Migranten Netzwerke knüpfen und soziales Kapital schaffen, Freiburg im Breisgau: Lambertus, S. 69–92.

Partizipation, Integration, Kotransformation? Ostdeutsche Gewerkschafterinnen und Demokratie im Einheitsprozess

Christian Rau

Die aktuellen Gefährdungen der Demokratie, die besonders in den ostdeutschen Bundesländern akut hervortreten, haben auch das wirkmächtige Bild von der demokratischen Revolution in der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) im Herbst 1989 als Vorstufe der »Wiedervereinigung« (Sabrow 2015) ins Wanken gebracht. Die Frage, welche Ansprüche Ostdeutsche besonders in der Umbruchphase 1989/90 an die Demokratie formulierten, welche Vorstellungen von Demokratie sie hatten und wie sich ihre Erfahrungen mit der Demokratie letztlich gestalteten, stellt sich daher heute umso mehr (Morina 2023).

Historisch-rückblickende Antworten fielen bislang häufig normativ-konfrontativ aus und luden damit die zunehmend polarisierende Debatte über Ost-West-Verhältnisse zusätzlich auf. Auch in der Gewerkschaftshistoriografie spiegelt sich dies wider. Westdeutsche Forscher:innen betonen vor allem die Bedeutung des Institutionentransfers aus dem Westen in den Osten als Beitrag zur Verhinderung mitbestimmungsfreier Räume (Scharrer 2011). Ostdeutsche Akteur:innen, überwiegend mit Oppositionshintergrund, werfen den West-Gewerkschaften dagegen vor, durch den »von oben« gesteuerten Transfer eigenständige ostdeutsche Aufbrüche ausgebremst oder gar verhindert zu haben (Plener 2011).

Die Demokratiegeschichte hat in den letzten Jahren zu einer differenzierten Historisierung dieser Staats- und Regierungsform sowie gesellschaftlich-kulturellen Ordnung nach 1945 beigetragen. Dabei rückte auch die soziale Kategorie Geschlecht und deren Verschränkung mit der »Her vorbringung und Praxis von Demokratie« in den Blick (Heinemann/Steber 2021, S. 621). Zugleich verwiesen Geschlechter- und Gewerkschaftshistori

ker:innen auf die Rolle der gewerkschaftlichen Frauenpolitik als »Clearingstelle« für politische Forderungen und gesellschaftliche Differenzierungen (Summers 2019; Kellershohn 2021).

Der Fokus beschränkte sich dabei aber auf Westdeutschland; eine Erweiterung dieser geschlechtergeschichtlichen Perspektive auf die postsozialistische Gewerkschafts- und Demokratiegeschichte in Ostdeutschland steht noch aus. Sie muss an der Ausgangsbeobachtung und -hypothese ansetzen, dass Geschlecht als soziale und politische Kategorie in der DDR nicht auf Praktiken der Demokratie bezogen war, dass sich Geschlechterkonstruktionen der sozialistischen Diktatur aber nach 1989/90 auf Praktiken der Demokratie übertrugen bzw. diese mitprägten.

In Westdeutschland zählten Gewerkschafterinnen von Beginn an zu den politisch aktiven Frauen, die die Demokratie im Anschluss an die Tradition der Frauenverbände vor 1933 und im Sinne des antitotalitären Konsenses gegen die DDR mitprägten. Im Deutschen Frauenrat, zu dessen Mitbegründerinnen 1951 Mitglieder des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) zählten, stellten die Gewerkschafterinnen die Frauenfrage als Rechtsfrage (Gerhard 1993, S. 34). In den Gewerkschaften brachten sie die Frauenfrage als soziale Frage vor, zunehmend aber auch als Anspruch auf Repräsentation in Mitbestimmungsorganen und Gewerkschaften, trafen dabei jedoch immer wieder auf hartnäckige Widerstände der Gewerkschaftsmänner, die darin einen »falschen Egalitarismus« sahen (Plogstedt 2013).

Innerhalb der DGB-Gewerkschaften wurden diese Konflikte durch die Zunahme weiblicher Gewerkschaftsmitglieder seit den 1970er Jahren, den parallelen Generationswechsel und den Einzug feministischer Ansätze in die gewerkschaftliche Frauenpolitik verschärft. Zugleich traten Konflikte zwischen älteren und jüngeren Gewerkschaftsfrauen hervor. In der gewerkschaftlichen Frauenpolitik der DDR dagegen waren Fragen der Repräsentation und Einflussnahme nicht aufeinander bezogen, sondern vielmehr zwei unverbundene Seiten der Frauenpolitik der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands (SED). Diese erhöhte den Frauenanteil in ihren Organisationen »planmäßig«, während sie gleichzeitig staatliche Versorgungsleistungen und Qualifizierungsmöglichkeiten für Frauen garantierte.

Einfluss konnten Gewerkschafterinnen in der DDR lediglich auf die Verteilung etwa von Kindergartenplätzen oder Wohnungen vor Ort nehmen, wo sie auch Teil informeller Versorgungsnetzwerke wurden (Hürtgen 2005, S. 176–180; Harsch 2007, S. 87–132). Für das Funktionieren dieser Ver-

sorgungsnetzwerke war die Frage der Repräsentation auf den Hierarchiestufen des Apparats irrelevant. Davon ausgehend fragt dieser Beitrag, wie sich das Verhältnis von Demokratie und Geschlecht im gewerkschaftlichen und politischen Transformationsprozess in Ostdeutschland gestaltete.

Damit sind auch Fragen nach Prozessen der Kotransformation berührt, also der Rückwirkung des West-Ost-Transfers auf den Westen (Ther 2022). Durch den gewählten Modus der »Wiedervereinigung« waren auch in den DGB-Gewerkschaften, die sich auf den Osten ausdehnten, von Beginn an Hoffnungen wie Befürchtungen hinsichtlich der Integration des Ostens verbreitet. Je nachdem, welche Haltung in der jeweiligen Gewerkschaft überwog, gestalteten sich auch die Partizipationschancen für ostdeutsche Akteur:innen. Aber auch diese brachten eigene Erfahrungen, Vorstellungen und Erwartungen ein, die die Aneignungen ebenso prägten wie westliche Vorgaben.

1. Demokratie, Gleichstellung und Gewerkschaften im Umbruchjahr 1990

Die Revolution von 1989 war kein geschlossener Prozess, der alle Ostdeutschen einte. Entsprechend sind bisherige Versuche, dem Ereignis ein passendes Attribut zu verleihen, immer wieder als zu einseitig kritisiert worden (Sabrow 2019). So verschieden die Erfahrungen der Ostdeutschen mit der Revolution waren, so verschieden waren auch ihre Diktaturerfahrungen und postsozialistischen Demokratieverstellungen.

Die Träger:innen der Revolution, die Oppositionsgruppen und Bürgerrechtler:innen, die seit Dezember 1989 an den Runden Tischen über einen »demokratischen Sozialismus« diskutierten, verstanden unter Demokratie etwas anderes als die betrieblichen Interessenvertreter:innen, die unter dem Dach des Freien Deutschen Gewerkschaftsbunds (FDGB) in der DDR agierten. Viele von diesen grenzten sich zwar seit Herbst 1989 ebenso konsequent von der SED ab, überließen Fragen des »Überbaus« aber den »Künstlern«, die schließlich »am meisten unter diesen stalinistischen Machenschaften zu leiden« gehabt hätten, während sie sich selbst ausschließlich für die wirtschaftliche Zukunft ihrer Betriebe zuständig sahen (Der Spiegel 1989).

Zwischen den Runden Tischen und den Betrieben differierten dabei auch die Vorstellungen von der Gleichstellung der Geschlechter, die wie-

derum eng mit wirtschaftlichen Zukunftsfragen verbunden waren. An den Runden Tischen repräsentierte der Unabhängige Frauenverband (UFV) die Ansprüche ostdeutscher Frauen an den »demokratischen Sozialismus«. In Abgrenzung zur Frauenpolitik der SED und zur autonomen Frauenbewegung der Bundesrepublik vertrat der Verband ein eigenes Konzept von Feminismus, das die Erfahrungen der »doppelten Unmündigkeit der Frauen in einem diktatorisch-patriarchalen System« (Bock 2020, S. 254) reflektierte.

In den Betrieben, wo der Ausweg aus der wirtschaftlichen Krise schon seit Ende November 1989, als Bundeskanzler Helmut Kohl (CDU) eine »Wiedervereinigung« in Aussicht gestellt hatte, zunehmend in der Hinwendung zum Kapitalismus gesehen wurde, stießen Forderungen nach einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an der politischen Macht, wie sie – vom UFV inspiriert – auch engagierte FDGB-Funktionärinnen etwa in der Gewerkschaft Wissenschaft vertraten,¹ nur auf wenig Resonanz.

Weder stellten diese Forderungen eine Lösung für die von Frauen in den Betrieben artikulierten Benachteiligungen dar, die sich besonders auf die Bedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und auf Lohnungleichheiten bezogen, noch wurden sie als passende Antwort auf die immer bedrohlicher wirkenden »neuen« Benachteiligungen, nämlich den Wegfall von Arbeitsplätzen und sozialpolitischen »Errungenschaften« im Zuge des Übergangs zu kapitalistischen Wirtschaftsformen betrachtet.

Zugleich zeigten auch die betrieblichen Frauenkommissionen ein ambivalentes Verhältnis zur Frauenförderung der SED. Teils hatten sie die sozialistische Emanzipationserzählung internalisiert, der zufolge es Frauen im Sozialismus endlich möglich geworden sei, Beruf und Familie zu vereinbaren und damit zu »vollwertigen« Mitgliedern der »Arbeitsgesellschaft« aufzusteigen; teils empfanden sie die Frauenförderung der SED mit ihrem Idealbild der vollerwerbstätigen Mutter aber auch als belastende Erwartungshaltung, die sich im Alltag aufgrund einer mangelhaften Infrastruktur oft nicht umsetzen ließ. Manche empfanden Frauenförderung sogar als Zwang.²

1 | Gewerkschaft Wissenschaft, Zentralvorstand, Frauenkommission, Vorsitzende Brigitte Weißbach-Hanoldt: Wie weiter in der gewerkschaftlichen Frauenarbeit? – ein Diskussionsangebot an alle Gewerkschafterinnen und Leitungen im Organisationsbereich der Gewerkschaft Wissenschaft, 28.12.1989. In: Bundesarchiv (BArch), DY 53, 869, unfol.

2 | Vgl. die Reaktionen betrieblicher Frauenkommission in: ebenda.

Dass »alte« und »neue« Benachteiligungen aber ineinandergriffen und Letztere entgegen heute noch vertretener Mythen (Voigtländer 2023, S. 334–346) keineswegs nur westdeutsche Importe waren, lag indes auch im FDGB außerhalb des Denkhorizonts, wo sich vom UFV inspirierte Gewerkschaftsfeministinnen und Vertreterinnen der SED-Frauenpolitik oft unverbunden gegenüberstanden. Selbst in einer im Februar 1990 an der FDGB-Hochschule Bernau gegründeten Fraueninitiative blieben diese Fronten bestehen.³

Zugleich verschob sich die Debatte innerhalb der Fraueninitiative immer mehr in Richtung »neuer« Benachteiligungen. Dies entsprach nicht nur der Problemwahrnehmung vieler Frauen in den Betrieben, sondern auch der politischen Entwicklung. Nachdem die Mehrheit der Ostdeutschen bei der Volkskammerwahl am 18. März 1990 für eine rasche »Wiedervereinigung« nach Paragraf 23 des Grundgesetzes votiert hatte, ging es auch der neuen Regierung unter Lothar de Maizière (CDU) darum, möglichst viele soziale »Errungenschaften« der DDR für Frauen in die Einheit einzubringen (Kaminsky 2016, S. 254 f.).

Unterstützt wurde dies vom DGB, der SPD und dem Deutschen Frauenrat, die am Ende dazu beitragen konnten, dass einige der Forderungen – wie die staatliche Finanzierung von Kindergärten, längere Freistellungszeiten bei der Erziehung von Kindern bzw. Pflege von Angehörigen, das »Babyjahr« und die Fristenregelung beim Schwangerschaftsabbruch – durch eine Übergangsfrist zumindest noch für einige Zeit erhalten blieben.⁴

Bei den Betriebsratswahlen seit Juni 1990 waren Frauen hingegen auf dem Rückzug. Dabei fand gewerkschaftliches Engagement noch überwiegend in den Betrieben statt, denen als »Vergesellschaftungskernen« (Kohli 1994, S. 39) für das soziale und alltägliche Leben in der DDR eine zentrale Bedeutung zukam.

Die Betriebsratswahlen fanden unmittelbar im Vorfeld der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion am 1. Juli 1990 statt, in deren Folge die Betriebe, die zu Kapitalgesellschaften geworden waren, auch ihre sozialen

3 | FDGB, Abt. Programmatik und außerparlamentarische Arbeit, Referat Frauen: Vorstellungen zur gewerkschaftlichen Frauenarbeit des FDGB, 26.3.1990. In: BArch, DY 53, 869, unfol.

4 | DGB, Bundesvorstand, Abt. Frauen: Betreff: Einigungsvertrag vom 6.9.1990 – Bewertung, 13.9.1990. In: Archiv der sozialen Demokratie (AdsD), 5/DGAR001348, unfol.

Versorgungsleistungen wie Kindergärten als belastenden Kostenfaktor abstießen. Zugleich fielen Verpflichtungen aus dem DDR-Arbeitsgesetzbuch wie die Frauenförderung weg, weshalb diese durch den Einheitsvertrag befristet verlängert wurden.

Die mangelnde Berücksichtigung von Frauen bei den Betriebsratswahlen reflektierte nicht nur die besondere Benachteiligung vor allem Alleinerziehender und älterer Frauen, sondern auch den Funktionswandel der Betriebe, in denen die betriebliche Frauenpolitik und damit die in der DDR institutionalisierten geschlechtsspezifischen Zuschreibungen an Frauen keine praktische Relevanz mehr besaßen. Dennoch blieb weibliches Engagement in den Betrieben sicht- und hörbar, was auch dem DGB und seinen Gewerkschaften nicht verborgen blieb,⁵ die seit Frühjahr 1990 zunehmend Beratungsstellen und informelle Kontakte in der DDR aufgebaut hatten.

2. »Ostdeutsche Erfahrungen« in der gewerkschaftlichen Frauenpolitik

Im Zuge der »Wiedervereinigung« und der Übertragung der westdeutschen Gewerkschaftsstrukturen auf die ostdeutschen Bundesländer erfuhren die DGB-Gewerkschaften einen Zuwachs von fast einer Million Neumitgliedern. 35 Prozent davon waren Frauen; gemessen an der Gesamtzahl aller weiblichen Gewerkschaftsmitglieder machten ostdeutsche Frauen sogar einen Anteil von 45 Prozent aus (Dorsch 1996, S. 241).

In den gewerkschaftlichen Vertretungsstrukturen spiegelten sich diese Zahlenverhältnisse allerdings nicht wider. In die Vorstände gelangten nur wenige Ostdeutsche, darunter jedoch einige Frauen wie Jutta Schmidt (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Transport, Verkehr/ÖTV), Gabriele Glaubrecht (Industriegewerkschaft Bergbau und Energie/IGBE) und Eva-Maria Stange (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft/GEW). In den zentralen Frauenausschüssen waren ostdeutsche Frauen dagegen kaum oder gar nicht vertreten.

⁵ | IG BEW (Industriegewerkschaft Bergbau-Energie-Wasserwirtschaft), Referat Frauenarbeit, Brigitte Klemme/Gisela Szymczak: Information über den Betriebs-einsatz vom 2.7.–7.7.90 zur gewerkschaftlichen Frauenarbeit in der IG BEW, 13.7.1990. In: AdsD, 5/DGAR001700, unfol.

Ungeachtet der reinen Zahlen finden sich in den Erinnerungen ost- und westdeutscher Gewerkschafterinnen sowohl Momente der Konfrontation als auch der Kooperation. Beide Seiten verweisen dabei auf unterschiedliche, historisch geprägte und mit gegenseitigen Vorbehalten einhergehende Vorstellungen von Gleichberechtigung, aber auch auf Aneignungsprozesse (Plogstedt 2015, S. 71–80), die nachfolgend im Hinblick auf ihre kotransformatorischen Effekte in der gewerkschaftlichen Frauenpolitik diskutiert werden.

Die Betrachtung schließt an das Konzept des gewerkschaftlichen Geschlechterwissens an, das Vorstellungen von Gleichstellungspolitik auf verschiedenen Gewerkschaftsebenen in Relation zu ihrer Praxistauglichkeit und Anschlussfähigkeit an andere Bereiche der Gewerkschaften analysiert (Holland 2020). Mit Blick auf die gewerkschaftliche Frauenpolitik im Osten, die sich in der DDR traditionell auf die staatlich garantierte Versorgung und Qualifizierung von berufstätigen Frauen in den Betrieben bezog, wird gefragt, wie sich das damit verknüpfte Geschlechterwissen in die Frauenpolitik der DGB-Gewerkschaften und Vorstellungen von Mitbestimmung einfügte oder diese veränderte.

Der Bedarf an westlicher »Aufbauhilfe« im Osten war groß und wurde von ostdeutschen Gewerkschafterinnen auch aktiv eingefordert. Denn obwohl sich noch im Januar 1990 drei Viertel der in Betrieben aktiven Gewerkschaftsfrauen für eine Beibehaltung von Frauenkommissionen ausgesprochen hatten,⁶ baute der FDGB schon im Prozess der »Gewerkschaftswende« seine Frauenstrukturen ab. Diese seien, so die frühere Leiterin einer FDGB-Frauenkommission, »plötzlich nicht mehr planmäßig« gewesen.⁷ Betrieblich aktive Frauen erwarteten von den neuen Gewerkschaften daher Orientierung. Die Gewerkschaft sei, so eine der Stimmen vom Mai 1990, »momentan jedenfalls [...] nicht die Kraft, die Frauen hilft, ihre Situation zu reflektieren und Gegenstrategien zu entwickeln«.⁸

⁶ | Gewerkschaftshochschule »Fritz Heckert«: Standpunkte des Vorbereitungskomitees für den außerordentlichen Gewerkschaftskongreß, 4.1.1990. In: AdsD, 2/SDPA000091, unfol.

⁷ | Interview des Autors mit Edelgard Westermann, Dessau, 28.11.2022, Transkript, S. 25.

⁸ | IGBE, Hauptvorstand, Referat Frauen: Tischvorlage zur Hauptvorstandssitzung am 14. Mai 1990 zum Tagesordnungspunkt 5: Frauenarbeit in der IGBE, Frauen

In den zentralen Frauenausschüssen der DGB-Gewerkschaften schwankte der Blick auf »den Osten« hingegen zwischen Hoffnung und Pessimismus. Einerseits ließ der Zuwachs von weiblichen Neumitgliedern, aber auch die Notwendigkeit einer intensiven Betreuungsarbeit eine Stärkung der Frauenpolitik erwarten, die kaum in die allgemeine Gewerkschaftspolitik integriert war. Andererseits galten ostdeutsche Frauen mit Blick auf die eigene gleichstellungspolitische Agenda oft als zu konservativ. Ob Pessimismus oder Hoffnung überwog, war jedoch vom jeweils dominierenden Geschlechterwissen abhängig, das wiederum maßgeblich darüber mitentschied, wie sichtbar das Engagement ostdeutscher Gewerkschafterinnen innerhalb der Organisationen wurde.

Ein vergleichender Blick auf die IG Metall und die IGBE mag das verdeutlichen. Die Frauenabteilung der IG Metall hatte in den ersten »Wendemonaten« vor allem Kontakte zum UFV geknüpft, der dem politischen Selbstverständnis näher zu stehen und eigene Kämpfe um interne Frauенförderpläne eher zu unterstützen schien als die Gewerkschafterinnen der ostdeutschen IG Metall. Letztere würden, so eine Einschätzung des ostdeutschen Frauengewerkschaftstags Anfang Juni 1990 durch Vertreterinnen der westdeutschen Frauenabteilung, »eine ungeheure Verbandsradikalität« an den Tag legen und einseitig die »Mütter- und Sozialpolitik« verteidigen, die von der SED gewährt, aber nicht gewerkschaftlich erkämpft worden sei.⁹

Organisationspolitische Entscheidungen trugen dazu bei, dass solche Wahrnehmungen kaum Differenzierungen erfuhren. So verzichtete die IG Metall, wie das Gros der DGB-Gewerkschaften, zugunsten klassischer Fachbereiche wie Wirtschafts- und Strukturpolitik auf den Aufbau von Frauenstrukturen im Osten. Hinzu kam bei der IG Metall, dass bis auf Sachsen zunächst keine neuen Bezirksstellen im Osten entstanden, sondern die neuen Verwaltungsstellen an bestehende Bezirke in den alten Bundesländern angegliedert wurden. Die dadurch entstehenden Kommunikationslücken führten auch in der zentralen Frauenabteilung und bei

in Beruf und Gesellschaft, 14.5.1990. In: Archiv für soziale Bewegungen (AfsB), IGBE, 10803B, unfol.

⁹ | Ulrike Kleinebrahm/Elisabeth Vogelheim: Notiz über den 1. Frauengewerkschaftstag der Industriegewerkschaften der DDR am 8. und 9. Juni 1990 in Bernau, 18.6.1990. In: AdsD, 5/IGMZ620419, unfol.

den zuständigen Bezirkssekretärinnen zur Überlastung, weshalb sie nur sporadisch Kontakte in den Osten aufbauten.¹⁰

In der IGBE dagegen griffen Frauen- und Organisationspolitik beim »Aufbau Ost« stärker ineinander, denn angesichts eines Frauenanteils von kaum vier Prozent gestaltete sich die Frauenpolitik in der Gewerkschaft entsprechend zurückhaltend. Während andere Gewerkschaften in den 1980er Jahren über eigene Frauenförderpläne stritten, konzentrierte sich das Frauenreferat der IGBE darauf, »die Anzahl der Beschäftigten so weit wie möglich zu erhalten« und damit einen Beitrag zum behutsamen Strukturwandel im Bergbau zu leisten.¹¹

Inhaltlich war damit schon in den späten 1980er Jahren eine Brücke zum späteren Problem der Massenarbeitslosigkeit im Osten infolge der Privatisierungen geschlagen, von der auch viele Frauen in gewerblich-technischen Berufen im Tagebau betroffen waren. Zugleich konnte auch der Hauptvorstand nicht ignorieren, dass bei einem Frauenanteil von rund 30 Prozent in den DDR-Bergbaugewerkschaften der Frauenanteil in der IGBE auf 20 Prozent steigen würde.

Die IGBE, so der Gewerkschaftsvorsitzende Hans Berger im Juni 1990, werde keine reine »Männergewerkschaft« mehr sein und sogar ein weibliches Vorstandsmitglied bekommen – ein Novum in der Geschichte dieser Gewerkschaft (Ruhr-Nachrichten 1990; Westfälische Rundschau 1990). Gabriele Glaubrecht, die seit den späten 1970er Jahren in unteren Funktionen des FDGB tätig gewesen war und im Mai 1991 den neu geschaffenen Vorstandsbereich für Frauen und Jugend übernahm (Stadtland 1997, S. 348), verfolgte freilich keine progressive Linie, sondern ordnete sich ganz in die Diskurse der »Männergewerkschaft« ein.

Dem korrespondierte trotz vorhandener Ängste vor Ost-West-Konflikten eine insgesamt optimistische Haltung im IGBE-Frauenhauptausschuss, dessen westdeutsche Mitglieder sich einen erheblichen Bedeutungsgewinn für die eigene Agenda erhofften. Inhaltlich blieben neue Impulse, die die vorsichtig vorgetragene Forderung nach Quotierung unterstützen oder Fortschritte bei der betrieblichen Frauenpolitik in Gang setzen würden, al-

10 | IG Metall, Hauptvorstand: Protokoll der Sitzung des Frauenausschusses am 30./31.10.1990. In: AdsD, 5/IGMZ620154, unfol.

11 | IGBE, Frauensekretärin beim Hauptvorstand, Brigitte Klemme, an Susanne Auschra, 9.1.1989. In: AfsB, IGBE, 10351, unfol.

lerdings aus. Vielmehr fügten sich die ostdeutschen Gewerkschafterinnen, die seither in den gewerkschaftlichen Frauengremien den Ton angaben, in die Linie des Hauptvorstands ein, der Initiativen der Frauenabteilung weiterhin ausbremsste. So blieben die Wirtschafts- und die Tarifkommission der IGBE auch nach 1990frauenlos.¹²

Damit profitierten die Frauenabteilungen und -ausschüsse der DGB-Gewerkschaften kaum vom Mitgliederzuwachs durch die Integration der ostdeutschen Kolleginnen. Das lag nicht nur in den unterschiedlichen Vorstellungen von Gleichstellung begründet, sondern auch in unterschiedlichen Vorstellungen von Gewerkschaftsarbeit. So zielten westdeutsche Gleichstellungssekretärinnen primär auf die Integration ihres Politikfeldes in sämtliche Bereiche der Gewerkschaftsarbeit, besonders in die Betriebs- und Tarifpolitik. Ostdeutsche Gewerkschafterinnen konzentrierten sich dagegen in Anknüpfung an das staatsbezogene Gewerkschaftsverständnis in der DDR auf Forderungen an die Politik.

Dies war in der Frauenpolitik der DGB-Gewerkschaften jedoch nur ein kleines Feld mit wenig Einflussmöglichkeiten war, was erklärt, warum sich gewerkschaftliche Frauenpolitik in Ostdeutschland vor allem durch die Suche nach pragmatischen Lösungen gegen die fortschreitende Erwerbslosigkeit von Frauen auszeichnete. An die Agenden der Frauenabteilungen erwies sich dieser Pragmatismus hingegen als konzeptionell nicht anschlussfähig. Selbst Debatten in der IG Metall über Potenziale der DDR-Frauenförderung verhallten nach kurzer Zeit (Kremer 2022).

Versuche, diesen örtlichen Pragmatismus konzeptionell einzubinden, gab es dennoch. Mit der »Frauenoffensive« bzw. der Kampagne »Frau geht vor« legte Ursula Engelen-Kefer, seit 1990 im Bundesvorstand des DGB für Sozial- und Arbeitsmarkt- sowie Frauenpolitik zuständig, im Herbst 1991 ein Konzept vor, das die Frauenpolitik des DGB angesichts ihrer zunehmend diagnostizierten Ineffektivität in Ost und West neu aufstellen und die Gleichberechtigung der Geschlechter in den Fokus gewerkschaftlicher Politik rücken sollte. Nicht zuletzt dem Zuschnitt ihrer Zuständigkeitsbereiche war es zu verdanken, dass sich ein Themenschwerpunkt der »Frauenoffensive« mit der Verbindung

12 | Geschäftsbericht zur 7. Frauenkonferenz der Industriegewerkschaft Bergbau und Energie, Berichtszeitraum 1987 bis 1991. In: AfsB, IGBE, 15725, unfol.

von Frauen- und Struktur- bzw. Wirtschaftspolitik beschäftigen sollte.¹³

Hierzu wurden elf Modellregionen ausgewählt, davon fünf in Ostdeutschland lagen, von denen – so die Hoffnung – Impulse für eine stärkere Integration der Frauen- in die Gewerkschaftspolitik ausgehen sollten. Allerdings erfüllte der vor Ort waltende Pragmatismus, der sich vor allem in projektbezogener staatlicher Arbeitsmarktpolitik realisierte, diese Erwartungen nicht. Staatliche Beschäftigungsprojekte blieben nicht nur zeitlich befristet, sie waren auch von den jeweiligen Fördermöglichkeiten abhängig, die aber im Osten angesichts der besonderen Lage auf dem Arbeitsmarkt stärker institutionalisiert und finanziell »unterfüttert« waren.

Die Bewertung der Ergebnisse der »Frauenoffensive« auf dem Feld der »gleichstellungsorientierten Strukturpolitik« fielen dennoch ambivalent aus. Auf der Habenseite standen verbesserte Kontakte zu Unternehmen und Politiker:innen, aber auch eine bessere Zusammenarbeit zwischen der Struktur- und der Frauenpolitik innerhalb des DGB, die sogar eine Institutionalisierung erfahren habe. Auch habe der DGB auf diesem Feld seine Kompetenz gegenüber den Mitgliedsgewerkschaften stärken können.¹⁴

Die Anschlussfähigkeit der Ergebnisse an die Frauenpolitik in den westdeutschen Ländern blieb indes gering, da Gewerkschaftsfrauen dort häufig skeptisch auf die Strukturpolitik blickten, weil diese als auf Männerbranchen konzentriert und Stütze des Kapitalismus wahrgenommen wurde.¹⁵ Auch erwiesen sich in den ostdeutschen Ländern die Förderstrukturen und die Sensibilität für die Erwerbslosigkeit von Frauen als generell günstiger. Dort bezog sich die Förderung jedoch nur auf die »sozialpolitische Dimension«, nicht aber auf Diskriminierungen am Arbeitsmarkt, die als Thema

13 | Ergebnisprotokoll Projektgruppe »DGB-Frauenoffensive«, 15.4.1992 in Düsseldorf. In: AdsD, 5/DGAR000963, unfol.

14 | DGB, Bundesvorstand, Hausmitteilung, Maria Kathmann, an die Abt. Personal, Mechthild Schratz-Nolte: Hauptamtlichen-Qualifizierung im Rahmen der Aktivitäten »Frau geht vor – in der regionalen Wirtschafts- und Strukturpolitik«, 29.3.1996. In: AdsD, 5/DGAR001444, unfol.

15 | Hans-Böckler-Stiftung: Frauenförderung in der Wirtschafts- und Strukturpolitik – Dokumentation, Düsseldorf 1994. In: AdsD, 5/DGAR1404, unfol.

in der gewerkschaftlichen Frauenpolitik indes immer wichtiger wurden.¹⁶ Schließlich war der DGB nicht bereit, die »Frauenoffensive« längerfristig zu finanzieren; Mitte der 1990er Jahre endete das Projekt.¹⁷

3. Die Region als Handlungsfeld ostdeutscher Gewerkschafterinnen

Die gewerkschaftliche Frauenpolitik trug in den neuen Bundesländern trotz ihrer geringeren Institutionalisierung im Osten und interner Differenzen in Grundsatzfragen wesentlich dazu bei, das in den Betrieben obsolet gewordene Engagement von Gewerkschafterinnen auf die kommunale und regionale Ebene zu übertragen. Westdeutsche Aneignungen »ostdeutscher Erfahrungen« und somit Kotransformationen in den DGB-Gewerkschaften blieben dagegen aus.

Während die Gewerkschaftsstrukturen auf Landesebene zunächst überwiegend von westdeutschem Personal aufgebaut wurden – darunter auch Frauen, deren Karriere im Westen in einer Sackgasse steckte –, konzentrierte sich der Wirkungskreis ostdeutscher Gewerkschafterinnen anfangs auf die örtliche Ebene. In der IGBE waren schon kurz nach der »Wiedervereinigung« 115 Frauen in Kreisfrauenausschüssen organisiert.¹⁸ Unter dem Dach des DGB bildeten sich aus ehemaligen betrieblichen Frauengruppen zunächst lose Frauengruppen, seit 1992 dann ebenfalls vermehrt Kreisfrauenausschüsse.¹⁹

Anders als im Westen unterstützten Kreisvorsitzende im Osten die Bildung dieser Ausschüsse häufig aktiv, ja wollten sich sogar über Frau-

16 | Mechthild Kopel (Beraterin ISA-Consult)/Christine Ochs (Wissenschaftliche Referentin am WSI)/Astrid Ziegler (wissenschaftliche Referentin am WSI): Frauenförderung und regionale Strukturpolitik – ein mühsamer Weg der Annäherung?, 25.4.1996. In: AdsD, 5/DGAR001446, unfol.

17 | Protokoll der Sitzung der Landesfrauensekretärinnen am 18. Januar 1995 in Düsseldorf, 30.1.1995. In: AdsD, 5/DGAR001517, unfol.

18 | IGBE, Hauptvorstand, HA Tarifpolitik/Angestellte, Abt. Frauen: Stand der Entwicklung der IGBE-Frauenarbeit in den neuen Bezirken, 16.1.1990. In: AfsB, IGBE, 15086, unfol.

19 | DGB, Bundesvorstand, Abt. Frauen: Gedanken bzw. Ergänzungen zu den Richtlinien für die Frauenarbeit im DGB, 15.1.1993. In: AdsD, 5/DGAR001535, unfol.

enpolitik profilieren.²⁰ Damit korrespondierte eine auf dieser Ebene und im Vergleich mit dem Westen bessere Repräsentation von Frauen. 1994 lag deren Anteil unter den Kreisvorsitzenden des DGB im Osten mit 24 Prozent deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt von 12 Prozent.²¹ In den ostdeutschen Landesbezirksvorständen der IGBE lag der Frauenanteil schon vor der Gewerkschaftsfusion am 1. November 1990 durch Personalübernahmeentscheidungen bei leicht über 50 Prozent.²²

Zusätzlich zur Unterstützung durch Kreisvorstände konnten ostdeutsche Gewerkschafterinnen in ihren Regionen auch auf Frauennetzwerke zurückgreifen, in denen sich das Erbe des »Frauenaufruchs« der »Wendezeit« niederschlug. Neben kommunalen Frauenbeauftragten, die der UFV bereits an den Runden Tischen durchsetzen konnte, waren dies vor allem Frauenforen, die durch staatliche Arbeitsmarktprogramme finanziert wurden und in Abgrenzung zum Verbändelobbyismus in Westdeutschland, aber auch zur autonomen Frauenbewegung ein zentrales Bindeglied zwischen vorpolitischem und politischem Raum darstellten.

Mit diesen Netzwerken im Rücken konzentrierten die lokalen Frauenausschüsse im Osten ihre Aktivitäten überwiegend auf die Einflussnahme auf die Kommunal- und Landespolitik mit dem Ziel, Arbeitsmarktprojekte für Frauen zu initiieren, die jedoch auf die besonderen Förderprogramme für den Osten zur Bewältigung der Transformationsfolgen angewiesen waren. In den Erinnerungen ostdeutscher Gewerkschafterinnen werden diese Arbeitsmarktprojekte oft als zentrale Erfolgsmomente memoriert; darüber hinausgehende Aktivitäten entwickelten sie aber häufig nicht.²³

Die Effekte dieser zeitlich befristeten Aktivitäten waren damit ambivalent. Zum einen spiegelten sie die Offenheit der West-Gewerkschaften für

20 | DGB, Bundesvorstand, Abt. Frauen, Gabi Schmidt: Protokoll des Arbeitsgruppentreffens »Frauen in den neuen Bundesländern« am 2. Juni 1992 in Leipzig, 29.6.1992. In: AdsD, 5/DGAR000961, unfol.

21 | Bericht über die Kreisvorsitzenden-Wahlen (1994). In: AdsD, 5/DGAR001532, unfol.

22 | IGBE, Geschäftsführender Vorstand: Personalübersicht und zu treffende Personalentscheidungen, 23.7.1990. In: AfsB, IGBE, 16182, unfol.

23 | Protokoll, Sitzung zur Koordination der Frauenpolitik in den DGB-Landesbezirken am 28. Juli 1995 beim DGB-Bundesvorstand. In: AdsD, 5/DGAR001517, unfol.

eigensinnige Aneignungen ihrer Strukturen durch ostdeutsche Akteur:innen wider, die dabei an ihre durch DDR-Erfahrungen geprägten Vorstellungen von Gewerkschaftsarbeit als primär auf den Staat bezogen anknüpfen konnten.

Besonders die Mitwirkung an informellen Versorgungsnetzwerken in der DDR wurde dabei von Ost-Gewerkschafterinnen wie Veronika Mantel, seit November 1990 für die ÖTV (bzw. die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di als Nachfolgeorganisation) auf lokaler Ebene tätig, zum Anknüpfungspunkt für individuelle Vorstellungen von »demokratischer Gewerkschaftsarbeit«:

»Wir haben schon versucht dort Lücken zu finden, wo Lücken zu finden waren[,] und haben dann versucht, das durchzusetzen, was wir wollten.«²⁴

Zum anderen aber blieben weitere Felder gewerkschaftlicher Frauenarbeit, die in den westdeutschen Ländern Priorität hatten – etwa die gewerkschaftliche Frauenförderung oder die Integration der Frauenpolitik in die Tarif- und Betriebsarbeit – im Osten vernachlässigt. Zudem ließ sich das Engagement ostdeutscher Gewerkschafterinnen angesichts der zeitlichen Begrenzung der Arbeitsmarktförderung oft nur dauerhaft aufrechterhalten, wenn sie in die Politik wechselten. Das aber taten nur wenige.

Zu Letzteren zählt Heidi Becherer, die nach 20 Jahren DGB-Arbeit drei Legislaturperioden lang für die SPD dem Chemnitzer Stadtparlament angehörte und dort für Sozialpolitik zuständig war.²⁵

Einen ähnlichen Weg schlug Edeltraud Rogée ein, die sich – wie Veronika Mantel – von einer lokalen Funktion im FDGB aus aktiv am Reformprozess der DDR-Gewerkschaften beteiligte, seit 1990 als Landesvorsitzende der Gewerkschaft Handel-Banken-Versicherungen (HBV) in Sachsen-Anhalt agierte und von 2001 bis 2007 stellvertretende ver.di-Landesvorsitzende war. Seit 1998 verband sie ihr Engagement für berufstätige und erwerbslose Frauen mit einem Mandat im Landtag, in den sie über

24 | Interview mit Veronika Mantel, o. O., 29.1.1993, Transkript, S. 13. In: AdsD, 6/VIDZ000080.

25 | Interview des Autors mit Heidi Becherer, Chemnitz, 15.6.2022, Transkript, S. 8.

die Liste der Partei des Demokratischen Sozialismus (PDS) eingezogen war.²⁶

Gewerkschaftsarbeit auf örtlicher und regionaler Ebene erwies sich für einige ostdeutsche Gewerkschafterinnen wie Becherer und Rogée als wichtige Brücke auf dem Weg vom betrieblichen bzw. lokalen Engagement – in den meisten Fällen im Rahmen des FDGB – zum politischen Engagement in der Demokratie. Gewerkschaftliche Frauenpolitik stellte auf diesem Weg ein wichtiges Scharnier für ostdeutsche Frauen dar, während in westdeutschen Frauenausschüssen Bündnisse mit autonomen Frauengruppen wichtiger waren. Darin spiegelt sich auch die für den westdeutschen Diskurs relevantere Erfahrung der strukturellen Benachteiligung innerhalb der Organisation wider, die im ostdeutschen Frauendiskurs weniger präsent und handlungsleitend war (und häufig noch immer ist).

4. Zusammenfassung

Ostdeutsche Gewerkschafterinnen der »Wendezeit« waren überwiegend nicht am ostdeutschen »Frauenaufruch^t« beteiligt. Sie stammten entweder aus unteren Funktionen des FDGB oder engagierten sich erst im Verlauf des Jahres 1990, was nicht selten mit beruflichen Neuorientierungen korrelierte. Nur wenige von ihnen hatten einen Oppositionshintergrund.

Die gewerkschaftliche Frauenpolitik und die demokratische Praxis in Ostdeutschland erhielten durch Aneignungen jener Gewerkschafterinnen aber eine besondere Prägung. Sie brachten ihre Leitbilder und Handlungskonzepte, die durch die Frauenpolitik der SED, aber auch ihre eigenen Erfahrungen bei lokalen Aushandlungsprozessen in der DDR geprägt waren, in demokratische Verfahren ein und gestalteten diese entsprechend aus. Dabei spielte Geschlecht als Bezugskategorie für politisches Handeln eine wichtige Rolle, besonders in der Arbeitsmarktpolitik. Anders als in den alten Bundesländern spielte Geschlecht aber als Wahrnehmungskategorie der Demokratie keine nennenswerte Rolle.

Dies lässt sich neben DDR-spezifischen Erfahrungen und Handlungsmustern auch mit anderen Handlungsbedingungen im Vergleich zu West-

26 | Zum Engagement von Edeltraud Rogée vgl. Archiv des Demokratischen Sozialismus (ADS), Knake-Werner – 116, Bd. 3.

deutschland erklären. Frauenpolitik war in den ostdeutschen Bundesländern zwar alles andere als konfliktfrei, fand aber deutlich mehr Unterstützung, nicht nur durch Frauennetzwerke in den Regionen, die als Erbe des »Frauenaufrucks« der »Wendezeit« auf die Politik bezogen waren, sondern auch durch Kreisvorsitzende des DGB. Zudem war Frauenpolitik – untypisch für die westdeutsche Frauenpolitik – stärker in die regionale Strukturpolitik integriert, ging aber über dieses Feld kaum hinaus. Damit gingen von dieser Praxis auch keine Impulse für die gewerkschaftliche Frauenpolitik insgesamt aus.

Gewerkschafterinnen waren Teil der demokratischen Kultur in Ostdeutschland, die durch Parlamentsdebatten und Medienberichte sichtbar war, aber in hohem Maße auch auf nicht-öffentlichen Verhandlungen beruhte, kaum hingegen auf Protestaktionen. Diese Logiken der Sichtbarkeit trugen wesentlich dazu bei, dass die positiven Erinnerungen ostdeutscher Gewerkschafterinnen an die Demokratie in Ostdeutschland nach 1989/90 heute kaum mehr sichtbar sind.

Zudem wird dieser Teil der Gewerkschaftsgeschichte durch eine gewerkschaftliche Erinnerungskultur überlagert, die vor allem die westdeutschen Fort- und Rückschritte reflektiert. Ostdeutsche Frauen erscheinen in dieser Metaerzählung entweder als Opfer des neoliberalen Backlash (Gerhard 2013) oder treten nur bei Grundsatzkonflikten um die Gleichstellung als gewerkschaftliche Akteurinnen ins Blickfeld. Dieser Innenblick lässt sich indes aufbrechen, wenn die Region als gewerkschaftliches Handlungsfeld zum Ausgangspunkt der Erinnerungskultur gemacht wird.

Literatur und Quellen

Archive

- Archiv der sozialen Demokratie, Bonn (AdsD).
- Archiv des Demokratischen Sozialismus, Berlin (ADS).
- Archiv für soziale Bewegungen, Bochum (AfsB).
- Bundesarchiv, Berlin-Lichterfelde (BArch).

Interviews

Interview mit Veronika Mantel, o. O., 29.1.1993, Transkript. In: AdsD, 6/
VIDZ000080.

Interview des Autors mit Heidi Becherer, Chemnitz, 15.6.2022, Transkript.
Interview des Autors mit Edelgard Westermann, Dessau, 28.11.2022, Tran-
skript.

Literatur

Alle im Folgenden genannten Webseiten wurden zuletzt am 14.1.2025 abgerufen.

Bock, Jessica (2020): Frauenbewegung in Ostdeutschland. Aufbruch, Re-
volte und Transformation in Leipzig 1980–2000, Halle (Saale): Mittel-
deutscher Verlag.

Der Spiegel (1989): »Der Klassenfeind kann kommen«. Rostocker Werftarbei-
ter über die DDR, den Westen und die Wiedervereinigung. In: Der Spie-
gel, H. 51, 17.12.1989. www.spiegel.de/politik/der-klassenfeind-kann-kommen-a-784d4954-0002-0001-0000-000013497938?context=issue.

Dorsch, Martina (1996): Statistisches Material zur Mitgliederentwicklung
der acht größten Einzelgewerkschaften und des DGB. In: Bergmann,
Joachim/Schmidt, Rudi (Hrsg.): Industrielle Beziehungen. Institu-
tionalisierung und Praxis unter Krisenbedingungen, Opladen: Leske + Bu-
drich, S. 237–253.

Gerhard, Ute (1993): »Fern von jedem Suffragettentum« – Frauenpolitik
nach 1945, eine Bewegung der Frauen? In: Wischermann, Ulla/Schül-
ler, Elke/Gerhard, Ute (Hrsg.): Staatsbürgerinnen zwischen Partei und
Bewegung. Frauenpolitik in Hessen 1945–1955, Frankfurt am Main:
Ulrike Helmer, S. 9–40.

Gerhard, Ute (2013): 1989 and the Crisis of Feminist Politics. In: Jarausch,
Konrad H. (Hrsg.): United Germany. Debating Processes and Prospects,
New York/Oxford: Berghahn Books, S. 135–153.

Harsch, Donna (2007): Revenge of the Domestic. Women, the Family, and
Communism in the German Democratic Republic, Princeton/Oxford:
Princeton University Press.

Heinemann, Isabel/Steber, Martina (2021): Geschlecht und Demokratie.
Deutungskämpfe um die Ordnung der Gesellschaft in der Bundesre-

publik Deutschland. In: *Vierteljahrsshefte für Zeitgeschichte* 69, H. 4, S. 669–678. <https://doi.org/10.1515/vfzg-2021-0043>.

Holland, Judith (2020): Geschlechterwissen in Gewerkschaften – eine Typologie von Deutungsmustern gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik. In: *AIS-Studien* 13, H. 2, S. 161–173. <https://doi.org/10.21241/ssoar.70997>.

Hürtgen, Renate (2005): Zwischen Disziplinierung und Partizipation. Vertrauensleute des FDGB im DDR-Betrieb, Köln: Böhlau.

Kaminsky, Anna (2016): Frauen in der DDR, Berlin: Ch. Links.

Kellershohn, Jan (2021): Clearingstellen der Differenz. Perspektiven der jüngeren und jüngsten Gewerkschaftsgeschichte. In: *Archiv für Sozialgeschichte* 61, S. 537–568. http://library.fes.de/pdf-files/afs/bd61/afs61_21_kellershohn.pdf.

Kohli, Martin (1994): Die DDR als Arbeitsgesellschaft? Arbeit, Lebenslauf und soziale Differenzierung. In: Kaelble, Hartmut/Kocka, Jürgen/Zwahr, Hartmut (Hrsg.): *Sozialgeschichte der DDR*, Stuttgart: Klett, S. 31–61.

Kremer, Anne (2022): Transformierte Geschlechterpolitiken in der »Gewerkschaftseinheit«? Betriebliche Frauenförderung und die vereinigte IG Metall. In: *Jahrbuch Deutsche Einheit* 3, S. 183–196.

Morina, Christina (2023): Tausend Aufbrüche. Die Deutschen und ihre Demokratie seit den 1980er-Jahren, München: Siedler.

Plener, Ulla (Hrsg.) (2011): Die Treuhand – der Widerstand in Betrieben der DDR – die Gewerkschaften (1990–1994). Tagung vom 2. April 2011 in Berlin. Beiträge und Dokumente, Berlin: Nora.

Plogstedt, Sibylle (2013): »Wir haben Geschichte geschrieben«. Zur Arbeit der DGB-Frauen (1945–1990), Gießen: Psychosozial-Verlag.

Plogstedt, Sibylle (2015): Mit vereinten Kräften. Die Gleichstellungsarbeit der DGB-Frauen in Ost und West (1990–2010), Gießen: Psychosozial-Verlag.

Ruhr-Nachrichten (1990): Gewerkschaftsspitze mit Dame möglich. In: *Ruhr-Nachrichten* vom 21.6.1990.

Sabrow, Martin (2015): Mythos Einheit? Die deutsche Wiedervereinigung als zeitgeschichtliche Herausforderung. In: Sabrow, Martin /Koch, Alexander (Hrsg.): *Experiment Einheit. Zeithistorische Essays*, Göttingen: Wallstein, S. 9–25.

Sabrow, Martin (2019): Wem gehört »1989«? In: Sabrow, Martin (Hrsg.): Be-wältigte Diktaturvergangenheit? 20 Jahre DDR-Aufarbeitung, Leipzig: AVA, S. 9–20.

Scharrer, Manfred (2011): Der Aufbau einer freien Gewerkschaft in der DDR 1989/90. ÖTV und FDGB-Gewerkschaften im deutschen Eini-gungsprozess, Berlin/New York: De Gruyter.

Stadtland, Helke (1997): Daten zur Entwicklung der Verbände im DGB. In: Tenfelde, Klaus (Hrsg.): Ein neues Band der Solidarität. Chemie – Berg-bau – Leder. Industriearbeiter und Gewerkschaften in Deutschland seit dem Zweiten Weltkrieg, Hannover: Qubus media, S. 321–352.

Summers, Sarah E. (2019): Finding Feminism: Rethinking Activism in the West German New Women’s Movement of the 1970s and the 1980s. In: Hagemann, Karen/Harsch, Donna/Brühöfener, Friederike (Hrsg.): Gendering Post-1945 German History. Entanglements, New York/Ox-ford: De Gruyter, S. 184–206.

Ther, Philipp (2022): Kotransformation – Reichweite und Grenzen eines Konzepts. In: Jahrbuch Deutsche Einheit 3, S. 15–36.

Voigtländer, Henrike (2023): Sexismus im Betrieb. Geschlecht und Herr-schaft in der DDR-Industrie, Berlin: Ch. Links.

Westfälische Rundschau (1990): IG Bergbau bald »keine Revier- und Män-nergewerkschaft« mehr. In: Westfälische Rundschau vom 21.6.1990.

Teil III

Betriebliche Mitbestimmung

in der Transformation

Der Kampf um den ostdeutschen Stufentarifvertrag im Hennigsdorfer Elektrostahlwerk im Jahr 1993

Jakob Warnecke

Zu den wichtigsten Aufgaben der Gewerkschaften in der ostdeutschen Transformation gehörte die Tarifpolitik. Die Aushandlung der ersten Tarifverträge in den neuen Bundesländern zielte auf eine Angleichung der Lebensbedingungen und sollte die absehbaren Folgen massenhafter Deindustrialisierung abfedern. Gleichzeitig sollte die Abwanderung ostdeutscher Arbeitskräfte verhindert und einer Niedriglohnkonkurrenz in den neuen Bundesländern entgegengewirkt werden (Artus 2018, S. 156).

Mit den Tarifverträgen, die im März 1991 für die ostdeutsche Metall- und Elektroindustrie und die ostdeutsche Eisen- und Stahlindustrie abgeschlossen wurden, hatte die IG Metall einen Erfolg zu verbuchen. Sie vereinbarte darin die stufenweise Anpassung der tariflichen Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen auf 100 Prozent des westdeutschen Niveaus bis April 1994.

Im Jahr 1993 kündigten die Arbeitgeber diese Tarifverträge jedoch und weigerten sich, die stufenweise Erhöhung wie vereinbart fortzusetzen. Dies löste einen breit angelegten Streik in zahlreichen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie und der Eisen- und Stahlindustrie in Ostdeutschland und zahlreiche Proteste auch in der alten Bundesrepublik aus, wobei es aus gewerkschaftlicher Perspektive vor allem um die Verteidigung der Tarifautonomie selbst ging.

Der vorliegende Beitrag begibt sich in der Betrachtung des Streiks zur Verteidigung des Stufentarifvertrags in den neuen Bundesländern auf die Ebene des Betriebs und untersucht anhand des Stahlwerks Hennigsdorf, wie der Kampf um den Stufentarifvertrag dort vonstattenging. Welche Erfahrungen machten die Beteiligten? Wie deuteten sie die Auseinandersetzung? Welche spezifischen Ausprägungen gab es in Hennigsdorf und wie

hängen diese mit der seit 1989/90 gewandelten gewerkschaftlichen Praxis im Betrieb zusammen? Welche kurzfristigen und langfristigen Wirkungen hinterließ der Streik im Betrieb?

1. Hintergrund der Tarifvertragskündigung

Schon wenige Monate nach dem Abschluss der Tarifverträge im März 1991 sprachen sich führende Wirtschaftsforschungsinstitute und der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung für das Instrument einer Lohnöffnungsklausel aus. Teile der Bundesregierung, Vertreter:innen von CDU/CSU und FDP stützten diesen Vorstoß. Im Juni 1992 beauftragte die Bundesregierung den Bundesarbeitsminister, eine gesetzliche Öffnungsklausel vorzubereiten.

Vor dem Hintergrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage glaubten die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie (Gesamtmetall) an die Gunst der Stunde, um eine Wende in der Tarifpolitik einleiten zu können (Hinke 2020, S. 644f.). Sie rechneten damit, dass angesichts der weitverbreiteten Sorge um den eigenen Arbeitsplatz keine sonderlich ausgeprägte Streikbereitschaft in den ostdeutschen Metall- und Elektrobetrieben zu erwarten sei (IG Metall 2023).

1992 machten die Arbeitgeber von der Revisionsklausel im Tarifvertrag Gebrauch und versuchten, die geplante Angleichung zu kippen, doch die Revisionsverhandlungen führten zu keiner Einigung. Die Metallarbeitgeber boten eine Lohnerhöhung um lediglich neun Prozent an, was deutlich unter dem lag, was der Stufentarifvertrag vorsah. Außerdem forderten sie die Öffnung für betriebliche Sonderregelungen, was in den Augen der IG Metall letztlich eine Aushebelung des Stufentarifvertrags bedeutete, die die allgemeine Verbindlichkeit von Tarifverträgen gefährdete. Schließlich scheiterte auch die beauftragte Schlichtung im Februar 1993 (Wentzel 2018, S. 171).

In der Folge kündigte der Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie am 18. Februar 1993 als erstes Mitglied von Gesamtmetall erstmalig in der deutschen Geschichte einen laufenden Tarifvertrag; weitere ostdeutsche Landesverbände von Gesamtmetall zogen nach (Hinke 2020, S. 37). Der Arbeitgeberverband Stahl, der sich mit der IG Metall seit Anfang des Jahres 1993 in Revisionsgesprächen befunden hatte, durchlief zu-

nächst ergebnislose Schlichtungsgespräche und kündigte zum 1. April 1993 den laufenden Tarifvertrag aus außerordentlichem Grund (IG Metall 2000, S. 11).

Für die Gewerkschaften bedeutete die Kündigung einen Angriff auf die Tarifautonomie. Sie befürchteten Entwicklungen, die auch die Standards in den alten Bundesländern aufweichen könnten. Die IG Metall beschloss, diese Entwicklungen mit einem Streik zu beantworten, den 90 Prozent der ostdeutschen IG-Metall-Mitglieder in einer Urabstimmung befürworteten.

Die IG Metall hielt auch deshalb am Stufenabkommen fest, weil sie ihre Glaubwürdigkeit und Gestaltungskraft gefährdet sah. Dies war umso dringlicher, als die Mitgliederzahlen, die mit der Einheit und der Übernahme der Mitglieder der ostdeutschen IG Metall ab 1991 noch in die Höhe geschossen waren, nun im Zuge der Deindustrialisierung und einer zunehmenden Arbeitslosigkeit drastisch sanken. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) klinkte sich in den Kampf ein und organisierte die Aktion »Gegenwehr«, die auch die Beschäftigten in Westdeutschland in den Konflikt mit einbezog (IG Metall 2015, S. 13).

Diese Strategie beruhte nicht allein auf der strategischen Überlegung, sich in der Auseinandersetzung besonders breit aufzustellen. Zwischen 1992 und 1994 war die Volkswirtschaft der Bundesrepublik in eine Rezession geraten, die in den meisten Industriebranchen zu Betriebsschließungen, Personalabbau und Rationalisierungen führte.

1993 erlebte die deutsche Stahlindustrie einen schwerwiegenden Konjunkturteinbruch. Die Kapazitätsauslastung sank von 90 Prozent im Jahr 1990 auf unter 79 Prozent im März 1993 und lag damit nah an den Krisen von 1974/75 und 1980/82 in Westdeutschland, in denen die Auslastung jeweils auf 76 Prozent zurückgegangen war. Es folgte ein umfangreicher Abbau von Arbeitsplätzen in der westdeutschen Stahlindustrie, etwa bei Krupp-Hoesch in Duisburg oder Saarstahl in Völklingen (Raphael 2019, S. 38). Am 26. März 1993 zogen 75.000 Stahlarbeiter:innen unter dem Motto »Feuer nach Bonn« in die Bundeshauptstadt, um gegen den Abbau ihrer Arbeitsplätze zu protestieren (IG Metall 1993, S. 108).

Die Krise betraf allerdings nicht nur die Bundesrepublik; europaweit schrieben die Stahlkonzerne im Jahr 1993 rote Zahlen. Die rückläufige Entwicklung in der Automobil- und Maschinenbauindustrie, die allgemein geringe Investitionstätigkeit sowie die schwache Konsumnachfrage zählten zu den Ursachen dieser Entwicklung (IG Metall 1993, S. 19).

2. Streikort Hennigsdorfer Elektrostahlwerk

Im Frühjahr 1993 hatte das Stahlwerk Hennigsdorf schon die wesentlichen Transformationen hinter sich. Der einstige Großbetrieb mit 8.000 Beschäftigten war im Zuge der Privatisierung durch die Treuhandanstalt zu einem Unternehmen mit etwa 1.000 Mitarbeiter:innen geschrumpft. Begleitet waren diese Prozesse von einer Reihe von Aushandlungen und Kämpfen gewerkschaftlicher Akteur:innen (Warnecke 2024).

Vom Herbst 1989 bis zur Jahreswende 1989/90, dem Zeitraum der »betrieblichen Wende«, zerfielen unter dem Druck der Belegschaft die alten politischen Machtstrukturen der betrieblichen Partei- und Massenorganisationen. Die bisherigen Gewerkschaftsstrukturen des Freien Deutschen Gewerkschaftsbunds (FDGB) im Betrieb durchliefen einen Prozess der Selbstreformierung, der durch Neuwahlen vorangetrieben werden sollte, letztlich jedoch scheiterte. Eine aus der Belegschaft hervorgegangene Betriebsratsinitiative leitete Betriebsratswahlen ein, sodass der Betrieb wenige Wochen vor der deutschen Einheit einen Betriebsrat und einen gewerkschaftlichen Vertrauensleutekörper hatte.

Als die Treuhand 1991 plante, den Kern des Werkes mit nur einem kleinen Teil der Beschäftigten an den italienischen Investor Riva zu veräußern, regte sich Widerstand. Weil der Betriebsrat und die IG Metall die Interessen der Beschäftigten bei diesem Verkauf nur unzureichend berücksichtigt sahen, mobilisierten sie, um Mitsprache und Transparenz im Privatisierungsprozess zu erwirken. Betriebsrat und IG Metall formulierten öffentlich ihre Interessen, versuchten Landespolitik und Treuhand zu beeinflussen und politisierten den Verkauf des Werkes damit deutlich.

Den Höhepunkt des sich formierenden Belegschaftsprotests bildete die fast zweiwöchige Besetzung des Betriebs, die von weiteren Verhandlungen unter der erstrittenen Beteiligung der Belegschaftsvertretung begleitet wurde. Dabei gelang es IG Metall und Betriebsrat, die Treuhandsentscheidung zugunsten der Belegschaftsinteressen zu modifizieren. Sie bewiesen damit, dass das Handeln der Treuhand – wenn auch nur in einem gewissen Rahmen – beeinflussbar und die Belegschaft nicht nur passives Objekt übergeordneter Entscheidungen war, sondern im Sinne ihrer Interessen handelnd eingriff. Die Mobilisierungsfähigkeit gewerkschaftlicher Organisation auf Betriebsebene und ein starker Betriebsrat hatten sich dabei als wertvolle Ressourcen erwiesen.

Ab Frühjahr 1992 spaltete sich das ehemalige Stahlwerk in das Kerngeschäft Stahl und eine von der Treuhandanstalt geführte Restgesellschaft, die die nicht zu Riva übernommene Belegschaft bis Ende 1992 beschäftigte und dann den Liquidationsprozess einleitete. Der Übergang gestaltete sich anfangs konfliktreich, wobei es IG Metall und Betriebsrat gelang, wesentliche Mitbestimmungsrechte und eine tarifliche Regelung durch einen Anerkenntungstarifvertrag zu sichern.

Aufgrund dieser Vorgeschichte und der guten gewerkschaftlichen Organisierung vor Ort genossen die Hennigsdorfer:innen einen Vertrauensvorschuss bei der IG Metall, für die es durchaus nicht unerheblich war, welcher Betrieb den Auftakt zu einem sich sukzessive ausbreitenden und im Fokus der Öffentlichkeit stehenden Streik macht. Im Hennigsdorfer Stahlwerk hatten sich über 90 Prozent der Beschäftigten für den Streik ausgesprochen (Der Gewerkschafter 1993).

Für Hans-Jürgen Spitzer, damals Mitglied im Betriebsrat, resultierte die hohe Zustimmung auch aus der vorangegangenen Betriebsbesetzung, die die Belegschaft »enorm zusammengeschweißt« habe.¹ Erfahrung mit einem geregelten Streik hatte sie allerdings noch nicht, doch die Chancen standen gut, dass der erste Streik aufgrund der breiten Unterstützung in der Belegschaft hier erfolgreich sein würde.

Die Bedingungen für einen Arbeitskampf waren zu dieser Zeit schwierig und es war nicht absehbar, ob die Gewerkschaften sich auf die für den Erfolg notwendige Streikbereitschaft verlassen konnten. Die Betroffenen standen selbst unter einem hohen wirtschaftlichen Druck, waren jedoch über die Kündigung des Tarifvertrags besonders empört, weil diese einmal mehr das Gefühl von ostdeutscher Benachteiligung zu bestätigen schien (Wentzel 2018, S. 172).

3. Innerbetriebliche Konfliktlinien und Streikkultur

Schon am 1. April 1993 waren die Hennigsdorfer Stahlwerker:innen in den ersten Warnstreik getreten, dem noch zwei weitere folgten (taz 1993), denn mit der Kündigung des Tarifvertrags verweigerte auch Riva die anstehende Erhöhung der Löhne und Gehälter. Zunächst versuchten IG Metall und Betriebsrat, sich mit Riva zu einigen. Die Belegschaftsvertretung

¹ | Gespräch des Autors mit Hans-Jürgen Spitzer am 17. Mai 2022.

argumentierte in den Verhandlungen, dass das Unternehmen schwarze Zahlen schreibe, worauf Riva erwiderte, dass das Unternehmen gegenüber der Konkurrenz nicht schlechter gestellt sein wolle (taz 1993). Im Betriebsratsinfo wird die Lage so dargestellt:

„Die IG Metall hat unter aktiver Mitwirkung der Betriebsräte am 06. und 07. April innerhalb 36 Stunden in 18 Verhandlungsstunden versucht, für H.E.S. und B.E.S.² einen Ausweg aus der verfahrenen Situation zu finden, die durch den rechtsbrecherischen Akt des Arbeitgeberverbandes Eisen und Stahl entstanden ist. [...] In unverantwortlicher Weise verweigerte der Arbeitgeber jedoch, den Stufentarifvertrag als weiter geltend zu bestätigen, und machte das gesamte Verhandlungsergebnis zunicht.“³

Angesichts des bevorstehenden Streiks verlegte die IG Metall ihre Mai-kundgebung von Oranienburg nach Hennigsdorf vor das Haupttor des Stahlwerks. Philipp Becker, der erste Bevollmächtigte der IG-Metall-Verwaltungsstelle Oranienburg, hob hervor, dass dies nun der erste Streik auf ostdeutschem Boden seit 60 Jahren sei, und forderte Solidarität mit den Streikenden (Märkische Allgemeine Zeitung 1993c).

Am 3. Mai 1993 um null Uhr begann bei Riva der Streik; an den sieben Eingängen des Betriebs verteilten sich die Streikposten (Märkische Allgemeine Zeitung 1993b). Die Streikenden gingen mit Erwartungen in ihren ersten Streik, die die Erfahrungen des italienischen Managements mit dieser Form der Auseinandersetzung nicht mit einrechneten. Betriebsratsmitglied Hans-Jürgen Spitzer erinnert sich:

»Riva ist Streiks gewöhnt in Italien, ist nichts Neues. Das sitzen sie aus, gucken sie zu. Das wussten wir damals noch nicht. Wir dachten ja, wir könnten die mit irgendwelchen Aktionen ins Schwitzen bringen.«⁴

So ging Riva weder während der Warnstreiks noch zu Beginn des eigentlichen Streiks auf die Forderungen der Streikenden ein (Märkische Allgemeine Zeitung 1993a); vielmehr suchte das Unternehmen nach Möglichkeiten, gegen den Streik vorzugehen und beschritt den Klageweg.

2 | H.E.S. – Hennigsdorfer Elektrostahlwerke GmbH; B.E.S. – Brandenburger Elektrostahlwerke GmbH.

3 | Betriebsratsinfo 6/93, Bl. 268. In: Hennigsdorfer Stadtarchiv, KS 205.

4 | Gespräch des Autors mit Hans-Jürgen Spitzer am 17. Mai 2022.

Am 3. Mai 1993 erließ das Arbeitsgericht Neuruppin das Urteil im Rechtsstreit auf Erlass einer einstweiligen Verfügung. Damit war es der IG Metall untersagt, während des Arbeitskampfes die Zu- und Abfahrtswege des Werkes zu blockieren und das Verlassen und Betreten des Werkes »durch physische und psychische Gewalt zu behindern«.⁵ Die Streikenden setzten sich jedoch darüber hinweg und ließen keine Fahrzeuge mit Stahl vom Gelände (IG Metall 2000, S. 32).

Über mangelnden Rückhalt aus dem direkten Umfeld konnten sich die Streikenden während des Streiks nicht beklagen. Schon in den Auseinandersetzungen zuvor hatten sich zahlreiche solidarische Verbindungen ergeben. So hatten sich bei der vorangegangenen Betriebsbesetzung Vertreter:innen aus der Landes- und Kommunalpolitik, in der die SPD die Regierungsverantwortung hatte, hinter die Positionen von IG Metall und Betriebsrat gestellt und sich an den Protesten beteiligt.

Diese Solidarisierungspraxis vor Ort war Ausdruck einer lokalen politischen Kultur, die sich ab 1990 herausgebildet hatte und in der Betriebsräte, IG Metall und Kommunalpolitik in Hennigsdorf bei strukturpolitischen Fragen zusammenwirkten, etwa wenn es um die Gründung von Beschäftigungsgesellschaften oder um Entwicklungsperspektiven für brachliegende Industrieflächen in der Kommune ging. Auch diesmal zeigten Landrat Karl-Heinz Schröter, der Hennigsdorfer Bürgermeister Andreas Schulz und Steffen Reiche von den Sozialdemokraten ihre Solidarität. Das Sozialamt bot angesichts des Streiks Extra-Sprechstunden für die Streikenden an, um sie zu möglichen finanziellen Einschränkungen zu beraten (Oranienburger Generalanzeiger 1993).

Ein solidarischer Impetus fand sich auch in der akademischen Sphäre. Bei einer von Stipendiat:innen und Vertrauensdozent:innen der Hans-Böckler-Stiftung organisierten Veranstaltung hielt nicht nur der Politikwissenschaftler Elmar Altvater seinen Vortrag »Ein Streik für die soziale Einheit«, im Anschluss daran berichteten auch Streikende des Riva-Stahlwerks in Hennigsdorf von ihren Erfahrungen.⁶

5 | Urteil Arbeitsgericht Neuruppin vom 3. Mai 1993. In: IG Metall Oranienburg, Hennigsdorfer Stahl GmbH, Ordner 1.

6 | Veranstaltungsankündigung für »Das ist ein politischer Streik!« am 14. Mai 1993 an der TU Berlin. In: Robert-Havemann-Gesellschaft/Archiv der DDR-Opposition, MJ_41_57.

Zahlreiche Solidaritätsgrüße und Besuche, etwa aus Berliner Betrieben oder der Klöckner-Hütte Bremen, unterstützten die streikende Belegschaft.⁷ In vielen Städten in Ost- und Westdeutschland gingen am 12. Mai 1993 insgesamt 300.000 Menschen auf die Straße und unterstützten die Forderungen der IG Metall. In Duisburg beteiligten sich rund 7.000 Stahlarbeiter:innen an der Protestkundgebung, darunter viele vom Stahlwerk Rheinhausen, das von Schließung bedroht war.⁸

Auch wenn die Enttäuschung, Wut und Empörung der ostdeutschen Beschäftigten wichtige Ausgangspunkte für die Streikmobilisierung waren, entspricht die Vorstellung, dass die Streikenden tagelang mit grimigen oder sorgenvollen Gesichtern an ihren Posten standen, keineswegs der Realität. In Hennigsdorf wurde die Arbeitsniederlegung regelrecht zelebriert und für Entertainment und gute Stimmung gesorgt. Günter Jeske, IG-Metall-Streikhelfer für Kommunikation und Kultur kündigte an, einen »Erlebnisstreik« auf die Beine stellen zu wollen (Berliner Zeitung 1993c). Dies bedeutete ein umfangreiches Begleitprogramm mit Kinderfesten, Fußballturnieren, Kabarett und Konzerten, bei denen auch die schon zu Zeiten der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) beliebte Rockgruppe Puhdys spielte.⁹

Die Arbeitsniederlegungen wiesen auch betriebsspezifische Ausprägungen auf, denn wie schon in den Auseinandersetzungen in den Jahren zuvor nutzte die Gewerkschaft die betriebliche Arbeitskampfgeschichte als Mobilisierungsressource und identitätsstiftendes Merkmal für die Gegenwart. So begann der Streik mit einer historisch aufgeladenen Aktion: Einer der Streikenden befestigte in einer nächtlichen Aktion die Fahne der IG Metall auf einem Schornstein des Betriebs und bezog sich damit auf ein Ereignis beim 100-Tage-Streik 1929, bei dem dort die rote Fahne gehisst wurde (Faulenbach/Leo/Weberskirch 2000, S. 367). Diese Referenz sollte den ausgesprochenen Durchhaltewillen wie auch die Stärke der Gewerkschaft symbolisieren.

Vertrauenskörperleiter und Streikleiter Hans Schwarz wiederum knüpfte in einer Rede an den 17. Juni 1953 an und brachte einen möglichen Marsch am 17. Juni 1993 nach Ostberlin ins Spiel (Der Gewerkschafter 1993).

7 | Streikposten, Nr. 1–19, 1993. In: Privatarchiv Jakob Warnecke.

8 | Tagesschau vom 12.5.1993.

9 | Streikposten, Nr. 1–19, 1993. In: Privatarchiv Jakob Warnecke.

40 Jahre zuvor waren große Teile der Hennigsdorfer Stahlbelegschaft nach Berlin marschiert, um die Streikenden in der Stalinallee zu unterstützen und ihren Unmut über das SED-Regime kundzutun (Schulze 2014). Für Schwarz war die Kündigung des Tarifvertrags der Tropfen, der das Fass angesichts der Enttäuschungen, die die Menschen in Ostdeutschland erlebt hatten, zum Überlaufen brachte (Der Gewerkschafter 1993).

Dabei war Enttäuschung das entscheidende Stichwort: Mit der Kündigung des Tarifvertrags wich die Perspektive auf angemessene Bezahlung und eine Erhöhung des Lebensstandards einer erneuten Unsicherheit und bestätigte sich das in Ostdeutschland weitverbreitete Gefühl, »Bürger zweiter Klasse« zu sein (Bundeszentrale für politische Bildung o.J.). Die gleiche Arbeitsleistung wie die Kolleg:innen im Westen für deutlich weniger Lohn – dies bedeutete ein Anerkennungsdefizit, mit dem auch die Hennigsdorfer Stahlbelegschaft schon eine ganze Weile leben musste.

Die bereits verhandelte und sicher geglaubte Beseitigung dieses Ungleichgewichts und die Verbesserung der Lebensbedingungen war mit der Vertragskündigung wieder in die Ferne gerückt. Selbstredend ging es auch um materielle Fragen: In verschiedenen Presseberichten wurde vorgerechnet, wie wenig ostdeutsche Beschäftigte in der Stahlindustrie verdienten. Zudem waren die Lebenshaltungskosten und die Mieten deutlich gestiegen, seit die Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion am 1. Juli 1990 in Kraft getreten war, und manche Beschäftigten waren in der Familie alleinverdienend.

So hermetisch geschlossen wie erhofft war die Streikfront in Hennigsdorf jedoch nicht, denn trotz der in der Urabstimmung dokumentierten hohen Streikbereitschaft zogen letztlich nicht alle Beschäftigten mit (Märkische Allgemeine Zeitung 1993b). Betriebsratsmitglied Ekkehard Hinke resümiert die Gründe:

»Was uns allerdings in vielen Fällen in Gesprächen mit gewerblichen AN [Arbeitnehmer:innen] gelungen ist – sie für eine Teilnahme an den Kampfmaßnahmen zu gewinnen –, gelang leider auch einigen Leitern bei den Angestellten in entgegengesetzter Richtung. Die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes war bei den Angestellten oft größer als der Mut, sich offen zur Situation zu bekennen. Der von der GF [Geschäftsführung] ausgeübte Druck auf die AT [außertariflich bezahlten] Angestellten, sich nicht am Streik zu beteiligen, und die Veröffentlichung, daß AT-bezahlte Kollegen nicht streiken dürfen, machten eine Einflussnahme auf die restlichen Kollegen der Angestellten schwer, wenn nicht sogar unmöglich.« (IG Metall 2000, S. 32)

Auf die Streikbrecher:innen im Betrieb reagierten die Streikenden während der Arbeitsniederlegung unter anderem mit »Arschkriecher-Bildern«, die sie den betreffenden Kolleg:innen an die Bürotüren klebten, um ihre Zuschreibung unmissverständlich zu visualisieren. Dabei handelte es sich um Zeichnungen, auf denen sich eine kleine, den Streikbrechenden symbolisierende Figur in das Gesäß eines größeren, den Arbeitgeber verkörpernden adipösen Mannes bewegt.¹⁰

Außerdem spannten die Streikenden ein Transparent mit der wenig schmeichelhaften, aber dem abgesteckten Deutungsrahmen verpflichteten Aufschrift »Streikbrecher sind Arschlöcher« über das Haupttor des Betriebs. Diejenigen, die trotz Streik ihre Arbeitsplätze aufsuchten, mussten darunter hindurchgehen, wenn sie sich nicht heimlich durch Gebüsch schlügen und über Zäune kletterten, um ins Werkinnere zu gelangen.¹¹ Der *Streikposten*, eine zum Streik herausgegebene Flugschrift, dokumentierte jeden Versuch, den Arbeitskampf zu unterlaufen:

»Den Buckel krumm machen, ist der schnellste Weg zum Erfolg ...? Das glauben etwa 20 vorwiegend Kolleginnen der Verwaltung. Sie nutzten die Gelegenheit während der Streikkundgebung, um in den Betrieb zu gelangen.«¹²

Als Gegenmaßnahme riefen die Streikenden dazu auf, neben dem Haupttor auch sämtliche Lücken zu schließen, die einen Zugang zum Betrieb ermöglichten. Die »Streikbrecher« waren ein großes Thema, konnten sie doch den ganzen Streik gefährden.¹³

4. Von der Einigung in der Metall- und Elektroindustrie zur Lösung für die Eisen- und Stahlindustrie

In Sachsen nahm der Arbeitgeberverband Gesamtmetall Sachsen die Kündigung des Tarifvertrags schon am ersten Tag des dortigen Streiks zurück und sagte einen neuen Plan zur stufenweisen Lohnangleichung zu (Jensen

10 | Gespräch des Autors mit Hans-Jürgen Spitzer am 17. Mai 2022.

11 | Gesprächsnotizen des Autors zum Telefonat mit Peter Friedrich am 21. April 2023.

12 | Streikposten, Nr. 1–19, 1993. In: Privatarchiv Jakob Warnecke.

13 | Ebenda.

2010, S. 67–70). Die Einigung scheiterte jedoch letztlich daran, dass der Arbeitgeberverband neun Prozent Steigerung als Maximum festlegte und einen Stufenplan ausschloss (IG Metall 2000, S. 130).

Strittig war in diesen Verhandlungen die Frage der Öffnungsklauseln, die die IG Metall vehement ablehnte. Der Bezirksleiter des IG-Metall-Bezirks Sachsen, Hasso Düvel, begründete die Ablehnung damit, dass diese Klauseln Tarifverhandlungen in den Betrieb verlagern würden. So könnten Betriebsräte unter Druck geraten und »Billigtarifverträge« aushandeln, die unter dem Niveau des Flächentarifvertrags lägen, womit dessen Schutzfunktion wegfallen würde.¹⁴

Die öffentliche Meinung zum Streikgeschehen war gespalten. Der Bestand der Tarifautonomie war das Kernargument der IG Metall, deren Zweiter Vorsitzender Klaus Zwickel von einem »Generalangriff« sprach und den Arbeitgebern vorwarf, sie wollten »das Prinzip Tarifverträge zerstören« (Frankfurter Rundschau 1993). Einige Presseartikel stützten Narrative, die vor allem die Position der Arbeitgeber bedienten, indem sie argumentierten, dass die IG Metall durch ihr Verhalten Arbeitsplätze vernichte.

Derlei Zusätzungen kamen auch aus den Sphären der Bundespolitik. Der FDP-Vorsitzende Otto Graf Lambsdorff entwarf besonders morbide Szenarien und wertete den Streik als einen »Massenselbstmord«, weil sich dadurch Investoren zurückziehen und Arbeitsplätze vernichtet würden (Tagesspiegel 1993).

Auch die Treuhandchefin Birgit Breuel sah sich veranlasst, vor den Folgen des Streiks zu warnen, der Aufträge für die Betriebe gefährden könnte. Die Treuhandanstalt hatte die unter ihrer Verwaltung stehenden Firmen beauftragt, neun Prozent statt der vereinbarten 16 Prozent Erhöhung zu zahlen (Berliner Morgenpost 1993). Am 11. Mai 1993 demonstrierten daher etwa 2.000 Metallarbeiter:innen vor der Treuhandzentrale nicht nur gegen die Kündigung des Tarifvertrags, sondern auch gegen die »einseitige Parteinahme des Treuhandvorstandes für die Arbeitgeber«.¹⁵

Das Scheitern der Gespräche beantwortete die IG Metall mit einer Ausweitung des Streiks – insgesamt waren in Sachsen, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern schon mehr 37.000 Menschen aus 70 Betrieben

14 | Tagesschau vom 5.5.1993.

15 | Tagesschau vom 11.5.1993.

im Streik.¹⁶ Auch die Sondierungsgespräche zwischen den Tarifpartnern in Mecklenburg-Vorpommern wurden ergebnislos abgebrochen.¹⁷

Nachdem auch die Metallarbeiter:innen in Sachsen-Anhalt und Thüringen bei ihren Urabstimmungen mit deutlicher Mehrheit für einen Streik votiert hatten, beschloss der Vorstand der IG Metall die Ausweitung des Streiks auf alle neuen Bundesländer.¹⁸ Die Streikbereitschaft in Ostdeutschland war hoch, zudem konnte die IG Metall auf eine gut gefüllte Streikkasse von etwa drei Milliarden Mark zurückgreifen, womit der angekündigte lange Atem im Arbeitskampf auf einer finanziell soliden Basis stand (Neue Zeit 1993).

Am 13. Mai 1993 begannen erneute Gespräche für das sächsische Tarifgebiet in Dresden, die von moderierenden Gesprächen mit dem Ministerpräsidenten von Sachsen, Kurt Biedenkopf, begleitet waren.¹⁹ Am 14. Mai kam es in Sachsen zum Pilotabschluss, der in der Folge auch auf die anderen ostdeutschen Tarifgebiete der Metall- und Elektroindustrie ausgeweitet wurde. Die Arbeitgeber unterschrieben die stufenweise Angleichung erneut, wobei das ursprüngliche Ziel auf das Jahr 1996 verschoben wurde.

Ein entscheidendes Ergebnis dieser Verhandlungen war die Einführung einer »Härteklausel«, die statt der von den Arbeitgebern geforderten Öffnungsklausel Eingang in den neuen Tarifvertrag fand. Die Härteklausel sollte wirtschaftlich besonders schwachen Betriebe erlauben, unter Tarif zu zahlen, um einen drohenden Konkurs zu vermeiden. Im Falle einer Tarifabsenkung sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen die Lage begutachten und nach Kompromissen suchen. Bei einer Unterschreitung des Tarifvertrags durfte niemand entlassen werden und es musste ein Termin festgelegt werden, ab dem der Flächentarif für das betroffene Unternehmen wieder gelten sollte (Jensen 2010, S. 72).

Damit war aber noch kein Verhandlungsergebnis für die Eisen- und Stahlindustrie gefunden, die einen eigenen Tarifbereich bildete. Mit dem sächsischen Pilotabschluss, den sie wegen seines aus ihrer Sicht unzureichenden Ergebnisses als »Schweinekompromiß von Dresden« bezeichneten, wollten sich die Streikenden der ostdeutschen Stahlindustrie nicht

16 | Tagesschau vom 6.5.1993.

17 | Tagesschau vom 7.5.1993.

18 | Tagesschau vom 12.5.1993.

19 | Tagesschau vom 13.5.1993.

abfinden. Am 16. Mai 1993 nahmen die Stahlarbeitgeber des Tarifgebiets Stahl Ost die Verhandlungen mit der IG Metall wieder auf (IG Metall 2000, S. 33).

Die Gespräche wurden jedoch ergebnislos abgebrochen, weil man sich nicht einig wurde, inwieweit die Ergebnisse des sächsischen Abschlusses übernommen werden sollten – somit ging der Streik in der Stahlindustrie weiter. Für die IG Metall war die Einigung in Sachsen keine Orientierung für das Tarifgebiet Stahl Ost, unter anderem weil die Löhne und Gehälter dort niedriger waren als in der Metall- und Elektroindustrie. Verhandlungsgegenstand waren die Eingangsstufe und das Datum der letzten Erhöhung bis zur Angleichung; die IG Metall forderte 80 Prozent der Westlöhne ab sofort.²⁰

Der Streik der Stahlarbeiter:innen bekam allerdings einen Dämpfer aus der eigenen Organisation. Am 17. Mai 1993 geriet der Vorsitzende der IG Metall, Franz Steinkühler, in den Verdacht, seinen Posten als Aufsichtsratsmitglied bei Daimler-Benz für Insidergeschäfte ausgenutzt zu haben (Berliner Zeitung 1993a). Er bestritt zwar den Missbrauch, bestätigte aber einen erheblichen Gewinn mit millionenschweren Aktiengeschäften, wodurch das Image des Gewerkschaftschefs einen erheblichen Schaden bekam. In Hennigsdorf forderten einige Streikende auf Nachfrage der Presse den Rücktritt Steinkühlers und zogen aus dieser Affäre unter anderem den Schluss, dass die Basis mehr zu sagen haben müsse und die Spitze der IG Metall basisfern sei (Rote Fahne 1993).

Die Affäre Steinkühler dürfte die ohnehin immer wieder zu beobachtende Distanz zwischen der Basis im Osten und dem Vorstand in Frankfurt noch erweitert haben. So stand in diesem Konflikt die Rollenverteilung zwischen Gewerkschaft und Arbeitgebern infrage. Einige Streikende spekulierten sogar darüber, ob Gewerkschaftsbosse und Arbeitgeber vielleicht unter einer Decke stecken könnten. Nach Bekanntwerden der Vorwürfe trug auch ein Teil der Streikenden die roten IG-Metall-Westen nicht mehr – ob dies ein stiller Protest gegen die aktuellen Vorgänge in der Gewerkschaftsorganisation war, lässt sich aber nicht mit Sicherheit belegen (Berliner Zeitung 1993b).

Am 22. und 23. Mai 1993 konnte schließlich ein Verhandlungsergebnis erreicht werden, das die Rücknahme der Kündigung des Tarifvertrags,

20 | Tagesschau vom 16.5.1993.

eine Einmalzahlung und die Vereinbarung umfasste, dass von Juni 1993 bis Ende September 1994 80 Prozent des nordrhein-westfälischen Lohnniveaus gezahlt würden; bis zum 1. April 1996 sollte der Lohn dann auf 100 Prozent angeglichen werden.

Am 24. Mai 1993 begann im Betrieb die Urabstimmung zu diesem Abschluss.²¹ Der *Streikposten* vom Folgetag druckte Stellungnahmen von Streikenden ab, die sich skeptisch bis ablehnend gegenüber dem Kompromiss zeigten.²² Das Verhandlungsergebnis wurde jedoch von den Belegschaften insgesamt mit hoher Zustimmung gebilligt, sodass der Streik am 26. Mai 1993 endete (IG Metall 1993, S. 28).

Der verlängerte Streik in der Stahlindustrie führte dazu, dass die Angleichung für die dortigen Beschäftigten ein halbes Jahr früher als in der Metall- und Elektrobranche erreicht wurde. Die IG Metall im Betrieb hob die besondere Rolle der Stahlwerke Hennigsdorf und Brandenburg in diesem Arbeitskampf hervor:

»Wir konnten durch unseren Zusammenhalt und unsere Kampfkraft den schwachen Pilotabschluß noch erheblich verbessern. Ohne H.E.S. und B.E.S. in der Arbeitskampffront wäre mit Sicherheit ein Ergebnis weit unter dem Dresden-Ab schluss herausgekommen.«²³

5. Folgen des Streiks

Der Betriebsrat zog nach dem Streik 1993 eine Bilanz über »Erfolg oder Niederlage« und kam zu einem zwiespältigen Urteil. Die nach hinten verschobene Angleichung der Löhne und Gehälter bewertete er als negativ; als Erfolg dagegen sah er den Zusammenhalt der Kolleg:innen, die Erfahrungen des Streiks mitsamt dem entsprechenden Zusammengehörigkeitsgefühl und auch, dass es keine Austritte aus der IG Metall gegeben hatte (IG Metall 1993, S. 33). Auch den Einschätzungen des Vertrauenskörperleiters Hans Schwarz zufolge hat der Streik die gewerkschaftliche Position im Betrieb gefestigt (IG Metall 2015, S. 14).

21 | Streikposten, Nr. 17, 1993. In: Privatarchiv Jakob Warnecke.

22 | Streikposten, Nr. 18, 1993. In: Privatarchiv Jakob Warnecke.

23 | IG Metall: Aktuelle Tarifmeldungen, 23.5.1993. In: Stadtarchiv Hennigsdorf, KS 409.

Allerdings votierten schon auf den Streikversammlungen manche Streikende für den Ausschluss der Streikbrechenden aus der Gewerkschaft.²⁴ Die Satzung der IG Metall legt unter § 12 fest, dass Mitglieder, die Streikbruch begehen und damit der IG Metall schaden, ohne Untersuchungsverfahren ausgeschlossen werden können (IG Metall 1990, S. 18 und 24). In der Tat schloss die IG Metall Oranienburg einige Kolleg:innen, die sich nicht am Streik beteiligt hatten, aus der Gewerkschaft aus.²⁵ Rückblickend werten Beteiligte diese Sanktion durchaus kritisch, da man insbesondere die Angestellten, die im Arbeitskampf diffamiert worden waren, auch Jahre später nicht mehr für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft gewinnen konnte.²⁶

Mit Blick über Hennigsdorf hinaus lässt sich die Revidierung des Tarifvertrags als durchaus wegweisendes Ereignis beurteilen: Das Gesamttempo der Angleichung von Löhnen und Gehältern verlangsamte sich und es kamen neue Tarifinstrumente zum Einsatz, die die Tarifstandards flexibilisierten und damit Abweichungen – in der Regel nach unten – zuließen. Der Abschluss der »Härteklausel« machte den Weg für die Verbetrieblichung des bundesdeutschen Tarifsystems frei, die sich zehn Jahre später mit dem Pforzheimer Abkommen auch in Westdeutschland ausbreitete (Artus 2018, S. 162).

Die erfolgreich transferierten Mechanismen Tarifautonomie, Arbeitsrecht und Betriebsverfassung wurden in Ostdeutschland in einer Weise angeeignet, wie es für die Bundesrepublik eher untypisch war. Der Betrieb als Aushandlungsort rückte ganz im Sinne der Idee der Flexibilisierung in den Vordergrund, womit auch an die Praktiken und Konstellationen aus dem Betriebsalltag der DDR angeknüpft wurde (Brunner 2022, S. 84).

Dieser Trend zeichnete sich beim Riva-Konzern, zu dem die Stahlwerke in Hennigsdorf und Brandenburg gehören, über einen Umweg ab: Bei der Übernahme wurde die Anbindung an den Flächentarifvertrag durch einen Anerkennungstarifvertrag geregelt, der noch bis 1993 galt; die Anbindung an die Fläche war somit vorhanden. Später trat Riva dem Arbeitgeberverband bei, trat aber im Zuge des Kampfes um die 35-Stunden-Woche wieder aus und regelt die Tarifbindung seitdem über Anerkennungstarifverträge.

²⁴ | Gesprächsnotizen des Autors zum Telefonat mit Peter Friedrich am 21. April 2023.

²⁵ | Ebenda.

²⁶ | Gespräch des Autors mit Hans-Jürgen Spitzer am 17. Mai 2022.

Der Betrieb Hennigsdorf hat heute mit 50 bis 60 Prozent einen relativ hohen Organisationsgrad und verfügt weiterhin über einen Vertrauensleutekörper.²⁷

Literatur und Quellen

Archive

Hennigsdorfer Stadtarchiv

KS 205.

KS 409.

IG Metall Oranienburg

Hennigsdorfer Stahl GmbH, Ordner 1.

Privatarchiv Jakob Warnecke

Streikposten, Nr. 1–19, 1993.

Robert-Havemann-Gesellschaft/Archiv der DDR-Opposition

Persönlicher Archivbestand Martin Jander (MJ_41_57).

Interviews

Gespräch des Autors mit Hans-Jürgen Spitzer am 17. Mai 2022.

Gesprächsnotizen des Autors zum Telefonat mit Peter Friedrich am 21. April 2023.

Literatur

Alle im Folgenden genannten Webseiten wurden zuletzt am 14.1.2025 abgerufen.

Artus, Ingrid (2018): Tarifpolitik in der Transformation. Oder: Das Problem »stellvertretender Tarifautonomie«. In: Brunner, Detlev/Kuhnhenne, Michaela/Simon, Hartmut (Hrsg.): Gewerkschaften im deutschen Einheitsprozess. Möglichkeiten und Grenzen in Zeiten der Transformation, Bielefeld: transcript, S. 151–168.

²⁷ | Ebenda.

Berliner Morgenpost (1993): Treuhand-Chefin: Streik kann Aufträge gefährden. In: Berliner Morgenpost vom 10.5.1993.

Berliner Zeitung (1993a): Aktienkauf nach Einladung. In: Berliner Zeitung vom 22.5.1993.

Berliner Zeitung (1993b): Am Werktor reden sie von der »Frankfurter Mafia«. In: Berliner Zeitung vom 19.5.1993.

Berliner Zeitung (1993c): Mallorca in Hennigsdorf. Die Gewerkschaft zahlt. In: Berliner Zeitung vom 13.5.1993.

Brunner, Detlev (2022): Einheit und Transformation. Deutschland in den 1990er Jahren, Stuttgart: Kohlhammer.

Bundeszentrale für politische Bildung (o.J.): »Bürger zweiter Klasse«. In: Glossar der Transformation. www.bpb.de/themen/deutsche-einheit/ lange-wege-der-deutschen-einheit/501149/buerger-zweiter-klasse/.

Der Gewerkschafter (1993): »Unser Betrieb steht«. In: Der Gewerkschafter. Monatsschrift für die Funktionäre der IG Metall, H. 5.

Faulenbach, Bernd/Leo, Annette/Weberskirch, Klaus (2000): Zweierlei Geschichte. Lebensgeschichte und Geschichtsbewusstsein von Arbeitnehmern in West- und Ostdeutschland, Essen: Klartext.

Frankfurter Rundschau (1993): IG Metall weitet Streiks aus. In: Frankfurter Rundschau vom 6.5.1993.

Hinke, Robert (2020): Tarif, Lohn- und Leistungspolitik in Ostdeutschland. Eine historisch-soziologische Untersuchung am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie (1945–2004), Hamburg: VSA.

IG Metall, Vorstand (1990): Satzung der IG Metall, Frankfurt am Main.

IG Metall (Hrsg.) (1993): Aufrechter Gang in schwierigen Zeiten. Der Kampf um den Stufenplan im Osten und die Verteidigung der Tarifautonomie in Deutschland 1993, Frankfurt am Main: Union-Druckerei und Verlagsanstalt.

IG Metall, Bezirk Berlin-Brandenburg (2000): Der Streik '93. Die Tarifbewegung in der ostdeutschen Stahlindustrie, Berlin.

IG Metall (2015): 25 Jahre Deutsche Einheit. Meilensteine – Schlaglichter – Zeitzeugen, Frankfurt am Main.

IG Metall (2023): »Gemeinsam kämpfen verbindet«: Erinnerungen an den historischen Streik vor 30 Jahren. www.igmetall-bbs.de/aktuelles/meldung/gemeinsam-kaempfen-verbindet-vor-30-jahren-wehrten-metallerinnen-in-einem-historischen-arbeitskampf-den-tarifbruch-ab/.

Jensen, Annette (Hrsg.) (2010): *Im Osten was Neues. Unterwegs zur sozialen Einheit*, Berlin: Rotbuch.

Märkische Allgemeine Zeitung (1993a): Keine Angst vor einem langen Arbeitskampf. In: Märkische Allgemeine Zeitung vom 5.5.1993.

Märkische Allgemeine Zeitung (1993b): Punkt Mitternacht begann der Streik. In: Märkische Allgemeine Zeitung vom 4.5.1993.

Märkische Allgemeine Zeitung (1993c): Tarifvertrag mit allen Mitteln verteidigen. In: Märkische Allgemeine Zeitung vom 3.5.1993.

Neue Zeit (1993): Kasse ist milliardenschwer. In: Neue Zeit vom 6.5.1993.

Oranienburger Generalanzeiger (1993): Hennigsdorf unterstützt streikende Stahlarbeiter. In: Oranienburger Generalanzeiger vom 20.5.1993.

Rote Fahne (1993): Die Unternehmer verstehen nur eine harte Sprache. In: Rote Fahne, Nr. 20/93.

Schulze, Sven (2014): 17. Juni 1953. »Die Hennigsdorfer kommen!«. Hrsg. von der Stadt Hennigsdorf.

Tagesspiegel (1993): IG Metall weitet Streiks im Osten aus. In: Tagesspiegel vom 6.5.1993

taz (1993): Ich würde lieber arbeiten gehen. In: taz, die tageszeitung vom 16.4.1993.

Warnecke, Jakob (2024): Wandel gewerkschaftlicher Praxis im ostdeutschen Betrieb. Ostdeutsche Transformationsprozesse in den Jahren 1989–1994 am Beispiel des Stahlwerks Hennigsdorf, Study 489, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008836

Wentzel, Lothar (2018): Der Streik der IG Metall zur Verteidigung des Stufentarifvertrages in den neuen Bundesländern im Jahre 1993. In: Brunner, Detlev/Kuhnhenne, Michaela/Simon, Hartmut (Hrsg.): *Gewerkschaften im deutschen Einheitsprozess. Möglichkeiten und Grenzen in Zeiten der Transformation*, Bielefeld: transcript, S. 169–180.

»42 Monate zwischen Hoffnung und Angst«: Die Auseinandersetzung um die Schließung des Bahnausbesserungswerks Delitzsch (2001–2004)

Marcel Bois, Svea Gruber

Als im ersten Sommer des neuen Jahrtausends die Weltausstellung »Expo 2000« in Hannover stattfand, war auch die Deutsche Bahn vor Ort und präsentierte den Besucher:innen einen »Innovationszug«, der zukünftig im Regionalverkehr eingesetzt werden sollte. Die Presse war begeistert: Der Zug in seiner »feuerroten Hülle« stecke »voller technischer Raffinessen« – »Tresen mit Zapfhahn, Videowände, Kopfhöreranschlüsse, moderne Sitzlandschaften, Klimaanlage, Hebevorrichtungen für Kinderwagen und Rollstühle und vieles mehr« (Fahr 2001).

Gebaut worden war das 140 Stundenkilometer schnelle Prestigeobjekt in dem traditionsreichen Bahnausbesserungswerk im sächsischen Delitzsch, einer 30 Kilometer nördlich von Leipzig gelegenen Kreisstadt. Die dortige Anlage war 1908 entstanden und hatte zu den bedeutendsten Bahnwerken der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) gehört. Seit Anfang der 1970er Jahre hielten die Beschäftigten jährlich mehr als 2.500 Reisezugwagen instand.¹ Nach der »Wende« wurden hier weiterhin Züge repariert, umgebaut und modernisiert; auch das Werk selbst wurde in den 1990er Jahren mit neuen Anlagen ausgestattet.

Dennoch beschloss der Bahnhauptvorstand im Sommer 2001, den Standort Delitzsch zu schließen. Nachdem diese Pläne öffentlich geworden waren, folgte eine Auseinandersetzung zwischen Unternehmen und Belegschaft um den Erhalt des Werks, die in schwankender Intensität mehr als drei

1 | Deutsche Bahn/PricewaterhouseCoopers: Dokument über Bahnwerk Delitzsch, Entwurf [ca. 2003], Abschnitt »Historische Entwicklung des Werkes Delitzsch«, Bl. 12. In: Privatarchiv Matthias Altmann, Werk Delitzsch Historie (Ordner).

Jahre lang andauern sollte. In der Region erfuhren die Beschäftigten große Solidarität. Nicht nur die Gewerkschaften unterstützten ihren Kampf, sondern auch große Teile der Stadtgesellschaft und der Politik.

Die Proteste endeten schließlich mit einem Teilerfolg: Die Bahn nahm den Schließungsbeschluss zurück und entschied sich stattdessen für einen Verkauf des Werks zum Jahreswechsel 2004/2005. Es seien »42 Monate zwischen Hoffnung und Angst« gewesen, schrieb damals Klaus Staeubert (2004) in der *Leipziger Volkszeitung*.

Im Folgenden soll diese Auseinandersetzung im Zeitraum von 2001 bis 2004 nachgezeichnet werden. In diesem Zusammenhang fragen wir nach der Rolle und den Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats, der Gewerkschaften und anderer am Konflikt beteiligter Akteur:innen: Wie lauteten ihre Forderungen? Auf welche Weise vermittelten sie diese? Welche Protestformen wählten sie? Damit steht die vorliegende Untersuchung in einer Reihe jüngst erschienener Fallstudien zu lokalen betrieblichen Protestbewegungen in Ostdeutschland, die als Vergleichsfolie für unsere Untersuchung dienen sollen.

Die meisten dieser Arbeiten analysieren die Auseinandersetzungen um die Politik der Treuhandanstalt. Häufig nehmen die Autor:innen eine Erzählperspektive »von unten« ein und begreifen die vom Arbeitsplatzverlust bedrohten Beschäftigten als handelnde Akteur:innen, die unterschiedlich ausgeprägte Möglichkeiten der Einflussnahme hatten (Brunner/Kuhnhenne 2023). Dabei zeigen sie, dass die Proteste vielfältige Träger:innen hatten, die aber selten branchen- oder regionenübergreifend agierten (Böick 2012). Trotzdem sei es aus Sicht der Akteur:innen oft auch um die Zukunft Ostdeutschlands gegangen (Rau 2023).

Die Bilanz der einzelnen Protestbewegungen fiel ambivalent aus. So wurde die Erhaltung von Standorten in vielen Fällen mit einem massiven Arbeitsplatzabbau verknüpft und oft nur durch Investitionen der Landesregierung ermöglicht (Warnecke 2023; Koch 2023). In anderen Fällen gelang es zwar, eine Schließung aufzuschieben, nicht aber, sie ganz zu verhindern (Bunk 2023). Wenn diese Proteste auffallend gemäßigt blieben, war dies einerseits auf die Umbruchssituation der frühen 1990er Jahre und andererseits auf mangelnde Erfahrung in Sachen betrieblicher, gewerkschaftlicher und politischer Interessenvertretung zurückzuführen (Goßmann 2020).

Obwohl die Proteste in Delitzsch erst in den frühen 2000er Jahren stattfanden, verstehen wir sie als ein indirektes Produkt der »Wiederver-

einigung«, vor allem weil die geplante Schließung mit der – durch »den Westen« forcierten – Privatisierung der Deutschen Reichsbahn der ehemaligen DDR zusammenhing. Daher nehmen wir im Sinne einer »langen Geschichte der ›Wende‹« auch größere Zeiträume jenseits der unmittelbaren Zäsur von 1989/90 in den Blick (Brückweh/Villingen/Zöller 2020, S. 11).

Dieser Beitrag greift auf zahlreiche veröffentlichte und unveröffentlichte Quellen zurück. Hierzu zählen neben der Lokalpresse eine Dokumentation des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) in Sachsen über die dortige Protestbewegung (DGB Sachsen 2006) und eine Firmenchronik, die anlässlich des 100-jährigen Bestehens des Bahnwerkes im Jahr 2008 publiziert wurde (Bender/Hergeth 2008).

Darüber hinaus konnten Quellenbestände aus den Privatarchiven des damals für das Werk zuständigen Gewerkschaftssekretärs Matthias Altmann und des ehemaligen Betriebsratsmitglieds Thomas Steiner ausgewertet werden. Die wichtigste Quelle ist hier zweifellos ein umfangreicher Ordner aus dem Besitz von Altmann, der Korrespondenzen, Flugblätter und Presseberichte über die betriebliche Protestbewegung sowie interne Dokumente der Deutschen Bahn aus den Jahren 2002 bis 2004 enthält. Zudem konnten beide Akteure auch interviewt werden.²

1. Das Werk in Delitzsch und die Privatisierung der Bahn

Die Privatisierung der Bahn war eines der ersten großen gesamtdeutschen ökonomischen Transformationsprojekte. Erste Pläne zur Entstaatlichung der westdeutschen Bundesbahn lagen bereits Jahre vor der »Wende« auf dem Tisch. Realisiert wurden sie allerdings erst Anfang 1994 (Lauschke

2 | Am 22. Juni 2022 fand in Weimar ein Interview mit den beiden Bahngewerkschaftern Matthias Altmann und Christian Bormann statt. In diesem Gespräch ging es vor allem um die Transformation der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED) in den frühen 1990er Jahren. Während die Protestbewegung in Delitzsch hier nur am Rande eine Rolle spielte, stand sie im Zentrum des Interviews mit Thomas Steiner, das am 11. Juni 2023 in Kasbach (Rheinland-Pfalz) stattfand. Beide Interviews führte Marcel Bois durch. Die Aufnahmen und Transkripte befinden sich in seinem Besitz und sollen nach Abschluss des Forschungsprojekts im Archiv der sozialen Demokratie (AdsD) in Bonn verwahrt werden.

2012), als die CDU-geführte Bundesregierung den Staatsbetrieb in die Deutsche Bahn AG umwandelte und die Ausrichtung nach privatwirtschaftlichen Kriterien vorgab. Drei Jahre später folgte die Gründung von fünf Aktiengesellschaften unter dem Dach der Deutschen Bahn.

Zudem wurde die bislang eigenständige ostdeutsche Reichsbahn 1994 in den Konzern eingegliedert. Sie durchlief im Zuge der Wiedervereinigung also einen Prozess, den man als »doppelte Transformation« bezeichnen kann (siehe den Beitrag von Marcel Bois in diesem Band). In einem ersten Schritt wandelte sie sich von einem DDR-Staatsbetrieb zu einem öffentlichen Unternehmen der Bundesrepublik Deutschland. Als Sondervermögen blieb sie zunächst eigenständig, bis die formelle Privatisierung 1994 in einem zweiten Schritt umgesetzt wurde.

Damit unterschied sich die Entwicklung der Bahn deutlich von der vieler anderer DDR-Betriebe. Ihre Privatisierung fand nicht durch das Handeln der Treuhandanstalt statt (hierzu Böick 2018), sondern durch die Eingliederung in ein westdeutsches Staatsunternehmen, dessen Privatisierung zu diesem Zeitpunkt bereits angestoßen war. Während die Treuhand binnen weniger Jahre Tausende Betriebe privatisierte oder stilllegte und damit mitverantwortlich für Deindustrialisierung und Massenarbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern war, liefen die mit der Privatisierung verbundenen Prozesse bei der Bahn deutlich langsamer ab. Auch die Auswirkungen für die Beschäftigten wurden sozial stärker abgemildert als bei vielen anderen ehemaligen DDR-Betrieben.

Hierbei spielte zweifellos eine Rolle, dass es sich um ein ehemals öffentliches Unternehmen mit Hunderttausenden Beschäftigten handelte, das zudem politisch reguliert war und wichtige Aufgaben der Daseinsfürsorge erfüllte. Nicht zuletzt konnten sich schon unmittelbar nach der »Wende« westdeutsche Gewerkschaften bei der Deutschen Reichsbahn etablieren, weshalb hier stärker als anderswo auf das in Westdeutschland eingeübte Modell von Interessenvertretung und Mitbestimmung zurückgegriffen werden konnte. Gleichwohl fand bei der Reichsbahn in den ersten Jahren nach der Wiedervereinigung ein starker Stellenabbau statt.

Dies ließ sich auch im Bahnausbesserungswerk Delitzsch beobachten. Zwischen 1990 und 1994 gingen 555 Beschäftigte – ein Drittel der Belegschaft – in Rente, Vorruhestand oder Arbeitslosigkeit. »Nicht nur die Reduzierung des Personalbestandes, auch andere Herausforderungen machten uns zu schaffen«, berichtet Günther Richter, der von 1993 bis

1995 Technischer Leiter des Werks war, über den Übergang in die Marktwirtschaft:

»Akquise« war eines der Fremdwörter, die wir lernen mussten. Auf einmal war es überlebenswichtig, selbstständig Aufträge für das Werk an Land zu ziehen.« (Bender/Hergeth 2008, S. 211)

Auch sonst waren die 1990er Jahre eine unruhige Zeit für das Werk: Im Zuge der Umstrukturierungen der Deutschen Bahn änderte es allein zwischen 1994 und 2001 viermal seinen Namen (Bender/Hergeth 2008, S. 258). Dennoch hatten die verbliebenen Beschäftigten das Gefühl, es würde mit dem Delitzscher Werk aufwärts gehen.

So wurde etwa die Hälfte der im Osten in den 1990er Jahren modernisierten Eisenbahnwagen in Delitzsch umgebaut (Bender/Hergeth 2008, S. 215). Zudem renovierte die Bahn das Werk in dieser Zeit für 8,5 Millionen D-Mark. Im Frühjahr 1998 ging eine neue Farbgebungsanlage in Betrieb, die seinerzeit die »modernste Anlage dieser Art« war (Leipziger Volkszeitung 1998). Nicht zuletzt entstand in jenen Jahren auch der eingangs erwähnte Innovationszug.

Der damalige Betriebsratsvorsitzende Thomas Steiner berichtet, die Bahn-Vorstände hätten bei ihren Besuchen stets »in pastellfarbenen Tönen« von dem Werk gesprochen. Dies alles habe dazu geführt, dass die Beschäftigten optimistisch in die Zukunft geblickt und sich Eigenheime gekauft hätten. Ganze Neubausiedlungen seien entstanden, weil die Beschäftigten davon ausgingen, langfristig im Werk beschäftigt zu sein – »einfach weil man wusste: Wir werden gebraucht, das ist alles easy hier in Delitzsch und das macht Spaß und hier bleiben wir.³

2. »Da geht es nur noch um Geld und um die Börse«

Doch es kam anders: Am 24. Juni 2001 erreichte Betriebsrat Andreas Walther ein Fax der Gewerkschaft Transnet (DGB Sachsen 2006, S. 36) mit einer Liste von Ausbesserungswerken, die vermeintlich geschlossen werden sollten, darunter auch das Werk in Delitzsch. Walther war zunächst nicht beunruhigt:

3 | Interview mit Thomas Steiner, 11.6.2023.

»Es hatte schon öfters solche Androhungen gegeben. Wir waren zwar irritiert, berieten im Betriebsrat, doch richtig ernst nahmen wir dieses seltsame Stück Papier nicht.« (Bender/Hergeth 2008, S. 222)

Erst als auch die Presse über die geplante Schließungswelle bei der Deutschen Bahn berichtete, wurde Walther und seinen Kolleg:innen bewusst, wie ernst die Lage war. »Um Überkapazitäten abzubauen, sollen insgesamt in allen Werken 6.000 Arbeitsplätze abgebaut werden«, hieß es im *Tagespiegel* (Der Tagesspiegel 2001). Betroffen waren Standorte in ganz Deutschland, doch Sachsen sah sich ungleich hart von den angekündigten Sparmaßnahmen getroffen – von den insgesamt acht Werken, die geschlossen werden sollten, befanden sich vier im Freistaat. Neben Delitzsch waren dies die Standorte Leipzig-Engelsdorf, Chemnitz und Zwickau.

Innerhalb kurzer Zeit formierte sich ein breit getragener Protest gegen Deindustrialisierung und den Abbau von Arbeitsplätzen, denn Ende Dezember 2001 musste mit der Zuckerfabrik der zweite große Arbeitgeber der Stadt schließen. Diese war elf Jahre zuvor von der westdeutschen Südzucker AG übernommen und ebenfalls auf den modernsten technischen Stand gebracht worden (Braun-Michels 2002; Leipziger Volkszeitung 2002).

Zuletzt hatten in der Zuckerfabrik noch 116 Personen gearbeitet (Leipziger Volkszeitung 2000). Nun waren darüber hinaus etwa 700 Arbeitsplätze im Bahnwerk selbst und weitere 1.000 Stellen bei Zulieferbetrieben in Gefahr (DGB Sachsen 2006, S. 36). In einer Stadt mit 25.000 Einwohner:innen hätte dies massive Auswirkungen gehabt, nicht zuletzt weil sich die Arbeitslosenzahl mit mehr als 3.100 ohnehin schon auf einem Allzeithoch befand.⁴

Entsprechend groß war die Empörung über die angekündigte Schließung. »Eine Schande ist das!«, wetterte ein 71-jähriger Mann, der mehr als 40 Jahre lang in dem Bahnwerk gearbeitet hatte.

»Die Eisenbahn war immer ein Staatsbetrieb. Jetzt aber sitzen bei der Bahn offenbar Leute an der Spitze, die von der Praxis keine Ahnung mehr haben. Da geht es nur noch um Geld und um die Börse.« (Fahr 2001)

⁴ | Schriftliche Mitteilung der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Sachsen, an Marcel Bois, 22.4.2024. Bis 2005 stieg die Arbeitslosenzahl noch bis auf 3.482 an, danach nahm sie kontinuierlich und rasant ab. Im Jahr 2023 betrug sie nur noch 1.082.

Eine Schülerin empörte sich unterdessen in der Schülerzeitung des Oskar-Reime-Gymnasiums:

»Da das Bahnwerk auch ein großer Ausbildungsbetrieb ist, würden neben den ganzen Arbeitsplätzen auch viele Lehrstellen verloren gehen! Was soll dann aus unserer Stadt werden?? Gibt es nicht schon genug Arbeitslose??«⁵

Allerdings meldeten sich auch Befürworter:innen der geplanten Schließung zu Wort, allen voran die rot-grüne Bundesregierung:

»Der zunehmende Zwang zur Gesamtwettbewerbsfähigkeit des Unternehmens macht die Konsolidierungsmaßnahmen im Bereich der Fahrzeuginstandhaltung notwendig«,

antwortete die Bundesregierung auf eine Frage der Abgeordneten Heidemarie Lüth (PDS) zur Schließung der sächsischen Werke. Um die Bahn »wirtschaftlich zu sanieren«, seien »durchgreifende Maßnahmen« erforderlich. Nur mit einer »wirtschaftlich leistungsfähigen« Bahn könne »der Verkehrsträger Schiene eine Zukunft« haben. Die Bundesregierung unterstütze den Sanierungsprozess »nachdrücklich«, erwarte vom Vorstand der Bahn aber auch,

»dass die im Interesse der Unternehmenskonsolidierung notwendigen Schritte auch weiterhin in sozialverträglicher Weise durchgeführt und durch Verhandlungen zwischen den Tarifpartnern vereinbart werden« (Deutscher Bundestag 2001, S. 49).

Dem Betriebsrat reichten derartige Verlautbarungen nicht. Sein Ziel war der Erhalt des Werkes, weshalb er zur treibenden Kraft der nun entstehenden Bewegung wurde.

Kurz nach Bekanntwerden der Pläne des Bahnvorstands initiierte das Gremium einen ersten Protest in der Stadt. Man habe »quasi über Nacht« eine Demonstration organisiert, berichtet Thomas Steiner. Die Beschäftigten seien »am nächsten Morgen um sechs statt auf Arbeit mit Mann und Maus zum Rathaus gegangen«. Etwa 3.000 Personen hätten sich beteiligt, »Familien waren dabei, Kindergartenkinder [...]. Das hat Delitzsch so noch nie erlebt. Der Marktplatz war voller Menschen und der Bürgermeister war

5 | Bianca Naumann: Neue Schließung, neue Ruine?. Auszug aus: Pennetrantr. Schülerzeitung des Oskar-Reime-Gymnasiums Delitzsch, Nr. 64. In: Privatarchiv Matthias Altmann, Werk Delitzsch Historie (Ordner).

konsterniert.« Ab diesem Tag habe der Betriebsrat »nur noch organisiert« und versucht, »guten, konstruktiven Widerstand« zu entwickeln.⁶

Unterstützt wurde die Demonstration vom SPD-Landesverband, dem CDU-Stadtverband und den regionalen Gliederungen von IG Metall, der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG); auch (ehemalige) Beschäftigte der Südzucker AG nahmen teil (DGB Sachsen 2006, S. 36). Hinter dem Protest stand zudem die für die Bahn zuständige Gewerkschaft Transnet. Die regionale Gliederung hatte die Demonstration am 27. Juni 2001 mitorganisiert und Bezirksleitungsvertreter Matthias Altmann berichtet, er sei »über Wochen« jeden Tag in Delitzsch gewesen.⁷

Selbst der Bundesvorsitzende Norbert Hansen, der sonst häufig für eine zu konzernnahe Haltung kritisiert wurde, betonte gegenüber Bahnchef Hartmut Mehdorn die ablehnende Haltung der Gewerkschaft zur Schließung (Transnet inform 2001a). Doch offenbar war die Gewerkschaft aus Sicht der Belegschaft in den Protesten nicht immer sichtbar. »Die KollegInnen waren am Montag von Transnet enttäuscht, da wir nicht vorn an der Spitze, sichtbar für alle, den Kampf führen«, schrieben beispielsweise die Betriebsratsvorsitzenden Steiner und Walther, die selbst Mitglieder von Transnet waren, im Dezember 2002 nach einer Demonstration an Hansen, und weiter:

»Es wird erwartet, dass ähnlich wie das der DGB-Kreis begleitet, ein Verantwortlicher die Kollegen ermutigt. Der DGB ist mit Fahrzeugen vor Ort, schickt Kreisvorsitzende und macht Druck.«⁸

3. »Sachsen lebt, wenn Sachsen arbeiten« – die überregionale Protestbewegung

Die betriebliche Protestbewegung zeichnete sich von Beginn an durch eine große Bandbreite an Aktionsformen aus. Eine »Kerngruppe« aus dem Betriebsrat entwickelte jeden Morgen ein neues Flugblatt und verteilte

⁶ | Interview mit Thomas Steiner, 11.6.2023.

⁷ | Interview mit Matthias Altmann und Christian Bormann, 22.6.2022.

⁸ | Betriebsrat Werk Delitzsch an Transnet Hauptvorstand, Vorsitzender Norbert Hansen, 12.12.2002. In: Privatarchiv Matthias Altmann, Werk Delitzsch Historie (Ordner).

es vor und nach Schichtbeginn am Werkstor.⁹ Zum ersten Jahrestag des Schließungsbeschlusses veranstalteten die Beschäftigten unter dem Geläut der Delitzscher Kirchen und dem Dröhnen der Werkssirene eine Schweigeminute (Staeubert 2002a). Bei einer Unterschriftenaktion gegen die geplanten Schließungen in Sachsen konnten insgesamt 55.000 Unterschriften gesammelt werden, die Bahnchef Hartmut Mehdorn am 10. Oktober 2001 bei der Verkehrsministerkonferenz in Dresden überreicht wurden (Bender/Hergeth 2008, S. 225).

Als die Transnet im Juli 2001 eine Großdemonstration in Berlin mit 10.000 Teilnehmenden organisierte, stellten die Beschäftigten den Bahnchef als Sensenmann dar, der das Werk zu Grabe tragen wolle (Transnet inform 2001b, S. 10). Dieses Motiv war auch später auf Demonstrationen in Delitzsch immer wieder zu sehen, gelegentlich auch auf Bundeskanzler Gerhard Schröder angewandt. Der Betriebsratsvorsitzende bezeichnete derweil Kanzler und Konzernchef als »Gangster« (DGB Sachsen 2006, S. 45); die Teilnehmenden an Demonstrationen trugen Protesttafeln mit Slogans wie »Schließt das Werk, gibt's neue Steuern – Schröder soll den Mehdorn feuern!« (Leipziger Volkszeitung 2003).

Schon bei der Unterschriftenaktion im Oktober 2001 kooperierten die Akteur:innen aus Delitzsch mit Beschäftigten aus den anderen von der Schließung betroffenen sächsischen Werken. Einen Monat später kam es erneut zur Zusammenarbeit, als eine Delegation der Werke Chemnitz, Delitzsch und Zwickau ihr Anliegen auf dem Bundesparteitag der SPD in Nürnberg vortrug (DGB Sachsen 2006, S. 11). Auch überregionale Vernetzungen gab es immer wieder. So demonstrierten im August 2002 Beschäftigte der von Schließung betroffenen Werke aus dem gesamten Bundesgebiet gemeinsam in Köln.¹⁰ Besonders eng war der Kontakt zum benachbarten Ausbesserungswerk Leipzig-Engelsdorf.

Anfang Juli 2001 gründeten die Leipziger DGB-Kreisvorsitzende Edda Möller und Regierungspräsident Walter Christian Steinbach (SPD, ab Juli 2002 CDU) ein Aktionsbündnis zur Rettung der beiden Betriebe.

⁹ | Interview mit Thomas Steiner, 11.6.2023.

¹⁰ | Transnet: Protestkundgebung vor dem Kölner Dom, Presseinfo [August 2002]; Transnet: Die Bahn schenkt Ihnen 1 Stunde und verschenkt 6.000 Arbeitsplätze, Flugblatt, [August 2002]. Beide in: Privatarchiv Matthias Altmann, Werk Delitzsch Historie (Ordner).

Zu den Initiator:innen gehörten neben dem Gewerkschafter Matthias Altmann weitere Politiker wie Michael Czupalla (Landrat des Kreises Delitzsch, CDU), Peter Kaminski (zweiter Bürgermeister von Leipzig, CDU) und Heinz Bieniek (Oberbürgermeister von Delitzsch, CDU), außerdem Wirtschaftsvertreter:innen wie Joachim Dirschka (Präsident der Handwerkskammer Leipzig) und Wolfgang Topf (Präsident der Industrie- und Handelskammer zu Leipzig) sowie mit Lothar Meyer, dem Direktor des Leipziger Arbeitsamtes, ein Vertreter der städtischen Behörden (DGB Sachsen 2006, S. 37).

Die Akteur:innen der beiden anderen, geografisch ebenfalls nah beieinanderliegenden Werke in Zwickau und Chemnitz initiierten ein ähnliches regionales Bündnis (DGB Sachsen 2006, S. 32). Derweil scheiterte der Versuch des sächsischen DGB-Landesbezirksvorsitzenden Hanjo Lucassen, der zugleich Landtagsabgeordneter für die SPD war, im Landesparlament ein überparteiliches Bündnis für den Erhalt der Werke auf die Beine zu stellen (DGB Sachsen 2006, S. 11).

In der Argumentation für den Erhalt des Delitzscher Werkes spielte der »Standort Ost« zunehmend eine Rolle. Bundeskanzler Gerhard Schröder (SPD) hatte bei seiner Regierungsübernahme 1998 den »Aufbau Ost« zur »Chefsache« erklärt, stand nun aber in der Kritik, weil die Wirtschaftsleistung in den neuen Bundesländern 2001 erstmals gesunken war und die Arbeitslosenzahlen stiegen (vgl. exemplarisch für die zeitgenössische Berichterstattung Kulick 2002).

Entsprechend fragten Landrat Czupalla und Bürgermeister Bieniek in Richtung des Beauftragten der Bundesregierung für die Angelegenheiten der Neuen Länder, nachdem dieser das Werk besucht hatte:

»Wie kann der Beauftragte für die ›Chefsache Aufbau Ost‹ zuschauen, wenn ein Standort aufgegeben wird, in den in den letzten Jahren 110 Millionen DM investiert wurden [...]?« (DGB Sachsen 2006, S. 42).

An anderer Stelle warnte Czupalla: »Jetzt darf nur eines nicht passieren, dass Arbeit von Ost nach West verlagert wird« (Staeubert 2002b). Auch die *Süddeutsche Zeitung* brachte die betriebliche Protestbewegung mit den gesellschaftspolitischen Debatten um den »Aufbau Ost« in Verbindung (Schneider 2002) und Handelskammerrepräsentant Dirschka erweiterte den vermeintlichen Ost-West-Konflikt unterdessen noch um eine parteipolitische Dimension:

»Hier im CDU-Land wird alles geschlossen. Im hessischen Wahlkreis von Finanzminister Eichel (SPD) wird ein Ausbesserungswerk ausgebaut.« (DGB Sachsen 2006, S. 37)

Auch der Betriebsrat verwies darauf, dass mit der Werkschließung Arbeitsplätze in Ostdeutschland abgebaut würden, und rief in Anlehnung an die Proteste von 1989/90 »Montagsdemos« für den Erhalt des Werkes aus. In einem Aufruf dazu hieß es:

»Schon einmal haben wir im Osten bewiesen, dass Gemeinschaft etwas bewegen kann, Montagsdemos haben den Sturz einer Regierung bewirkt.«¹¹

Ab Oktober 2002 fanden die Proteste über mehrere Monate hinweg statt. Stets starteten die Demonstrant:innen am Bahnhof und marschierten von dort zum Rathaus, wo sie eine Kerze entzündeten. Dabei richteten sie sich explizit auch an die Stadtgesellschaft und die Familien der Arbeiter:innen.¹² Auch Gewerbetreibende mobilisierten mithilfe eigener Flugblätter, die sie an ihre Kund:innen verteilten.¹³

Neben den deutlichen Bezugnahmen auf Ostdeutschland finden sich in den Verlautbarungen der Protestbewegung immer wieder auch Aussagen mit regionalpatriotischer Konnotation. »Sachsen lebt, wenn Sachsen arbeiten« lautete beispielsweise der Slogan des Aktionskomitees Montagsdemo. Das Protestlogo, versehen mit einer Regionalbahn, den Wappen von Sachsen und Delitzsch sowie der Unterzeile »Das Bahnwerk Delitzsch gehört nicht auf das Abstellgleis«, prangte auf Flugblättern und Stickern. Auch T-Shirts produzierten die Protestierenden. Als Bundeskanzler Schröder bei der Ersten-Mai-Demonstration des Jahres 2002 in Leipzig auftrat, erhielt er von den Beschäftigten ein solches Kleidungsstück überreicht (DGB Sachsen 2006, S. 43).

11 | Stirbt das Werk, stirbt die Region, Flugblatt, 7.10.2002. In: Privatarchiv Matthias Altmann, Werk Delitzsch Historie (Ordner).

12 | Aktionskomitee Montagsdemonstrationen, Pressemitteilung, 25.10.2002. In: Privatarchiv Matthias Altmann, Werk Delitzsch Historie (Ordner).

13 | Liebe Kunden, Flugblatt [Oktober 2002]. In: Privatarchiv Matthias Altmann, Werk Delitzsch Historie (Ordner).

4. Privatisierung statt Schließung

Über die Zukunft des Delitzscher Werks wurde die Belegschaft lange Zeit im Unklaren gelassen; eine mögliche Übernahme durch private Investoren stand zeitweise als Gerücht im Raum (DGB Sachsen 2006, S. 14). Um die Deutsche Bahn politisch unter Druck zu setzen, wandten sich Betriebsrat, Gewerkschaftsvertreter:innen und lokale Politiker:inner immer wieder auch an Bundespolitiker:innen und Regierungsvertreter:innen und bat um Unterstützung.¹⁴

Schließlich sicherte Bundesverkehrsminister Manfred Stolpe (SPD) am 9. Dezember 2002 im Rahmen einer Montagsdemonstration in Delitzsch die Aussetzung des Schließungsbeschlusses und den Erhalt des Werkes »nicht nur für ein, zwei Jahre« zu.¹⁵ Wenig später, pünktlich zum Weihnachtsfest 2002, verkündete das Bundesverkehrsministerium in einer Pressemitteilung, das Bahnwerk sei aufgrund von langfristigen Aufträgen gerettet.

Was zunächst wie ein Weihnachtswunder daherkam, entpuppte sich Ende Januar 2003 jedoch als Farce. In einem Interview mit der *Freien Presse* aus Chemnitz widersprach Bahnchef Mehdorn dem Ministerium und schloss eine Schließung nur dann aus, wenn ein Käufer gefunden würde. Die Gewerkschaft Transnet reagierte auf diesen erneuten Rückschlag mit einer Kampfansage und forderte Mehdorn auf, »sich auf den Boden der gemachten Zusagen gegenüber den Fachministern von Bund und Land zurück zu begeben«.¹⁶

So gingen im Februar 2003 erneut zahlreiche Arbeiter:innen und Bürger:innen in Delitzsch auf die Straße.¹⁷ Auch der DGB Sachsen und Transnet

14 | Vgl. beispielsweise Wolfgang Tiefensee, Oberbürgermeister von Leipzig, an Bundesverkehrsminister Kurt Bodewig, 9.10.2002; Matthias Altmann (Transnet) an Katrin Göring-Eckhardt, Vorsitzende der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen 21.10.2002; Thomas Steiner/Andreas Walther (Betriebsrat Delitzsch) an Bundesverkehrsminister Manfred Stolpe, 29.1.2003. Alle in: Privatarchiv Matthias Altmann, Werk Delitzsch Historie (Ordner).

15 | Die Stolpe-Rede in Delitzsch am 9.12.2002 [Wortprotokoll]. In: Privatarchiv Matthias Altmann, Werk Delitzsch Historie (Ordner).

16 | Transnet: Herr Mehdorn: Sind Tausende Schicksale für Sie nur ein Spielball?, Info vom 23.1.2003. In: Privatarchiv Matthias Altmann, Werk Delitzsch Historie (Ordner).

17 | Betriebsrats-Info, 3.2.2003. In: Privatarchiv Matthias Altmann, Werk Delitzsch Historie (Ordner).

beteiligten sich weiterhin an den Protesten und übten Druck auf die Deutsche Bahn und die Politik aus. Immer wieder betonten einzelne Akteur:innen die große Relevanz des Werkes für die Region – es gehe nicht nur um dessen Erhalt, sondern um die Zukunft der Stadt, der Region und ganz Sachsens.¹⁸

Im Jahr 2003 veröffentlichte die Bahn dann gemeinsam mit der Unternehmensberatung PricewaterhouseCoopers ein Strategiepapier, das eine Ausschreibung des Werkes vorsah – jedoch unter der Voraussetzung, dass das Personal von 515 auf 225 Beschäftigte reduziert würde.¹⁹ Der Betriebsrat stimmte dem zu, jedoch kritisierte dessen Mitglied Andreas Walther rückblickend, der Personalabbau sei trotz strenger Auswahl nach bestimmten Kriterien nicht sozialverträglich gewesen und beschreibt diesen Prozess als »das Schlimmste«, was er als Betriebsrat erlebt habe (Bender/Hergeth 2008, S. 231f.).

Das Werk wurde offiziell zum Verkauf ausgeschrieben und schließlich im Dezember 2004 an das Erwerberkonsortium um den Investor Herman Weise verkauft – für einen symbolischen Euro. Das Konsortium hatte bereits zum 1. Januar 2002 das Bahnwerk Leipzig-Engelsdorf übernommen und aus Sicht des Bahnvorstandes »erfolgreich fortgeführt und ausgebaut«.²⁰

»Ich wurde mit offenen Armen empfangen. Die Delitzscher verstanden, was ich wollte, und glaubten an mich«, erinnerte sich Weise an die Übernahme (Bender/Hergeth 2008, S. 237). Er war überzeugt, die Mitarbeiter:innen hätten einen »Leitwolf« gebraucht, »der ihnen sagt: Jawohl, wir bringen euch wieder groß raus, damit wir am Markt bestehen!« (Bender/Hergeth 2008, S. 239). Als Verfechter eines privatwirtschaftlich organisierten Personenbahnverkehrs versprach er anlässlich des 100-jährigen Bestehens des Werkes 2008, mit seiner Firmengruppe RSM Group »ganz Europa im Blick« zu haben (Bender/Hergeth 2008, S. 240).

18 | Vgl. beispielsweise Wolfgang Tiefensee, Oberbürgermeister von Leipzig, an Bundesverkehrsminister Kurt Bodewig, 9.10.2002; Stirbt das Werk, stirbt die Region, Flugblatt, 7.10.2002. Beide in: Privatarchiv Matthias Altmann, Werk Delitzsch Historie (Ordner).

19 | Deutsche Bahn AG/PricewaterhouseCoopers, Dokument über Bahnwerk Delitzsch, Entwurf, Abschnitt »Historische Entwicklung des Werkes Delitzsch«, Bl. 7 und 9 [ca. 2003]. In: Privatarchiv Matthias Altmann, Werk Delitzsch Historie (Ordner).

20 | Deutsche Bahn AG: Endgültiges Protokoll, Vorstandssitzung 26/2004, 29./30.11.2004, Anlage zum TOP 4: Verkauf des C-Werkes Delitzsch. In: Historische Sammlung der Deutschen Bahn, HA-04-988.

Expansion, Wachstum und Flexibilität wurden zu neuen wirtschaftlichen Maximen; die »Eisenbahner-Mentalität« hingegen, die das Werk über lange Zeit »mit ganz eigenen Hierarchien, Denkmustern und Arbeitsweisen« geprägt habe, war aus Weises Sicht eher hinderlich für die Umstellung auf ein privatwirtschaftliches Unternehmen (Bender/Hergeth 2008, S. 242).

Letztendlich hatte aber eher Europa die RSM Group im Blick als umgekehrt, denn im Jahr 2009 übernahm die schwedische Aktiengesellschaft Euromaint das Unternehmen. 2016 verkaufte sie die deutschen Standorte an die in Luxemburg ansässige Iberia Industry Capital Group, die die Werke in Delitzsch und Leipzig sowie an drei westdeutschen Standorten nun unter dem Namen Railmaint betreibt.

Fazit

Mit der Übernahme habe eine »dreieinhalbjährige Tortur [...] ihr Ende« gefunden, erinnert sich Betriebsrat Andreas Walther – »[u]nd für diejenigen, die die Radikalkur überstanden hatten, war es auch ein glückliches« (Bender/Hergeth 2008, S. 232). Tatsächlich hatten Beschäftigte, Betriebsrat, Gewerkschaft und Unterstützer:innen aus der Stadtgesellschaft ihr Ziel erreicht und das Bahnbetriebswerk Delitzsch wurde nicht geschlossen. Dafür war eine lang anhaltende Protestbewegung notwendig, die von den beteiligten Akteur:innen kreativ und vielfältig gestaltet wurde.

Trotz etlicher Konflikte und Rückzieher seitens der Deutschen Bahn gelang es dem Betriebsrat, sowohl Beschäftigte als auch Stadtgesellschaft über einen langen Zeitraum hinweg zu mobilisieren. Ähnlich wie bei anderen betrieblichen Protestbewegungen in Ostdeutschland waren vor allem die regionale Solidarität und breite Bündnisse für die Auseinandersetzung entscheidend. Durch diese gelang es den beteiligten Akteur:innen, die gesellschaftspolitische und wirtschaftliche Relevanz des Standorts für die gesamte Region zu vermitteln.

Insbesondere die Vernetzung mit anderen von Schließungsplänen betroffenen Werken spielte eine zentrale Rolle im anhaltenden Protest, der sich auch für die dortigen Beschäftigten mehrheitlich auszahlte. Von den ursprünglich vier Standorten in Sachsen schloss die Bahn letztendlich nur den in Zwickau (Müller 2004). Das Werk in Leipzig-Engelsdorf wurde an

denselben Investor verkauft wie das in Delitzsch; auch der Standort Chemnitz blieb erhalten (DGB Sachsen 2006, S. 35).

Auffällig ist, dass die Auseinandersetzung um das Delitzscher Bahnhofwerk in die gesellschaftspolitische Debatte um (wirtschaftliche) Ost-West-Differenzen eingebettet war. So bezogen sich Vertreter:innen der Protestbewegung und ostdeutsche Politiker:innen in ihrer Argumentation immer wieder auf die hohe Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern und kritisierten die dort stattfindende Deindustrialisierung. In diesem Zusammenhang stellten sich einzelne Regionalpolitiker:innen sogar gegen die Haltung ihrer Bundespartei, was z. B. für sächsische Sozialdemokrat:innen galt, die die Schließung ablehnten, während die SPD-geführte Bundesregierung sie anfangs noch befürwortete.

Nicht zuletzt versuchten sich die Akteur:innen der Bewegung durch positive Bezüge in die Tradition der Revolution von 1989/90 zu stellen und verbanden den Kampf um ihre Arbeitsplätze verbal mit dem Kampf um die Zukunft des Ostens.

Ähnlich wie bei den betrieblichen Protestbewegungen der 1990er Jahre fiel die Bilanz jedoch ambivalent aus. Der Verkauf des Werkes war an einen massiven Arbeitsplatzabbau geknüpft und die kurz nach der Privatisierung fehlenden Fachkräfte wurden durch Zeitarbeiter:innen ersetzt (Bender/Hergeth 2008, S. 241). Im Vergleich zu anderen ehemaligen DDR-Betrieben verlief der Arbeitsplatzabbau zwar sozial abgemildert und zog sich über einen längeren Zeitraum, aber auch in Delitzsch wurde ein großer Teil der Beschäftigten entlassen. Lag ihre Zahl im Jahr 1990 noch bei mehr als 1.500, so waren es zum Zeitpunkt des Verkaufs nur noch 225.

Gegenüber den frühen 1990er Jahren hatte sich das gesellschaftliche Setting allerdings verändert. Kurz nach der »Wende« hallte das Kohl'sche Versprechen der »blühenden Landschaften« noch nach und Arbeitsplatzabbau und Deindustrialisierung trafen weite Teile der ostdeutschen Bevölkerung unvorbereitet. In den frühen 2000er Jahren aber hatten viele Ostdeutsche bereits Erfahrungen mit derartigen Entwicklungen gemacht. Die Beschäftigten in Delitzsch wussten, was sie erwartete, wenn ihr Werk wirklich geschlossen würde.

Zugleich hatte sich ein neues – auch gewerkschaftliches – Selbstbewusstsein herausgebildet, das beispielsweise ab Ende 2003 in der Protestbewegung gegen Gerhard Schröders »Agenda 2010« zum Ausdruck kam. Ansätze davon ließen sich bereits in den 42 Protestmonaten von Delitzsch erahnen.

Literatur und Quellen

Archive

Historische Sammlung der Deutschen Bahn, Berlin
Protokolle des Vorstands.

Privatarchiv Matthias Altmann
Werk Delitzsch Historie (Ordner).

Privatarchiv Thomas Steiner

Interviews

Interview mit Matthias Altmann und Christian Bormann am 22. Juni 2022
in Weimar.

Interview mit Thomas Steiner am 11. Juni 2023 in Kasbach (Rheinland-Pfalz).

Literatur

Alle im Folgenden genannten Webseiten wurden zuletzt am 14.1.2025 abgerufen.

Bender, Dietmar/Hergeth, Andreas (2008): Zug um Zug. Von der königlichen Hauptwerkstätte zum Schienenfahrzeugwerk Delitzsch – hundert Jahre in Geschichten, Berlin: Rohnstock Biografien.

Böick, Marcus (2012): »Aufstand im Osten? Sozialer und betrieblicher Protest gegen Treuhandanstalt und Wirtschaftsumbau in den frühen 1990er Jahren. In: Bingen, Dieter/Jarosz, Maria/Loewy, Peter Oliver (Hrsg.): Legitimation und Protest. Gesellschaftliche Unruhe in Polen, Ostdeutschland und anderen Transformationsländern nach 1989, Wiesbaden: Harrassowitz, S. 167–185.

Böick, Marcus (2018): Die Treuhand. Idee – Praxis – Erfahrung, 1990–1994, Göttingen: Wallstein.

Braun-Michels, Brigitte (2002): Strukturwandel im Zuckerksektor sucht seinen Gleichgewicht. In den neuen Bundesländern stehen nur noch sieben Fabriken unter Dampf – einige gehören zu den modernsten Europas. In: Agrarzeitung vom 20.4.2002.

Brückweh, Kerstin/Villinger, Clemens/Zöller, Kathrin (Hrsg.) (2020): Die lange Geschichte der »Wende«. Geschichtswissenschaft im Dialog, Berlin: Ch. Links.

Brunner, Detlev/Kuhnenne, Michaela (Hrsg.) (2023): Proteste, Betriebe und Gewerkschaften. Beiträge zur ostdeutschen Transformation seit 1990, Berlin: BeBra.

Bunk, Konrad (2023): Akteure im Transformationsprozess. Die Addinol Mineralöl GmbH. In: Brunner, Detlev/Kuhnenne, Michaela (Hrsg.): Proteste, Betriebe und Gewerkschaften. Beiträge zur ostdeutschen Transformation seit 1990, Berlin: BeBra, S. 77–96.

Der Tagesspiegel (2001): Deutsche Bahn. Das Unternehmen erwägt die Streichung von 6.000 Stellen. In: Der Tagesspiegel vom 25.6.2001.

Deutscher Bundestag (2001): Schriftliche Fragen mit den in der Zeit vom 25. Juni bis 6. Juli 2001 eingegangenen Antworten der Bundesregierung. Drucksache 14/6609, 6.7.2001. <https://dserver.bundestag.de/btd/14/066/1406609.pdf>.

DGB Sachsen – Deutscher Gewerkschaftsbund, Bezirk Sachsen (Hrsg.) (2006): Der Kampf um den Erhalt der sächsischen Bahnwerke. Eine Dokumentation, Dresden: DGB.

Fahr, Elke (2001): Delitzscher Innovationszug begeisterte die Messegäste. Über 1000 neue Unterschriften für Bahnwerk. In: Leipziger Volkszeitung vom 8.8.2001.

Freie Presse (2003): Bahn als Konjunkturmotor Nummer eins. Konzernchef Mehdorn verweist auf gutes Jahr 2002. In: Freie Presse vom 23.1.2003.

Goßmann, Till (2020): Proteste gegen die Treuhandanstalt am Beispiel der Aktivitäten zum Erhalt der Ilmenauer Glaswerke 1993–1994. In: Arbeit – Bewegung – Geschichte 19, H. 1, S. 26–41.

Koch, Jary (2023): Mit Straßenblockaden zur Standortsicherung. Der Konflikt um die Zukunft der Thüringer Faser AG 1990–1994. In: Brunner, Detlev/Kuhnenne, Michaela (Hrsg.): Proteste, Betriebe und Gewerkschaften. Beiträge zur ostdeutschen Transformation seit 1990, Berlin: BeBra, S. 35–54.

Kulick, Holger (2002): Der Osten auf der Wippe. Serie Schröders Wahlversprechen (3). In: Spiegel Online, 18.2.2002. www.spiegel.de/politik/deutschland/serie-schroeders-wahlversprechen-3-der-osten-auf-der-wippe-a-181803.html.

Lauschke, Karl (2012): Staatliche Selbstentmachtung. Die Privatisierung von Post und Bahn. In: Frei, Norbert/Süß, Dietmar (Hrsg.): Privatisierung. Idee und Praxis seit den 1970er Jahren, Göttingen: Wallstein, S. 108–123.

Leipziger Volkszeitung (1998): Bahnwerk Delitzsch nahm moderne Farbgebungsanlage in Betrieb. Alle zweieinhalb Tage neues Outfit für einen Wagon. In: Leipziger Volkszeitung vom 1.4.1998.

Leipziger Volkszeitung (2000): In Kürze: Zuckerfabrik in Delitzsch soll schließen. In: Leipziger Volkszeitung vom 6.5.2000.

Leipziger Volkszeitung (2002): Für Vorzeigebetrieb ist Schluss für immer. Technik aus Delitzscher Zuckerfabrik dient teils Modernisierung anderer Werke der Südzucker AG. In: Leipziger Volkszeitung vom 21.9.2002.

Leipziger Volkszeitung (2003): Montagsdemonstrationen in Delitzsch: Frauen-Power für Bahn-Werk auf Dauer. In: Leipziger Volkszeitung vom 25.2.2003.

Müller, Lars (2004): RAW-Gelände versinkt im Dornrösenschlaf. In: Freie Presse, 19.11.2004.

Rau, Christian (2023): Hungern für Bischofferode. Protest und Politik in der ostdeutschen Transformation, Frankfurt am Main/New York: Campus.

Schneider, Jens (2002): »Uns bricht bald das Genick«. Selbst in der angebliechen Boomregion Leipzig hat jeder Fünfte keinen Job. In: Süddeutsche Zeitung vom 10.8.2002.

Staeubert, Klaus (2002a): »So wie es jetzt läuft, findet sich kein Käufer«. Schweigeminute erinnerte an den vor einem Jahr verhängten Schließungsbeschluss. In: Leipziger Volkszeitung vom 27.6.2002.

Staeubert, Klaus (2002b): Steinbach glaubt an Privatisierung des Bahnwerks. In: Leipziger Volkszeitung vom 3.7.2002.

Staeubert, Klaus (2004): 42 Monate zwischen Hoffnung und Angst. Die wechselvolle jüngere Geschichte des Delitzscher Bahn-Werks im Zeitraffer. In: Leipziger Volkszeitung vom 9.12.2004.

Transnet inform (2001a): Bahnchef vor dem Hauptvorstand: »Da wird nicht rumgetrickst«. In: Transnet inform, H. 7/8, S. 4.

Transnet inform (2001b): Kampf um Arbeitsplätze. In: Transnet inform, H. 7/8, S. 8–11.

Warnecke, Jakob (2023): »Der Kampf um unseren Betrieb hat begonnen«. Gewerkschaftliche Praxis im Hennigsdorfer Stahlwerk zwischen 1989 und 1994. In: Brunner, Detlev/Kuhnenne, Michaela (Hrsg.): Proteste, Betriebe und Gewerkschaften. Beiträge zur ostdeutschen Transformation seit 1990, Berlin: BeBra, S. 13–34.

»Wir sind Weltmeister im Ertragen«: Wie ostdeutsche Betriebsratsmitglieder innerdeutsche soziale Ungleichheiten wahrnehmen und deuten

Andreas Fischer¹

1. Einleitung

Wie jüngst Steffen Mau, Thomas Lux und Julian Heide (2024) aufzeigten, unterscheidet sich die Wahrnehmung innerdeutscher Unterschiede, sozialer Ungleichheiten und gesellschaftlicher Konflikte regional signifikant. Während im Osten der Republik ein breites Bewusstsein um ungleiche Verhältnisse und eine zugehörige Konfliktwahrnehmung bestehen, nimmt man im Westen der Republik Unterschiede zwischen Ost und West kaum und erst recht keine Konflikte wahr (ähnlich Faus/Hartl/Unzicker 2020).

Die »einseitige kulturelle Persistenz der Ost-West-Differenz« (Mau/Lux/Heide 2024, S. 16) erstaunt einerseits angesichts der allgemeinen tagespolitischen Aktualität sozialer Differenzen und Ungleichheiten zwischen den Landesteilen sowie einer fortschreitenden Aufarbeitung der Transformationsgeschichte und ihrer Folgen in Ostdeutschland (Böick 2020; Becker/Naumann 2020; Schmidt 2023). Andererseits knüpft diese kulturelle Persistenz direkt an gegenwärtige öffentliche, wissenschaftliche und politische

1 | Der vorliegende Artikel basiert auf einem Beitrag zur Tagung »Ungleichheiten in Ost- und Westdeutschland – Persistenz oder Wandel?« der Sektion »Soziale Ungleichheit und Sozialstrukturanalyse« und des Sonderforschungsbereichs Transregio 294 »Strukturwandel des Eigentums«, die am 26./27. September 2023 an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena stattgefunden hat. Ich danke unseren studentischen Hilfskräften Selin Aktas, Tobias Gellenthien und Hanna Wanke, die an der Erarbeitung dieses Textes einen wichtigen Anteil haben.

Debatten über die (Un-)Sichtbarkeit Ostdeutschlands und neue, dezidiert ostdeutsche Identitäten an (Kollmorgen 2022).

Ein Punkt, an dem sich soziale Ungleichheiten, gescheiterte Transformation und – wie im Laufe dieses Artikels aufgezeigt wird – auch die ostdeutsche Identität treffen, ist die betriebliche Mitbestimmung. Während die rechtlichen Grundlagen der Mitbestimmung mit der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion im Juli 1990 quasi per Blaupause vom Westen auf den Osten übertragen wurden, verwiesen industriesoziologische Studien bereits früh auf innerdeutsche Unterschiede der Mitbestimmungspraktiken und eine schwächere, als »defizitär« beschriebene Interessenvertretung in Ostdeutschland (Artus et al. 2001; Kädtler/Kottwitz/Weinert 1997; Schmidt 1998).

Einst als Übergangsstadium skizziert (Zapf 1994), offenbarte sich bald, dass weder Mentalitätsunterschiede noch die mitbestimmungs- und tarifpolitischen Ungleichheiten zwischen Ost und West zu einer »blühenden Einheit« verschmelzen. Dass sich die betriebliche Mitbestimmung strukturell nach wie vor deutlich unterscheidet, ist wissenschaftlich gut aufgearbeitet (Ellguth/Kohaut 2022). Ob und wie die Akteur:innen der Mitbestimmung jedoch soziale innerdeutsche Ungleichheiten wahrnehmen und deuten, ist bislang nicht hinreichend erforscht.

Der vorliegende Beitrag schließt die Lücke zwischen einer jüngeren arbeits- und industriesoziologisch informierten Transformationsforschung und einer subjektorientierten sozialen Ungleichheitsforschung. Es geht folglich nicht um eine quantitative Aufarbeitung existenter struktureller Unterschiede zwischen Ost und West (vgl. hierzu Geißler 2014), sondern um die Rekonstruktion von Wahrnehmungs- und Deutungsmustern hinsichtlich sozialer Ungleichheiten.

Letztlich muss die Ungleichheitsforschung nicht nur der Frage nach der Existenz von Ungleichheit nachgehen, sondern auch nach deren (ausbleibender) Wahrnehmung und Interpretation fragen. Entsprechend widmet sich dieser Beitrag den Fragen, welche sozialen Ungleichheiten die Akteur:innen der ostdeutschen Mitbestimmung zwischen Ost- und Westdeutschland wahrnehmen und wie sie diese deuten.

Der Beitrag führt zunächst in den historischen Kontext, die Entstehung der innerbetrieblichen Mitbestimmung in Ostdeutschland, und in mitbestimmungs- und tarifpolitisch relevante soziale Ungleichheitsdimensionen ein (Abschnitt 2). Anschließend stehen Methode und Datengrundlage der vorliegenden Untersuchung im Mittelpunkt (Abschnitt 3). Daraufhin liegt

der Fokus zunächst auf den empirischen Ergebnissen zur Wahrnehmung innerdeutscher sozialer Ungleichheiten durch ostdeutsche Betriebsräte, um anschließend deren Deutung, Verarbeitung und auch potenzielle Widerstände anhand unserer Analysen aufzuzeigen (Abschnitt 4). Abschließend erfolgt eine Einordnung der Ergebnisse (Abschnitt 5).

2. Ostdeutsche Mitbestimmung im Wandel?

Der deutsche Einheitsprozess war außer- und innerbetrieblich von hohen Erwartungen der ostdeutschen Bevölkerung hinsichtlich demokratischer Mitbestimmung und Partizipation geprägt. Innerbetrieblich entstanden daher schon vor der direkten Übertragung des Betriebsverfassungsgesetzes im Zuge der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion im Juli 1990 frühe Formen der Mitbestimmung: Die Arbeiter:innen organisierten sich an »runden Tischen«, bildeten Betriebsräte ohne gesetzliche Grundlage oder entwickelten gemeinsam mit den neuen, westdeutschen Gewerkschaften betriebsspezifische Konzepte der Mitbestimmung (Brunner 2018; Kädtler/Kottwitz/Weinert 1997; Röbenack 2005).

Der hoffnungsvollen Stimmung entsprechend erhoben die neu gewählten Betriebsräte in dieser Frühphase häufig Ansprüche auf wirtschaftsdemokratisches Co-Management, zielten also auf eine sehr konkrete und weitreichende Form der Mitbestimmung (Artus et al. 2001). Angesichts der gesellschaftlichen Umwälzungen und demokratischen Erfolge erschien ein solcher Anspruch in der Momentaufnahme der frühen Wendezeit geradezu als konkrete Utopie.

Im Zuge der Treuhandphase und der betrieblichen Transformationen wurden die ursprünglichen Hoffnungen jedoch schnell enttäuscht. Die Betriebe wurden häufig zu einer »verlängerten Werkbank« des Westens; die Betriebsräte hatten wenig Gestaltungsspielraum. Meist sahen sie sich gezwungen, bei der sozialverträglichen Abwicklung breiter Belegschaftsteile mit dem neuen, häufig westdeutschen Management zu kollaborieren (Mense-Petermann 1996). Statt wirtschaftsdemokratischem Co-Management entstanden vielerorts »Notgemeinschaften« zwischen Management und Betriebsrat. Völlig ungleiche Ausgangsbedingungen und Möglichkeitsräume führten bereits früh zu Ungleichheiten in der ost- und westdeutschen Mitbestimmungspraxis (Artus et al. 2001; Schmidt 1998).

Diese Ungleichheiten sowie ihre Wahrnehmung und Deutung sind in der Forschung nur teilweise aufgearbeitet – und das auch nur für einzelne Zeiträume. In den 1990er Jahren gab es einen »sozialwissenschaftlichen Boom« (Brunner 2018, S. 98), gerade auch in der arbeits- und industriesoziologischen Forschung über Ostdeutschland. Diese Transformationsforschung nahm die Übertragung und Adaption der westdeutschen Betriebsverfassung in den Blick.

Allerdings waren die Ergebnisse ernüchternd. Man stellte eher schwache Formen des Interessenhandelns in ostdeutschen Betrieben fest (Artus et al. 2001; Schmidt 1998), die häufig mit einer geringen normativen Bindung an die »neuen westdeutschen« Gewerkschaften korrelierten (Artus 2003). Diese konnten zwar zunächst neue Mitglieder gewinnen, verloren aber wieder einen großen Teil davon im Zuge der wirtschaftlichen Transformation und insbesondere der steigenden Arbeitslosigkeit.

Abgesehen von einigen bilanzierenden Studien ließ das wissenschaftliche Interesse in den 2000er Jahren deutlich nach bzw. verlagerte sich hin zu den Themen Armut, Prekarität und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Dies ist insofern erstaunlich, als sich in dieser Zeit tarifpolitisch, gewerkschaftlich und somit auch innerbetrieblich manches entwickelte – allerdings auch in negativer Hinsicht. Bereits existierende strukturelle Ungleichheiten zwischen Ost und West verhärteten sich. Einen wichtigen Einschnitt in dieser Entwicklung stellte der im Jahr 2003 verlorene Streik in der Metall- und Elektroindustrie dar (Schmidt 2003). Konkret ging es dabei um die Forderung nach der 35-Stunden-Woche, also eine Angleichung der Arbeitszeiten in Ost und West.

Die Niederlage hatte objektive und subjektive Folgen, die sich nicht zuletzt im weiteren Mitgliederschwund der Gewerkschaften, der schwindenden Tarifbindung und einer immer selteneren Existenz von Betriebsräten niederschlugen. Ähnliche Tendenzen gab es zwar auch im Westen, sie waren jedoch im Osten stets stärker ausgeprägt (DGB 2023; Ellguth/Kohaut 2022; WSI 2019). Während beispielsweise der Mitgliederschwund der IG Metall in Westdeutschland zwischen den Jahren 2000 und 2022 etwa 20 Prozent betrug, sank die Mitgliederzahl im gleichen Zeitraum in Ostdeutschland um 40 Prozent.²

2 | Die Zahlen basieren auf eigenen Berechnungen mit Daten, die von der IG Metall zur Verfügung gestellt wurden.

In den vergangenen 15 Jahren kam es zu einer Wiederaufnahme sowohl der Betriebsratsforschung im Osten als auch einer kritischen Transformationsforschung.³ Auch den Betriebsräten selbst, den Gewerkschaften und der Mitbestimmung wird ein »Comeback« insbesondere im Osten attestiert (Artus et al. 2023a; Schmalz/Dörre 2013).

Die zugehörigen Thesen klingen vielversprechend. Von einer »Revitalisierung« und einem »Gründungsboom der Betriebsräte« ist die Rede (Röbenack/Artus 2015; Goes et al. 2015), von »jungen Wilden« (Artus et al. 2023b), konfliktorientierten Mitbestimmungsakteur:innen und dem »Ende des ostdeutschen Arbeitsspartaners« (Behr 2017). Es scheint, als schwänden lange fortdauernde Verzichtsmentalitäten in den jüngeren Generationen zusehends und als spiele ihnen hierbei insbesondere der Fachkräftemangel in die Karten.

Strukturell spiegeln sich diese Thesen nur bedingt in quantitativen Daten wider. Zwar ist eine gewisse Stabilisierung der Mitgliederzahlen der IG Metall, der Tarifbindung und der Betriebsratsdichte zu verzeichnen; dieser Trend ist jedoch nicht spezifisch ostdeutsch, sondern auch in Westdeutschland zu beobachten (Artus et al. 2023a; Ellguth/Kohaut 2022). Während also strukturelle mitbestimmungsrelevante Ungleichheiten zwischen Ost und West kontinuierlich fortbestehen und hier nur stellenweise eine Annäherung stattfindet, geschieht innerbetrieblich und auch tarifpolitisch einiges, was einen Mentalitätswandel in der ostdeutschen Mitbestimmung nahelegt (Artus et al. 2023b).

Eine Forschungslücke zeigt sich hinsichtlich der Frage, ob und inwiefern strukturelle soziale Ungleichheiten innerbetrieblich überhaupt wahrgenommen und gedeutet werden. Der vorliegende Beitrag will diese Lücke empirisch füllen oder zumindest bearbeiten, indem er sich analytisch und empirisch auf betrieblich zentrale Akteur:innen konzentriert. Im Folgenden steht daher die Wahrnehmung und Deutung innerdeutscher Ungleichheiten unter ostdeutschen Betriebsratsmitgliedern im Mittelpunkt.

3 | Dies zeigt sich nicht zuletzt im Forschungsverbund »Wendezeiten« der Hans-Böckler-Stiftung, in dessen Rahmen der vorliegende Sammelband entstanden ist.

3. Projektkontext und Datengrundlage

Der vorliegende Beitrag entstammt dem durch die Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekt »Ostdeutsche Mitbestimmung im historischen Wandel« (MiWO), das als Follow-up-Studie zum Projekt »Neue Formen innerbetrieblicher Austauschbeziehungen in ostdeutschen Industriebetrieben« der Deutschen Forschungsgemeinschaft (Artus et al. 2001) konzipiert ist. Im historischen Vorläuferprojekt wurden in den Jahren 1993/94 in 27 Betrieben der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie insgesamt 115 Interviews mit Akteur:innen aus Management und Betriebsrat geführt, um die Übertragung des westdeutschen dualen Systems industrieller Beziehungen auf Ostdeutschland und typische Formen der Mitbestimmungspraxis zu untersuchen.

Das Hauptziel der aktuellen Folgestudie liegt in der Rekonstruktion von historischen Entwicklungspfaden und typischen Wandlungsmustern der Mitbestimmung. Theoretisch, methodisch und empirisch eng mit dem Vorläuferprojekt verknüpft, liegt der Fokus auf zehn der ursprünglich 27 Betriebe, in denen etwa 45 Interviews mit über 60 Vertreter:innen von Management, Betriebsrat, Vertrauensleuten und der Belegschaft sowie den regional zuständigen Gewerkschaftsfunktionär:innen geführt wurden. Es handelt sich um eine echte qualitative Panelstudie.

Empirische Grundlage der vorliegenden Untersuchung ist nicht die gesamte Projektempirie, sondern ausschließlich Interviews aus dem aktuellen MiWO-Projekt, die mit Mitgliedern des Betriebsrats und des Vertrauensleutekörpers geführt wurden und thematische Bezüge zur hier behandelten Forschungsfrage aufweisen. Zudem beschränkt sich die Empirie aus forschungsökonomischen Gründen auf Interviews, die vor Juni 2023 geführt worden sind. Insgesamt fließen daher »nur« 25 Interviews in die Analysen mit ein.

In diesem Beitrag werden zwei »Generationen« voneinander unterschieden, deren theoretisch und empirisch differenzierte Herleitung in diesem Sammelband im abschließenden Beitrag von Veronika König und Kolleg:innen erfolgt. Grundlegend handelt es sich um diejenigen mit einer betrieblichen Sozialisation zu Zeiten der Deutschen Demokratischen Republik (DDR; 12 Interviewte) und diejenigen, die hierfür zu jung sind (13 Interviewte). Außerdem sei darauf hingewiesen, dass männliche Interviewpartner (20) im verwendeten Material überproportional vertreten sind.

Die interviewten Akteur:innen entstammen acht ostdeutschen Betrieben der Metall-, Elektro- und Stahlindustrie in Thüringen, Berlin/Brandenburg und Sachsen. Es handelt sich um eine Mischung aus ländlichen (2) und städtischen (6) Betrieben, tarifgebundenen (7) und -ungebundenen (1), insbesondere aber Betrieben mit Haustarifvertrag (5), Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten (6) und kleineren Betrieben (2).

Was die Betriebe deutlich voneinander unterscheidet, sind ihre historischen Entwicklungspfade, die eng mit dem Wandel der Mitbestimmung zusammenhängen. Auch hier wird im Kontext der vorliegenden Fragestellung vereinfachend zwischen etablierten Betrieben, also national oder global erfolgreichen Unternehmen, krisenhaften Verläufen und kontinuierlich erodierenden Betrieben unterschieden (hierzu Artus et al. 2023b).

Im Rahmen des Projekts wurden leitfadengestützte Interviews geführt, in denen die Vergleichsperspektive mit dem Westen und spezifische »Ost-West-Themen« explizit angelegt waren. In vielen Fällen musste man jedoch gar nicht danach fragen; vielmehr entwickelten sich in den Gesprächen ganz von allein Einordnungen und Bezüge auf Ost-West-Ungleichheiten, die sich entsprechend an ganz verschiedenen Stellen in den Interviews und in unterschiedlichen Kontexten finden (Biografie, Betriebsgeschichte, Alltagserzählungen, Fragen zur IG Metall etc.).

Das Material wurde inhaltsanalytisch mit der Software MAXQDA ausgewertet. Schlüsselstellen wurden mit dem sequenzanalytischen, rekonstruktiven und typisierenden Verfahren der »dokumentarischen Methode« hermeneutisch analysiert (Bohnsack 2014).

4. Empirische Ergebnisse

Im Folgenden stehen die Wahrnehmung und Deutung innerdeutscher Ungleichheiten unter ostdeutschen Betriebsräten im Mittelpunkt. Dabei liegt der Fokus zunächst auf einer deskriptiven Übersicht über die vielfältigen Ungleichheitsdimensionen, die von den Interviewten thematisiert wurden (Abschnitt 4.1). Zur Einordnung der wahrgenommenen Ungleichheiten stehen daraufhin drei spezifische Deutungen, Verarbeitungsmodi und auch Widerstandspotenziale im Mittelpunkt, die sich in den Analysen des Materials offenbart haben (Abschnitt 4.2 bis Abschnitt 4.4).

4.1 Die Wahrnehmung und Deutung innerdeutscher Ungleichheiten

Die grundlegende Frage des vorliegenden Beitrags, welche sozialen Ungleichheiten die Akteur:innen der ostdeutschen Mitbestimmung zwischen Ost- und Westdeutschland wahrnehmen, lässt sich erstaunlich schnell und einfach, aber doch treffend beantworten: Unter den Interviewten herrscht ein starkes Bewusstsein tarif-, betriebs- und mitbestimmungsrelevanter innerdeutscher Ungleichheiten vor.

Die Mitbestimmungssituation und die damit eng verbundene tarifpolitische Lage werden nach wie vor als ostdeutsch geprägt wahrgenommen. Die Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute sind sich der schlechteren Tarifsituation des Ostens bewusst, die sowohl hinsichtlich der Qualität der Tarifverträge als auch hinsichtlich der geringeren Tarifbindung besteht. Zwar sinkt die Tarifbindung in beiden Landesteilen, aber im Osten blieb sie stets unter dem Westniveau (DGB 2023; Ellguth/Kohaut 2022, S. 329). Dieser Unterschied ist besonders präsent, wenn es im Konzern sowohl Ost- als auch Weststandorte gibt.

Auch das Lohngefüge wird in den Interviews immer wieder in Vergleich zum Westen gesetzt. Es ist zwar von der tariflichen Grundvergütung her fast gleichauf mit Westdeutschland, aber faktisch betragen die Verdienste in Ostdeutschland – auch wegen der strukturell geringeren Tarifbindung und der gerade in der Metall- und Elektroindustrie verbreiteten Haustarifverträge – bei gleicher Qualifikation, Tätigkeit etc. im Schnitt 17 Prozent weniger als im Westen (WSI 2019). Ein Betriebsratsmitglied ordnet diese Bedingungen historisch ein, indem es betont:

»Aufgrund der niedrigen Lohnkosten ist ja alles aus den westdeutschen Bundesländern in den Osten gekommen, [...] 38-Stunden-Woche und dann 30 Prozent weniger Personalkosten.« (B1.BR2)

Diese 38 Stunden bzw. die 35 Stunden im Westen sind das Kernproblem und waren der zentrale Gegenstand des Streiks von 2003. Sowohl das Jahr als auch die Stundenzahl als zentrale und bewusste Ungleichheitskategorie sind in den Interviews immer wieder präsent, denn die Wochenstunden sind branchenübergreifend ein kontinuierlicher Hauptmarker der Differenz zwischen Ost und West (Bispinck 2020). Gerade in Unternehmen mit Haustarifvertrag stellt die Stundenzahl zudem die »typische« Abweichung vom Flächentarif dar.

Zwar gerät die Arbeitszeit langsam wieder in den Fokus der Betriebsräte und Gewerkschaften, aber in den Interviews findet sich immer wieder die Wahrnehmung, dass auch der Kampf um Arbeitszeitverkürzung in Ost und West nicht in gleicher Weise möglich ist. Konkret geht es dabei um eine schwächere Etablierung der Mitbestimmung nicht im rechtlichen, sondern in einem (betriebs-)kulturellen Sinne. Auch die Gewerkschaften werden als weniger etabliert eingeschätzt, was auf ihr schwieriges historisches Standing und eine »stellvertretende Tarifautonomie« (vgl. hierzu Artus 2017) zurückgeführt wird. So erläutert ein Mitglied eines Vertrauensleutekörpers:

„Also diese Historie, die wir in den gebrauchten Bundesländern⁴ an der Stelle haben, wo sich eben eine Gewerkschaft über Jahre stark etabliert hat und auch mit massiven Auseinandersetzungen Erfolge erzielt hat, das gibt es hier nicht, da ist keine Entwicklung, keine Basics da. Und das ist am Ende [...] immer unser Dilemma hier auch gewesen, auch jetzt für [Bundesland Ost] gesprochen, immer das Dilemma gewesen, bei Tarifrunden haben wir nie eine Rolle gespielt.

Eigentlich war es scheißegal, ob wir einen Warnstreik gemacht haben, ja, weil irgendwo in NRW oder in Bayern, haben da einen Pilotabschluss gemacht, ja, und am Ende des Tages hat man das quasi irgendwie fast eins zu eins auch für [Bundesland Ost] übernommen. Wir haben nie eine entscheidende Rolle gespielt und das war auch das, was uns dann auf die Füße gefallen ist [...] bei der Argumentation zur Werbung für die IG Metall.“ (B7.VK1)

Darüber hinaus werden viele weitere seit der Transformation kontinuierlich andauernde Ungerechtigkeiten und im Arbeitsalltag relevante Ungleichbehandlungen wahrgenommen. Auf betrieblicher Ebene sticht hierbei heraus, dass in vielen der untersuchten Betriebe seit der Privatisierung in den frühen 1990er Jahren trotz personeller Wechsel immer westdeutsches Führungspersonal tätig ist, das durch westdeutsche und internationale Konzerne eingesetzt wird. Dies nehmen die Betriebsräte teilweise als bewusste Strategie wahr und erkennen somit Kontinuitäten einer Treuhandpolitik, die immer wieder gezielt westdeutsche Manager:innen einsetzte, Management-Buy-Outs verhinderte und somit ostdeutsche Interessen übergang (Böick 2020).

Die Liste der wahrgenommenen innerdeutschen sozialen Ungleichheiten lässt sich durchaus fortsetzen, beispielsweise durch die immer wieder

4 | Gemeint sind die alten Bundesländer, siehe Abschnitt 4.3.

als abwertend und ungleich wahrgenommene mediale Berichterstattung über Streiks und ostdeutsche Betriebe, wie sie in mehreren Interviews zu Sprache kommt.

Nun gibt es aber auch innerdeutsche Differenzen, die auf den ersten Blick und durchaus auch in der jüngeren Forschung als förderlich für die innerbetrieblichen und tarifpolitischen Verhältnisse in Ostdeutschland erscheinen. So könnte der in vielen ostdeutschen Gebieten ausgeprägte Fachkräftemangel ein Hebel für Betriebsratsarbeit, Mitbestimmung und Tarifpolitik sein (Behr 2017), denn eigentlich müsste der Fachkräftemangel die Betriebe zum Handeln zwingen, um für potenziell Beschäftigte attraktiver zu werden.

In den Interviews stellt er sich jedoch häufig als gegenteiliger Faktor heraus. Statt als Hebel für Tarif- und Mitbestimmungspolitik sehen die Betriebsräte und Belegschaften schrumpfende Auszubildendenjahrgänge eher als Bedrohung für den Betrieb, mit dem man sich nach wie vor häufig identifiziert (vgl. hierzu auch Artus et al. 2023b). Kein Nachwuchs, keine Auszubildenden, keine Produktion, Betriebsschließung – gerade in krisenhaften und ökonomisch seit Jahrzehnten schwächeren Betrieben entstehen so bisweilen wieder neue »Notgemeinschaften«.

Die geschilderten Ungleichheiten untergraben vielerorts die Voraussetzungen für eine durchsetzungsstarke, interessenbetonte Mitbestimmung. Dies hat einen gewissen Fatalismus in den Belegschaften und Mitbestimmungsinstanzen zur Folge, der in einem Interview ironisch aufgegriffen wird: »Wir sind die Weltmeister im Ertragen« (B2.BR3). Die »ostdeutschen Arbeitsspartaner« (Behr 2017) sterben in den von uns untersuchten Betrieben also nicht aus. In den Betriebsräten und Belegschaften existiert weiterhin ein hohes Maß an Identifikation mit dem Betrieb und der Region. Angesichts der Enttäuschungserfahrungen sind die Hoffnungen aber gerade unter älteren Betriebsangehörigen niedrig gesteckt, denn: »Wer zieht'n noch in'n Osten?« (B1.BR4)

Zur Verdichtung und Einordnung der wahrgenommenen Ungleichheiten stehen im Folgenden unterschiedliche Deutungen, Verarbeitungsmodi und auch Potenziale im Mittelpunkt, die sich in den Analysen des Materials gezeigt haben. Dabei geht es zunächst um eine moralische Gleichheitsnorm, die in den Interviews der strukturellen Ungleichheit entgegengesetzt wird. Anschließend werden DDR-Bezüge im Kontext aktueller sozialer Ungleichheiten und das damit zusammenhängende Weiterleben ostdeutscher

Identität skizziert. Schließlich geht es um die Frage des subjektiven Widerstands gegen die innerdeutschen sozialen Ungleichheiten unter den ostdeutschen Mitbestimmungsakteur:innen.

4.2 »Für mich gibt es den Unterschied nicht mehr – die moralische Gleichheitsnorm

Im Interviewmaterial findet sich eine Reaktion, die zwar nicht allgegenwärtig ist und stringent auftritt, aber in diversen Interviewsituationen auffällig emotionsgeladen war, sodass sie von besonderem Interesse ist. Auf Fragen zur heutigen Rolle von »Ost/West« (als Schlagwort genannt oder thematisch gerahmt) innerhalb des Betriebs oder der Belegschaft wird teilweise nicht schildernd oder sachlich, sondern ausgesprochen affektiv verneinend geantwortet. Insbesondere trat diese Reaktion mehrmals bei der Frage auf, ob die IG Metall heute als west- oder als gesamtdeutsche Gewerkschaft wahrgenommen wird. So antwortet beispielsweise ein Betriebsratsmitglied:

»Ähm [holt tief Luft]. Zur Frage alleine gesagt, ist für mich die IG Metall eine gesamtdeutsche Organisation. Anmerkung: [lauter werdend] Die Fragen von wegen nach West und Ost halte ich insgesamt für völlig unpassend mittlerweile.« (B5.BR1)

Auch wenn etliche Ungleichheiten gegenüber westlichen Bundesländern oder Betrieben wahrgenommen und im Interviewverlauf beschrieben oder problematisiert werden, taucht doch immer wieder die Feststellung auf, dass Ost-West-Unterschiede keine Rolle mehr spielen würden und die Frage danach »unpassend« sei. Diese Feststellung ist jedoch häufig eher moralischer als deskriptiver Natur: Die Unterschiede *sollten* keine Rolle mehr spielen.

So hebt auch das zitierte Betriebsratsmitglied im weiteren Interviewverlauf eher darauf ab, dass es Unterschiede in Ost und West weder zwischen der Arbeit und Leistung noch zwischen den Menschen und ihren Mentalitäten gebe. Zugleich deutet sich aber in der moralisch-affektiven Haltung das Wissen um oder die Erfahrung von realen sozialen Ungleichheiten an. Interessanterweise ist es gerade die Frage, ob die IG Metall als west- oder gesamtdeutsche Gewerkschaft wahrgenommen wird, die eine ganz allgemeine Einschätzung der Ost-West-Frage evoziert. Zwei jüngere Betriebsratsmitglieder bringen es im Anschluss an dieselbe Frage auf den Punkt:

B3.BR1: »[...] für mich gibt es den Unterschied nicht mehr. Ich finde auch, der Unterschied sollte aus den Köpfen komplett raus, also allgemein.«

B3.BR2: »Also ich glaube, da sind wir zu jung, oder?«

B3.BR1: »Egal welchen Alters, also solche Unterschiede sollte man einfach nicht machen. Der Mensch, mit dem ich kommuniziere, ist ein Mensch, egal aus welcher Region er kommt.«

Die direkte Art, mit der die Interviewten hier berichten, unterstreicht zum einen eine progressive Haltung, die sich auch in den Gremien findet; zum anderen steht der Argumentation vielfach neben der moralischen auch eine generationale Logik zur Seite: »[...] da sind wir zu jung.« Dieser Generationenwandel begegnet uns immer wieder, wenn es um Ost/West, die Einordnung der jüngeren Geschichte und auch der sozialen Ungleichheiten geht.

4.3 Die DDR und das Weiterleben ostdeutscher Identitäten

Auch unsere zweite Erkenntnis weist generationsspezifische Merkmale auf. Konkret geht es um Bezüge auf die DDR, ihre Arbeits- und Lebenskultur sowie die konkrete DDR-Betriebshistorie. Solche Bezüge sind insbesondere unter denen vorhanden, die die DDR und die Transformation noch miterlebt haben, also die DDR-Vergangenheit real erlebt haben. Dies wird auch von den Jüngeren wahrgenommen und meist in einer erstaunlich offensiven Abgrenzung beschrieben.

Die beiden Generationen interpretieren die Vergangenheit bzw. die Bezüge darauf häufig unterschiedlich. Während sich das »neue Blut« (so bezeichnet ein junges Betriebsratsmitglied sich und die jüngeren Betriebszugehörigen) vom »alten Kombinat« (gemeint sind die älteren Kolleg:innen) abgrenzt und mit diesem »eingefahrene« Abläufe und »eingefrorene« Einstellungen verbindet, erinnern sich die Interviewpartner:innen der älteren Generation meist recht reflektiert und auch positiv, aber keineswegs mit Überschwang an die verschränkte Arbeits- und Lebenskultur in der DDR.

Während also den älteren Betriebsratsmitgliedern also die DDR- und Transformationsgeschichte präsent ist und als Referenzrahmen dienen kann, findet unter den jüngeren eine deutliche generationale und zeithistorische Abgrenzung statt. Bei genauerem Blick ins Material zeigt sich jedoch, dass der Bezug auf die DDR und zugehörige Vergangenheiten vielschichtiger ist

und die Abgrenzung der Jüngeren stellenweise aufbricht, und zwar gerade bei den Themen soziale Ungleichheiten und Selbstbehauptung gegenüber dem Westen.

Dass es hier nicht einfach nur um Reminiszenzen der DDR-Sozialisierten geht, sondern die betriebliche DDR-Geschichte auch Teil einer positiven Identität der jüngeren Generation sein kann, verdeutlicht ein Betriebsratsmitglied, das auf die Frage nach den Nachwirkungen der DDR-Vergangenheit im Betrieb von einem Treffen mit Kolleg:innen aus einem westdeutschen Konzernbetrieb erzählt:

B1.BR3: »[Name des Ex-VEB] [...] wird immer noch mit Stolz hier äh durch die Belegschaft äh geflüstert oder gesprochen, das hat auf jeden Fall ...«

I: »Also ihr nennt das noch so?«

B1.BR3: »Ja, wir stellen uns auch manchmal bei den Kollegen aus den alten Ländern gerne, um so bisschen zu stänkern, wir sind die Leute von [Name des Ex-VEB] [lacht] [...] also es sind immer so kleine Seitenhiebe.«

Das Weitertragen des Betriebsnamens aus DDR-Zeiten erhält eine explizit ostdeutsche Betriebsidentität am Leben, die formal durch die Privatisierung durch einen Westkonzern in die Brüche gegangen ist.

Eine solche rebellisch-positive Selbstbehauptung lässt sich auch im Begriff der »gebrauchten Bundesländer« erkennen, den einige der interviewten Betriebsratsmitglieder verwenden. Die »neuen und frischen« ostdeutschen Bundesländer werden hier den »alten und abgenutzten« Ländern gegenübergestellt. In derartigen begrifflichen Retourkutschen gegenüber westdeutschen Pendants und betriebsspezifischen »Seitenhieben« zeigen sich Momente des Selbst-Empowerments durch die eigene Geschichte gegenüber historischen wie aktuellen Abwertungen und Ungerechtigkeiten. Statt einer politisch eingeforderten Angleichung führt hier also die Existenz realer Ungleichheiten zu Elementen einer aufbegehrenden Ost-Identität.

4.4 »Immer noch« und »immerhin schon« – zwischen Fatalismus, Aufbruch und Widerstand

Unsere Analysen stützen eine vorläufige These, die an jüngere Forschungsdebatten anknüpft und diese ergänzt: Zwar nehmen alle Akteur:innen der ostdeutschen Mitbestimmung die sozialen Ungleichheiten zwischen Ost

und West wahr, die Möglichkeitsräume und auch der Impetus des Widerstands unterscheiden sich jedoch betriebs- und abermals generationsspezifisch.

Ein hierbei prägendes Motiv, an dem sich diese These beschreiben lässt, ist die Spannung zwischen dem »Immer noch« und dem »Immerhin schon«. Begrifflich tritt es zwar nur vereinzelt auf, bringt aber die subjektive Stoßrichtung der Betriebsratsmitglieder gut auf den Punkt:

»Das wird nicht besser. Und is meiner Meinung so was von überfällig, weil wie viel Jahre sind wir jetzt in d... nach der Vereinigung? Und das ist für mich das Unfairste, was es eigentlich gibt.« (B1.BR4)

»Da gab es schon so Aussagen: ›Wir sind ja hier im Osten eh das Letzte.‹ Es gibt schon, gerade bei den älteren Kollegen ist das immer noch präsent.« (B8.BR1)

Gerade bei älteren Betriebsratsmitgliedern und Betriebszugehörigen sowie in ökonomisch und strukturell schwächer entwickelten Betrieben treten pessimistische Haltungen und Fatalismus gegenüber den andauernden Ungleichheiten und wahrgenommenen Abwertungen »hier im Osten« auf. Dem Pessimismus und auch der Passivität, die mit dem »Immer noch« einhergehen, steht eine optimistische Aktivität des »Immerhin schon« oder sogar eines »Darüber hinaus« gegenüber, die sich in gewerkschaftlich stark unterstützten, etablierten Betrieben und in jüngeren Betriebsratsgremien zeigt.

Hier spiegeln sich die Thesen der aktuellen Ostdeutschlandforschung, die eine Zunahme konfliktorientierter Betriebsräte, eine Generation »jünger Wilder«, einen »Hauch von Aufbruch«, das »Ende des ostdeutschen Arbeitsspartaners« und ein »Ende der Bescheidenheit« diagnostizieren (Arthus et al. 2023a; 2023b; Behr 2017; Ellinghaus/Wolf 2020). So berichtet ein besonders junges Betriebsratsgremium:

B3.BR2: »Wir mussten um die Tariferhöhungen kämpfen und mussten Gesicht zeigen. Und da waren... Ganz viele Mitarbeiter waren da begeistert. Ich habe auch an so einen Sekretär weitergegeben, die Leute wollen streiken, sie wollen raus, sie wollen sich mal auflehnen, Aufstand proben. [...].«

B3.BR1: »Zeigt auch den super Zusammenhalt der Belegschaft. Also das war eigentlich beeindruckend. Gänsehaut-Feeling kann man schon sagen, wie wir da durchmarschiert sind. Also das muss man mal ganz ehrlich so sagen.«

In unserem Sample stellen die jungen Akteur:innen und etablierten Betriebe die Minderheit dar. Der Optimismus hält sich – zumindest in den von uns untersuchten, schon lange existierenden Industriebetrieben mit DDR-Historie – in Grenzen. Wo die Betriebsräte jung sind und die ökonomische Lage stabil ist, herrscht Aufbruchsstimmung und will man nicht mehr von stellvertretender Tarifautonomie oder im Falle von Haistarifen vom Goodwill des Managements abhängig sein.

Das Widerstandspotenzial ist somit Ausdruck lebensweltlicher und betrieblicher Möglichkeitsräume. Das im Sample präsente pessimistische Mindset lässt sich daher gut nachvollziehen, denn die ungleichen Voraussetzungen ost- und westdeutscher Mitbestimmung sind nicht einfach verschwunden. Sie mögen stellenweise weniger sichtbar sein, aber gerade in Betrieben, die nicht etabliert sind und wenig gewerkschaftliche Unterstützung erfahren (Artus et al. 2023b), sind innerdeutsche soziale Ungleichheiten seit über 30 Jahren alltäglich präsent und ihre Überwindung ist nur schwer vorstellbar.

5. Ausblick

Die Analyse der Wahrnehmung innerdeutscher sozialer Ungleichheiten durch Akteur:innen der Mitbestimmung in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie fügt sich in bestehende Forschungsdebatten ein. Erstens ist man sich der ungleichen Verhältnisse, Voraussetzungen und ihrer Geschichte bewusst. Die von Steffen Mau und seinen Kollegen festgestellte (einseitige) »kulturelle Persistenz der Ost-West-Differenz« spiegelt sich in unserem Material wider. Zweitens gestaltet sich die Deutung dieser Ungleichheiten unter den Akteur:innen der Mitbestimmung vielschichtig.

Die mehrfach vertretene »moralische Gleichheitsnorm« zeigt, dass Unterschiede durchaus als Ungleichheiten gedeutet und empfunden werden. Vor diesem Hintergrund erhalten DDR-Bezüge und ihre Integration in spezifische Ost-Identitäten gewisse Momente des Selbst-Empowerments gegenüber den wahrgenommenen Abwertungen. Einen aktiven Impetus des innerbetrieblichen Widerstands, aber auch der kollektiven Mobilisierung finden wir jedoch fast ausschließlich in etablierten Betriebskontexten und unter jüngeren Akteur:innen. Hier ist die Transformationsphase heute strukturell weitaus weniger präsent, sind die subjektiven und objektiven

Möglichkeitsräume deutlich größer. In den Fokus rückt hier auch wieder die Frage der Arbeitszeit und die omnipräsente »35-Stunden-Woche«.

Inwiefern diese optimistische Aktivität jüngerer Mitbestimmungsakteur:innen und der Widerstand in etablierten Betriebskontexten auch die regionale, betriebliche und gewerkschaftliche Ebene in der Breite prägen können, bleibt gerade vor dem Hintergrund diverser aktueller Transformationsprozesse in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie (Fachkräftemangel, Dekarbonisierung etc.) abzuwarten.

Literatur und Quellen

Interviews

- B1.BR2: Interview mit Betriebsratsmitglied 2 in Betrieb 1.
- B1.BR3: Interview mit Betriebsratsmitglied 3 in Betrieb 1.
- B1.BR4: Interview mit Betriebsratsmitglied 4 in Betrieb 1.
- B2.BR3: Interview mit Betriebsratsmitglied 3 in Betrieb 2.
- B3.BR1/BR 2: Interview mit Betriebsratsmitglied 1 und Betriebsratsmitglied 2 in Betrieb 3.
- B5.BR1: Interview mit Betriebsratsmitglied 1 in Betrieb 5.
- B7.VK1: Interview mit Mitglied des Vertrauensleutekörpers 1 in Betrieb 7.
- B8.BR1: Interview mit Betriebsratsmitglied 1 in Betrieb 8.

Literatur

Alle im Folgenden genannten Webseiten wurden zuletzt am 14.1.2025 abgerufen, soweit nicht anders angegeben.

- Artus, Ingrid (2003): Die Kooperation zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften als neuralgischer Punkt des Tarifsystems: eine exemplarische Analyse am Beispiel Ostdeutschlands. In: Industrielle Beziehungen 10, H. 2, S. 250–272. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-345104>
- Artus, Ingrid (2017): Tarifpolitik in der Transformation. Oder: Das Problem »stellvertretender Tarifautonomie«: Möglichkeiten und Grenzen in Zeiten der Transformation. In: Brunner, Detlev/Kuhnenne, Michaela/Simon, Hartmut (Hrsg.): Gewerkschaften im deutschen Einheitspro-

zess. Möglichkeiten und Grenzen in Zeiten der Transformation, Bielefeld: transcript, S. 169–180.

Artus, Ingrid/Fischer, Andreas/Holland, Judith/Whittall, Michael (2023a): Im Osten was Neues? Tarifpolitische Strategien der IG Metall in Ostdeutschland. In: Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 53/211, H. 2, S. 245–266. <https://doi.org/10.32387/prokla.v53i211.2046>

Artus, Ingrid/Fischer, Andreas/Gellenthien, Tobias/Holland, Judith/Whittall, Michael (2023b): Ostdeutsche Mitbestimmung revisited. Betriebsräte 30 Jahre nach der »Wende«. In: Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 53/212, H. 3, S. 493–514. <https://doi.org/10.32387/prokla.v53i212.2064>

Artus, Ingrid/Liebold, Renate/Lohr, Karin/Schmidt, Evelyn/Schmidt, Rudi/Strohwald, Udo (2001): Betriebliches Interessenhandeln. Band 2: Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der ostdeutschen Industrie, Opladen: Leske + Budrich.

Becker, Sören/Naumann, Matthias (2020) (Hrsg.): Regionalentwicklung in Ostdeutschland. Dynamiken, Perspektiven und der Beitrag der Humangeographie, Berlin: Springer.

Behr, Michael (2017): Das Ende des ostdeutschen Arbeitsspartaners. Warum der Umbruch auf dem Arbeitsmarkt die Arbeitskultur verändern wird. In: Berliner Debatte Initial 28, H. 3, S. 29–42. <https://shop.berlinerdebatte.de/e-journals/e-paper/2017-arbeit-im-osten/das-ende-des-ostdeutschen-arbeitsspartaners>

Bispinck, Reinhard (2020): Tarifpolitik in Ostdeutschland 1990–2020. Ein Rückblick auf zentrale Entwicklungen, Konflikte und Ergebnisse. www.boeckler.de/pdf/p_ta_ele mente_88_2020.pdf.

Bohnsack, Ralf (2014): Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden. 9., überarbeitete und erweiterte Auflage, Opladen/Toronto: Barbara Budrich.

Böick, Marcus (2020): Die Treuhand. Idee – Praxis – Erfahrung. 1990–1994, Berlin: Suhrkamp.

Brunner, Detlev (2018): Gewerkschaftspolitik in der Transformation. Anmerkungen zum Forschungsstand. In: Brunner, Detlev/Kuhnenne, Michaela/Simon, Hartmut (Hrsg.): Gewerkschaften im deutschen Einheitsprozess. Möglichkeiten und Grenzen in Zeiten der Transformation, Bielefeld: transcript, S. 95–107.

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (2023): Tarifbindung stärken! Gute Arbeit gibt es nur mit guten Tarifverträgen. www.dgb.de/tarifbindung (Abruf am 3.7.2023).

Ellinghaus, Christoph/Wolf, Franziska (2020): Ende der Bescheidenheit? Christoph Ellinghaus und Franziska Wolf über Tendenzen der Gewerkschaftsarbeit in Ostdeutschland. In: express 8–9, S. 12–13. www.labour.net.de/politik/gw/selbstverstaendnis/ende-der-bescheidenheit-christoph-ellinghaus-und-franziska-wolf-ueber-tendenzen-der-gewerkschaftsarbeit-in-ostdeutschland/

Elguth, Peter/Kohaut, Susanne (2022): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021. In: WSI 75, H. 4, S. 328–337. www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-tarifbindung-betriebliche-interessenvertretung-ergebnisse-iab-betriebspanel-2021-42447.htm

Faus, Jana/Hartl, Matthias/Unzicker, Kai (2020): 30 Jahre deutsche Einheit. Gesellschaftlicher Zusammenhalt im vereinten Deutschland, Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Geißler, Rainer (2014): Die Sozialstruktur Deutschlands. 7., grundlegend überarbeitete Auflage, Wiesbaden: Springer VS.

Goes, Thomas/Schmalz, Stefan/Thiel, Marcel/Dörre, Klaus (2015): Gewerkschaften im Aufwind? Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht in Ostdeutschland. OBS-Arbeitsheft 83, Frankfurt am Main: Otto Brenner Stiftung. www.otto-brenner-stiftung.de/wissenschaftspotrait/informationsseiten-zu-studien/studien-2015/gewerkschaften-im-aufwind/

Kädtler, Jürgen/Kottwitz, Gisela/Weinert, Rainer (1997): Betriebsräte in Ostdeutschland. Institutionenbildung und Handlungskonstellationen 1989–1994, Opladen: Westdeutscher Verlag.

Kollmorgen, Raj (2022): Ostdeutsche Identität(en)? www.bpb.de/themen/deutsche-einheit/lange-wege-der-deutschen-einheit/506139/ostdeutsche-identitaet-en/.

Mau, Steffen/Lux, Thomas/Heide, Julian (2024): Ost- und Westdeutsche für immer? Zu Wahrnehmungen von Unterschieden und Konflikten zwischen Ost- und Westdeutschen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 76, H. 1, S. 1–23. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11577-024-00949-z>

Mense-Petermann, Ursula (1996): Die Verbetrieblichung der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland als Herausforderung für das duale System. In: Industrielle Beziehungen 3, H. 1, S. 65–78. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-355220>

Röbenack, Silke (2005): »Aber meistens einfach nur ein Kollege«. Über die ersten Betriebsräte in Ostdeutschland, München/Mering: Rainer Hampp.

Röbenack, Silke/Artus, Ingrid (2015): Betriebsräte im Aufbruch? Vitalisierung betrieblicher Mitbestimmung in Ostdeutschland. OBS-Arbeitsheft 82, Frankfurt am Main: Otto-Brenner-Stiftung. www.otto-brenner-stiftung.de/betriebsraete-im-aufbruch/

Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (2013) (Hrsg.): Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven, Frankfurt am Main/New York: Campus.

Schmidt, Rudi (1998): Mitbestimmung in Ostdeutschland. Expertise für das Projekt »Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen« der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung, Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Schmidt, Rudi (2003): Der gescheiterte Streik in der ostdeutschen Metallindustrie. In: Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 33/132, H. 3, S. 493–509. <https://doi.org/10.32387/prokla.v33i132.663>

Schmidt, Rudi (2023): Enttäuschte Erwartungen. Der ökonomische Transformationsprozess und die schwierige Balance im Ost-West-Diskurs. In: Prokla. Zeitschrift für Kritische Sozialwissenschaft 53/213, H. 4, S. 765–783. <https://doi.org/10.32387/prokla.v53i213.2090>

WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (2019): Beschäftigte im Osten verdienen bei gleicher Qualifikation 17 Prozent weniger als im Westen – geringe Tarifbindung wichtiger Grund. www.boeckler.de/pdf/pm_2019_10_01.pdf

Zapf, Wolfgang (1994): Modernisierung, Wohlfahrtsentwicklung und Transformation. Soziologische Aufsätze 1987 bis 1994, Berlin: Edition Sigma.

Generation und Mitbestimmung in Ostdeutschland. Von »jungen Taufrischen« und »alten Hasen«

*Veronika König, Anne Müller, Rojda Uruk, Julia Beck, Marco Bochert,
Tobias Gellenthien, Hannah Japp, Ingrid Artus*

Die Zeit der »Wende« und anschließenden Transformation in Ostdeutschland war durch einen Strukturwandel in Politik und Wirtschaft gekennzeichnet, von dem nicht nur die private Lebensführung, sondern auch die Betriebe und die Arbeitswelt betroffen waren. Beispielsweise wurde das westdeutsche System der Mitbestimmung auf die ostdeutschen Betriebe übertragen (Kädtler/Kottwitz/Weinert 1997; Röbenack 2005). Die neu etablierten Betriebsräte bestanden bis weit in die 2000er Jahre hinein zum größten Teil aus Beschäftigten, die in der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) aufgewachsen waren und dort auch Berufserfahrung gesammelt hatten.

Mit dem Fortschreiten der Zeit rückten allerdings Menschen in die Mitbestimmung nach, die die DDR nur noch aus Kindheitserinnerungen oder Erzählungen kennen. Der vorliegende Beitrag geht der Frage nach, welche Rolle die nach Generation differenten Erfahrungshorizonte von Betriebsratsmitgliedern für die aktuelle Mitbestimmungspraxis spielen.

Obwohl diverse Studien darauf hinweisen, dass diese Frage gerade in Ostdeutschland relevant ist (Goes et al. 2015; Röbenack/Artus 2015; Schmalz et al. 2021), wurde sie bislang nicht systematisch untersucht. Die folgenden Erkenntnisse wurden im Rahmen eines studentischen Forschungsseminars gewonnen, das in das Projekt »Ostdeutsche Mitbestimmung im historischen Wandel« (MiWO) eingegliedert war (vgl. Artus et al. o.J. und den Beitrag von Andreas Fischer in diesem Band). Das Seminar wurde von Masterstudierenden der Soziologie unter der Leitung von Prof. Dr. Ingrid Artus an der Universität Erlangen-Nürnberg durchgeführt.

Im Folgenden rekonstruieren wir anhand von 15 qualitativen Interviews mit Betriebsratsmitgliedern in drei ostdeutschen Metallbetrieben

generationentypische Muster des Mitbestimmungshandelns. Zunächst diskutieren wir theoretische Begriffe und Konzepte, die für die Entwicklung der Typologie relevant waren (Abschnitt 1). Das Hauptaugenmerk liegt hierbei auf dem Generationenverständnis von Karl Mannheim und auf Bernd Lindners Modell von Jugendgenerationen in der DDR. Daraufhin stellen wir unsere Datengrundlage und unser methodisches Vorgehen vor (Abschnitt 2).

Im Anschluss daran legen wir zunächst dar, nach welchen Kriterien die Typologie gebildet wurde, bevor wir den empirischen Zusammenhang von Generationenzugehörigkeit und Mitbestimmungspraxis in Ostdeutschland anhand von vier Idealtypen rekonstruieren (Abschnitt 3). Abschließend rekapitulieren wir die Ergebnisse und gehen auf mögliche Weiterführungen der Forschung ein (Abschnitt 4).

1. Theoretischer Hintergrund und aktueller Forschungsstand

Als Grundlage für die vorliegende Forschung dient das Generationenkonzept nach Karl Mannheim, das zwischen Generationslage, Generationszusammenhang und Generationseinheit differenziert:

- Die *Generationslage*, d. h. die Zugehörigkeit zu beieinanderliegenden Geburtsjahrgängen, bedeutet die Verortung von Individuen in einem gesellschaftlich-historischen Kontext, der ihre Handlungs- und Erfahrungsmöglichkeiten eingrenzt. Daraus ergibt sich eine »spezifische Art des Erlebens und Denkens« (Mannheim 1964, S. 524).
- *Generationszusammenhang* meint die Verbundenheit generationsspezifisch ähnlich gelagerter Individuen, »eine Partizipation an den gemeinsamen Schicksalen dieser historischen Einheit« (ebd., S. 542).
- Schließlich beschreibt Mannheim mit dem Begriff der *Generationseinheiten* den höchsten Grad des geteilten Kontextes. Diese Einheiten grenzen sich untereinander ab, indem sie die Erfahrungen und Erlebnisse, die zum Generationszusammenhang geführt haben, unterschiedlich rezipieren und verarbeiten (ebd., S. 544). Mannheim setzt den Fokus seines Konzepts auf gemeinsame Erfahrungs- und Handlungswelten, über die sich Generationseinheiten konstituieren.

Aida Bosch (1997) hat das Generationenkonzept Mannheims bereits für die Analyse von Betriebsratshandeln genutzt. Sie sieht den Generationen-

wandel in Betrieben und Betriebsräten als wichtigen Faktor des kulturellen Wandels von Mitbestimmung (Bosch 1997, S. 60). Angesichts des aktuellen demografischen Wandels in vielen Betriebsräten ist das Thema Generationenwandel jüngst verstärkt auf die Forschungsagenda gerückt (z. B. Demir et al. 2021; Massolle/Niewerth 2017), allerdings weniger unter systematischen als unter pragmatisch-politischen Gesichtspunkten, z. B. Wissenssicherung und Berücksichtigung von Diversity.

Wichtig für die Analyse generationaler Prägungen im ostdeutschen Kontext ist zudem das Jugend-Generationenkonzept von Bernd Lindner (2003a; 2003b; ähnlich: Cornelia Schlegelmilch 1993). Lindner unterscheidet vier Jugendgenerationen in der DDR bzw. ehemaligen DDR:

- die *Aufbaugeneration* (geb. 1930 bis 1950),
- die *integrierte Generation* (geb. 1951 bis 1960),
- die *distanzierte Generation* (geb. 1961 bis ca. 1975) und
- die *Generation der Unberatenen* (geb. ca. 1975 bis 1995).

Für unser Forschungsvorhaben sind die beiden letzten Generationseinheiten von Relevanz, da sie aktuell in den Betrieben und Betriebsräten präsent sind. Als »distanzierte Generation« versteht Lindner Personen, die ab Mitte der 1970er bis zum Ende der DDR im Jugendalter waren. Die Angehörigen dieser Generation nahmen den »schmale[n] Wohlstand« (Lindner 2003a, S. 209) in der DDR im Gegensatz zu früher Geborenen nicht mehr als Fortschritt wahr, vielmehr galten die gesellschaftlichen Umstände der DDR als etwas Selbstverständliches. Daher war diese Generation anfällig(er), die »Brüchigkeit« (ebd.) des realsozialistischen Systems wahrzunehmen.

Die distanzierte Generation war zur »Wende« etwa 20 bis 30 Jahre alt, d. h. sie hat die Transformationskrise der 1990er Jahre am Anfang ihres Erwerbslebens massiv zu spüren bekommen. Der zeitgeschichtliche Kontext formte aus ihnen jene »ostdeutschen Arbeitsspartaner«, wie sie Michael Behr (2000) idealtypisch beschrieben hat. Behr charakterisierte diesen Arbeitertypus als einen in der Regel männlichen Industriearbeiter mit hohem fachlichem Wissen und handwerklicher Erfahrung (Behr 2000, S. 29).

Arbeitsspartaner wurden nach der »Wende« trotz massiven Personalabbau nicht gekündigt und nahmen den Betrieb fortan als ein »begehrenswertes Fleckchen Sicherheit im Chaos der Arbeitsplatzvernichtung« (Behr

2000, S. 30) wahr. Um sich diese Sicherheit zu erhalten, waren sie bereit, dauerhaft »auch unter harten Bedingungen Leistung ab[zu]liefern und dabei ihre eigenen Interessen zurück[zu]stellen« (Behr 2014, S. 41).

Als die »Generation der Unberatenen« versteht Lindner (2003b) davon abgrenzend Personen, die zwar überwiegend noch zu DDR-Zeiten geboren wurden, den Zusammenbruch der DDR aber nur noch als Kinder oder Jugendliche bzw. gar nicht mehr miterlebt haben. Sie waren schon in jungen Jahren mit »sozialer Entwurzelung, Anwachsen von Lethargie, Aggressivität und Gewalt, politische[n] Polarisierungstendenzen an den rechten und linken Rändern« (Lindner 2003b, S. 31) konfrontiert.

Die Lebenswege innerhalb dieser Generation unterscheiden sich stark, da die persönliche Entwicklung viel stärker von individuellen Faktoren abhängig ist als in den Generationen zuvor – im Gegensatz zur distanzierten Generation ist es deshalb auch schwieriger, hier im Sinne Mannheims von Generationseinheit zu sprechen. Der Beginn ihrer Berufsbiografie – etwa im Zeitraum zwischen 1990 und 2010 – fällt in eine Zeit, in der die Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland ausgesprochen hoch, die Suche nach einem Ausbildungs- bzw. Stammarbeitsplatz schwierig und die Abwanderung nach Westdeutschland stark war.

Wichtig ist für uns außerdem die Charakterisierung der Institution Betriebsrat im bundesdeutschen System industrieller Beziehungen. Wir verstehen den Betriebsrat mit Fürstenberg (1958) als »Grenzinstitution«, die sich in einem »institutionell begründeten dreifachen Spannungsverhältnis« befindet, nämlich im »Schnittpunkt [...] der Belegschaft, der Betriebsführung und der Gewerkschaft« (Fürstenberg 1958, S. 426). Inwiefern das von uns untersuchte Betriebsratshandeln diese Positionierung widerspiegelt, arbeiten wir in Abschnitt 3 anhand des empirischen Materials heraus.

2. Datengrundlage

Grundlage der im Folgenden dargestellten Typologie sind 15 ausführliche qualitative Interviews, die im Jahr 2022 in drei ostdeutschen Betrieben stattfanden. Neun davon wurden im Sommer 2022 von Studierenden des Lehrforschungsprojekts geführt, sechs weitere stammen aus dem MiWO-Forschungsprojekt. Im Zuge der Auswertung wurden die Interviews

transkribiert, im Seminarplenum diskutiert, im Anschluss mithilfe von MAXQDA codiert und inhaltsanalytisch ausgewertet.

Alle drei Untersuchungsbetriebe befinden sich in Thüringen und gehören zur Metallindustrie; die Betriebsgeschichten ähneln sich. So wurden sie alle gegen Ende des 19. Jahrhunderts gegründet, waren zu DDR-Zeiten regional wichtige Volkseigene Betriebe (VEB) bzw. Stammbetriebe großer Kombinate, gingen im Verlauf der »Wende« in Treuhandbesitz über und wurden anschließend mehrere Male verkauft und aufgekauft.

Die Belegschaften sind dominant männlich mit einem relativ hohen gewerblichen Anteil von mindestens 60 Prozent. Betrieb 1 hat etwa 500, Betrieb 2 etwa 700 Mitarbeitende; beide haben dementsprechend einen elfköpfigen Betriebsrat. Betrieb 3 hat 300 Mitarbeitende; der Betriebsrat umfasst also neun Personen. Wirtschaftlich gesehen befindet sich Betrieb 1 in der schlechtesten Lage, besitzt allerdings mit knapp 70 Prozent den höchsten gewerkschaftlichen Organisationsgrad und ist als einziger der drei Betriebe direkt an den Flächentarifvertrag gebunden. Der Organisationsgrad in Betrieb 2 und Betrieb 3 liegt bei knapp unter 60 Prozent; beide Betriebe haben einen Haustarifvertrag.

Die 15 Interviewten setzen sich aus vier weiblichen und elf männlichen Befragten zusammen, sind zwischen 34 und 63 Jahre alt und stammen ausnahmslos aus der näheren Region. Sie wurden in Betriebsnähe geboren, schlossen dort ihre Ausbildung ab und lebten auch zum Zeitpunkt der Interviews dort. Einige erwähnten zudem, dass die Beschäftigung im Untersuchungsbetrieb eine schon längere Familientradition sei.

Alle Befragten waren – dem Forschungsinteresse entsprechend – Betriebsratsmitglieder, wobei ein Befragter lediglich als Ersatzmitglied tätig war, und sind Mitglied in der IG Metall; einige sind zusätzlich im Vertrauensleutekörper aktiv. Die Mehrheit der Befragten ist verheiratet und hat mindestens ein Kind; sie sind mehrheitlich der (Fach-)Arbeiterklasse zuzuordnen, sowohl mit Blick auf ihre Qualifikation und Berufsposition als auch auf ihre Selbstverortung. Während die Generationenverteilung innerhalb der Betriebsräte bei Betrieb 1 und Betrieb 2 recht ausgeglichen ist, setzt sich das komplett neu gewählte Gremium von Betrieb 3 ausschließlich aus jüngeren Mitgliedern zusammen.

3. Generationentypik betrieblicher Mitbestimmung

Wir unterscheiden vier idealtypische Mitbestimmungsmuster anhand von zwei zentralen Dimensionen: Generationslage und Mitbestimmungserfahrung. Selbstverständlich sind 15 Interviews als Grundlage für die Konstruktion einer solchen Typologie eine eher schmale empirische Basis; insofern verstehen wir die vier dargestellten Typen als einen empirisch grundierten Vorschlag für weitergehende Diskussion und Forschung.

3.1 Zur Konstruktion der Typologie

Aufbauend auf dem Generationenverständnis nach Mannheim und der Typologie von Lindner, erweitert um das Konzept des »ostdeutschen Arbeitsspartaners« nach Behr (2000), lassen sich aktuell, d.h. Anfang der 2020er Jahre, grundlegend zwei Generationen ostdeutscher Betriebsratsmitglieder unterscheiden, nämlich Ältere und Jüngere.

Als »ältere Generation« werden im Folgenden Betriebsratsmitglieder bezeichnet, die vor 1975 geboren wurden und somit nach Lindner der »distanzierten Generation« angehören. Dabei ist das Geburtsjahr selbst nicht als »scharfes« Trennkriterium zu sehen, sondern vor allem die Selbstverortung der Personen als ehemalige DDR-Bürger:innen und auch als Mitglieder einer »älteren Generation« im Vergleich zu jüngeren Beschäftigten. Vereinzelt lassen sich daher auch etwas später Geborene, deren Berufseinstieg z.B. nicht mehr zu DDR-Zeiten stattgefunden hat, der älteren Generation zuordnen; jedenfalls kennen sie die betrieblichen Strukturen aus der DDR noch, sind aber in unterschiedlichem Maße mit ihnen vertraut.

In den Interviews zeigt sich das konkret in Rückbezügen auf und Vergleichen mit ebendiesen Erfahrungen, egal ob positiv oder negativ konnotiert. Die ältere Generation tendiert zu Orientierungen des »ostdeutschen Arbeitsspartaners«. Ihre Mitglieder identifizieren sich stark mit dem Betrieb und dem Ziel des Betriebserhalts, unterscheiden sich jedoch insbesondere hinsichtlich ihrer Mitbestimmungserfahrung. Die älteren Betriebsratsmitglieder werden daher im Folgenden in die Idealtypen »alte Hasen« und »ältere Aktivierten« ausdifferenziert.

Generational anders gelagert ist die »jüngere Generation« (geb. 1975–1995), die nur wenig bis gar keine biografische DDR-Erfahrung besitzt. Sie gehört zur »Generation der Unberatenen«; ihr Berufseinstieg fand nach der Wieder-

vereinigung statt. Während die »Unberatenen« nach Lindner (2023b) sehr unterschiedliche Lebensläufe haben, beinhaltet unsere Befragung von Betriebsratsmitgliedern eine spezifische, recht homogene Teilgruppe dieser Generation – weshalb wir sie auch als Generationslage auffassen (siehe Abschnitt 1).

Es handelt sich um jüngere ostdeutsche Erwerbstätige, denen es trotz der krisenhaften Arbeitsmarktsituation gelungen ist, vor Ort einen Ausbildungs- und Arbeitsplatz zu finden. Sie sind weder »in den Westen gegangen«, um dort ihr Glück zu suchen, noch zählen sie zu den expliziten Verlierer:innen auf dem prekären ostdeutschen Arbeitsmarkt.

Angehörige dieser Generation sind Menschen im mittleren Lebensalter (derzeit ca. 30 bis 45 Jahre alt), denen es möglich war, auf dem regionalen Arbeitsmarkt Berufserfahrung zu sammeln, und die inzwischen häufig Familienverantwortung tragen. Sie identifizieren sich – ähnlich wie die älteren Betriebsratsmitglieder – stark mit ihrer Heimatregion, allerdings weniger als diese mit dem konkreten Betrieb, in dem sie tätig sind. Dieser wird von der jüngeren Generation primär als Ort des Unterhalterwerbs und der Weiterqualifikation betrachtet.

Sie repräsentieren zudem in gewisser Weise das »Ende des Arbeits-spartaners« (Behr 2014), denn sie wissen, was sie können, haben sich unter schwierigen Bedingungen durchgesetzt und sind – auch angesichts des akuten Fachkräftemangels – die ostdeutsche Bescheidenheit leid. Die jüngeren Betriebsratsmitglieder lassen sich ebenfalls nach ihrer Mitbestimmungserfahrung differenzieren: in die »jungen Profis« und die »jungen Taufrischen«.

Anzumerken bleibt, dass die jüngste Beschäftigtengeneration, also die derzeit unter 30-Jährigen, unter den Befragten nicht präsent ist und damit auch nicht in die Typologie einbezogen wurde. Dies schmälert die Aussagekraft der Typologie jedoch kaum, da diese Altersgruppe in ostdeutschen Betriebsräten aktuell tatsächlich (noch) selten vertreten ist. Tabelle 1 zeigt die Verteilung der Generationslagen auf die Untersuchungsbetriebe.

Tabelle 1: Anzahl der Befragten nach Generation und Betrieb

Generationslage	Betrieb 1	Betrieb 2	Betrieb 3	gesamt
»älter«	3	2	–	5
»jünger«	2	2	6	10
gesamt	5	4	6	15

Quelle: eigene Darstellung

Mitbestimmungserfahrung fassen wir vor allem als zeitliche Dauer des Engagements im Betriebsrat oder in anderen Gremien der Interessenvertretung (z. B. Jugend- und Auszubildendenvertretung, Vertrauensleutekörper) auf. Sie korreliert häufig mit der Erzählperspektive der Befragten:

- Betriebsratsmitglieder mit längerer Erfahrung sprechen oft aus Sicht des Betriebsrats und rahmen diesen als Grenzinstitution im Sinne Fürstenbergs (1958) in einem Spannungsfeld zwischen Belegschaft, Management und Gewerkschaft.
- Betriebsratsmitglieder mit kürzerer Mitbestimmungserfahrung sprechen eher aus Beschäftigtenperspektive. Sie verstehen sich primär als Vertretung ihrer Abteilung oder Berufskategorie *im* Betriebsrat, weniger als professionalisiertes Mitglied *des* Betriebsrats. Ihr Erfahrungswissen um explizite wie implizite Abläufe der Betriebsratspraxis und -routinen ist geringer.

Entlang der beiden Dimensionen Generationslage und Mitbestimmungserfahrung lassen sich logisch wie empirisch vier Idealtypen im Weber'schen Sinne (re)konstruieren, die – teils inspiriert von den Selbstbezeichnungen der Interviewten – benannt wurden, wie in Tabelle 2 dargestellt.

Tabelle 2: Matrix der Idealtypen

Generationslage	Mitbestimmung	lange Erfahrung	kürzere Erfahrung
»älter«		alte Hasen	ältere Aktivierte
»jünger«		junge Profis	junge Taufrische

Quelle: eigene Darstellung

Die vier Idealtypen unterscheiden sich systematisch in ihrer Betriebsratspraxis. Dies wird im Folgenden in Anlehnung an Fürstenbergs Grundidee zum Betriebsrat als Grenzinstitution herausgearbeitet. Für jeden Idealtypus lässt sich beschreiben, wie er den Betriebsrat im Beziehungsgeflecht gegenüber dem Management und gegenüber der Belegschaft situiert. Die Positionierung gegenüber der Gewerkschaft ist allerdings nicht oder nur ansatzweise Teil der Typologie, da der Gewerkschaftsbezug – zumindest bei unseren Interviewpartner:innen – nicht systematisch mit dieser korrelierte.

Dies mag auch daran liegen, dass neben den bereits genannten Dimensionen auch der Betrieb als Rahmen grundsätzlich eine wichtige Rolle für die Betriebsratspraktiken spielen dürfte (Artus et al. 2001; Artus et al. 2023). Gerade die wirtschaftliche Lage scheint einen Einfluss auf die Motivation langjähriger Betriebsratsmitglieder zu haben; je nach wirtschaftlicher Dynamik kann dies zu Frustration oder umgekehrt zu einer Art Aufbruchsstimmung führen. Im Datenmaterial lässt sich dies anhand von Betrieb 1, der eine wirtschaftliche Erosion erlebt, und von Betrieb 2, der als wirtschaftlich aufsteigender Betrieb beschrieben werden kann, beobachten.

Betrieb 3 bildet in gewisser Weise einen Sonderfall, da der Betriebsrat sich hier nach der Aufspaltung des Unternehmens komplett neu gegründet hat, was die Weitergabe von expliziten und impliziten Wissensbeständen zumindest stark erschwert hat. Der Typus der »jungen Taufrischen« kommt ausschließlich in Betrieb 3 vor und umfasst zugleich auch alle dort Befragten. Bei unserer Typkonstruktion ist deshalb nur schwer differenzierbar, ob der Typus der »jungen Taufrischen« auf die Generationslage und/oder auf die betriebliche Sondersituation eines komplett neu gewählten Betriebsrats zurückzuführen, also »betrieblich eingefärbt« ist.

3.2 Die »alten Hasen«: Betrieblich gestalten

»Ich habe mir damals [1990] schon das Maul nicht verbieten lassen, aber ich war schon damals der Meinung, man muss gestalten, man muss versuchen zu gestalten.« (B2.BR1)

Den ersten Idealtypus der innerbetrieblichen Mitbestimmung bilden die »alten Hasen«, die sich durch ihre umfassende Erfahrung und ihr langjähriges Engagement in der betrieblichen Mitbestimmung auszeichnen. Sie identifizieren sich mit ihrer Rolle als Betriebsrät:in und sprechen aus dieser Perspektive. Dieser Typus begegnete uns bei vier Interviewten, dreimal in Betrieb 1 und einmal in Betrieb 2. Neben ihrem Alter und ihrer Erfahrung zeichnen sich Angehörige dieses Typus dadurch aus, dass sie in ihrem Verhandlungsmodus den Anspruch haben, auf Augenhöhe mit dem Management mitzugestalten.

Ihnen ist ein übergreifender Rückbezug auf die DDR- und Frustrationserfahrungen während der »Wende« zu eigen. Immer wieder vergleichen die Befragten die heutige Situation mit damals und berichten aus der Umbruchszeit. Der Rückblick auf die DDR und die früheren gesellschaftlichen und betrieb-

lichen Strukturen ist nicht nur, aber wiederholt auch positiv. So werden die »sozialen Komponenten« der Betriebsgestaltung in der DDR hervorgehoben, »dass es einen Betriebsarzt gab, dass es einen Kindergarten gab« (B1.BR4).

Im Rückblick gesehen war die Mitbestimmungspolitik der »alten Hasen« anfangs euphorisch, allerdings ist die hohe Nach-Wende-Motivation einer gewissen Resignation gewichen, die das Ergebnis biografischer Erfahrungen in Betrieb und Betriebsrat ist. Diese »Dämpfung« führte zu einer wenig konfrontativen Art und Weise der Vertretung von Belegschaftsinteressen und einem Verständnis des Betriebsrats als »Vermittler« zwischen Belegschaft und Management.

Der zentrale Fokus liegt bei Betriebsratsmitgliedern dieses Typus auf dem Betriebserhalt. Sie wollen mit der Geschäftsleitung zusammen als möglichst gleichberechtigte Entitäten den Betrieb gestalten; es geht ihnen nicht um die einseitige Definition und Durchsetzung von Belegschaftsinteressen. Die primär wirtschaftlichen Interessen der Geschäftsleitung werden zwar in Teilen kritisiert, zugleich aber auch legitimiert. Das Wohlergehen des Betriebs steht meist im Vordergrund des Handelns; tendenziell wird die Auffassung vertreten: Solange es dem Betrieb gut geht, geht es der Belegschaft gut.

Die »alten Hasen« verstehen den Betriebsrat als Vermittlungsinstanz zwischen Belegschaft und Geschäftsleitung. Hierbei grenzen sie sich manchmal dezidiert von jüngeren Akteur:innen der Mitbestimmung ab, die ihrer Ansicht nach entweder zu unerfahren oder zu idealistisch sind, was die betriebliche Mitbestimmung angeht. Dadurch können Konflikte entstehen, bei denen sich die »alten Hasen« eher zurückhaltend geben. Sie pochen nicht unbedingt darauf, recht zu haben, sondern betonen, dass die Jüngeren ihre eigenen Erfahrungen machen sollen. Dass diesen die Zukunft gehört, ist ihnen bewusst.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die »alten Hasen« ihre Betriebsratsarbeit routiniert und professionell erledigen. Trotz reduziertem Enthusiasmus, was die Reichweite von Mitbestimmung betrifft, erheben sie einen dauerhaften Gestaltungsanspruch.

3.3 Die »älteren Aktivierten«: Triggerpunkte setzen

»Man muss halt konfliktbereit sein. Also immer nur Ja und Amen sagen wird uns nicht weiterhelfen, weil dann drehn die sich um und lachen sich ins Fäustchen. [...] Also da muss man, der eine sagt immer, Triggerpunkte setzen.« (B2.BR4)

Den zweiten Idealtypus bilden die »älteren Aktivierten«. Die Bezeichnung liegt darin begründet, dass sie schon eine lange betriebliche Arbeitserfahrung besitzen, aber erst seit Kurzem eine aktive Rolle in der Mitbestimmung einnehmen. Den größten Teil der Zeit nach der »Wende« haben sie ohne betriebliches oder gesellschaftspolitisches Engagement verbracht. Neben dem Alter und der relativen Unerfahrenheit im Kontext betrieblicher Mitbestimmung zeichnet sich dieser Typus zusätzlich durch seine Motiviertheit und sein konfrontatives Verhalten aus. Im Sample ist dieser Idealtyp mit zwei Fällen vertreten, je eine Person aus Betrieb 1 und Betrieb 2.

Bezeichnend für diesen Idealtypus ist das in der Berufsbiografie spät eingetretene innerbetriebliche Engagement aufgrund einer Aktivierung durch bereits aktive Betriebsratsmitglieder oder Gewerkschafter:innen. Die »älteren Aktivierten« sind durch ihr »lautes Mundwerk unten in der Halle und klares Wort, wenn irgendwas nicht passt« (B1.BR3) aufgefallen, oder weil sie »bei Betriebsversammlungen den Mund aufgemacht« (B2.BR4) und damit auch ohne Amt eine Rolle als Belegschaftssprecher:in übernommen haben. Dieses Verhalten tragen sie in ihre Betriebsratstätigkeit hinein – durch ihr Auftreten in Diskussionen, kritische Rückfragen oder die Bereitschaft, Risiken und neue Wege bei der Kommunikation und Aushandlungen mit der Geschäftsleitung einzugehen.

Die »älteren Aktivierten« nehmen den Betriebsrat eher als Rahmeninstitution für individuelles Engagement wahr, was sich auch in ihrer Erzählperspektive ausdrückt. Sie sprechen nicht aus Sicht des Betriebsrats als Institution oder Gemeinschaft, sondern aus ihrer individuellen Perspektive, dann sie identifizieren sich stärker mit der Belegschaft und ihrer eigenen Berufsposition als mit dem Betriebsrat als Grenzinstitution. Manchmal befinden sie sich noch in einem Findungsprozess, in dem sie ihre Rolle als Betriebsratsmitglied noch definieren müssen.

Der Betriebsrat an sich wird dabei innerbetrieblich als Gegenpart zum Management gesehen, wobei sich auch aus Sicht der »älteren Aktivierten« das Ziel des Betriebserhalts als gemeinsamer Nenner ergibt. Trotzdem geht es ihnen nicht primär um kooperatives Gestalten, sondern um die Durchsetzung von Belegschaftsinteressen, woraus sich die als klar konträr wahrgenommene Positionierung von Betriebsrat und Management ergibt.

Um sich erfolgreich gegen die Geschäftsleitung durchsetzen zu können, wollen die »älteren Aktivierten« dezidiert auf Machtmittel zurückgreifen und »Triggerpunkte setzen« (B2.BR4), sei es durch die Androhung oder

den tatsächlichen Einsatz von rechtlichen Mitteln oder auch durch Mobilisierung der Belegschaft. Sie geben sich konfrontationsbereit, sind aber in der Praxis aufgrund geringer Erfahrung (noch) kaum zu routiniertem Betriebsratshandeln fähig.

3.4 Die »jungen Profis«: Möglichkeitsräume nutzen

»Ich kann dir sagen, dass das in der Unternehmensleitung nicht gut ankommt, was gut für uns [als Betriebsrat] ist. [...] [Aber] normalerweise sollte dem Unternehmen daran gelegen sein, den Betriebsrat hier am Laufen zu halten. [...] [Weil] viele unserer Entscheidungen ja auch durchaus positive Aspekte auf das gesamte Unternehmen haben.« (B2.BR3)

Die »jungen Profis« – mit zwei Fällen aus Betrieb 2 und einem aus Betrieb 1 im Sample vertreten – stellen die erste von zwei Ausprägungen der jüngeren Generation dar. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass sie bereits vor ihrer Wahl in den Betriebsrat Mitbestimmungserfahrung gesammelt haben, beispielsweise durch Mitarbeit in der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder im Vertrauensleutekörper.

Ihre Erfahrung begründet und prägt eine motivierte, von der Institution Betriebsrat überzeugte Praxis mit einem hohen Grad an Professionalität. Dies spiegelt sich auch in den Austauschbeziehungen mit dem Management wider, in denen dieser Typus durchaus konfliktär auftritt, sofern er sich davon Erfolg verspricht. Die bereits vor dem Eintritt in den Betriebsrat erworbene Erfahrung in der betrieblichen Mitbestimmung führt zu einem sicheren und überzeugten Auftreten.

Die »jungen Profis« sprechen ebenso wie die »alten Hasen« aus der Perspektive des Betriebsrats und unterscheiden sich hierin von den »älteren Aktivierten« und den »jungen Taufrischen«. Sie kennen die Möglichkeiten und Grenzen des Betriebsrats und sind sich dessen Charakter als Grenzinstution »zwischen den Stühlen, zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber« (B1.BR2) bewusst. Dabei sind sie von der integralen Bedeutung ihrer Tätigkeit für das gesamte Unternehmen überzeugt, auch wenn das Management diese nicht anerkennt. Im Gegensatz zu den meist resignierteren »alten Hasen« sind die »jungen Profis« – zum Teil trotz Ablehnung durch das Management – hochmotiviert.

Auf welche Weise sich dies äußert, ist durch die bisherige Mitbestimmungsbiografie beeinflusst: Im empirischen Material etwa führte eine vor-

herige Tätigkeit in der Jugend- und Auszubildendenvertretung zu einem umfassenden »Kümmern« um verschiedene Belange der Interessenvertretung; eine Tätigkeit im Vertrauensleutekörper mündete in aktivistische Gewerkschaftsarbeit. Zwei von den drei »jungen Profis« betonen die Bedeutung eines an Demokratisierung orientierten Vertretungsstils, bei dem das gesamte Betriebsratsgremium in Entscheidungen einbezogen wird, anstatt die Verantwortung beim Vorsitz zu konzentrieren.

In Austauschbeziehungen mit dem Management zeigt sich der hohe Grad an Professionalität darin, dass sich dieser Typus die Lösung betrieblicher Probleme – beispielsweise Fachkräftemangel oder offene Ausbildungsplätze – zu seiner eigenen Aufgabe macht. Wenn sie sich Erfolg davon versprechen, treten die »jungen Profis« auch mit dem Management in Konflikt. Der Inhalt der »Kämpfe« reflektiert die Möglichkeitsräume, die durch die ökonomische Situation des Betriebs strukturiert werden. Während es in einem schlecht laufenden Betrieb dezidiert um »Kleinigkeiten« (B1.BR2) wie die Kohlensäure in Wasserspendern geht, wird in einem gut laufenden Betrieb ein Großprojekt wie die Reduktion der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden in Angriff genommen.

3.5 Die »jungen Taufrischen«: Neues wagen

»Das Wichtigste [ist], dass wir den Betriebsrat neu definieren.« (B3.BR3)

Die »jungen Taufrischen« bilden die andere Hälfte der jüngeren Generation. Sie unterscheiden sich von den »jungen Profis« durch ihre relativ geringe Erfahrung, was die betriebliche Mitbestimmung betrifft. Somit handelt es sich hier um Personen, die erst seit Kurzem Teil des Betriebsrats und teils auch der Gewerkschaft sind und sich in dieser Rolle noch zurechtfinden müssen.

Mit sechs Fällen machen die »jungen Taufrischen« einen vergleichsweise großen Teil in unserem Sample aus. Allerdings muss hier an die obige Anmerkung erinnert werden, dass dieser Typus allein in Betrieb 3 vorkommt und dort zugleich alle Befragten einschließt, was auf eine gewisse »betriebliche Einfärbung« dieses Typus hinweist. Neben dem vergleichsweise jungen Alter und der geringen Mitbestimmungserfahrung zeichnet sich die »jungen Taufrischen« – ähnlich wie die »jungen Profis« – durch Engagement, Motivation und ein konfrontativ-verhandelndes Verhalten aus.

Bezüglich ihrer Selbstidentifikation grenzen sie sich von ihren Altersgenoss:innen, den »jungen Profis«, dadurch ab, dass sie sich trotz Betriebsratsmitgliedschaft primär mit der Belegschaft identifizieren. Sie sind noch dabei, ihre Rolle in der betrieblichen Mitbestimmung zu definieren, sprechen oftmals aus der Perspektive der Belegschaft im Allgemeinen oder aus einer individuellen Perspektive. Zugleich betonen sie die Notwendigkeit eines engen Kontakts zu den Kolleg:innen und wollen der Belegschaft gegenüber transparent sein. So sind sie zwar – engagierter – Teil des Betriebsrats, haben diese Rolle aber noch nicht internalisiert.

Den Betriebsrat sehen sie weniger als Grenzinstitution im Sinne Fürstenbergs, sondern verstehen sich dediziert als Interessenvertretung der Belegschaft, nicht als vermittelnde Institution zwischen Belegschaft und Management. Dies liegt aber zumindest in Betrieb 3 auch daran, dass sie vom Management nicht als solche anerkannt werden. Selbstverständnis und konkrete betriebliche Praxis der Austauschbeziehungen stabilisieren sich somit wechselseitig.

Angesichts ihrer geringen Erfahrung fällt es den »jungen Taufrischen« (noch) schwer, sich gegen die Geschäftsleitung zu behaupten. Was die Machtmittel betrifft, orientieren sie sich hauptsächlich an gesetzlichen Vorgaben, gehen aber oftmals (noch) nicht so weit, deren Einhaltung machtpolitisch nachdrücklich einzufordern bzw. durchzusetzen.

Wie bereits angemerkt, sind die »jungen Taufrischen« besonders motiviert. Sie haben das Gefühl, einen Neuanfang wagen zu können, und wollen mit ungerechten Verhältnissen im Betrieb und einer früheren Betriebsratspraxis brechen, in der sie ihre Interessen nicht vertreten sahen. Von ihrer Mitgliedschaft im Betriebsrat versprechen sie sich Möglichkeiten und Spielräume, um ihre eigenen Interessen und die ihrer Kolleg:innen aktiv zu vertreten. Dabei grenzen sie sich deutlich von älteren und passiveren Betriebsratsmitgliedern ab, die sie für die (ehemaligen) problematischen Verhältnisse mitverantwortlich machen.

4. Fazit

Wir haben gezeigt, dass eine Generationentypik betrieblicher Mitbestimmung in ostdeutschen Metallbetrieben existiert. Dabei können wir streng genommen nicht differenzieren, welche Faktoren einfach nur dem Lebens-

alter der Betriebsratsmitglieder (Berufserfahrung, Bevorstehen der Rente oder Ähnliches) und welche im engeren Sinne einer spezifischen Generationslage geschuldet sind. Teilweise lässt sich die Typologie daher möglicherweise auch auf westdeutsche Betriebsräte übertragen, obwohl dort manche zeithistorischen Kontextfaktoren anders gestaltet sind als in Ostdeutschland.

Mit Rückgriff auf einschlägige Literatur und bei genauerer hermeneutischer Auswertung der Interviews (die hier aus Platzgründen nicht dargestellt ist) wird allerdings deutlich, dass in ostdeutschen Betriebsräten auch Generationseinheiten (Mannheim 1964), d. h. gemeinsam geteilte Erfahrungs- und Betroffenheitswelten von Relevanz sind. Dabei spielt etwa das Vorhandensein von Berufserfahrung in DDR-Betrieben eine Rolle oder auch, zu welchem biografischen Zeitpunkt die »Wende« und die krisenhafte Jahrzehnte zwischen 1990 und 2010 erlebt wurden.

Aber auch das Ausmaß und die Dauer der Mitbestimmungserfahrung sind relevant und bilden die zweite zentrale Dimension für die Konstruktion der von uns generierten vier Idealtypen betrieblicher Mitbestimmung: die »alten Hasen«, die »älteren Aktivierten«, die »jungen Profis« und die »jungen Taufrischen«.

Vergleicht man Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen diesen vier idealtypischen Ausprägungen, so fällt zunächst auf, dass die Betriebsratsmitglieder der älteren Generation – die »alten Hasen« und die »älteren Aktivierten« – gewisse Motive des »ostdeutschen Arbeitsspartaners« (Behr 2000) verbindet, nämlich starke Identifikation mit dem Betrieb und ein ausgeprägtes Leistungsethos). Die Jüngeren, also die »jungen Taufrischen« und die »jungen Profis«, ähneln sich in ihrer besonderen Betonung von Transparenz und Demokratie. Sie grenzen sich von einer sogenannten »Rotweindiplomatie« (B2.BR2) ab, d. h. von illegitimer, informeller Mauschelei.

Interessant ist ebenfalls, dass das Ausmaß an Mitbestimmungserfahrung für die Konfliktorientierung der Befragten ausschlaggebender scheint als ihre Generationenzugehörigkeit. Die »alten Hasen« und »jungen Profis« mit langer Mitbestimmungserfahrung sind in ihrer Konfliktbereitschaft tendenziell pragmatisch-realistischer; sie wollen eher »gestalten« als ihre Interessen konfliktorientiert durchsetzen. Die »älteren Aktivierten« und »jungen Taufrischen« sind hingegen enthusiastischer in ihren Erwartungen und Zielen; sie sind eher bereit, Konflikte zu riskieren und suchen nach geeigneten Machtmitteln und »Triggerpunkten« (B2.BR4).

Bezogen auf die Motivation der Befragten lässt sich festhalten, dass die »alten Hasen« tendenziell gedämpfter in ihrem Engagement sind, während sich die drei anderen Typen gut motiviert zeigen. Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass die Möglichkeitsräume für Betriebsratshandeln in Ostdeutschland über viele Jahre hinweg kleiner waren als in vergleichbaren westdeutschen Betrieben und es vielerorts noch heute sind.

Eine Identität als »ostdeutsch« ist vor allem bei den Mitgliedern der älteren Generation präsent, scheint aber auch bei den Jüngeren ab und an auf. Auch bei ihnen gibt es Rückbezüge auf die DDR, die wahrscheinlich durch tradierte Erzählungen inspiriert sind, beispielsweise die auf werktätige Frauen ausgelegte Kinderbetreuung. Vereinzelt werden zusätzlich selbst erlebte Erfahrungen von Vorurteilen gegen Menschen aus Ostdeutschland thematisiert.

Auf Grundlage des Samples konnte keine mit der Generation zusammenhängende Varianz der Gewerkschaftsorientierung festgestellt werden. Die Befragten stehen der Gewerkschaft allesamt mehr oder weniger kritisch-solidarisch gegenüber. Sie betonen die Notwendigkeit und den Sinn einer Gewerkschaftsmitgliedschaft, sind stabile und zum Teil langjährige IG-Metall-Mitglieder, äußern aber auch inhaltlich differente Kritik in unterschiedlichem Ausmaß. Zwar gab es einige wenige Abweichungen von diesem Muster, diese standen jedoch nicht mit der Generationentypik in Zusammenhang.

Nicht immer war das Verhältnis zwischen den Generationen im Betriebsrat und in den Betrieben konfliktfrei. So warfen die Jüngeren den »Alteingesessenen« manchmal vor, sie seien eingefahren wie »Ameisen in der Ameisenstraße« (B3.BR4). Den Jüngeren wiederum wurde von den Älteren manchmal mangelnde Arbeitsmoral unterstellt oder es wurde leicht herablassend konstatiert, sie müssten eben erst noch Erfahrungen sammeln (siehe den Beitrag von Andreas Fischer in diesem Band). In der Regel sind sich ältere wie jüngere Betriebsratsmitglieder jedoch bewusst, dass sie einander brauchen, um gemeinsam eine durchsetzungsfähige Mitbestimmungspolitik zu gestalten.

Literatur und Quellen

Interviews

B1.BR1: Interview mit Betriebsratsmitglied 1 in Betrieb 1.
B1.BR2: Interview mit Betriebsratsmitglied 2 in Betrieb 1.
B1.BR3: Interview mit Betriebsratsmitglied 3 in Betrieb 1.
B1.BR4: Interview mit Betriebsratsmitglied 4 in Betrieb 1.
B1.BR5: Interview mit Betriebsratsmitglied 5 in Betrieb 1.
B2.BR1: Interview mit Betriebsratsmitglied 1 in Betrieb 2.
B2.BR2: Interview mit Betriebsratsmitglied 2 in Betrieb 2.
B2.BR3: Interview mit Betriebsratsmitglied 3 in Betrieb 2.
B2.BR4: Interview mit Betriebsratsmitglied 4 in Betrieb 2.
B3.BR1: Interview mit Betriebsratsmitglied 1 in Betrieb 3.
B3.BR2: Interview mit Betriebsratsmitglied 2 in Betrieb 3.
B3.BR3: Interview mit Betriebsratsmitglied 3 in Betrieb 3.
B3.BR4: Interview mit Betriebsratsmitglied 4 in Betrieb 3.
B3.BR5: Interview mit Betriebsratsmitglied 5 in Betrieb 3.
B3.BR6: Interview mit Betriebsratsmitglied 6 in Betrieb 3.

Literatur

Alle im Folgenden genannten Webseiten wurden zuletzt am 14.1.2025 abgerufen.

Artus, Ingrid/Fischer, Andreas/Gellenthien, Tobias/Holland, Judith/Whittall, Michael (2023): Ostdeutsche Mitbestimmung revisited. Betriebsräte 30 Jahre nach der »Wende«. In: Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 53/212, H. 3, S. 493–513. <https://doi.org/10.32387/prokla.v53i212.2064>

Artus, Ingrid/Fischer, Andreas/Holland, Judith/Whittall, Michael (o.J.): Ostdeutsche Mitbestimmung im historischen Wandel. www.soziologie.phil.fau.de/miwo/

Artus, Ingrid/Liebold, Renate/Lohr, Karin/Schmidt, Evelyn/Schmidt, Rudi/Strohwald, Udo (2001): Betriebliches Interessenhandeln. Band 2. Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der ostdeutschen Industrie, Opladen: Leske + Budrich.

Behr, Michael (2000): Ostdeutsche Arbeitsspartaner. Der positive Trend in der ostdeutschen Industrie führt zu neuen Herausforderungen. In: Die politische Meinung, H. 369, S. 27–38.

Behr, Michael (2014): Das Ende des Arbeitsspartaners. In: Berliner Republik. Das Debattenmagazin, H. 5, S. 41–45. www.b-republik.de/archiv/das-endе-des-arbeitsspartaners

Bosch, Aida (1997): Vom Interessenkonflikt zur Kultur der Rationalität: neue Verhandlungsbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat, München: Rainer Hampp.

Demir, Nur/Funder, Maria/Greifenstein, Ralph/Kißler, Leo (2021): Generationswechsel und Geschlechterpolitik im Betriebsrat. Fallstudien zur Diversität in der betrieblichen Mitbestimmung. Study 458, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. www imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007971

Fürstenberg, Friedrich (1958): Der Betriebsrat. Strukturanalyse einer Grenzinstitution. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 10, H. 3, S. 418–429.

Goes, Thomas/Schmalz, Stefan/Thiel, Marcel/Dörre, Klaus (2015): Gewerkschaften im Aufwind? Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht in Ostdeutschland. OBS-Arbeitsheft 83, Frankfurt am Main: Otto Brenner Stiftung. www.otto-brenner-stiftung.de/wissenschaftsportal/informationseiten-zu-studien/studien-2015/gewerkschaften-im-aufwind/

Kädtler, Jürgen/Kottwitz, Gisela/Weinert, Rainer (1997): Betriebsräte in Ostdeutschland. Institutionenbildung und Handlungskonstellationen 1989–1994, Opladen: Westdeutscher Verlag.

Lindner, Bernd (2003a): »Bau auf, Freie Deutsche Jugend« – und was dann? Kriterien für ein Modell der Jugendgenerationen der DDR. In: Reulecke, Jürgen/Müller-Luckner, Elisabeth (Hrsg.): Generationalität und Lebensgeschichte im 20. Jahrhundert, München: R. Oldenbourg, S. 187–216.

Lindner, Bernd (2003b): Die Generation der Unberatenen. Zum Profil der letzten DDR-Jugendgenerationen. In: Berliner Debatte Initial 14, H. 2, S. 28–34.

Mannheim, Karl (1964): Das Problem der Generationen. In: Wolff, Kurt Heinrich (Hrsg.): Wissenssoziologie: Auswahl aus dem Werk, Berlin/Neuwied: Luchterhand, S. 509–565.

Massolle, Julia/Niewerth, Claudia (2017): Generationswechsel im Betriebsrat. Wissensmanagement und Nachfolgeplanung im Betriebsrat. Mit-

bestimmungspraxis Nr. 8, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. www imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006753

Röbenack, Silke (2005): »Aber meistens einfach nur ein Kollege«. Über die ersten Betriebsräte in Ostdeutschland, München/Mering: Rainer Hampp.

Röbenack, Silke/Artus, Ingrid (2015): Betriebsräte im Aufbruch? Vitalisierung betrieblicher Mitbestimmung in Ostdeutschland. OBS-Arbeitsheft 82, Frankfurt am Main: Otto-Brenner-Stiftung. www.otto-brenner-stiftung.de/betriebsraete-im-aufbruch/

Schlegelmilch, Claudia (1993): Deutsche Lebensalter: Erkundungen in einer sächsischen Kleinstadt. In: Prokla. Zeitschrift für Kritische Sozialwissenschaft 23/91, S. 269–295. <https://doi.org/10.32387/prokla.v23i91.1038>

Schmalz, Stefan/Hinz, Sarah/Singe, Ingo/Hasenohr, Anne (2021): Abgehängt im Aufschwung. Demografie, Arbeit und rechter Protest in Ostdeutschland, Frankfurt am Main/New York: Campus.

Autor:innen

Ingeborg Bieler, Dipl.-Ing., arbeitet als Projektleiterin bei gewerkschaftsnahen Bildungseinrichtungen, ab 1991 beim sozialpartnerschaftlichen Förderwerk Land- und Forstwirtschaft, seit 2000 beim PEKO-Institut.

Dr. Marcel Bois ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg. Seine Arbeitsschwerpunkte sind: Labor History, Historische Kommunismusforschung und Biografien.

Prof. Dr. Detlev Brunner ist außerplanmäßiger Professor und Direktor der Forschungsstelle Transformationsgeschichte am Historischen Seminar der Universität Leipzig.

Dr. Rainer Fattmann ist Historiker und wissenschaftlicher Publizist.

Dr. Andreas Fischer ist Post-Doc-Researcher an der Universität Erlangen-Nürnberg, forscht und veröffentlicht an den Schnittstellen von Arbeits-, Jugend- und Kultursoziologie. <https://orcid.org/0009-0004-0563-9812>

Dr. Theodor Fock ist Professor am Fachbereich Agrarwirtschaft und Lebensmittelwissenschaften der Hochschule Neubrandenburg.

Svea Gruber, M. A. ist studentische Mitarbeiterin an der Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg und forscht unter anderem zur Geschichte der Gewerkschaften.

Thomas Hentschel, Dipl.-Ing., Ing. grad, Geschäftsführungen bei gewerkschaftsnahen Einrichtungen: Förderwerk Land- und Forstwirtschaft (1991–1997), seit Gründung bis 2022 beim PEKO-Institut und 2014–2023 beim Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen.

Dr. Michaela Kuhnenne ist Forschungsreferentin in der Hans-Böckler-Stiftung, einer ihrer Schwerpunkte ist die Geschichte der Gewerkschaften.

Milan Mentz, B. A., ist studentischer Mitarbeiter an der Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg. Seine Arbeitsschwerpunkte sind die Historische Kommunismusforschung, Geschichte sozialer Bewegungen und Geschichte der Shoah.

Dr. Christian Rau ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Zeitgeschichte München-Berlin. Zu seinen Arbeitsschwerpunkten zählen die Geschichte des Kalten Krieges, der DDR, der Transformation in Europa seit 1989/90, Gewerkschaftsgeschichte, Geschlechtergeschichte und Stadtgeschichte.

Dr. Jakob Warnecke ist Historiker, er arbeitet an der Universität Potsdam. Seine Forschungsschwerpunkte sind: Transformationsgeschichte, Soziale Bewegungen und Geschichte des Rechtsextremismus.

Veronika König, Anne Müller, Rojda Uruk, Julia Beck, Marco Bochert, Tobias Gellenthien und Hannah Japp haben im Sommersemester 2023 und Wintersemester 2023/24 als Masterstudierende am Lehrforschungsprojekt »Ostdeutsche Mitbestimmung im historischen Wandel« von Prof. Dr. **Ingrid Artus** am Institut für Soziologie der Universität Erlangen-Nürnberg teilgenommen.

