

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 Propagandalabel 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 einsetzten, 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 Bestrebungen, 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 Conse-

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 Tarifsysteem 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 anzugleichen – 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 Strukturentwicklung« (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 »Industriepolitische 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 drittelparitätischen 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 ausgegrenzt. 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 Erfolgsgeschichte, jedoch haben die Gewerkschaften angesichts der vielen Zumutungen 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 abgefedert – 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 differierten Erfahrungshorizonte«

von Betriebsratsmitgliedern für die aktuelle Mitbestimmungspraxis spielen.

Deutlich werde, dass in ostdeutschen Betriebsräten Generationseinheiten mit gemeinsam geteilten Erfahrungswelten von Relevanz sind. Dabei spiele 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 Aktivierte«, 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 verzerren, 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/Kuhnhenne, 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): Beschlußempfehlung 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 industriepolitisches 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/Kuhnhenne, 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

