

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

*Andreas Fischer*¹

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; Kädler/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 betriebspezifische 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 industrie-soziologischen 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 Vertrauensleutenkörpers 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 Tarifaufonomie« (vgl. hierzu Artus 2017) zurückgeführt wird. So erläutert ein Mitglied eines Vertrauensleutkörpers:

„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 (Böck 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 schwächelnden 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 Betriebsratsratsmitglied, 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 »junger Wilder«, einen »Hauch von Aufbruch«, das »Ende des ostdeutschen Arbeitsspartaners« und ein »Ende der Bescheidenheit« diagnostizieren (Artus 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 Haustarifen 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

Möglichkeitenräume 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/Kuhnhenne, 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-ost-deutschen-arbeitsspartaners>
- Bispinck, Reinhard (2020): Tarifpolitik in Ostdeutschland 1990–2020. Ein Rückblick auf zentrale Entwicklungen, Konflikte und Ergebnisse. www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_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/Kuhnhenne, 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.labournet.de/politik/gw/selbstverstaendnis/ende-der-bescheidenheit-christoph-ellinghaus-und-franziska-wolf-ueber-tendenzen-der-gewerkschaftsarbeit-in-ostdeutschland/
- Ellguth, 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/wissenschaftsportal/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 Verbetrieblung 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-ss0ar-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.

