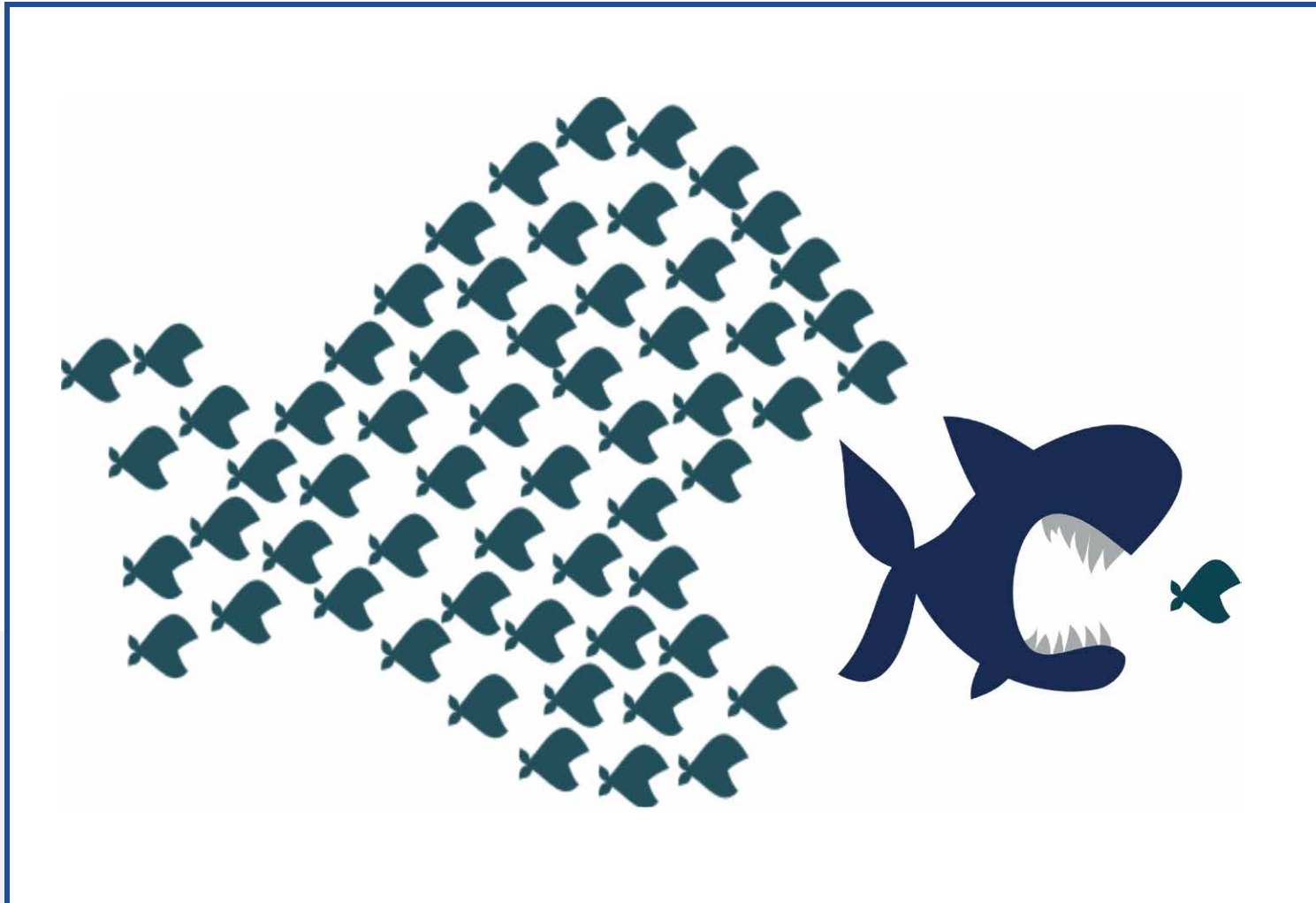


Simon Storks/Jana Faus/Rainer Faus



„Alleine ist man zerbrechlich“

Perspektiven auf die Interessenvertretung von
Arbeitnehmer*innen in Ost und West

Ein Projekt der Otto Brenner Stiftung
Frankfurt am Main 2021

OBS-Arbeitspapier 44

OBS-Arbeitspapier 44
ISSN: 2365-1962 (nur online)

Herausgeber:

Otto Brenner Stiftung

Jupp Legrand

Wilhelm-Leuschner-Straße 79

D-60329 Frankfurt am Main

Tel.: 069-6693-2810

Fax: 069-6693-2786

E-Mail: info@otto-brenner-stiftung.de

www.otto-brenner-stiftung.de

Autor*innen:

Simon Storks/Jana Faus/Rainer Faus

pollytix strategic research gmbh

Dolziger Straße 7

10247 Berlin

Tel.: +49(0)30 6098 565 20

E-Mail: info@pollytix.de

Twitter: [@pollytix_gmbh](https://twitter.com/pollytix_gmbh)

www.pollytix.de

Projektmanagement:

Jupp Legrand (OBS)

Benedikt Linden (OBS)

Lektorat:

Ulrike Stephan

<https://www.lektoren.de/profil/ulrike-stephan>

Satz und Gestaltung:

think and act –

Agentur für strategische Kommunikation

Titelbild:

[mattiapro9/AdobeStock.com](https://www.adobe.com/stock/123456789/mattiapro9/AdobeStock.com)

Redaktionsschluss:

01.12.2020

Das Zitat im Titel befindet sich auf S. 30 der Studie.

Hinweis zu den Nutzungsbedingungen:

Dieses Arbeitspapier darf nur für nichtkommerzielle Zwecke im Bereich der wissenschaftlichen Forschung und Beratung und ausschließlich in der von der Otto Brenner Stiftung veröffentlichten Fassung – vollständig und unverändert – von Dritten weitergegeben sowie öffentlich zugänglich gemacht werden.

In den Arbeitspapieren werden die Ergebnisse der Forschungsförderung der Otto Brenner Stiftung dokumentiert und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Für die Inhalte sind die Autorinnen und Autoren verantwortlich. Arbeitspapiere erscheinen nur online, nicht als Printprodukt.

Download und weitere Informationen:

www.otto-brenner-stiftung.de

Vorwort

Mit dem Beitritt der Deutschen Demokratischen Republik zur Bundesrepublik Deutschland endeten am 3. Oktober 1990 vier Jahrzehnte deutscher Teilung. Viele Bürger*innen blickten damals voller Freude und Hoffnung auf den gemeinsamen Staat und schauten erwartungsvoll in die Zukunft. Diese Erwartungen teilten sie mit der Mehrheit der politisch Verantwortlichen: „Einheitskanzler“ Helmut Kohl versprach den Menschen in den neuen Bundesländern „blühende Landschaften“, also materiellen Aufstieg, während Alt-Kanzler Willy Brandt erwartete, dass auch gesellschaftlich wieder zusammenwächst, „was zusammengehört“. Inzwischen sind Euphorie und Aufbruch-Stimmung bei nicht wenigen längst in Ernüchterung umgeschlagen, der Kohl'sche Optimismus und die Brandt'sche Perspektive durch die Realität der Nachwende-Transformation erschüttert.

Das Ziel der Bundesrepublik, gleichwertige Lebensverhältnisse im gesamten Bundesgebiet zu verwirklichen, ist – trotz aller Fortschritte in den vergangenen Jahren – nicht erreicht. Vor allem auf dem Arbeitsmarkt und beim Lohnniveau lassen sich bis heute Unterschiede erkennen – und dieser Ungleichheit bei Löhnen, Arbeitsbedingungen und auch Renten zwischen Ost- und Westdeutschland ist eine der Ursachen für die ebenfalls fehlende „soziale“ Einheit. Messbare Unterschiede zwischen Ost und West vor allem in politischen Fragen – Stichwort: Zustimmung zur Demokratie – können oftmals mit „Benachteiligungsgefühlen“ vieler ostdeutscher Bürger*innen erklärt werden, die auch in den materiellen Ungleichheiten wurzeln. Unbeantwortet ist allerdings die Frage, welche Wege Arbeitnehmer*innen – insbesondere in Ostdeutschland – nach all den Jahren (noch) sehen, diese Ungleichheiten zu überwinden und Benachteiligungen abzubauen.

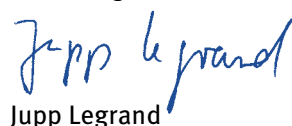
Unsere Studie untersucht, wie ost- und westdeutsche Arbeitnehmer*innen die ökonomischen Unterschiede zwischen beiden Landesteilen wahrnehmen und bewerten, welche Möglichkeiten sie zur Durchsetzung ihrer eigenen Interessen, zur Verbesserung der eigenen Arbeitsbedingungen und somit auch zur Beseitigung der Ost-West-Unterschiede sehen. Unterscheiden sich die ost- und westdeutschen Arbeitnehmer*innen nicht nur hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen, sondern auch in ihrer Perspektive für deren Verbesserung?

Die Otto Brenner Stiftung freut sich, mit Simon Storks, Jana Faus und Rainer Faus von der Forschungs- und Beratungsagentur pollytix profilierte Autor*innen für unsere Untersuchung gewonnen zu haben. In sechs Online-Fokusgruppen, mit jeweils sechs Teilnehmer*innen verschiedener Altersgruppen sowie Gewerkschaftsmitgliedern aus Ost- und Westdeutschland, wurden Arbeitsbedingungen und (Selbst-)Wahrnehmungen von Möglichkeiten der Interessenvertretung diskutiert, anschließend systematisiert und ausgewertet. Anspruch dieser explorativen Herangehensweise,

dem „Neuland“ der Fragestellungen angemessen, ist nicht, Verallgemeinerungen anzustreben oder gar Repräsentativitätsansprüche der Ergebnisse zu begründen. Aber sie kann Argumentations- und Begründungsmuster aufdecken, ein tiefergehendes Verständnis für Wahrnehmungen und Einstellungen liefern. Damit gewinnen wir wichtige Hinweise, wohin sich zukünftig der wissenschaftliche Blick richten sollte und wo politisches und gewerkschaftliches Handeln ansetzen könnte.

Wie zu erwarten zeigt sich, dass die Wahrnehmung von Ost-West-Ungleichheiten stark von eigenen Erfahrungen abhängt. Für die interviewten ostdeutschen Arbeitnehmer*innen ist der Vergleich mit den Bedingungen im Westen gängige Praxis, während die fortbestehenden Unterschiede ihren westdeutschen Kolleg*innen kaum bewusst sind. Überraschend ist hingegen, dass auch die Möglichkeiten zur Durchsetzung der Interessen von Arbeitnehmer*innen generell – und im Besonderen zur Überwindung von Ost-West-Ungleichheiten – unterschiedlich gesehen werden. Die Achse verläuft hier aber nicht (nur) zwischen beiden Landesteilen: Vielmehr setzen die Jüngeren überall in erster Linie auf Eigenverantwortung und Selbstwirksamkeit, während ältere Teilnehmer*innen – und hier insbesondere die ostdeutschen Arbeitnehmer*innen – Veränderungen und Verbesserungen der Arbeitsbedingungen stärker (auch) als Aufgabe staatlicher Politik sehen. Unterschiede gibt es auch in der Wahrnehmung, wie durchsetzungsfähig kollektive Interessenvertretungen wirklich sind und welche konkrete Bedeutung sie für das eigene (Arbeits-) Leben haben. Sich als dritte – weder einzelkämpferische noch staatliche – Option zur Gestaltung der eigenen Lebensbedingungen noch präsenter in das Alltags(arbeits)leben von Arbeitnehmer*innen einzubringen, bleibt Aufgabe für Gewerkschaften und Betriebsräte.

Stiftung und Autoren hoffen, einen Beitrag zu dieser komplexen und langfristigen Aufgabe zu leisten. „Alleine ist man zerbrechlich“, dieses Zitat deutet dabei die Schwierigkeiten, aber auch die Möglichkeiten des Unterfangens an. Einerseits werden die Grenzen individueller Gestaltungsmöglichkeiten ausgedrückt, die die (Transformations-) Erfahrung viele Arbeitnehmer*innen in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen gelehrt haben. Zugleich weist der Satz optimistisch über diese individuelle Machtlosigkeit hinaus: „Gemeinsam sind wir stark“ lautet folgerichtig die Ergänzung des O-Tons in der Studie – eine Ergänzung, die von Gewerkschaften als Einladung, direkter auf Arbeitnehmer*innen zuzugehen, verstanden werden kann.



Jupp Legrand

Geschäftsführer der OBS

Frankfurt am Main, im Januar 2021

Inhalt

1	Arbeitsbedingungen, Löhne und Renten – noch immer eine Frage von Ost und West	6
2	Forschungsstand und Fragestellungen	8
3	Methode und Vorgehensweise	12
4	Wahrnehmung der Situation der Arbeitnehmer*innen in Ost und West.....	14
4.1	Exkurs: Die Covid-19-Pandemie – Gesundheits- oder Wirtschaftskrise?	14
4.2	Arbeitnehmer*innen-Interessen und die Frage nach sozialer Gerechtigkeit	15
4.3	Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland – eine Frage der Perspektive	20
5	Sicht auf die Durchsetzung von Arbeitnehmer*innen-Interessen	25
5.1	Selbstwirksamkeitsüberzeugung und Eigenverantwortlichkeit – einsam oder gemeinsam?	25
5.2	Die Sicht auf Arbeitgeber*innen – miteinander oder gegeneinander?.....	30
5.3	Betriebsräte und Gewerkschaften – institutionalisierte Interessenvertretung durch machtvolle Akteur*innen?	33
5.4	Staatliches Handeln – Arbeitnehmer*innen-Interessen als Verantwortung der Politik?	40
6	Schlussfolgerungen.....	46
	Literaturverzeichnis.....	51
	Verzeichnis der Tabellen	52
	Hinweise zu den Autor*innen	53

1 Arbeitsbedingungen, Löhne und Renten – noch immer eine Frage von Ost und West

Als es am 9. November 1989 nach Protesten der ostdeutschen Bürger*innen zum Fall der Berliner Mauer kam, wurde der Weg für die Deutsche Einheit bereitet. In den Jahren nach der Wiedervereinigung wurden dann wichtige Grundsteine für eine umfassende Einheit Deutschlands gelegt. Für die Bürger*innen in Ostdeutschland war diese Zeit geprägt von lebensverändernden Umbrüchen und weitreichenden Transformationsleistungen. Neben Kultur, Politik und Wirtschaft war vor allem der ostdeutsche Arbeitsmarkt davon betroffen und stellte Ost- und Westdeutschland vor unbekannte Herausforderungen, die gemeinsam bewältigt werden mussten und müssen. Denn bis heute ist die Vereinigung beider Landesteile auch in einer gemeinsamen und gerechten Arbeits- und Lohnstruktur mit der umfassenden Angleichung der Arbeitsbedingungen nicht abgeschlossen.

Trotz der positiven Entwicklungstendenz hinsichtlich Arbeitslosigkeit und Wirtschaftskraft steht Ostdeutschland nach wie vor schlechter da als Westdeutschland, wie unter anderem der aktuelle Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der deutschen Einheit zeigt (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2020: 17). Auch 30 Jahre nach der Wiedervereinigung bestehen noch immer Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland: Das Rentenniveau weist nach wie vor ein Ost-West-Gefälle auf. Erst 2025 sollen die Renten vollständig angeglichen und in Ost- wie Westdeutschland einheitlich berechnet werden (Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2017). Verfüg-

bare Einkommen und Vermögen sind weiterhin ungleich verteilt (Martens/Gebauer 2020; Hans-Böckler-Stiftung 2018). Zudem zeigt eine Auswertung von Jansen (2017: 245), dass Arbeitnehmer*innen in Ostdeutschland bei gleichem Beruf, gleicher Erfahrung und gleicher Position weniger verdienen als Arbeitnehmer*innen in Westdeutschland. Die im Vergleich höhere Arbeitslosigkeit und geringere Wirtschaftskraft allein erklären diese Lohnlücke nicht. Nach Analyse des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung ist die geringere Verbreitung von Tarifverträgen im Osten ein wesentlicher Grund für die vorherrschenden Lohnunterschiede (Hans-Böckler-Stiftung 2018). Ebenso nennt Kohaut (2019: 3 f.) die Tarifabdeckung als einen wichtigen Grund für die ungleiche Einkommensverteilung.

Der immer noch vorhandene Abstand bei Entgelten, Arbeitszeiten und sonstigen Arbeitsbedingungen ebenso wie bei Renten wird in aktuellen Diskussionen immer wieder als eine der realen Grundlagen für subjektive Benachteiligungsgefühle ostdeutscher Bürger*innen angeführt, für die es ebenso zahlreiche Belege gibt: Eine Studie von Foroutan et al. zeigt, dass fast die Hälfte der Ostdeutschen der Aussage zustimmt, Ostdeutsche müssten sich mehr anstrengen, um das Gleiche zu erreichen (Foroutan et al. 2019: 23). Nach einer aktuellen Studie von Hartl et al. zum Stand der Deutschen Einheit stimmt unter Ostdeutschen eine breite Mehrheit von 59 Prozent der Aussage zu, Ostdeutsche würden wie „Bürger zweiter Klasse“ behandelt, unter Westdeutschen fällt

die Zustimmung hierzu mit 21 Prozent deutlich geringer aus (Hartl et al. 2020: 34).

Mit der vorliegenden Studie werfen wir ein Schlaglicht auf die *subjektiven* Sichtweisen der Arbeitnehmer*innen auf diese Ungleichheiten und damit verbundene Benachteiligungsgefühle. Dabei geht es nicht nur um eine Bestandsaufnahme der Bewertungen der gegenwärtigen Situation. Insbesondere nehmen wir die Überzeugungen, Erwartungen und Hoffnungen von Arbeitnehmer*innen, wie die Ungleichheiten überwunden werden könnten, mit der Frage unter die Lupe: Wer kann und muss die Unterschiede bei Löhnen, Arbeitsbedingungen und Renten zwischen Ost und West beseitigen? Dabei wird die Rolle von Gewerkschaften und Betriebsräten als Interessenvertreter*innen der Arbeitnehmer*innen thematisiert, aber auch eine mögliche Orientierung von Arbeitnehmer*innen, Veränderungen vor allem von staatlicher Seite zu erwarten. Inwiefern nehmen Arbeitnehmer*innen Gewerkschaften und Betriebsräte als Unterstützung wahr? Welche Verantwortung, Kompetenz und Durchsetzungskraft schreiben sie dieser institutionalisierten Interessenvertretung zu? Welche Rolle spielt für sie die Eigenverantwortung des Individuums? Und inwieweit werden Verbesserungen der Lebensbedingungen primär von staatlichen Institutionen erwartet?

Viele bisherige empirische Arbeiten beschäftigten sich in erster Linie mit quantitativ messbaren Ost-West-Unterschieden. Qualitative Studien bezüglich der Wahrnehmung von Unterschieden bei Arbeitsbedingungen, Löhnen und Renten und der Erwartungen an zukünftige Veränderungen gibt es bisher nur wenige. Darüber hinaus sind sie oft auf Gespräche mit Betriebsrats- oder Gewerkschaftsmitgliedern begrenzt. Bei der Frage, wie die Beschäftigten diese Aspekte selbst wahrnehmen, existiert eine Forschungslücke. Daraus ergibt sich eine wissenschaftliche Relevanz, sich qualitativ mit der Frage auseinanderzusetzen, inwieweit autonomes und gewerkschaftliches Handeln im Bewusstsein der Menschen als Möglichkeit, die eigenen Arbeitsbedingungen zu verbessern, verankert ist. Analysen von Kiess und Schmidt in der aktuellen Leipziger Autoritarismus-Studie zeigen darüber hinaus, dass Partizipationserfahrungen und Selbstwirksamkeitsüberzeugungen in der Arbeitswelt ein „wichtiger protektiver Faktor für demokratische Orientierungen“ (Kiess/Schmidt 2020: 142) sind und unterstreichen damit auch die gesellschaftliche Relevanz dieser Studie. Sie soll Antworten auf die Frage geben, welche Wege die Arbeitnehmer*innen in Ost- und Westdeutschland sehen, um die skizzierten Ost-West-Unterschiede in diesem Bereich zu überwinden.

2 Forschungsstand und Fragestellungen

Bislang gibt es kaum qualitative Studien zur Wahrnehmung von Ost-West-Unterschieden bei Arbeitsbedingungen, Löhnen und Renten sowie zu Erwartungen an zukünftige Veränderungen. In diese Forschungslücke stößt die vorliegende Untersuchung. Zahlreiche bisherige, zumeist quantitative Studien belegen aber bereits, dass sich trotz der Wiedervereinigung bis heute sowohl objektive Lebensverhältnisse als auch Einstellungen gegenüber Politik und Gesellschaft zwischen Ost und West unterscheiden. Aus deren Ergebnissen lassen sich verschiedene Thesen ableiten, wie und von wem Arbeitnehmer*innen die Durchsetzung ihrer Interessen bei Löhnen, Arbeitsbedingungen und Renten erwarten.

Auf der einen Seite steht die Überzeugung von autonomer Gestaltungsmacht der Arbeitnehmer*innen (bottom-up). Dabei können Arbeitnehmer*innen entweder im Sinne einer individuellen Selbstwirksamkeitsüberzeugung den Eindruck haben, dass jede*r eigenverantwortlich Einfluss auf Löhne und Arbeitsbedingungen nehmen kann, oder sie sind davon überzeugt, dass sie gemeinsam mit Betriebsräten und Gewerkschaften selbstwirksam werden müssen.

Auf der anderen Seite steht eine Einstellung, die wir im Folgenden begrifflich unter „Staatsorientierung“ fassen: Ihr zufolge werden Veränderungen und Verbesserungen in erster Linie vom Staat erwartet (top-down).

Eine aktuelle Studie für die Otto Brenner Stiftung von Heller et al. zum dreißigsten Jubiläum der Wiedervereinigung zeigt anhand von ALLBUS-Daten aus dem Jahr 2018, dass trotz

negativer Erfahrungen in der DDR 74,2 Prozent der Ostdeutschen den Sozialismus für „eine gute Idee, die schlecht ausgeführt wurde“ halten. Nur 47,5 Prozent der Westdeutschen stimmen dieser Aussage zu (Heller et al. 2020: 41). Nach einer Studie von Belok und Faus (2017: 9) sind 69 Prozent der Westdeutschen der Meinung, Menschen in Deutschland sollten sich weniger fragen, was der Staat für sie tun kann und mehr darauf achten, was sie selbst für die Gesellschaft tun können, wohingegen nur 60 Prozent der Ostdeutschen dieser Aussage zustimmen. Beide Befunde liefern Hinweise dafür, dass Arbeitnehmer*innen in Ostdeutschland Veränderungen und Verbesserungen bei Entgelten, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen ebenso wie bei Renten eher vom Staat erwarten, während Arbeitnehmer*innen in Westdeutschland im Vergleich staatskritischer sind und stärker auf autonome Gestaltungsmacht setzen.

Auch beim Glauben an das Leistungsversprechen zeigen sich Unterschiede zwischen Ost und West, wie Belok und Faus (2017: 15) aufzeigen: 66 Prozent der Westdeutschen, aber nur 56 Prozent der Ostdeutschen stimmten der Aussage zu: „Wer hart genug arbeitet, kann in Deutschland auch etwas erreichen.“ Die Studie von Faus und Storks (2019: 48) zur Nachwendegeneration für die Otto Brenner Stiftung zeigt ergänzend, dass zum Ost-West-Unterschied noch ein Altersunterschied hinzukommt: Unter den 18- bis 29-Jährigen stimmen mit 68 Prozent in Westdeutschland ähnlich viele Bürger*innen der Nachwendegeneration der Aussage zu wie in der westdeutschen Gesamt-

bevölkerung. Mit 64 Prozent in Ostdeutschland ist die Zustimmung in der ostdeutschen Nachwendegeneration aber erkennbar höher als in der ostdeutschen Gesamtbevölkerung und bewegt sich auf westdeutschem Niveau. Daraus lässt sich zum einen die These ableiten, dass der Glaube an die Selbstwirksamkeit bei älteren Ostdeutschen schwächer ausgeprägt ist als bei den jüngeren Ost- und Westdeutschen, zum anderen, dass die älteren Ostdeutschen aufgrund dieser geringeren Selbstwirksamkeitsüberzeugung eine stärkere Staatsorientierung aufweisen.

Des Weiteren geht die Studie von der These aus, dass bei der Bewertung von Gewerkschaften als Interessenvertretung der Arbeitnehmer*innen ein möglicher Zusammenhang mit unterschiedlichen Formen der Gewerkschaftsarbeit vor der Wende plausibel ist. Dabei könnte ein schlechtes Ansehen der Gewerkschaften als „Mitläufer“ und „Transmissionsriemen“ im DDR-System eine Rolle spielen. Vor diesem Hintergrund ist an dieser Stelle ein knapper historischer Blick auf die damalige Gewerkschaftsarbeit in Ost und West und deren Ruf unabdingbar.

Exkurs: Blick auf gewerkschaftliche Entwicklungen in Ost und West

Während Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen in der DDR primär vom Staat geregelt wurden, spielten die Gewerkschaften in Westdeutschland schon früh nach Gründung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) im Jahr 1949 eine deutliche Rolle und erfreuten sich rascher Mitgliedergewinne. Im Osten wurde zwar ebenfalls der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund (FDGB) als parteiübergreifende Einheitsgewerkschaft gegründet, jedoch fungierte dieser eher als weiteres Sprachrohr der SED und nicht als eigenständige Vertretung von Arbeitnehmer*innen-Interessen (Schönhoven 2014: 71). Wer in der DDR kein Mitglied des FDGB war, wurde massiv unter Druck gesetzt und musste mit erheblichen Nachteilen bis zur Kündigung rechnen (ebd.). So wurde der FDGB als gewerkschaftlicher Akteur in der Lohn- und Arbeitspolitik kaum wahrgenommen. Bestenfalls assoziierte man mit ihm „Beschwerdebrieffästen“ für alltägliche Arbeitsprobleme und seine Funktion als „Urlaubsplatz-Agentur“ (Scharer 2011: 15, 20) mit der Vermittlung subventionierter Reisen für Beschäftigte über den gewerkschaftseigenen FDGB-Ferendienst.

Auch nach der Wende wurden in Ostdeutschland die Übertragung des Tarifsystems, die Umwandlung der Löhne und Gehälter von Mark der DDR in D-Mark, die ersten pauschalen Lohnzuschläge und letzten Endes auch die ersten Stufenpläne hin zur 100 %-Angleichung ohne gewerkschaftliche Aktivitäten im Sinne von Mitgliedermobilisierung erreicht. Es war die in der „alten“ Bundesrepublik verankerte und übertragene Tarifautonomie und die

institutionelle, nicht die betriebliche Macht der Gewerkschaften, die zu diesen Ergebnissen führte. Zwar stiegen die Mitgliederzahlen der DGB-Gewerkschaften nach der Wende in Ostdeutschland zunächst an, aber es folgte schnell ein rapider Absturz des Organisationsgrads. Ostdeutschland drohte zwischenzeitlich „zu einer Region ohne nennenswerten Gewerkschaftseinfluss zu werden.“ (Goes et al. 2015: 8).

Allerdings büßten die Gewerkschaften in Westdeutschland im Zuge des strukturellen Wandels auf dem Arbeitsmarkt im selben Zeitraum ebenfalls jährlich viele Mitglieder ein (Schönhoven 2014: 78). Alleine die DGB-Mitgliederzahlen haben sich zwischen 1991 und 2017 von 11,8 auf knapp 6 Millionen halbiert (Hassel/Schroeder 2018: 2). Unter anderem wird die Tatsache, dass nur wenige Beschäftigte überhaupt mit Gewerkschaften persönlich in Berührung kommen, als ein Grund für diese Entwicklung gesehen. Dies wird vor allem in Kleinbetrieben der Dienstleistungsbranchen deutlich, wo die Gewerkschaften bis heute nicht Fuß fassen konnten (ebd.: 12). Mit dem geringeren Organisationsgrad geht die Tarifabdeckung einher, die mit der Betriebsgröße steigt und in der Dienstleistungsbranche ebenfalls kaum gegeben ist (Ellguth 2019; Kohaut 2019).

Neben Gewerkschaften sind auch Betriebsräte als relevante Akteure der institutionalisierten Interessenvertretung für Arbeitnehmer*innen ins Auge zu fassen. Die Existenz eines Betriebsrats ist – insbesondere in kleinen Unternehmen – keinesfalls selbstverständlich (Goes et al. 2015: 8 f.). Das Agieren von Betriebsräten weist ebenfalls Ost-West-Unterschiede auf. Während es in Westdeutschland schon früh zu einer engen Kooperation und Verzahnung von Betriebsräten und Gewerkschaften kam, agierten die nach der Wiedervereinigung eingerichteten ostdeutschen Betriebsräte häufig losgelöst von den Gewerkschaften (ebd.: 30).

Entgegen ihrer eigentlichen Aufgabe stehen Betriebsräte nicht immer auf der Seite der Arbeitnehmer*innen, sondern orientieren sich

mitunter auch zugunsten der Arbeitgeber*innen oder werden von diesen bewusst gelenkt (ebd.). Arbeitgeber*innen gehen durchaus auch gegen die Gründung oder die Arbeit von Betriebsräten vor, wie unter anderem Behrens und Dribbusch in einem Forschungsbeitrag zeigen. Zwar sei das nicht die Regel, aber auch keine „vernachlässigbare Randerscheinung“ (Behrens/Dribbusch 2014: 147). Es kann also sowohl zwischen Arbeitgeber*innen einerseits und Arbeitnehmer*innen, Betriebsräten und Gewerkschaften andererseits ein Spannungsverhältnis und eine Vertrauensproblematik geben als auch zwischen Arbeitnehmer*innen und Betriebsräten.

Aus den Schilderungen der historischen und gegenwärtigen Rolle von Gewerkschaften und

Betriebsräten leitet sich die Annahme ab, dass sich westdeutsche Arbeitnehmer*innen aufgrund positiverer Erfahrungen mit Gewerkschaften und Betriebsräten bei der Durchsetzung ihrer Arbeitnehmer*innen-Interessen stärker auf sie ausrichten als ostdeutsche Arbeitnehmer*innen und damit einhergehend auch eine geringere „Staatsorientierung“ zeigen.

Aus den dargestellten Forschungsergebnissen zu objektiven Ost-West-Unterschieden sowie zu unterschiedlichen Einstellungen zwischen Ost und West und den daraus abgeleiteten Annahmen ergeben sich folgende Fragen, die in dieser Studie beleuchtet werden:

- Wie werden Arbeitsbedingungen, Löhne und Renten in Ost- und Westdeutschland bewertet? Welche Unterschiede werden wahrgenommen?
- Inwieweit sehen Arbeitnehmer*innen in Ost- und Westdeutschland die Situation im Hinblick auf ihre spezifischen Interessen (Arbeitsbedingungen, Löhne und Renten) als gerecht an?
- Inwiefern fühlen sich Ostdeutsche benachteiligt? Inwiefern fühlen sich Westdeutsche privilegiert oder können Benachteiligungsgefühle Ostdeutscher nachvollziehen?
- Wie werden verschiedene politische Akteur*innen der Durchsetzung von Arbeitnehmer*innen-Interessen, zum Beispiel Bundes- oder Landesregierung, Parteien und Gewerkschaften, in Ost- und Westdeutschland bewertet?
- Wie stark ist das Gefühl der Selbstwirksamkeit verbreitet?
- Wer wird für Arbeitsbedingungen, Löhne und Renten in der Verantwortung gesehen, Staat, Gewerkschaften, Individuen oder andere Akteur*innen?
- Welche Rolle spielen gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Tarifbindung?

3 Methode und Vorgehensweise

Für die Studie wurde mittels Fokusgruppen ein explorativer qualitativer Forschungsansatz gewählt: Fokusgruppen als qualitative Forschungsmethode sind Gruppendiskussionen, die durch professionelle Moderation auf ein bestimmtes Thema „fokussieren“. So werden Diskussionen simuliert, wie sie täglich millionenfach in Deutschland geführt werden. Ziel ist es, Argumentationsmuster, Wahrnehmungen und Einstellungen zu verstehen und Begründungsmuster aufzudecken. Ein Moderationsleitfaden stellt sicher, dass die entscheidenden Themen und Fragestellung diskutiert und zumindest gestützt thematisiert werden, während er zugleich genügend Offenheit und Raum lässt, dass Diskussionsteilnehmer*innen eigene Schwerpunkte setzen und neue Impulse direkt in die Diskussion aufgenommen werden können. Das explorative Vorgehen ermöglicht so auch, bisher gegebenenfalls unbekannte Sachverhalte und Perspektiven aufzudecken und dahinterliegende Begründungsmuster und Argumente zu verstehen. Den Diskussionsteilnehmer*innen wird das tatsächliche Forschungsinteresse und -thema zuvor nicht genannt, um die Offenheit der Forschungsmethode zu wahren. Aufgrund der Covid-19-Pandemie wurden die Fokusgruppen kontaktlos online durchgeführt.

Sichtweisen auf Arbeitnehmer*innen-Interessen, Unterschiede in den Einstellungen und Lebenslagen zwischen Ost- und Westdeutschland sind stark in einen sozialen Kontext eingebettet. Mittels Fokusgruppen wird hier in ei-

nem ebensolchen sozialen Setting untersucht, inwieweit Löhne, Arbeitsbedingungen und Renten als gerecht angesehen werden, durch welche Mechanismen diese zustande kommen und welche Akteur*innen in der Verantwortung gesehen werden. Der offene Forschungsansatz ermöglicht zudem, die Erkenntnisse in einen breiteren thematischen Kontext einzuordnen.

Gegenstand der Untersuchung ist die erwerbsfähige Bevölkerung in Deutschland zwischen 18 und 65 Jahren. Aus dieser Bevölkerungsgruppe wurden in Ost- und Westdeutschland im Zeitraum vom 30. Juni bis zum 13. Juli 2020 jeweils drei Online-Fokusgruppen mit je sechs Teilnehmer*innen gebildet und durchgeführt:

- Jeweils eine Gruppe mit 18–44-Jährigen, die keine Erfahrung mit Erwerbstätigkeit in der DDR bzw. der alten BRD haben und keiner Gewerkschaft angehören (**Jüngere Nicht-Mitglieder Ost/West**)
- Jeweils eine Gruppe mit 45–65-Jährigen, die insbesondere in Ostdeutschland durch Transformationsleistungen und -prozesse der Nachwendejahre geprägt sein können und keiner Gewerkschaft angehören (**Ältere Nicht-Mitglieder Ost/West**)
- Jeweils eine Gruppe mit 18–65-jährigen Gewerkschaftsmitgliedern (**Gewerkschaftsmitglieder Ost/West**)

Eine entsprechende Darstellung der Fokusgruppen zeigt Tabelle 1.

Im vorangegangenen Kapitel zum bisherigen Forschungsstand und den daraus für diese Studie abgeleiteten Thesen wurde deutlich gemacht, dass neben Ost-West- auch Generationenunterschiede und Unterschiede aufgrund des Verhältnisses zu Gewerkschaften zu erwarten sind. Die sechs Gruppen ermöglichen in ihrer Konstellation neben einem reinen Ost-West-Vergleich auch eben solche Unterschiede zwischen jüngeren und älteren bzw. gewerkschaftlich organisierten und nicht-organisierten Arbeitnehmer*innen zu analysieren.

Pro Gruppe wurde auf einen Mix aus Stadt- und Landbevölkerung, Frauen und Männern sowie verschiedenen Bildungsabschlüssen geachtet. Die Teilnehmer*innen waren in verschiedenen Wirtschaftsbranchen und unter-

schiedlichen Betriebsgrößen erwerbstätig. Diese quotierte Auswahl stellte sicher, dass aufgrund soziodemografischer Unterschiede oder diverser Sozialisation und Lebensumstände unterschiedliche Perspektiven auf das Leben in Deutschland abgebildet werden konnten.

Zur notwendigen Komplexitätsreduktion und aus forschungsökonomischen Gründen wurden die Teilnehmer*innen für Ost und West jeweils nach aktuellem Wohnort ausgesucht, nicht nach Geburtsort oder möglicher Sozialisation. Im Verlauf der Gruppendiskussion wurde durch die Moderation auf dieses Setting eingegangen, sodass keine Verzerrungen der Ergebnisse zu erwarten sind, da es entsprechend berücksichtigt wurde.

Tabelle 1			
Übersicht über die 6 Fokusgruppen mit insgesamt 36 Teilnehmer*innen			
	Ostdeutschland („Ost“)	Westdeutschland („West“)	Gesamt
18–44-Jährige ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft („Jüngere Nicht-Mitglieder“)	1 Fokusgruppe 6 Teilnehmer*innen	1 Fokusgruppe 6 Teilnehmer*innen	2 Fokusgruppen 12 Teilnehmer*innen
45–65-Jährige ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft („Ältere Nicht-Mitglieder“)	1 Fokusgruppe 6 Teilnehmer*innen	1 Fokusgruppe 6 Teilnehmer*innen	2 Fokusgruppen 12 Teilnehmer*innen
18–65-Jährige mit Gewerkschaftsmitgliedschaft („Gewerkschaftsmitglieder“)	1 Fokusgruppe 6 Teilnehmer*innen	1 Fokusgruppe 6 Teilnehmer*innen	2 Fokusgruppen 12 Teilnehmer*innen
Gesamt	3 Fokusgruppen 18 Teilnehmer*innen	3 Fokusgruppen 18 Teilnehmer*innen	6 Fokusgruppen 36 Teilnehmer*innen

Quelle: Eigene Darstellung.

4 Wahrnehmung der Situation der Arbeitnehmer*innen in Ost und West

Der explorative Forschungsansatz ermöglicht es zu ergründen, welche Relevanz Arbeitnehmer*innen-Interessen im gegenwärtigen gesellschaftlichen Diskurs haben, ob und in welchem Kontext sie thematisiert werden. In den Gruppendiskussionen wurde daher zunächst offen über die gesellschaftspolitische und wirtschaftliche Situation in Deutschland diskutiert. Dabei hat sich die gesellschaftliche und politische Stimmung unter den Teilnehmer*innen als tendenziell gut dargestellt: In Deutschland könne man im Großen und Ganzen ein gutes Leben führen. Trotz zahlreicher Alltagsprobleme und einer Vielzahl an Kritikpunkten überwiegt in den Augen der Teilnehmer*innen das Positive. Daher werden manche Kritikpunkte im Vergleich mit anderen Ländern auch gleich wieder relativiert. Insofern kann das folgende Zitat in gewissem Rahmen als repräsentativ für das Urteil nahezu aller Teilnehmer*innen zu dieser Frage angesehen werden:

- *„Wir jammern auf hohem Niveau.“ (Ältere Nicht-Mitglieder Ost)*

4.1 Exkurs: Die Covid-19-Pandemie – Gesundheits- oder Wirtschaftskrise?

Was zum Zeitpunkt der Forschungskonzeption noch niemand ahnte: Die Gruppendiskussionen fanden in einer Krisensituation statt, in der es laut Bundeskanzlerin Angela Merkel so stark auf das gemeinsame und solidarische Handeln ankam, wie zuletzt während des Zweiten Weltkriegs (Presse und Informationsamt der Bundesregierung 2020). Da nicht auszuschließen

war, dass diese Krisensituation durch ihre weitreichenden wirtschaftlichen und sozialen Folgen auch Einfluss auf die Wahrnehmung von Arbeitnehmer*innen-Interessen hat, wurde in den Gruppendiskussionen auf diese neue Situation explizit eingegangen. Angesichts der globalen Covid-19-Pandemie erweist sich die gesellschaftliche und politische Stimmung aber als bemerkenswert gut – der massive Wirtschaftseinbruch um 10,1 Prozent im zweiten Quartal 2020 im Vergleich zum Vorquartal (Statistisches Bundesamt 2020), Millionen Erwerbstätige in Kurzarbeit, wachsende Unsicherheiten und zunehmende internationale Spannungen wirken sich weniger negativ auf die Stimmung der Teilnehmer*innen aus als man hätte erwarten können. Stattdessen wird das Krisenmanagement der Bundesregierung von vielen Teilnehmer*innen lobend hervorgehoben und als Ausdruck eines funktionierenden Staates gewertet. Die Politik habe in der Krise ihre Handlungsfähigkeit unter Beweis gestellt. Insgesamt wurde dadurch das Vertrauen vieler Teilnehmer*innen in das politische System eher gestärkt.

- *„Deutschland ist da noch das am besten funktionierende Land, das es gibt.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder West)*
- *„Frau Merkel hat uns mit ihrem ganzen Team relativ gut durch diese Krise geführt.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder Ost)*

Auch wenn die Covid-19-Pandemie zum Zeitpunkt der Gruppendiskussionen die Stimmung nicht gravierend trübte, hat sie die Themen-

agenda doch merklich verschoben. Bei der Diskussion darüber, was in Deutschland gut oder schlecht organisiert ist, wird in allen Gruppen immer auch das deutsche Gesundheitssystem lobend hervorgehoben. Hier zeigt sich, dass die Teilnehmer*innen die Corona-Krise zum Zeitpunkt der Diskussionen in erster Linie als Gesundheitskrise und nicht als Wirtschaftskrise wahrnehmen. Die im Zuge der Krise beschlossenen wirtschaftspolitischen und arbeitsmarktrechtlichen Regelungen werden deutlich seltener thematisiert. Nur vereinzelt werden Kurzarbeitergeld, Soforthilfen für Unternehmen oder ähnliches im Zusammenhang mit Covid-19 diskutiert.

- *„Gerade jetzt bei der Krise hat man gesehen, dass hier doch gegenüber anderen Ländern ein gewisses System drin ist. Durch die Kurzarbeit und die Unterstützung und so. Das ist in anderen Ländern wahrscheinlich schwieriger.“ (Ältere Nicht-Mitglieder West)*

Auch die Bewertung des deutschen Sozialsystems erfolgt in den Diskussionen primär im Hinblick auf Covid-19 als akute Gesundheits- und weniger als Auslöser einer drohenden Wirtschaftskrise: Deutlich wird dies beispielsweise, wenn eine Teilnehmerin Arbeitslosengeld nicht nur als existenzsichernde Maßnahme lobt, sondern zuvor hervorhebt, dass Bürger*innen im Falle von Arbeitslosigkeit weiter krankenversichert bleiben. Abzuwarten bleibt, ob die im Fokus der Studie stehenden Arbeitnehmer*innen-Interessen in Folge einer

wirtschaftlichen Rezession zukünftig an Bedeutung gewinnen werden.

- *„Der Sicherheitsfaktor im Gesundheitssystem ist auch ein Punkt, den wir haben. Und auch in der Arbeitswelt auf die Art und Weise, dass man bei Schließungen von Unternehmen oder Kündigungen weiter krankenversichert ist, weiter versorgt ist.“ (Gewerkschaftsmitglieder Ost)*

4.2 Arbeitnehmer*innen-Interessen und die Frage nach sozialer Gerechtigkeit

Die Frage nach sozialer Gerechtigkeit ist eng verbunden mit der Wahrnehmung des deutschen Sozialstaates: Er nimmt für die Teilnehmer*innen bei der Bewertung dieser Frage einen zentralen Stellenwert ein und ist der erste genannte Referenzpunkt. Auch ungeachtet der Covid-19-Pandemie wird der deutsche Sozialstaat in allen Gruppendiskussionen als positive Errungenschaft und kennzeichnend für Deutschland angeführt. Im Großen und Ganzen werten die Teilnehmer*innen die gesellschaftlichen Verhältnisse in Deutschland als tendenziell gerecht, kritisieren aber weitgehend unisono auch, dass die soziale Schere in Deutschland zunehmend auseinanderklaffe. Hier klingt bereits eine geringe Selbstwirksamkeitsüberzeugung an, wenn argumentiert wird, dass Arbeitnehmer*innen trotz Anstrengungen ihren sozioökonomischen Status nicht verbessern können. Die Teilnehmer*innen sehen den Sozialstaat aber als Korrektiv, das die zunehmende soziale Ungleichheit abmildert.

- *„Ich finde schon, dass es gerecht zugeht. Allerdings finde ich auch, dass die Schere zwischen Arm und Reich immer größer wird. Das heißt, dass die, die wirklich einmal abgehängt sind, schwer wieder in der Gesellschaft Fuß fassen. Aber ansonsten, glaube ich, haben wir ein sehr gutes Sozialsystem. Es geht gerecht zu.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder Ost)*
- *„Ich denke, dass in Deutschland die Schere ganz schön auseinanderklafft zwischen den Wenigen, die wirklich auch viel Geld verdienen, und denjenigen, die auch aufopferungsvoll ihre Arbeit machen und dennoch recht wenig verdienen.“ (Ältere Nicht-Mitglieder Ost)*
- *„Je mehr Geld du zur Verfügung hast, desto gerechter wirst du eigentlich auch behandelt. Und die ärmeren Leute und die Leute, die nicht ursprünglich aus Deutschland kommen, die werden eigentlich eher ungerecht behandelt.“ (Gewerkschaftsmitglieder West)*
- *„Es gibt genügend Leute, die die Sozialsysteme einfach ausnutzen und nichts zur Gemeinschaft beitragen.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder Ost)*
- *„Der Mittelstand ist sowieso der, der am schlechtesten dasteht. Die Reichen, denen ist das egal, wieviel Steuern die zahlen. Das sind für die Peanuts. Und die Armen, die Hartz-IVler, die kriegen ihren Satz und dann kriegen sie noch die Tafel und dies und jenes. Und der Mittelstand, der wird eigentlich bestraft. Die kriegen keine Ermäßigungen.“ (Ältere Nicht-Mitglieder West)*

Auf der anderen Seite haben die Teilnehmer*innen als Erwerbstätige gar nicht das Gefühl, selbst vom Sozialstaat zu profitieren. Während „die Reichen“ ob ihres Vermögens und eines hohen Einkommens ein gutes Leben hätten und „die Armen“ vom Sozialstaat aufgefangen würden, verstehen die meisten Teilnehmer*innen sich als erwerbstätige Mitte, die am stärksten um einen guten, abgesicherten Lebensstandard kämpfen müsse. Dies unterstreicht die Relevanz der Forschungsfrage, von wem die Teilnehmer*innen eine Durchsetzung ihrer eigenen Interessen als Arbeitnehmer*innen erwarten.

Arbeitnehmer*innen-Interessen in Form von Renten, Löhnen und Arbeitsbedingungen stehen thematisch aber zurzeit nicht im Vordergrund. Sie werden, mit Ausnahme der Gruppen mit Gewerkschaftsmitgliedern, in den Diskussionen ungestützt kaum oder gar nicht problematisiert. Gestützt und explizit nach Renten, Löhnen und Arbeitsbedingungen gefragt, werden diese Themen aber auch in den anderen Gruppen diskutiert.

Ungleichheit bei Renten, Löhnen und Arbeitsbedingungen sind nach Aussage der Teilnehmer*innen Beispiele, warum es in Deutschland grundsätzlich gerecht, in einigen Bereichen dennoch auch ungerecht zugeht. Dabei werden Renten auf der einen sowie Löhne und Arbeitsbedingungen auf der anderen Seite unterschiedlich betrachtet und bewertet.

4.2.1 Löhne und Arbeitsbedingungen

Die größte Sensibilität in Bezug auf Löhne und Arbeitsbedingungen zeigen in den Diskussionen Gewerkschaftsmitglieder, in Ostdeutschland

genauso wie in Westdeutschland. Sie sprechen von sich aus eine nicht ausreichende Berücksichtigung von Arbeitnehmer*innen-Interessen als allgemeines Gerechtigkeitsproblem in Deutschland an, diskutieren es auf mehreren Ebenen in verschiedenen Facetten und räumen ihm einen zentralen gesellschaftspolitischen Stellenwert ein. Im Vergleich zu den anderen Gruppen sehen die Gewerkschaftsmitglieder hier den größten Handlungsbedarf. Die Gruppendiskussionen lassen dabei jedoch keine Rückschlüsse auf Ursache und Wirkung zu: Sind die Teilnehmer*innen sensibler für Arbeitnehmer*innen-Interessen, weil sie Gewerkschaftsmitglieder sind, oder sind sie Gewerkschaftsmitglieder, weil sie Arbeitnehmer*innen-Interessen stärker als Problem wahrnehmen?

➤ *„Es gibt viele Jobs, die eine gewisse Verantwortung haben, die in meinen Augen zu viel Geld verdienen und auch zu einfach Geld verdienen. Und andere, die hart knüppeln müssen, die werden einfach nicht vernünftig bezahlt.“ (Gewerkschaftsmitglieder Ost)*

Die Gruppendiskussionen zeigen, dass das Problembewusstsein hinsichtlich schlechter Löhne und Arbeitsbedingungen bei den anderen Teilnehmer*innen abhängig von der eigenen Betroffenheit oder der von Personen im eigenen Umfeld ist. Teilnehmer*innen mit geringeren Einkommen äußern stärkere Kritik als diejenigen mit höheren Einkommen. Teilnehmer*innen in Ostdeutschland werten Arbeitsbedingungen und die Höhe der Löhne in Deutschland als größeres Problem als Teilnehmer*innen in Westdeutschland. Dabei

zeigt sich bei den Gruppendiskussionen mit Älteren und Jüngeren in Ost wie West noch ein zweites Muster: Ältere Teilnehmer*innen sehen prinzipielle Ungleichheiten bei Löhnen und Arbeitsbedingungen, ganz unabhängig von Ost-West-Unterschieden, kritischer als jüngere.

So zeigen nach den Gewerkschaftsmitgliedern die älteren Ostdeutschen das größte Problembewusstsein. Zwar verfügen auch die älteren Westdeutschen über ein relativ hohes Problembewusstsein, aber ihre Kritik geht mitunter in eine andere Richtung: Während die älteren Ostdeutschen den Blick auf zu geringe Löhne richten, betonen die älteren Westdeutschen vermehrt ungerechtfertigt hohe Gehälter von Spitzenverdiener*innen oder Politiker*innen.

➤ *„Es kann nicht sein, dass ein Manager Unsummen verdient, die man als normaler Mensch quasi gar nicht verdienen kann. Ich finde, das ist überhaupt nicht gerechtfertigt.“ (Ältere Nicht-Mitglieder West)*

Für alle Teilnehmer*innen sind Löhne nicht nur ein rein finanzieller Aspekt, sie stehen symbolisch auch für die Wertschätzung der Arbeitsleistung.

➤ *„Die Wertigkeit von dem, was man leistet, wird nicht mehr so anerkannt und dementsprechend auch nicht mehr so bezahlt.“ (Ältere Nicht-Mitglieder Ost)*

In den Gruppendiskussionen mit den Jüngeren in Ost und West werden schlechte Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen deutlich

weniger kritisiert. Die jüngeren Ostdeutschen sehen es durchaus als Problem, das bei ihnen aber nicht weit oben auf der Agenda steht. Sie werten Löhne und Arbeitsbedingungen als ein eher branchenspezifisches, weniger als generelles Gerechtigkeitsproblem.

- *„Das hängt ja auch ein bisschen davon ab, welche Branche man anschaut, welche Tätigkeit. Es gibt Tätigkeiten in Deutschland, die sind stark unterbezahlt, die will einfach keiner machen. Das liegt ja auch am jeweiligen Bildungsabschluss. Schon das entscheidet in vielen Firmen, was man verdient.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder Ost)*

Die jüngeren Westdeutschen zeigen im Vergleich aller Gruppen in diesem Zusammenhang das geringste Problembewusstsein. Bei der Frage nach schlechten und guten Arbeitsbedingungen thematisieren sie in erster Linie ein gutes Arbeitsklima im Team, Work-Life-Balance, Weiterbildungsmöglichkeiten und Ähnliches. Gute Löhne sehen sie bei der Frage nach guten Arbeitsbedingungen nicht als vorrangiges Problem.

- *„Glücklich ist man, wenn die Arbeit erfüllend ist, wenn man nette Kollegen hat, ein gutes Arbeitsumfeld. Ich denke, dass eine 40-Stunden-Woche nicht unbedingt erfüllend ist, sondern dass dieses Konzept eher veraltet ist und es produktiver und auch effizienter wäre, wenn man das Ganze noch einmal überdenkt und eventuell auch ändert.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder West)*

Der Gender-Pay-Gap wird bei der Frage nach fairen Löhnen lediglich von zwei männlichen Teilnehmern in Westdeutschland angesprochen. In den Diskussionen mit ostdeutschen Teilnehmer*innen wird er nicht thematisiert.

- *„Gehälter zwischen Männern und Frauen. Das ist ja auch bis heute immer noch nicht so, dass das wirklich gleich ist. Also wenn ich das jetzt einfach mal so mit dem Fingerschnipsen ändern könnte, würde ich das auf jeden Fall machen.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder West)*
- *„Was ich noch ungerecht finde, sind die großen Entlohnungsunterschiede zwischen Mann und Frau. Dass das immer noch dieses altbackene Modell ist, das finde ich auch gar nicht gut. Das finde ich auch gar nicht mehr zeitgemäß, überhaupt nicht.“ (Gewerkschaftsmitglieder West)*

4.2.2 Renten

In den Gruppendiskussionen mit den älteren, 45–65-jährigen Teilnehmer*innen sowie den Gewerkschaftsmitgliedern herrscht Konsens darüber, dass das Thema Renten in Deutschland ein Problemfeld darstellt – in zweifacher Hinsicht, vor allem hinsichtlich der Rentenhöhe: Zum einen, weil zu niedrige Renten Altersarmut bedeuten können, zum anderen, weil niedrige Renten fehlende Wertschätzung und fehlende Anerkennung der Lebensleistung von Rentner*innen ausdrücken. Dabei werden unterschiedliche Einschätzungen geäußert, wie schwerwiegend das Problem bereits ist und wen genau es betrifft: Heutige oder

erst zukünftige Generationen, breite gesellschaftliche Gruppen oder nur Erwerbstätige im Niedriglohnssektor oder mit diskontinuierlichen Erwerbsverläufen.

- *„Über die Rente, die man am Ende kriegt, da kann man eigentlich nur drüber weinen. Also da rutscht man wahrscheinlich automatisch ins Sozialsystem.“ (Gewerkschaftsmitglieder West)*
- *„Das soll ja auch die Lebensleistung widerspiegeln und das wird überhaupt nicht berücksichtigt.“ (Gewerkschaftsmitglieder Ost)*
- *„Wenn man Vollzeit arbeitet und ein durchschnittliches Einkommen hat, dann kann man wahrscheinlich mit dem Rentenbetrag leben. Die Ungerechtigkeit ist, wenn es Personengruppen sind, die nicht Vollzeit arbeiten können oder krank werden oder die den Job zu einem Zeitpunkt verlieren, wo sie dann altersmäßig nicht mehr für den Arbeitsmarkt tauglich sind.“ (Ältere Nicht-Mitglieder West)*
- *„Wenn eine Rentnerin, die vorher Frisörin war, nicht von ihrer Rente leben kann, dann halte ich das für bedenklich.“ (Ältere Nicht-Mitglieder Ost)*

In den Gruppendiskussionen mit den jüngeren, 18–44-jährigen Teilnehmer*innen zeigt sich ein anderes Bild. Die Jüngeren in Westdeutschland problematisieren das Thema Renten kaum. Die Jüngeren in Ostdeutschland haben zwar einen kritischen Blick auf zu niedrige Renten, doch auch hier wurde die Problematik

von der Mehrheit der Teilnehmer*innen als von eher geringer Bedeutung eingestuft. Vereinzelt wird kritisiert, dass das Thema im gesellschaftlichen und politischen Diskurs zu viel Aufmerksamkeit bekommt und dadurch andere soziale Probleme, beispielsweise Kinderarmut oder prekäre Lebenslagen von Alleinerziehenden, verdeckt würden.

- *„Jedes Jahr gibt es eine Rentenerhöhung. Und das wird auch immer als Wahlgeschenk verkauft, weil die Rentner mittlerweile die größte Wählergruppe stellen. Aber die Armutsquote bei Rentnern ist geringer als bei Alleinerziehenden.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder Ost)*

Unabhängig von den unterschiedlichen Einschätzungen, inwiefern Renten derzeit ein Problem darstellen, ist man sich in allen sechs Gruppendiskussionen in dem Punkt einig, dass die Verantwortung für angemessene Renten vor allem bei „der Politik“ liegt. Individuen, Arbeitgeber*innen und Gewerkschaften werden hier nicht oder kaum in der Verantwortung gesehen. Der Zusammenhang von Lohn- und Rentenniveau wird von den Teilnehmer*innen selten explizit hergestellt. Darüber hinaus werden, bis auf wenige Ausnahmen, Rentenunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland nicht angesprochen. Aus diesen Gründen spielten Renten im weiteren Verlauf der Gruppendiskussionen eine untergeordnete Rolle und treten dementsprechend auch in der vorliegenden Studie in den Hintergrund.

4.3 Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland – eine Frage der Perspektive

Die objektiven Unterschiede bei Renten, Löhnen und Arbeitsbedingungen zwischen Ost- und Westdeutschland sind gut dokumentiert und empirisch belegt. Doch in den Gruppendiskussionen zeigen sich deutliche Unterschiede in deren subjektiver Wahrnehmung und Bewertung.

Die Teilnehmer*innen in Westdeutschland haben sich mit diesen Fragen in der Regel nie bewusst auseinandergesetzt und sagen wenig zu Ungleichheiten zwischen Ost und West bei der Berücksichtigung von Arbeitnehmer*innen-Interessen, wenn sie nicht explizit darauf angesprochen werden. Für sie ist ‚Westdeutschland‘ bei der Frage nach Vor- oder Nachteilen ihrer Region kein Bezugsrahmen, weil es zur ostdeutschen Identität keine westdeutsche Entsprechung gibt, wie eine aktuelle Studie von Hartl et al. (2020: 32) anschaulich belegt. Auch direkt danach gefragt, spielen die Ost-West-Unterschiede für die westdeutschen Teilnehmer*innen keine große Rolle. Zum Teil werden Ost-West-Ungleichheiten bei Löhnen und Arbeitsbedingungen mit Verweis auf gefühlte Ungleichbehandlungen zum vermuteten Nachteil von Westdeutschland, zum Beispiel durch Förderung ostdeutscher statt westdeutscher Standorte, eher relativiert als problematisiert.

Die jüngeren Teilnehmer*innen in Westdeutschland haben in ihrem alltäglichen Le-

ben keine oder wenige Berührungspunkte mit Ostdeutschland. Zum Teil ist ihnen gar nicht bekannt, dass es Ost-West-Unterschiede bei Renten, Löhnen und Arbeitsbedingungen gibt. Selbst wenn die Unterschiede bekannt sind, werden sie nicht unbedingt als großes Problem eingestuft, da angenommen wird, dass es zwischen Ost- und Westdeutschland eine entsprechende Differenz bei den Lebenshaltungskosten gibt.

- *„Also ich war noch nie im Osten. Deswegen kann ich es ehrlich gesagt nicht sagen.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder West)*
- *„Natürlich ist das Durchschnittsgehalt in München höher, aber das Leben ist halt auch teurer.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder West)*
- *„Ich würde sagen, damals oder ein paar Jahre nach der Wende ging es denen fast besser als uns hier.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder West)*

Auch die älteren Teilnehmer*innen in Westdeutschland thematisieren Ost-West-Unterschiede nicht von sich aus. Danach gefragt erkennen sie diese aber als Problem für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die deutsche Einheit an.

- *„Arbeitsmäßig ist es wesentlich schlechter im Osten, glaube ich. Ich weiß es selber nicht aktuell, aber man hört immer, dass es da wesentlich weniger Firmen und weniger Arbeit gibt und der Lohn auch niedriger ist.“ (Ältere Nicht-Mitglieder West)*

- *„Man hat damit einen Keil zwischen zwei Regionen.“ (Ältere Nicht-Mitglieder West)*

Gleichzeitig haben die älteren westdeutschen Teilnehmer*innen aber wenig Verständnis dafür, dass Ostdeutsche sich benachteiligt fühlen oder für die Einschätzung, dass sie selbst in Westdeutschland Vorteile hätten. Analog zu den jüngeren Teilnehmer*innen in Westdeutschland argumentieren sie, dass in Ostdeutschland mittlerweile viele Dinge besser seien als in Westdeutschland. Das meistgenannte Beispiel sind intakte Straßen.

- *„Wahnsinn, wie es da [in Ostdeutschland] aussieht. Also, die ganzen Straßen, die haben ja alles neu gemacht. Und was mich natürlich ärgert: der Soli. Bei uns passiert nichts. Wir haben hier mittlerweile alles kaputt. Es ist genau umgekehrt im Moment.“ (Ältere Nicht-Mitglieder West)*

Darüber hinaus schreiben die älteren Westdeutschen die Verantwortung für niedrigere Löhne und schlechtere Arbeitsbedingungen den Ostdeutschen teilweise selbst zu. Vereinzelt wird den Ostdeutschen vorgeworfen, sie hätten auch 30 Jahre nach der Wiedervereinigung ein Demokratiedefizit. Obwohl den westdeutschen Teilnehmer*innen bewusst ist, dass sie wenig fundiertes Wissen über Ostdeutschland haben, ist ihr Bild über Ostdeutschland von Vorurteilen geprägt.

- *„Ich denke, die Spaltung Ost und West ist noch da, weil die Ossis da noch nicht so hin-*

- terhergekommen sind hinter dieser Demokratie.“ (Ältere Nicht-Mitglieder West)*

Die Sichtweise der westdeutschen Gewerkschaftsmitglieder ähnelt der der älteren Westdeutschen: Nur gestützt werden geringere Löhne und schlechtere Arbeitsbedingungen in Ostdeutschland thematisiert. Sie gelten als ungerecht, aber schnell wird dies von Teilnehmer*innen relativiert. Vorteile durch das Leben und Arbeiten in Westdeutschland werden nicht gesehen. Auch die westdeutschen Gewerkschaftsmitglieder sehen die Verantwortung für bestehende Ost-West-Unterschiede bei den ostdeutschen Erwerbstätigen selbst. Vereinzelt wird ihnen vorgeworfen, noch nicht im „westdeutschen System“ angekommen zu sein.

- *„Dieses System, das es hier [in der BRD] ja nun doch ein bisschen in geregelten Bahnen geht, dass es Regeln gibt, an die man sich hält, ich glaube, damit sind die nicht so zufrieden.“ (Gewerkschaftsmitglieder West)*

Diese Einschätzung resultiert dabei aus fehlenden eigenen Erfahrungen und Berührungspunkten mit Ostdeutschland, die Vorstellungen beruhen zumeist auf Vermutungen und Erzählungen. So wandelte sich die Sichtweise einer westdeutschen Gewerkschafterin zu dem Zeitpunkt, als sie selbst von West- nach Ostdeutschland versetzt wurde:

- *„Ich habe im Westen die gleiche Arbeit ausgeführt, die ich jetzt im Osten tue, und die im*

Osten verdienen einfach viel schlechter. Die haben schlechtere Arbeitsbedingungen, die haben mehr Arbeit, für weniger Geld. Und es ist einfach genau die gleiche Arbeit. Ich finde es unfassbar, dass da immer über das vereinte Deutschland gequatscht wird und im Endeffekt immer noch absolute Unterschiede erkennbar sind.“ (Gewerkschaftsmitglieder West)

Ostdeutsche Teilnehmer*innen haben eine deutlich andere Wahrnehmung regionaler Ungleichheiten als westdeutsche. Ohne expliziten Ost-West-Bezug nach Vor- oder Nachteilen ihrer Region gefragt, kommen sie direkt auf Ost-West-Unterschiede bei Löhnen und Arbeitsbedingungen zu sprechen. Für sie sind die Ost-West-Differenzen durch eigene oder die Betroffenheit von Menschen im eigenen Umfeld sehr präsent. Besonders bei älteren Teilnehmer*innen münden diese Erfahrungen in ein ausgeprägtes Ungerechtigkeitsempfinden oder Benachteiligungsgefühl.

Auch die jüngeren Teilnehmer*innen in Ostdeutschland werten die Unterschiede als ungerecht und sehen Handlungsbedarf. Da bei ihnen Löhne und Arbeitsbedingungen aber insgesamt nicht an erster Stelle problematisiert werden, nehmen auch die bestehenden Ost-West-Unterschiede nicht viel Raum in ihrer Wahrnehmung ein. Sie fühlen sich nicht wirklich benachteiligt, weil sie der Eigenverantwortlichkeit einen hohen Stellenwert zuschreiben und einen ausgeprägteren Glauben an die eigene Selbstwirksamkeit haben.

- *„Diese Ungerechtigkeit, was den Lohn betrifft, haben wir allein zwischen Ost und West immer noch. Da ist durchaus Handlungspotenzial.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder Ost)*
- *„Ich habe keinen Nachteil dadurch, dass ich in Ostdeutschland wohne.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder Ost)*

Die älteren Teilnehmer*innen in Ostdeutschland hingegen fühlen sich klar benachteiligt. Diese Wahrnehmung teilen sie mit den Gewerkschaftsmitgliedern in Ostdeutschland. Sie haben ein hohes Bewusstsein für Ost-West-Unterschiede, wehren sich gegen Relativierungen und betonen, dass Differenzen bei Löhnen und Arbeitsbedingungen drei Jahrzehnte nach der Wiedervereinigung nicht mehr akzeptabel seien.

- *„Wir sind immer noch Niedriglohnland. Wir sind die Polen von Deutschland sozusagen.“ (Ältere Nicht-Mitglieder Ost)*
- *„Was ich irgendwie ungerecht finde, ist auch diese Diskussion alte und neue Bundesländer. Das heißt: Zwei gleiche Standorte, einer links auf der Karte, einer rechts auf der Karte, gleicher Job. Warum es da eigentlich noch diese Unterschiede gibt?“ (Gewerkschaftsmitglieder Ost)*
- *„Das finde ich sehr ungerecht und nicht nachvollziehbar. Vor allen Dingen in dieser Zeit. Und das ist auch nicht zu erklären mit den Unterschieden für Lebenshaltungskosten.“ (Gewerkschaftsmitglieder Ost)*

Unabhängig von Wahrnehmung und Bewertung der Ost-West-Unterschiede bei Löhnen und Arbeitsbedingungen ist das Wissen über Gründe und Ursachen dieser Ungleichheiten in allen sechs Gruppendiskussionen gering. Die Mehrzahl der Teilnehmer*innen hat sich mit den Ursachen der bestehenden Unterschiede bislang nicht auseinandergesetzt und traut sich daher keine Einschätzung zu. Die wenigen, die sich hierzu äußern, treffen ihre Aussage zumeist vorsichtig mit einem Fragezeichen versehen.

Ost-West-Unterschiede in der Tariflandschaft werden nicht direkt angesprochen. Nur vereinzelt werden zumindest unterschiedliche Wirtschaftsstrukturen, die sich in den Nachwendejahren entwickelt haben, thematisiert. Anders als die medialen und wissenschaftlichen Diskurse erwarten lassen (vgl. Adler 2019), wird die Treuhandanstalt in diesem Zusammenhang nicht explizit genannt und diskutiert.

➤ *„Wenn man jetzt nach 30 Jahren so ein wenig zurückschaut, hat das schon den leichten Anschein von Ausbeutung, dass die einige Tätigkeiten hier in Ostdeutschland angesiedelt haben und die Hochindustrie ist faktisch alles drüben. Ich kann mich nicht groß erinnern, dass wir jetzt hier im alten Osten eine Firma haben, irgendeine wie im Westen, wo man sagen kann, dass die nach 30 Jahren übriggeblieben ist und immer noch eine Riesenfirma ist und nicht nur eine Zweigstelle von BMW, Mercedes und was weiß ich nicht alles.“ (Ältere Nicht-Mitglieder Ost)*

➤ *„Die Produktion findet eher hier im Osten statt und der Kopf der Firma sitzt entsprechend in Süddeutschland. Forschung und Entwicklung als Beispiel, dort wird viel Geld bezahlt. Die Produktionsthemen finden dann meistens eher hier im Osten statt.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder Ost)*

Vereinzelt stellen Teilnehmer*innen Vermutungen darüber an, dass Westdeutschland zum Zeitpunkt der Wiedervereinigung wirtschaftlich weiter als Ostdeutschland entwickelt gewesen sei und über mehr Wohlstand verfügte. Auch 30 Jahre nach der Wiedervereinigung habe Ostdeutschland es noch nicht geschafft, das westdeutsche Niveau zu erreichen.

➤ *„Weil sie wahrscheinlich 40 Jahre Vorarbeit geleistet haben oder weil sie 40 Jahre länger bestehen. Wir waren ja 40 Jahre getrennt und sind dann dazugestoßen. Und deswegen haben die da noch ein bisschen Vorsprung. Das vermute ich mal.“ (Gewerkschaftsmitglieder Ost)*

Als möglichen Grund, dass Ostdeutschland trotz politisch gefördertem „Aufbau Ost“ wirtschaftlich noch nicht das westdeutsche Niveau erreicht habe, nennt eine Teilnehmerin die Bevölkerungsabwanderung von Ost nach West nach der Wiedervereinigung. Andere vermuten, das ostdeutsche Wirtschaftsniveau werde von der Politik bewusst niedriger gehalten.

- *„Es sind schon Sachen investiert worden, um den Aufbau Ost damals zu unterstützen. Nur macht es natürlich wenig Sinn, den Osten aufzubauen, wenn gleichzeitig die Hälfte der Bevölkerung abwandert.“ (Gewerkschaftsmitglieder West)*
- *„Also ich denke, dass sie von Anfang an, als die Grenze geöffnet wurde, ein Niveau finden mussten. Und die haben das Niveau in dem Osten niedriger gehalten. Das wurde halt niemals richtig angepasst. Das muss ja unsere Bundesregierung bewerkstelligt haben, oder?“ (Ältere Nicht-Mitglieder West)*

Die Gruppendiskussion mit ostdeutschen Gewerkschaftsmitgliedern hebt sich in dieser

Frage deutlich von den Äußerungen der anderen Gruppen ab: Auch hier wird über die genauen Ursachen für bestehende Differenzen zwar eher spekuliert. Aber mehrere der ostdeutschen Gewerkschafter*innen argumentieren, dass Ostdeutsche keine Vertretung hätten, die sich für ihre Interessen im wiedervereinigten Deutschland einsetzt. Hierüber besteht in der gesamten Gruppe mehr oder weniger ein Konsens.

- *„Weil es keine Lobby gibt, die das regelt.“ (Gewerkschaftsmitglieder Ost)*
- *„Da ist keine richtige Lobby. Ich glaube, dass der Osten sich vielleicht nicht stark genug macht.“ (Gewerkschaftsmitglieder Ost)*

5 Sicht auf die Durchsetzung von Arbeitnehmer*innen-Interessen

Die Diskussionen haben gezeigt, dass sich das Problembewusstsein für Löhne und Arbeitsbedingungen zwischen den Gruppen unterscheidet und auch die objektiv vorhandenen Ost-West-Unterschiede unterschiedlich wahrgenommen werden. Daran schließt die Frage an, von wem die Diskussionsteilnehmer*innen zukünftig Veränderungen oder Verbesserungen und die Durchsetzung ihrer Arbeitnehmer*innen-Interessen erwarten. Wer wird in der Verantwortung gesehen, für gute Löhne und faire Arbeitsbedingungen zu sorgen? Und wer verfügt über die notwendige Durchsetzungskraft, diese Veränderungen oder Verbesserungen erfolgreich umzusetzen?

5.1 Selbstwirksamkeitsüberzeugung und Eigenverantwortlichkeit – einsam oder gemeinsam?

Bei der Frage, ob und inwieweit Bürger*innen selbst für bessere Löhne und Arbeitsbedingungen verantwortlich sind und glauben, selbstwirksam Einfluss nehmen zu können, gibt es zwischen allen Gruppen klare Unterschiede:

Die älteren ostdeutschen Teilnehmer*innen zeigen die geringste Selbstwirksamkeitsüberzeugung. Fast alle Teilnehmer*innen dieser Gruppe haben den Eindruck, sie selbst könnten nichts an ihren Arbeitsbedingungen und Löhnen verbessern. Diese Einschätzung speist sich dabei vor allem aus negativen Erfahrungen, die im Laufe des Erwerbslebens gemacht wurden:

- *„Man kann ja mal fragen. Was dann rauskommt, wird sich dann zeigen. Ich hatte vor ein paar Jahren eine lustige Situation. Gut, im Nachgang eigentlich nicht lustig. Ich wollte mehr Lohn. Das musste ich schriftlich beantragen. Und netto sind dann 25 Cent pro Stunde rausgekommen.“ (Ältere Nicht-Mitglieder Ost)*

Die Teilnehmer*innen äußern Gefühle und Erlebnisse von Machtlosigkeit. Sie haben den Eindruck, dass sie als Arbeitskräfte ihre Interessen gegenüber Wirtschaft und Politik kaum durchsetzen können, sehen sich aber auch nicht in der Verantwortung dafür.

- *„Marktwirtschaft, Politik, das ist ein eigenes Ding. Da spielen wir kleinen Arbeitskräfte eine untergeordnete Rolle“ (Ältere Nicht-Mitglieder Ost)*
- *„Wenn man für dieselbe Tätigkeit hier im Osten doch einiges weniger als drüben bekommt, das ist ganz klar Politiksache, muss ich sagen. Also an uns Menschen liegt es nicht. Es liegt an denen, die das bestimmen. Und das sind nicht wir.“ (Ältere Nicht-Mitglieder Ost)*

Die Möglichkeit, sich mit anderen Arbeitnehmer*innen über Betriebsräte oder durch gewerkschaftliche Organisation zusammenzuschließen, wird als potenzielle Handlungsoption gesehen, aber der Glaube, dadurch gemeinsam tatsächlich etwas verändern zu können, ist gering. Je nach persönlicher

Arbeitsmarktposition hindert die Angst vor negativen Konsequenzen die Teilnehmer*innen daran, sich überhaupt gemeinschaftlich zu organisieren. Viele berichten von negativen Erfahrungen, beispielsweise beim Versuch einer Betriebsratsgründung oder wenn sie sich an einen bestehenden Betriebsrat gewendet haben.

- „Was man heute noch machen kann, ist sich zu organisieren. Wenn man alleine ist, hat man es recht schwer. Möglichkeiten gibt es schon, ich würde mal sagen, Pseudodruck zu machen.“ (Ältere Nicht-Mitglieder Ost)
- „Viele haben natürlich auch Angst um ihren Job. Ich habe das selber erlebt. Ich habe zum Betriebsrat gesagt: Das kann so nicht funktionieren. Ich war ein wenig aufsässig. Und zwei Tage später habe ich die Kündigung gekriegt mit irgendwelchen fadenscheinigen Erklärungen. Insgeheim wurde mir dann gesagt: So Revoluzzer können wir hier nicht gebrauchen.“ (Ältere Nicht-Mitglieder Ost)

Die älteren westdeutschen Teilnehmer*innen äußern im Unterschied zu den älteren ostdeutschen, dass es prinzipiell schon eine eigenverantwortliche Aufgabe wäre, für bessere Arbeitsbedingungen und Löhne zu sorgen. Ähnlich wie die älteren Ostdeutschen haben sie dabei aber ein eher geringes Zutrauen in ihre Selbstwirksamkeit und glauben, als Einzelperson nichts verändern zu können.

- „Wir leben in einem freien Land. Da ist, glaube ich, jeder für sich selber verantwortlich.“ (Ältere Nicht-Mitglieder West)

- „Ich als Einzelner kann ja jetzt schlecht irgendwo Arbeitsbedingungen in einer Branche oder in einer Firma verändern.“ (Ältere Nicht-Mitglieder West)

Auch hier speist sich das Gefühl einer geringen Selbstwirksamkeit vor allem aus negativen Erfahrungen. Versuche, die eigenen Arbeitsbedingungen zu verändern, blieben erfolglos und das Gefühl, als Arbeitskraft ersetzbar zu sein, erzeugt Resignation. Den Aspekt der potentiellen Ersetzbarkeit leiten sie auch von ihrem Alter ab und betonen, dass es für jüngere Personen einfacher sei, auf die eigenen Arbeitsbedingungen Einfluss zu nehmen.

- „Ging es um mehr Geld oder mehr Urlaub oder so, das wurde immer abgeschmettert. Keine Chance.“ (Ältere Nicht-Mitglieder West)
- „Wenn ich den Mund aufmache, dann werde ich abgeschossen. Und dann kommt eben der nächste. Es sind genug Jüngere da. Man muss bloß eine Annonce schreiben, dann bewerben sich 20 Leute darauf. Von daher muss man da mittlerweile vorsichtig sein.“ (Ältere Nicht-Mitglieder West)
- „Eine Kollegin hat das versucht und sie durfte gehen. Sie ist gegangen oder sie ist mehr oder weniger gegangen worden. Gemobbt worden ist sie letzten Endes. Und die wurde dann mehr oder weniger so fertig gemacht, dass sie gehen musste.“ (Ältere Nicht-Mitglieder West)

Die jüngeren Teilnehmer*innen unterscheiden sich im Glauben an die eigene Selbstwirksam-

keit von den älteren in Ost- wie Westdeutschland gleichermaßen.

Bei den jüngeren ostdeutschen Teilnehmer*innen ist die Überzeugung von ihrer Eigenverantwortlichkeit stark verankert. Anders als die älteren Ostdeutschen sehen sie sich den gegebenen Arbeitsbedingungen nicht machtlos ausgesetzt.

- *„Es steht mir ja frei, mich selber zu verändern, wenn ich unzufrieden bin. Das heißt, dann muss ich mir eine neue Arbeit suchen oder müsste umziehen.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder Ost)*

Auch die jüngeren ostdeutschen Teilnehmer*innen sehen, dass es von der jeweils eigenen Arbeitsmarktposition abhängt, inwieweit Arbeitnehmer*innen überhaupt in der Lage sind, auf ihre Arbeitsbedingungen Einfluss zu nehmen. Wie bei den Älteren ist der Glaube an die Selbstwirksamkeit eng an die jeweiligen Erfahrungen gekoppelt, aber im Unterschied zu ihnen äußern die jüngeren Teilnehmer*innen zumeist positive Erfahrungen: Sie seien mit Änderungswünschen zu Arbeitsbedingungen und Löhnen auf positive Resonanz bei ihren Arbeitgeber*innen gestoßen. Daher bewerten sie ihre Chancen deutlich besser als die älteren ost- und westdeutschen Teilnehmer*innen und betonen dabei vor allem den Leistungsgedanken. Eine Teilnehmerin betrachtet es aus diesem Grund sogar als vorteilhaft, nicht im öffentlichen Dienst zu arbeiten.

- *„Ich habe ja noch das Glück, in einem Privatunternehmen zu arbeiten. Das heißt*

also, wenn man da auch mit seiner Leistung überzeugt, kann man da natürlich auch was am Gehalt machen.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder Ost)

Die jüngeren Teilnehmer*innen in Ostdeutschland berichten von anderen, besseren Arbeitsbedingungen als die älteren. Sie schätzen flache Hierarchien und kooperative Verhältnisse zu ihren Arbeitgeber*innen, die ihnen positive Selbstwirksamkeitserfahrungen ermöglichen. Diese Unterschiede könnten auch daraus resultieren, dass die Jüngeren oft in anderen Unternehmen arbeiten als die Älteren. Anhand der Fokusgruppen lassen sich über einen solchen Zusammenhang aber keine validen Aussagen treffen.

- *„Mein Chef hat von Anfang an klar kommuniziert: Wenn ihr ein Problem habt, könnt ihr es mit mir besprechen. Das habe ich dann damals zweimal gemacht, hat zweimal gut geklappt. Zudem kommen da meistens auch noch flache Hierarchien dazu, dass man mit dem Chefsogar per Du ist, mit dem durchaus reden kann.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder Ost)*
- *„Bei uns sind auch sehr flache Hierarchien, sodass man hier wirklich auf der Ebene relativ schnell mit dem Geschäftsführer auch direkt ins Gespräch kommt.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder Ost)*

Auch wenn der Glaube an ihre Selbstwirksamkeit und individuelle Handlungsmöglichkeiten hoch ist, werten die jüngeren ostdeutschen Teilnehmer*innen es als noch erfolgversprechender, die eigene Verhandlungsposition

durchzusetzen, indem man sich mit Arbeitskolleg*innen abspricht und Mitstreiter*innen organisiert. Darin unterscheiden sie sich von den älteren ostdeutschen Teilnehmer*innen. Sie denken dabei aber weniger an institutionalisierte Interessenvertretung durch Betriebsräte oder Gewerkschaften, sondern vor allem an informelle situative Zusammenschlüsse unter Kolleg*innen im gleichen Betrieb.

- *„Wenn ich Probleme habe, gehe ich zu meinem Chef. Natürlich braucht man auch die Hilfe von anderen Kollegen.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder Ost)*
- *„Erst gucke ich schon mal, ob auch noch jemand der gleichen Meinung ist. Man tut sich dann schon zusammen und sucht dann gemeinsam das Gespräch mit dem Arbeitgeber.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder Ost)*

Die jüngeren Westdeutschen ähneln den jüngeren Ostdeutschen stark hinsichtlich Selbstwirksamkeitsüberzeugung und Eigenverantwortung, betonen Eigenverantwortlichkeit aber noch etwas stärker. Sie betrachten sie, bezogen auf den Arbeitsmarkt, als etwas Positives und als elementar im Rahmen der Marktwirtschaft. Wie die jüngeren ostdeutschen Teilnehmer*innen befürworten sie eine leistungsbezogene Bezahlung.

- *„Im Endeffekt sind die Menschen auch sehr stark selbst verantwortlich, wie viel sie verdienen.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder West)*
- *„In der freien Wirtschaft ist ja im Endeffekt erst einmal jeder für sein Gehalt selbst ver-*

antwortlich – in Anführungsstrichen.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder West)

- *„Wenn man einen Tarifvertrag hat, muss man sich nicht mehr um so viele Sachen kümmern. Das ist alles schon vorgeschrieben. Es gibt einem aber auch nicht die Freiheit, mehr zu fordern.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder West)*

Auch sie berichten von guten Erfahrungen mit flachen Hierarchien und kooperativen Arbeitgeber*innen. Im Unterschied zu den jüngeren Ostdeutschen ziehen die jüngeren westdeutschen Teilnehmer*innen für sich selbst die Möglichkeit, Mitstreiter*innen für die eigenen Anliegen zu suchen oder sich bei anderen Akteur*innen Unterstützung zu holen, seltener in Betracht.

- *„Also ich arbeite in einer kleineren Bäckerei. Das ist recht familiär. Und da könnte ich zu meiner Chefin gehen und sagen: ‚Mir passen die Schichten nicht, die mir zugeteilt sind.‘ Ich habe das mit dem Gehalt noch nicht probiert, aber bestimmt könnte man da auch verhandeln.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder West)*
- *„Ich würde dann natürlich direkt die Person ansprechen, die dafür verantwortlich ist. Ansonsten, wenn das nicht funktioniert, wüsste ich ehrlich gesagt auch keinen Ansprechpartner.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder West)*

In den Gruppendiskussionen mit Gewerkschaftsmitgliedern zeigt sich eine dritte Posi-

tion, die sich von denen aller anderen Teilnehmer*innen nochmals deutlich unterscheidet. Die Haltung von Arbeitnehmer*innen, dass man Arbeitsbedingungen nicht aktiv beeinflussen könne, wird ebenso kritisiert, wie die Meinung, ohne institutionalisierte Interessenvertretung Veränderungen in diesem Bereich herbeiführen zu können. Dabei ähneln sich die ostdeutschen und westdeutschen Gewerkschaftsmitglieder in ihrer Wahrnehmung und Argumentation sehr deutlich. Sie üben starke Kritik an der Beurteilung von aus ihrer Sicht nur vermeintlich flachen Hierarchien und kooperativen Verhältnissen zu Arbeitgeber*innen. Vorhandene Arbeitskonflikte würden dadurch nur verdeckt.

- *„Wir sind zwar auch auf so einer Duz-Basis bis ganz nach oben, bis zur obersten Geschäftsleitung und es wird gesagt, wir seien eine ganz tolle, große Familie. Aber das sind wir eben leider nicht. Wir sind alles Adoptivkinder, ungewollte Kinder.“ (Gewerkschaftsmitglieder West)*

Auch der Leistungsgedanke, der von den jüngeren Teilnehmer*innen positiv gesehen wird, erntet bei den Gewerkschaftsmitgliedern in Ost und West deutliche Kritik. Frei verhandelte Gehälter für leistungsbezogene Bezahlung sehen sie nicht als Vorteil, sondern als Willkür zu Lasten von Arbeitnehmer*innen.

- *„Du kannst dich glücklich schätzen, wenn du einen Tarifvertrag hast. Aus dem einfachen Grund: Du bist der Willkür eines Arbeitgebers nicht ausgesetzt.“ (Gewerkschaftsmitglieder West)*

Obwohl sie grundsätzlich selbstwirksames Handeln einfordern, begegnen sie der Überzeugung, als Einzelperson etwas an Löhnen und Arbeitsbedingungen verändern zu können, skeptisch.

- *„Also sicherlich besteht die Möglichkeit, da alleine was zu machen. Aber die Frage ist, wie leicht oder schwer das dann auch ist. Und ob man es auch umsetzen möchte, sich zu engagieren.“ (Gewerkschaftsmitglieder West)*

Daraus Zweifel an der individuellen Selbstwirksamkeit abzuleiten, sei aber nicht richtig.

- *„Wenn alle denken: ‚Ich kann alleine nichts ausrichten‘, dann passiert natürlich auch nichts. Wenn du dich mit deinem Nachbarn unterhältst oder deinem Arbeitskollegen, dann seid ihr schon zu zweit und dann seid ihr schon zu fünft. Ich glaube, dann baut sich das nach oben auf.“ (Gewerkschaftsmitglieder West)*

Im Unterschied zu den Jüngeren und Älteren in Ost- und Westdeutschland zeigen die Gewerkschaftsmitglieder eine ausgeprägte Selbstwirksamkeitsüberzeugung in Form von gemeinschaftlich organisiertem Handeln durch Betriebsräte und Gewerkschaften. Dem Handlungsspielraum einzelner Arbeitnehmer*innen seien Grenzen gesetzt, aber durch gemeinschaftliches Handeln würden Arbeitnehmer*innen eine starke und wirkungsvolle Verhandlungsposition einnehmen, um ihre

Interessen durchzusetzen. Selbstwirksamkeit und Eigenverantwortung sind für sie in erster Linie Voraussetzung für effektive Betriebsratsarbeit und gewerkschaftliches Handeln.

- *„Ohne Betriebsrat ist man relativ wehrlos.“ (Gewerkschaftsmitglieder Ost)*
- *„Also als Einzelner selbst schaffe ich das natürlich nicht. Deswegen bin ich froh, dass es diese Gewerkschaft gibt, wo ich bin. Über die Gewerkschaft, da kriegt man dann eher offene Ohren.“ (Gewerkschaftsmitglieder West)*
- *„Man kann schon viel bewirken. Gemeinsam sind wir stark, alleine ist man zerbrechlich.“ (Gewerkschaftsmitglieder Ost)*

Jüngere, vor allem aber ältere nichtgewerkschaftlich organisierte Diskussionsteilnehmer*innen in West und Ost argumentieren, ihre Selbstwirksamkeit werde durch ihre persönliche Positionierung im Arbeitsmarkt begrenzt. So würden Arbeitnehmer*innen bei Angst vor einem Jobverlust ihre Interessen nicht durchsetzen können. Auch diesem Argument begegnen die Gewerkschaftsmitglieder kritisch. Sie sehen institutionalisierte Interessenvertretung als Weg, eben diesen Ängsten zu begegnen.

- *„Die haben Angst um ihren Job. Und das ist glaube ich das Hauptproblem. Wenn sich die Leute zusammentun würden ... Und man merkt schon, wenn man schon zu zweit ist, dann fühlt sich der andere schon bestärkt. Wenn man zu viert ist, zu sechst ... Wenn*

die Leute weniger Angst hätten, dann würde alles besser klappen.“ (Gewerkschaftsmitglieder West)

5.2 Die Sicht auf Arbeitgeber*innen – miteinander oder gegeneinander?

Die Gruppendiskussionen zeigen, dass Selbstwirksamkeitsüberzeugungen von Arbeitnehmer*innen stark mit ihren Erfahrungen im bisherigen Arbeitsleben und mit der Wahrnehmung von Arbeitgeber*innen verbunden ist.

Es herrscht weitgehend Einigkeit darüber, dass Arbeitgeber*innen sich in einer idealen Arbeitswelt an den Bedürfnissen ihrer Angestellten orientieren und bestmögliche Arbeitsbedingungen bieten sollten. Inwiefern sie dem in der realen Arbeitswelt nachkommen, wird in den Diskussionsgruppen jedoch sehr unterschiedlich beurteilt. Auf der einen Seite stehen diejenigen, die ein positives Bild von Arbeitgeber*innen haben und diese eher als Partner*innen wahrnehmen, auf der anderen Seite diejenigen, die ein negatives Bild von Arbeitgeber*innen haben und diese eher als Blockierer*innen sehen. Dieser Unterschied macht sich zwischen den Gewerkschaftsmitgliedern und den jüngeren und älteren nichtgewerkschaftlich Organisierten deutlich stärker bemerkbar als im Ost-West Vergleich.

Das positivste Bild von Arbeitgeber*innen haben die Jüngeren, wobei die jüngeren Westdeutschen in dieser Haltung noch überzeugter sind als die jüngeren Ostdeutschen. Sie berichten von überwiegend guten bis sehr guten Erfahrungen und flachen Hierarchien,

kommunizieren und verhandeln mit ihren Arbeitgeber*innen auf direktem Weg und sehen diese eher als Unterstützer*innen statt als Gegenspieler*innen.

- *„Das eine war, da habe ich weniger verdient als eine Mitarbeiterin, die genau die gleiche Leistung gebracht hat. Und da habe ich das offen angesprochen. Und dann hat sie gesagt: ‚Ja, das soll natürlich nicht so sein. Das ändern wir‘. Das hat ganz einfach funktioniert.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder West)*
- *„Mein Vorgesetzter ist so drauf, dass man ihm einfach eine Lösung präsentiert und dann sagt er ‚okay‘ oder ‚nicht okay‘. Ich kann mir schon vorstellen, was dem gefällt und was dem nicht gefällt. Und wenn mir etwas nicht gefällt, was er will, dann muss ich halt einen anderen Vorschlag für eine Lösung machen. Ich bin schon zufrieden.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder West)*
- *„Wir sind eine relativ kleine Firma. Wenn was ist, dann sollte man sich schon direkt an den Arbeitgeber wenden. Und wir haben auch sehr flache Hierarchien.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder Ost)*
- *„Also ich kann jetzt nichts Negatives sagen. Wenn ich Probleme habe, gehe ich zu meinem Chef. Und im Moment hat es auch immer so funktioniert.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder Ost)*
- *„In unserem Unternehmen ist ein Betriebsrat gar nicht gewollt. Es wurden schon mehrere Versuche unternommen. Es finden sich dann nicht genügend Personen, die das machen möchten, weil sie Repressalien der Firma fürchten. Wer einen befristeten Vertrag für zwei Jahre hat, ist froh, wenn er einen unbefristeten hat. Es hängt ja viel dran. Wenn man weiß, dass das Unternehmen einem Betriebsrat kritisch gegenübersteht, setzt man das nicht aufs Spiel. Das ist leider so.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder Ost)*

Aber auch die jüngeren Ostdeutschen beschreiben gute Verhältnisse gegenüber ihren Arbeitgeber*innen und respektvolles Miteinander. Im Gegensatz zu den jüngeren Westdeutschen thematisieren sie jedoch stärker eine profitorientierte Einstellung von Arbeitgeber*innen. Darüber hinaus reflektieren die jüngeren Ostdeutschen ihre jeweilige Position im Betrieb sowie Branche und Betriebsgröße als mögliche Gründe für das positive Verhältnis. Teilnehmer*innen dieser Gruppe aus großen Betrieben berichten zum Teil aber auch von Problemen, beispielsweise der Verhinderung einer Betriebsratsgründung.

Trotz einiger Ausnahmen überwiegt in den beiden Gruppendiskussionen mit den Älteren in Ost- wie Westdeutschland ein eher negatives Bild von Arbeitgeber*innen. Die Mehrzahl der älteren Teilnehmer*innen wirft Arbeitgeber*innen eine zu starke Profitorientierung vor, sie würden sich außerdem für ihre Arbeitnehmer*innen nicht interessieren und sich um diese nicht ausreichend kümmern. Hier wird deutlich, wie eng das Bild von Arbeitgeber*innen mit der empfundenen Selbstwirksamkeitsüberzeugung zusammenhängt. So wird beispielsweise von einer älteren westdeutschen

Frau die Sorge vor einer „allergischen Reaktion“ der Arbeitgeber*innen als Grund genannt, kein Gewerkschaftsmitglied geworden zu sein. Unter den Personen mit einem negativen Bild von Arbeitgeber*innen herrscht in der Folge ein Gefühl von Machtlosigkeit.

- *„Bei uns ist das so: Die Geschäftsführung, die will am meisten Geld verdienen. Die Angestellten sind dann dementsprechend die, die das Geld erarbeiten, damit die Geschäftsführung ein gutes Leben hat. Das sieht man schon am Fuhrpark.“ (Ältere Nicht-Mitglieder West)*
- *„Der Arbeitgeber, der will ja nur Arbeit, Arbeit und so wenig wie möglich zahlen.“ (Ältere Nicht-Mitglieder West)*
- *„Also ich habe die Erfahrung schon, dass die Arbeitgeber nicht schauen, dass es dem Arbeitnehmer gut geht, egal wo ich jetzt gearbeitet habe.“ (Ältere Nicht-Mitglieder Ost)*
- *„Die Profitgier ist halt leider zu groß, dass die Arbeitgeber halt letztendlich die Menschen wirklich ausbeuten.“ (Ältere Nicht-Mitglieder Ost)*
- *„Für Unternehmen sind Arbeitskräfte immer nur Kostenfaktor.“ (Ältere Nicht-Mitglieder Ost)*

Die Gewerkschaftsmitglieder aus Ost- und Westdeutschland zeigen in den Gruppendiskussionen das negativste Bild von Arbeitgeber*innen und sind zudem deutlich konfrontativer eingestellt. Ein großer Teil von ihnen berichtet von negativen Erfahrungen mit Arbeitgeber*innen und Vorgesetzten und sieht Ar-

beitgeber*innen daher als Blockierer*innen, wenn es um Arbeitnehmer*innen-Interessen geht. Einige nehmen ihre Arbeitgeber*innen einzig als profitgierige Gegner*innen wahr, die fehlende Strukturen und Regulierungen jederzeit ausnutzen.

- *„Bei uns wird der Code of Conduct ganz großgeschrieben. Respektvoll miteinander umgehen, bla bla bla. Aber das sind eben alles nur Wörter, die auf dem Papier stehen und am Ende des Tages zählt die Kohle.“ (Gewerkschaftsmitglieder West)*
- *„Unser Arbeitgeber würde uns für einen Euro Stundenlohn arbeiten lassen. Die würden uns richtig ausbeuten, wenn die könnten.“ (Gewerkschaftsmitglieder West)*
- *„Die Politik stellt Weichen und dann gucken die Firmen immer, wie sie rumtricksen können, wie sie das Ganze umgehen können.“ (Gewerkschaftsmitglieder Ost)*

Die ostdeutschen Gewerkschaftsmitglieder sind zwar generell eher negativ gegenüber Arbeitgeber*innen eingestellt, nehmen jedoch mitunter einen Wechsel in die Arbeitgeber*innen-Perspektive vor. Sie vertreten die Ansicht, dass die Wahrung von Arbeitgeber*innen-Interessen zu einem gewissen Grad auch im Interesse von Arbeitnehmer*innen sein kann, wenn es darum geht, den Fortbestand eines Unternehmens und damit Arbeitsplätze zu sichern.

- *„Ich sehe meinen Arbeitgeber nicht als Gegner. Wenn die Firma pleitegeht, dann haben ja alle nichts davon. Also man muss immer*

einen guten Mittelweg finden. Wir sitzen ja alle im selben Boot.“ (Gewerkschaftsmitglieder Ost)

In den Diskussionen unter ost- und westdeutschen Gewerkschaftsmitgliedern ist man sich einig, dass vor allem gewerkschaftlich für die Interessen von Arbeitnehmer*innen gekämpft werden sollte. Ihr konfrontierendes Bild von Arbeitgeber*innen einer- und Arbeitnehmer*innen andererseits, die Wahrnehmung von Interessenkonflikten zwischen beiden, ist ein wichtiger Grund für die eigene Gewerkschaftsmitgliedschaft.

➤ *„Mein Arbeitgeber ist sehr groß und hat auch sehr viel Einfluss, auch in der Politik. Und deswegen ist das ein David-gegen-Goliath-Angehen.“ (Gewerkschaftsmitglieder West)*

Bei der unterschiedlichen Wahrnehmung von Arbeitgeber*innen fällt der Zusammenhang mit der Selbstwirksamkeitsüberzeugung auf. Wer positive Erfahrungen gemacht hat und ein entsprechendes Bild von Arbeitgeber*innen zeichnet, glaubt eher an seine Selbstwirksamkeit und geht den direkten, individuellen Weg, um Arbeitsbedingungen zu verändern. Teilnehmer*innen, die mit individuellen Versuchen, Arbeitsbedingungen durch direkte Ansprache der Arbeitgeber zu verbessern, keinen Erfolg hatten und dadurch auch ein negatives Bild von Arbeitgeber*innen haben, glauben kaum an ihre Selbstwirksamkeit oder sind überzeugt, nur durch gemeinschaftliches Handeln von Ar-

beitnehmer*innen mittels Betriebsräten und Gewerkschaften Veränderungen anstoßen zu können.

5.3 Betriebsräte und Gewerkschaften – institutionalisierte Interessenvertretung durch machtvolle Akteur*innen?

Betriebsräte und Gewerkschaften sind als Institutionen für die Vertretung von Arbeitnehmer*innen-Interessen bekannt und werden als solche in allen Gruppen ungestützt thematisiert. Das Wissen über diese Formen der Interessenvertretung ist jedoch zum Teil sehr lückenhaft oder beruht auf falschen Annahmen.

5.3.1 Betriebsräte als erste Ansprechpartner*innen

Arbeitnehmer*innen, die mangels Vertrauen in ihre Selbstwirksamkeit nicht versuchen, ihre Interessen individuell durchzusetzen oder dabei auf Widerstand der Arbeitgeber*innen stoßen, sehen Betriebsräte als ihre erste Anlaufstelle. Nahezu alle Diskussionsteilnehmer*innen sind sich einig, dass die Existenz eines Betriebsrats im jeweiligen Unternehmen für Arbeitnehmer*innen grundsätzlich von Vorteil ist und sie, allgemein gesprochen, eine wertvolle Funktion haben. Unterschiede in der Wahrnehmung von Betriebsräten zwischen Ost und West haben sich nicht gezeigt. Die Bewertung konkreter Betriebsratsarbeit erweist sich aber als stark erfahrungsabhängig.

Die Jüngeren haben ein positives Bild von Betriebsräten, zumeist aber selbst keine Erfah-

rungen mit deren Arbeit gemacht. Sie sehen Betriebsräte für die Durchsetzung ihrer persönlichen Interessen als Arbeitnehmer*in häufig nicht als zwingend notwendig an. Diejenigen, die in Betrieben oder Unternehmen arbeiten, in denen Betriebsräte etabliert sind, sind mit deren Arbeit zufrieden, ohne aber in den meisten Fällen direkten Kontakt gehabt zu haben. Diejenigen, die in Betrieben ohne Betriebsrat arbeiten, sehen bei eigener Selbstwirksamkeitsüberzeugung und einem positiven Arbeitgeber*innen-Bild keine Notwendigkeit für die Einrichtung eines Betriebsrates, obwohl er per se als Institution positiv gesehen wird.

- *„Wir haben einen Betriebsrat. Und falls etwas sein sollte, kann man immer zu denen gehen. Und die versuchen dann zumindest auf den Arbeitgeber einzuwirken. Aber ich habe tatsächlich keine wirklichen Erfahrungen damit gemacht, dass etwas nicht gepasst hat oder so.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder West)*
- *„Wir haben auch bis jetzt keine Gründe gehabt, einen Betriebsrat zu gründen.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder Ost)*
- *„Bei uns gibt es das nicht, braucht man auch nicht diskutieren. Wenn was ist, wir sind eine relativ kleine Firma, dann kann, muss, sollte man sich schon direkt an den Arbeitgeber wenden. Wir haben flache Hierarchien et cetera.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder Ost)*

Die Älteren sind häufig skeptischer oder sogar enttäuscht, was die konkret erfahrene

Arbeit von Betriebsräten angeht. Trotz einer ebenfalls grundsätzlich positiven Einstellung gegenüber der Institution als solcher, berichten sie von schlechten Erfahrungen bis hin zu bewusster Lenkung von Betriebsräten durch Arbeitgeber*innen. Reale Macht und Durchsetzungskraft von Betriebsräten zweifeln sie daher stark an. Einige sehen das Problem bei Arbeitgeber*innen, die Betriebsräte blockieren, andere bei arbeitgeber*innen-freundlichen Betriebsräten selbst.

- *„Ich habe schon Erfahrungen gemacht mit dem Betriebsrat, aber sehr, sehr schlechte. Ich weiß nicht, ob er überhaupt Interesse gehabt hat, uns als Arbeitnehmer zu vertreten.“ (Ältere Nicht-Mitglieder Ost)*

Trotz dieser Zweifel wünschen sich Ältere, die in einem Unternehmen ohne Betriebsrat arbeiten und mit ihren Arbeitsbedingungen weniger zufrieden sind, dringend einen Betriebsrat, besonders in kleineren Betrieben oder in der Dienstleistungsbranche. Sie berichten auch von verhinderten Betriebsratsgründungen durch Arbeitgeber*innen.

- *„In der Firma, in der ich jetzt bin, da fehlt ein Betriebsrat. Der war immer so ein Bindeglied zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.“ (Ältere Nicht-Mitglieder West)*
- *„Das ist wohl vor meiner Zeit in der Firma schon mal versucht worden, einen Betriebsrat zu gründen, und der ist dann auch gegangen worden, weil das nicht erwünscht ist.“ (Ältere Nicht-Mitglieder West)*

- *„Wir wollten mal einen Betriebsrat organisieren, das war überhaupt gar nicht gewünscht. Und da ist der Arbeitgeber auch rigoros und hat gesagt, das will er auf gar keinen Fall. Und die Betriebsratswahl verlief nicht ganz so nach den Regeln, nach denen es hätte laufen sollen. Und da haben wir uns an die Gewerkschaft gewandt und um Hilfe gebeten, weil wir die Betriebsratswahl angefochten haben. Und naja, wie soll ich das sagen, also einige Mitarbeiter sind daraufhin entlassen worden, beziehungsweise ihre Verträge sind nicht verlängert worden.“ (Ältere Nicht-Mitglieder Ost)*

Die Gewerkschaftsmitglieder in den Gruppendiskussionen sind am stärksten von der Sinnhaftigkeit und der Fähigkeit von Betriebsräten, Einfluss auf Arbeitsbedingungen nehmen zu können, überzeugt. Sie sind sich einig, dass ein Betriebsrat in jedem Unternehmen vorhanden sein sollte, um ein betriebsinternes Bindeglied zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen sicherzustellen. Erfahrungen mit Arbeitgebern, die Betriebsräte blockieren oder gänzlich verhindern, tragen zu ihrem konfrontierenden Bild von Arbeitgeber*innen maßgeblich bei.

- *„Es gibt wirklich auch Firmen, die haben nicht mal einen Betriebsrat. Die bremsen ja sogar einen Betriebsrat aus, damit da ja auch nicht irgendwie eine Welle entsteht.“ (Gewerkschaftsmitglied Ost)*

5.3.2 Gewerkschaften als machtvolle Interessenvertretung

Analog zu den Ergebnissen bisheriger Forschung zeigt sich, dass das Gewerkschaftsbild der Diskussionsteilnehmer*innen in Ost und West im Großen und Ganzen positiv ist, auch wenn der Organisationsgrad über die letzten Jahre deutlich abgenommen hat (Dribbusch/Birke 2019: 11). Grundsätzlich bewerten alle Teilnehmer*innen Gewerkschaften als wichtige Interessenvertretung für Arbeitnehmer*innen. Der persönliche Bezug zu Gewerkschaften und die Einschätzung, inwiefern diese als Interessenvertretungen auch durchsetzungsfähig sind, unterscheidet sich aber zwischen den Gruppen.

Unter den jüngeren Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern zeigt sich eine positive Wahrnehmung von Gewerkschaften in Ost- wie Westdeutschland gleichermaßen. Sie sprechen ihnen eine korrigierende und vermittelnde Rolle zu und nehmen sie als machtvolle Akteurinnen wahr.

- *„Und da sieht man schon, eine Gewerkschaft hat durchaus die Mittel und auch die Macht, was zu ändern. Manchmal mehr, manchmal weniger. Aber immer ein bisschen was.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder Ost)*
- *„Ich denke, dass das ein gutes Konzept ist, da es einfach eine andere Legitimität bringt. Das ist etwas anderes, wenn eine Person hingeht oder wenn tausend Leute sagen: ‚Das sind unfaire Arbeitsbedingungen. Wir verlangen mehr Geld.‘“ (Jüngere Nicht-Mitglieder West)*

Dabei zeigt sich bei nahezu allen jüngeren Diskussionsteilnehmer*innen, dass ein persönlicher Bezug zwischen Gewerkschaftsarbeit und dem eigenen Arbeitsleben aber nicht hergestellt wird. Wie Gewerkschaften auch für die eigene, individuelle Arbeitssituation Verbesserungen erreichen könnten, wird von vielen Jüngeren nicht gesehen und aufgrund ihrer ausgeprägten Selbstwirksamkeitsüberzeugung und positiven Erfahrungen mit Arbeitgeber*innen mitunter auch nicht als notwendig erachtet. Darüber hinaus wird die Existenz von Gewerkschaften zumeist als Selbstverständlichkeit wahrgenommen.

- *„Ich kenne das aus den Medien, dass eine Gewerkschaft zum Streik aufruft für bessere Arbeitsverhältnisse. Ich glaube nicht, dass das in meinem aktuellen Beruf irgendwie ein Thema wäre oder vorkommt.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder West)*
- *„Es gibt die Verdi bei uns. Ich bin da jetzt zwar nicht drin, aber wenn ich Hilfe bräuchste, dann könnte ich mich auf jeden Fall an die wenden.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder West)*
- *„Wenn die Gewerkschaften für mich irgendwas tun könnten, ja, das wäre auf jeden Fall interessant. Aber ich kann mir jetzt gerade nicht vorstellen, wie sie das machen wollen.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder Ost)*

Fragt man die Jüngeren, warum sie trotz ihrer positiven Wahrnehmung von Gewerkschaften dort kein Mitglied sind, können sie das zumeist nicht begründen. Einige erzählen, dass

sie nie gefragt worden sind und demnach nie ernsthaft über einen Beitritt nachgedacht haben.

- *„Also ich habe noch nie Informationen darüber gekriegt oder auch selbst eingeholt. Noch gar keine Berührung, sage ich mal.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder West)*
- *„Im alltäglichen Leben spielt eine Gewerkschaftsmitgliedschaft für mich keine Rolle.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder West)*
- *„Also ich habe mit Gewerkschaften gar keine Erfahrungen gemacht. Also kann ich jetzt immer bloß mit den Bildern mitreden, die man auch im Fernsehen sieht.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder Ost)*

Die älteren Ostdeutschen, die keiner Gewerkschaft angehören, haben wie die jüngeren Diskussionsteilnehmer*innen aus Ost und West ein tendenziell positives Bild von Gewerkschaften an sich, zugleich aber wenig Zutrauen in deren konkrete Arbeit. Sie äußern Zweifel darüber, ob Gewerkschaften durchsetzungsfähige Akteurinnen für Arbeitnehmer*innen-Interessen sind. So wird zum Beispiel der Handlungs- und Durchsetzungsspielraum von Gewerkschaften mit dem Begriff „Pseudodruck“ beurteilt. Analog zu den Jüngeren in Ost und West sehen sie nicht, wie sie selbst in ihrem eigenen Erwerbsleben von Gewerkschaftsarbeit profitieren können, die ihnen meist nur durch die mediale Berichterstattung über Streiks präsent ist. Dennoch kritisieren viele der älteren Ostdeutschen eine zu geringe Präsenz von Gewerkschaften in ihrem eigenen Arbeitsumfeld.

- *„Gastro ist grundsätzlich nicht in der Gewerkschaft.“ (Ältere Nicht-Mitglieder Ost)*
- *„Als wir eine Betriebsratswahl machen wollten, sind einige Mitarbeiter daraufhin entlassen worden. Die Gewerkschaft hätte uns, wenn wir in der Gewerkschaft gewesen wären, auch vertreten. Aber jetzt hätte es nichts genutzt, in die Gewerkschaft einzutreten. Da muss man, glaube ich, erst ein Jahr drin sein.“ (Ältere Nicht-Mitglieder Ost)*
- *„Es geht um das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Da ist es schon gut, wenn es eine Organisation gibt, die einen vertritt und die auch dem Arbeitgeber gegenüber Mitspracherecht hat.“ (Ältere Nicht-Mitglieder Ost)*
- *„Ich sehe das hier in Görlitz bei einem Unternehmen. Da geht es alle zwei Jahre um die Schließung. Da sieht man die Gewerkschaften. Aber man weiß nicht, ob sie was tun.“ (Ältere Nicht-Mitglieder Ost)*
- *„Ich habe zu Gewerkschaften ein gleiches Verhältnis wie zur Politik. Die haben sich immer zu riesigen, großen Schwebebällen zusammengeschlossen und sich etwas von denjenigen, die sie vertreten sollten, oder für die sie sich einsetzen sollten, entfernt. Und jetzt drehen sie sich mehr oder weniger um sich selbst.“ (Ältere Nicht-Mitglieder Ost)*

Ältere Ostdeutsche, die die Rolle von Gewerkschaften zum einen in der DDR und zum anderen in den Jahren nach der Wiedervereinigung thematisieren, sind die Ausnahme, gegebene-

nenfalls bleibt es bei einer oberflächlichen Betrachtung, da das Wissen hierzu gering ausgeprägt ist. Ihre Einstellung gegenüber Gewerkschaften heute ist zumindest nicht bewusst durch deren Rolle in der DDR sowie in den Nachwendejahren in der BRD geprägt worden. Nur Einzelne kommen auf Zwangsmitgliedschaften beim FDGB in der DDR zu sprechen und dessen Funktion als „Urlaubsplatzbörse“.

- *„Wenn ich mich richtig erinnere, war das ein Zwangsbeitritt in der DDR zum FDGB. Eine Präsenz war faktisch nicht gegeben, weil eh alles staatsgelenkt war. Das war so eine Pseudogewerkschaft.“ (Ältere Nicht-Mitglieder Ost)*
- *„Damit er seine Ruhe hatte, war jeder in der Gewerkschaft. Also man war da, damit man irgendwann einen Urlaubsplatz gekriegt hat.“ (Ältere Nicht-Mitglieder Ost)*

Auch die älteren Westdeutschen ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft äußern bei grundsätzlich positivem Bild von den Gewerkschaften Zweifel an deren tatsächlicher Durchsetzungskraft. Mehrheitlich nehmen sie Gewerkschaften in ihrem Arbeitsleben nicht als präsen- te Akteurinnen wahr und sehen in Folge dessen auch nicht, inwiefern sie von ihnen profitieren könnten. Hinzu kommt, dass nach Tarifvertrag bezahlte Teilnehmer*innen anführen, auch ohne Mitgliedschaft von Gewerkschaftsarbeit ausreichend zu profitieren. Nur wenn es mediale Berichterstattung über Streiks gibt, werden Gewerkschaften als Akteurinnen bewusst wahrgenommen.

- *„Für mich treten Gewerkschaften nicht so deutlich in Erscheinung. Ich habe auch das Gefühl, dass ich von den Gewerkschaften in der letzten Zeit sehr wenig gehört habe.“ (Ältere Nicht-Mitglieder West)*
- *„Es gab Zeiten, da hat ein Streik den anderen gejagt. Hört man jetzt wenig.“ (Ältere Nicht-Mitglieder West)*
- *„Gewerkschaften sind letzten Endes schon ganz gut, sage ich mal. Nur können die auch nicht viel bewirken.“ (Ältere Nicht-Mitglieder West)*
- *„Ich habe es nicht geprüft, aber ich würde vermuten, dass die eher mit der Zeit gehen müssen und dass sie vielleicht eher noch einen Arbeitskampf wie vor 100 Jahren machen.“ (Ältere Nicht-Mitglieder West)*

Im Hinblick auf die geringe Wahrnehmung von Ost-West-Unterschieden bei den älteren Westdeutschen ist es wenig überraschend, dass ein historischer Blick auf die Rolle der Gewerkschaften in den Nachwendejahren gänzlich fehlt. Aber unabhängig von der Wiedervereinigung glauben die älteren Westdeutschen, dass Gewerkschaften zumindest in der Vergangenheit vieles für Arbeitnehmer*innen erreichen konnten. Daher speist sich ihr positives Bild zum großen Teil aus gewerkschaftlichen Erfolgen der Vergangenheit, die von ihnen auch als solche wahrgenommen wurden. Zum Teil kritisieren ältere westdeutsche Diskussionsteilnehmer*innen, dass gewerkschaftliches Engagement, wie sie es heute beobachten, nicht mehr zeitgemäß sei.

- *„Aber nach wie vor sage ich immer wieder, man muss sich da zurückversetzen: Zum Beispiel jetzt bei meinem Opa, die haben damals für freie Wochenenden gekämpft und, und, und. Wo das alles mal entstanden ist, das wird so ein bisschen vergessen.“ (Ältere Nicht-Mitglieder West)*
- *„Ein Prozent vom Bruttogehalt ist mir zu schade.“ (Ältere Nicht-Mitglieder Ost)*
- *„Ich bin da nie eingetreten, weil der Tarifvertrag wird ja sowieso immer neu ausge-*

Viele der Älteren aus Ost- und Westdeutschland sehen also für sich selbst nicht die Notwendigkeit einer Gewerkschaft beizutreten, da sie für ihre persönliche Arbeitssituation keinen Bezug zu deren Arbeit erkennen und darüber hinaus auch deren Durchsetzungskraft in Zweifel ziehen. Dennoch beklagen sie aber auch die mangelnde Präsenz von Gewerkschaften in ihrem Arbeitsumfeld.

Ähnlich wie die jüngeren nehmen die älteren Nicht-Mitglieder in Ost- und Westdeutschland die Existenz von Gewerkschaften zum Teil als selbstverständlich wahr, realisieren also nicht den Zusammenhang zwischen Durchsetzungskraft und Mitgliedschaften einer Gewerkschaft. Einige äußern auch, dass die Mitgliedsbeiträge ihnen zu hoch seien. Abgesehen davon, dass sie meist auch nicht die Notwendigkeit dafür sehen, wurden die wenigsten aber jemals darauf angesprochen, ob sie Gewerkschaftsmitglied werden möchten. Neben fehlenden Berührungspunkten habe es schlicht keinen Anlass gegeben, einer Gewerkschaft beizutreten. Einzelne Ältere äußern Bedenken gegenüber einem Beitritt, da dies von Arbeitgeber*innen nicht gerne gesehen sei.

handelt und ich weiß nicht, ob die Gewerkschaft so viel für einen erreicht. Für einen persönlich.“ (Ältere Nicht-Mitglieder West)

- *„Gerade neue Arbeitgeber reagieren schon mal ein bisschen allergisch, wenn man Gewerkschaftsmitglied ist und wenn man das im Personalfragebogen ausfüllt und das im Vorstellungsgespräch sagen würde.“ (Ältere Nicht-Mitglieder West)*

Die Gewerkschaftsmitglieder unterscheiden sich von Nicht-Mitgliedern hinsichtlich ihrer Einstellung zu Gewerkschaften sehr deutlich. Dabei erweisen sich die Ost-West-Unterschiede zwischen den beiden Gruppen mit Gewerkschaftsmitgliedern als eher marginal.

Die Gewerkschaftsmitglieder aus Ost- und Westdeutschland haben ein äußerst positives Bild von Gewerkschaften. Sie nehmen sie als unverzichtbare Akteurinnen wahr, mittels derer Arbeitnehmer*innen in gemeinsamer Anstrengung selbstwirksam werden können, um ihre Interessen gegenüber Arbeitgeber*innen durchzusetzen. Wie sehr die Mitglieder dabei von ihrer Organisation überzeugt sind, zeigt die Geschichte einer jungen westdeutschen Teilnehmerin exemplarisch: Sie und ihre Kolleg*innen wurden von ihrem Arbeitgeber zwangsversetzt und die zuständige Gewerkschaft wollte sie zunächst nicht unterstützen. Obwohl sie sich von ihrer Organisation im Stich gelassen fühlte, verteidigt sie die Arbeit der Gewerkschaft vehement. Ihr positives Gewerkschaftsbild bleibt von dieser negativen Erfahrung unerschüttert.

Dennoch legen die befragten Gewerkschaftsmitglieder zum Teil sehr hohe Maß-

stäbe an die Bewertung der vergangenen Arbeit von Gewerkschaften. Ihre Erwartungen an gewerkschaftliche Arbeit sind deutlich höher als die von Nicht-Mitgliedern. Sie sehen Gewerkschaften als primär verantwortliche Akteurinnen, um gegen Lohngefälle und unfaire Arbeitsbedingungen vorzugehen. Dies wird vor allem in der Gruppe der ostdeutschen Gewerkschaftsmitglieder deutlich. Sie machen die Gewerkschaften für den vorhandenen Lohnunterschied zwischen Ost- und Westdeutschland mitverantwortlich. So kritisiert ein Teilnehmer beispielsweise explizit, dass die Gewerkschaften in der Vergangenheit nicht ausreichend reagiert und die Behebung von Ost-West-Unterschieden versäumt hätten, insbesondere bei der Angleichung von Tarifverträgen.

- *„Innerhalb der Gewerkschaften ist viel verschlafen worden, dass die Tarifbindung immer weiter sinkt. Also man liegt momentan in Deutschland noch bei 49 Prozent und in Frankreich bei 98,99 Prozent, wo die Gehaltsentwicklung auch ganz anders ist.“ (Gewerkschaftsmitglieder Ost)*

In den Erwartungen an zukünftiges gewerkschaftliches Handeln ähneln sich die beiden Gruppen mit Gewerkschaftsmitgliedern hingegen. Sie alle wünschen sich mehr Transparenz, mehr Modernität und vor allem eine stärkere Präsenz von Gewerkschaften. Es brauche Mobilisierung durch die Gewerkschaften und Eigeninitiative von nicht-organisierten Arbeitnehmer*innen gleichermaßen, um auch in Zukunft machtvolle Gewerkschaften zu haben.

- *„[Die Gewerkschaften sollten] sich wieder mehr engagieren, also mehr dafür sorgen, dass sie mehr Mitglieder kriegen, vielleicht mehr mit der Zeit gehen. Das fühlt sich irgendwie so stagniert an, also die sind nicht so präsent.“ (Gewerkschaftsmitglieder Ost)*
- *„Wir brauchen auf jeden Fall neue Mitglieder, viel mehr Jugend. Das ist unglaublich wichtig, da auch in die Betriebe zu gehen und mehr zu machen. Und der Schwerpunkt sollte weggehen von den Großbetrieben in die Kleinbetriebe.“ (Gewerkschaftsmitglieder Ost)*

5.4 Staatliches Handeln – Arbeitnehmer*innen-Interessen als Verantwortung der Politik?

Unabhängig von der Herkunft aus Ost- oder Westdeutschland, dem Alter oder einer Gewerkschaftsmitgliedschaft: Bei der Frage, wer für schlechte Arbeitsbedingungen und zu geringe Löhne verantwortlich ist, wird fast reflexartig zunächst immer „die Politik“ oder „der Staat“ genannt. Diese pauschale Aussage wird dabei nicht weiter differenziert, unterschiedliche politische Akteur*innen und Verantwortungsebenen werden ungestützt nicht thematisiert. Der schnelle Fingerzeig auf „die Politik“ ist fest verankert – trotz des beschriebenen zum Teil sogar gestärkten politischen Vertrauens im Zuge der Covid-19-Pandemie – und wird nicht jedes Mal hinterfragt oder reflektiert, nicht nur im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen und Löhnen, sondern mit gesellschaftlichen

Misständen generell. Die Intensität, wie stark „die Politik“ für diese Misstände verantwortlich gemacht wird, unterscheidet sich aber zwischen den Gruppen.

Übereinstimmend wird die Meinung vertreten, dass Löhne und Arbeitsbedingungen nicht staatlich vorgegeben werden sollten. In erster Linie wird erwartet, dass der Staat Rahmenbedingungen schafft, die es Arbeitnehmer*innen (mit oder ohne gewerkschaftliche Unterstützung, alleine oder organisiert) ermöglichen, gute Löhne und Arbeitsbedingungen auszuhandeln. Die Gruppen unterscheiden sich aber in ihrer Einschätzung, wie *stark* der Staat eingreifen sollte.

Die älteren Ostdeutschen unterscheiden sich in ihren Erwartungen an staatliches Handeln am stärksten von allen anderen Gruppen. Ihr Bild von „der Politik“ ist am stärksten negativ gezeichnet und ihre Politikverdrossenheit entsprechend ausgeprägt. Sie haben wenig Zutrauen in Politiker*innen und den Eindruck, diese würden in erster Linie in ihre eigene Tasche wirtschaften.

- *„Normalerweise wäre die Politik dafür verantwortlich. Aber es will doch keiner mehr in der Politik die Verantwortung übernehmen. Also gerade bei den Politikern, da schaut man doch, dass man erstmal in seine eigene Tasche wirtschaftet.“ (Ältere Nicht-Mitglieder Ost)*

So wird auch die Schuld für bestehende Differenzen zwischen Ost und West bei Löhnen und

Arbeitsbedingungen in erster Linie bei „der Politik“ gesehen.

- *„Wenn man für dieselbe Tätigkeit hier im Osten doch einiges weniger als drüben kriegt, das ist ganz klar Politiksache. Also an uns Menschen liegt es nicht, es liegt an denen, die das bestimmen. Und das sind leider nicht wir.“ (Ältere Nicht-Mitglieder Ost)*

Trotz ihres geringen politischen Vertrauens sehen die älteren Ostdeutschen es mehr als alle anderen Gruppenteilnehmer*innen als staatliche Aufgabe an, die Rahmenbedingungen für Löhne und Arbeitsbedingungen umfassend zu gestalten. Diese Haltung ergibt sich nicht zuletzt aus dem geringen Vertrauen in ihre Selbstwirksamkeit und die Durchsetzungskraft der Gewerkschaften.

- *„Es gibt Bereiche, da läuft es überhaupt nicht gut und dort muss auf jeden Fall nachgebessert werden. Und da muss der Staat auf jeden Fall nochmal ran.“ (Ältere Nicht-Mitglieder Ost)*
- *„Aus meiner Sicht muss da die Politik den Takt vorgeben, denn ein Unternehmen sieht Arbeitskräfte immer als Kostenfaktor. Da muss die Politik ganz einfach den Schlag dazu geben und sagen: Passt auf, wir gehen mit den öffentlichen Diensten mal voran.“ (Ältere Nicht-Mitglieder Ost)*

Die jüngeren Ostdeutschen argumentieren anders. Ihr Ruf nach staatlichen Eingriffen ist

deutlich zurückhaltender, sie stehen staatlicher Regulierung sogar eher kritisch gegenüber. Zwar müsse der Staat die Rahmenbedingungen setzen, aber zu starke Eingriffe würden die individuelle Freiheit und marktwirtschaftliche Ordnung gefährden. Die Tatsache, dass sie die Höhe der Löhne und ihre Arbeitsbedingungen weniger als ein drängendes Problem ansehen als die älteren Ostdeutschen und auch stärker an ihre eigene Selbstwirksamkeit glauben, spiegelt sich in dieser Zurückhaltung gegenüber einem zu starken Staat wider.

- *„Wir haben doch eine freie Marktwirtschaft. Also ich glaube, das würde nicht funktionieren.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder Ost)*
- *„Ich bin sehr weit weg davon, dass der Staat alles regeln muss, oder noch schlimmer, sollte. Es gibt ein paar Sachen, die muss der Staat behalten. Aber gerade, was das Wirtschaftliche angeht, bin ich komplett für freie Marktwirtschaft, weil ich auch dann denke, dass sich das wahrscheinlich sogar fast von alleine regelt.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder Ost)*

Während die älteren Ostdeutschen neben ihrer Enttäuschung über staatliches Handeln auch nicht an die Durchsetzungskraft von Gewerkschaften glauben, setzen die Jüngeren in gewissem Maße durchaus auf sie. Trotz ihrer Selbstwirksamkeitsüberzeugung, alleine oder mit Kolleg*innen Einfluss auf ihre Arbeitssituation nehmen zu können, sehen sie Gewerk-

schaften als notwendiges Korrektiv gegen falsches staatliches Handeln.

- *„Wenn die Politik ganz alleine entscheiden könnte, was gemacht wird und was nicht, dann werden unter Umständen auch Entscheidungen getroffen, die eben nicht gut sind. Und ich denke schon, dass es dann gerade auch eine Gewerkschaft braucht, die auch mal die Betonung und auch den Fokus auf eine Sache lenkt, die vielleicht die Politik auch gar nicht auf dem Schirm hat.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder Ost)*
- *„Also ich denke mal, dass die Gewerkschaften etwas realitätsbezogener sind als die Politiker.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder Ost)*

Die älteren Westdeutschen äußern deutlicher als die jüngeren West- und Ostdeutschen aber weniger ausgeprägt als die älteren Ostdeutschen eine gewisse Enttäuschung über „die Politik“. Im Laufe der Diskussion beurteilen sie die Rolle von „Staat“ oder „Politik“ allerdings differenzierter. Die Forderung nach politisch festgelegten Rahmenbedingungen ist bei ihnen deutlicher erkennbar als bei den jüngeren Ostdeutschen, aber zugleich teilen sie, zum Teil mit Assoziationen zur DDR, die Skepsis vor einem zu starken Staat.

- *„Grundsätzlich ist es also so, dass der Staat die Rahmenbedingungen schafft mit der Politik, worin sich dann halt Wirtschaft bewegt.“ (Ältere Nicht-Mitglieder West)*
- *„Das ist ein zweischneidiges Schwert, wenn man den Staat da zu sehr mit einbindet,*

dann haben wir wirklich Verhältnisse wie in der DDR.“ (Ältere Nicht-Mitglieder West)

- *„Wenn das alles verstaatlicht ist, dann hat man ja so DDR-Mittel. Also ich bin schon der Meinung, dass jeder für sich den Arbeitgeber aussuchen kann, wo es einem passt.“ (Ältere Nicht-Mitglieder West)*

Die jüngeren westdeutschen Diskussionsteilnehmer*innen haben wenig Erwartungen an staatliches Handeln zur Durchsetzung von Arbeitnehmer*innen-Interessen, auch weil sie gegenwärtig in dem Bereich kaum Handlungsbedarf sehen. Sie betrachten es zwar als eine staatliche Aufgabe, gute Rahmenbedingungen zu setzen, lehnen aber weitergehende Eingriffe bis hin zu starker Regulierung, ähnlich wie die jüngeren Ostdeutschen, ab. Staatliches Handeln dürfe die marktwirtschaftliche Organisation nicht gefährden.

- *„Es gibt ja den Mindestlohn. Und das ist meines Wissens auch die einzige Vorgabe, die es vom Staat gibt. Und ich denke, das ist auch eigentlich gut so, da der Staat nicht unbedingt in die Wirtschaft eingreifen sollte.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder West)*
- *„Das ist auch gerade aktuell mit der Luft-hansa, dass der Staat jetzt da quasi investiert hat. Das ist auch ein totaler Eingriff in die Wirtschaft. Deswegen ist das eigentlich auch nicht in Ordnung.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder West)*
- *„Der Staat ist der Schiedsrichter. Er setzt die Bedingungen und sorgt dafür, dass sie eingehalten werden. Er darf aber nicht am*

Spiel teilnehmen. Sonst ist der Wettbewerb gefährdet.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder West)

- *„Ich finde, der Staat kann nicht alles regeln und nicht überall eingreifen, was ein Unternehmen betrifft, auch einfach, weil dann der Wettbewerb kaputtgeht.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder West)*

In der Idealvorstellung der jüngeren westdeutschen Teilnehmer*innen sollten vor allem Marktregeln für faire Löhne und Arbeitsbedingungen sorgen. Auch dadurch, dass ihr Problembewusstsein für schlechte Löhne und Arbeitsbedingungen aktuell eher gering ist, sehen sie für den Staat in dieser Hinsicht zurzeit wenig Handlungsdruck.

- *„Ich finde, die Verantwortung liegt bei den Firmen, also den Geldgebern, denn die können ja schlussendlich bestimmen, wer wie viel Geld bekommt. Wenn die freie Marktwirtschaft das für sich alleine regelt, also wenn die sich darum kümmern würden, dann müsste sich der Bund nicht drum kümmern. Und es sollte eigentlich auch nicht Aufgabe des Bundes sein.“ (Jüngere Nicht-Mitglieder West)*

Die ostdeutschen Gewerkschaftsmitglieder nehmen „die Politik“ analog zu allen anderen in die Verantwortung für gute Rahmenbedingungen, sehen aber begrenzte Möglichkeiten für staatliche Vorgaben. Da es staatliche Aufgabe sei, alle Interessen zu berücksichtigen, auch die der Arbeitgeber*innen, betrachten sie politische Akteur*innen nicht als besonders

geeignete Vertreter von Arbeitnehmer*innen-Interessen. Sie unterscheiden sich darin von den älteren Ostdeutschen, die nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind.

- *„Die Politik ist immer so die Weichenstellerin und legt eine Grundlage, eine Basis. Und dann sind die anderen in der Pflicht.“ (Gewerkschaftsmitglieder Ost)*
- *„Politik muss natürlich auch Arbeitgeberinteressen vertreten, sonst funktioniert ja der Staat nicht, wenn man nur Arbeitnehmerpolitik macht. Und deswegen sind natürlich Gesetze, wie zum Beispiel das Mindestlohngesetz, auch nur so lasch formuliert. Deswegen braucht man halt eine Kampfkraft von der Gewerkschaft, dass da mal was passiert.“ (Gewerkschaftsmitglieder Ost)*

Die ostdeutschen Gewerkschaftsmitglieder beurteilen ihre gewerkschaftlichen Organisationen als die besseren Vertretungen für die Durchsetzung von Arbeitnehmer*innen-Interessen. Entsprechend ihrer Selbstwirksamkeitsüberzeugung sehen sie daher den Grund für bestehende Ost-West-Differenzen nicht in staatlichem Handeln, sondern darin, dass sich die ostdeutschen Erwerbstätigen nicht in ausreichendem Maße organisiert haben und deshalb keine wirkungsvolle Lobbyarbeit leisten können.

- *„Dafür sind die Gewerkschaften da, die spezialisiert auf das Thema Arbeit sind. Und die Politik hat ein breites Spektrum. Die muss sich um ganz vieles kümmern. Die muss sich*

um die Außenpolitik, die Innenpolitik, Corona, was weiß ich alles kümmern. Deswegen kann man nicht sagen: Politik soll das mit den Löhnen mal machen.“ (Gewerkschaftsmitglieder Ost)

Auch die westdeutschen Gewerkschaftsmitglieder halten „die Politik“ vor allem für die Rahmenbedingungen von guten Löhnen und fairen Arbeitsbedingungen zuständig. Allerdings nehmen sie gegenüber staatlichem Handeln eine kritischere Haltung als ihre ostdeutschen Kolleg*innen ein. Sie haben den Eindruck, die Politik habe eben nicht alle Interessen im Blick, sondern agiere vor allem im Sinne von großen Unternehmen und weniger im Interesse von Arbeitnehmer*innen.

- *„Ich denke ein Stück weit ist natürlich die Politik verantwortlich, also die das mit der Leiharbeit so fördern. Die schießen ja wie Pilze aus dem Boden, seit es Hartz IV gibt. Das finde ich eine ganz große Ungerechtigkeit.“ (Gewerkschaftsmitglieder West)*
- *„Die Politik agiert ja eher nicht in unserem Interesse, sondern eher im Interesse der Großkonzerne und wir sind alle ein zu kleines Licht. Das interessiert die herzlich wenig.“ (Gewerkschaftsmitglieder West)*

Dabei zweifeln sie auch grundsätzlich an, dass Politik sich gegen wirtschaftliche Interessen überhaupt durchzusetzen vermag.

- *„Wenn die Politik nicht nach ihrer Pfeife tanzt, dann sagen die großen Unternehmen einfach: ‚Dann ziehen wir den Standort hier in Deutschland komplett ab. Und dann habt ihr auch ein Problem.‘ Ich kann mir gut vorstellen, dass die Politik deswegen auch immer wieder einknickt. Und deswegen denke ich, ohne Gewerkschaften wird da fast gar nichts möglich sein.“ (Gewerkschaftsmitglieder West)*

Wie die älteren nicht organisierten Westdeutschen, assoziieren die westdeutschen Gewerkschaftsmitglieder starke staatliche Eingriffe mit der Planwirtschaft der DDR. Insgesamt setzen sie deshalb weniger auf staatliches Handeln, sondern vor allem auf gewerkschaftliche Organisation.

- *„Wenn der Staat uns sagt, ‚da kriegst du so und so viel und da kriegst du so und so viel‘, dann hätten wir keine Wiedervereinigung gebraucht, sondern dann hätten wir Westdeutschland auch noch eingezäunt und dann hätten wir einen Staat, der uns sagt, wer was wo verdient.“ (Gewerkschaftsmitglieder West)*

Die dargelegten unterschiedlichen Erwartungen der verschiedenen Gruppen an die drei Möglichkeiten zur Durchsetzung von Arbeitnehmer*innen-Interessen, werden von Tabelle 2 zusammenfassend dargestellt.

Tabelle 2

Erwartungen an verschiedene Möglichkeiten zur Durchsetzung von Arbeitnehmer*innen-Interessen

	Ostdeutschland	Westdeutschland
18–44-Jährige ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft („Jüngere Nicht-Mitglieder“)	+ Selbstwirksamkeit o Gewerkschaften/Betriebsräte o Staat und Politik	+ Selbstwirksamkeit o Gewerkschaften/Betriebsräte - Staat und Politik
45–65-Jährige ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft („Ältere Nicht-Mitglieder“)	- Selbstwirksamkeit - Gewerkschaften/Betriebsräte + Staat und Politik (bei geringem Vertrauen)	o Selbstwirksamkeit o Gewerkschaften/Betriebsräte o Staat und Politik
18–65-Jährige mit Gewerkschaftsmitgliedschaft („Gewerkschaftsmitglieder“)	+ Selbstwirksamkeit + Gewerkschaften/Betriebsräte o Staat und Politik	+ Selbstwirksamkeit + Gewerkschaften/Betriebsräte - Staat und Politik
+ = hohe Erwartungen; o = mittlere Erwartungen; - = geringe Erwartungen Quelle: Eigene Darstellung.		

OBS-Publikationen, die Sie vielleicht auch interessieren:

- Ayline Heller, Ana Nanette Tibubos, Manfred Beutel und Elmar Brähler: Mauer in den Köpfen? Einstellungen zur deutschen Einheit im Wandel – OBS-Arbeitspapier 42, Frankfurt am Main 2020; <https://www.otto-brenner-stiftung.de/mauer-in-den-koepfen/>
- Rainer Faus, Simon Storks: Im vereinten Deutschland geboren – in den Einstellungen gespalten? – OBS-Arbeitsheft 96, Frankfurt am Main 2019; <https://www.otto-brenner-stiftung.de/nachwendegeneration/>
- Silke Röbenack, Ingrid Artus: Betriebsräte im Aufbruch? Vitalisierung betrieblicher Mitbestimmung in Ostdeutschland – OBS-Arbeitsheft 82, Frankfurt am Main 2015; <https://www.otto-brenner-stiftung.de/betriebsraete-im-aufbruch/>
- Thomas Goes, Stefan Schmalz, Marcel Thiel, Klaus Dörre: Gewerkschaften im Aufwind? Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht in Ostdeutschland – OBS-Arbeitsheft 83, Frankfurt am Main, 2015; <https://www.otto-brenner-stiftung.de/gewerkschaften-im-aufwind/>

6 Schlussfolgerungen

In der vorliegenden Studie haben wir ein Schlaglicht darauf geworfen, wie Arbeitnehmer*innen in Ost- und Westdeutschland auf die Durchsetzung von Arbeitnehmer*innen-Interessen im Allgemeinen und auf fortbestehende Ost-West-Unterschiede bei den Arbeitsbedingungen im Speziellen schauen. Dazu haben wir in Ost- und Westdeutschland jeweils drei Fokusgruppen durchgeführt:

- je eine Gruppe mit 18–44-jährigen Teilnehmer*innen ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft
- je eine Gruppe mit 45–65-jährigen Teilnehmer*innen ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft
- je eine Gruppe mit 18–65-jährigen Gewerkschaftsmitgliedern

Hinsichtlich der Frage, wie stark autonome Gestaltungsmacht, also die Möglichkeit, durch individuelles oder gewerkschaftlich organisiertes Handeln auf Arbeitsbedingungen Einfluss nehmen zu können, im Bewusstsein von Arbeitnehmer*innen verankert ist oder inwiefern Verbesserungen und Veränderungen primär vom Staat erwartet werden, zeigen die sechs Fokusgruppen deutliche Unterschiede – aber durchaus auch Gemeinsamkeiten. Die Trennlinien verlaufen nicht nur zwischen ost- und westdeutschen Arbeitnehmer*innen, sondern auch zwischen jüngeren und älteren sowie zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern.

Bereits bei der Bestandsaufnahme des Status quo im Hinblick auf Löhne und Arbeits-

bedingungen generell, ist das Problembewusstsein in den Gruppen sehr unterschiedlich ausgeprägt. Eindeutig konträre Wahrnehmungen zwischen ost- und westdeutschen Arbeitnehmer*innen sind hier aber nicht erkennbar: Während die Gruppen der jüngeren Arbeitnehmer*innen in Ost- und Westdeutschland gleichermaßen die Arbeitsbedingungen relativ positiv einschätzen, also wenig Handlungsbedarf sehen, diese zu verbessern, zeigen die älteren Arbeitnehmer*innen in Ost- wie Westdeutschland ein ausgeprägteres Ungerechtigkeitsempfinden. Am stärksten wird ein Handlungsbedarf für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen jedoch in den Gruppen mit Gewerkschaftsmitgliedern gesehen.

Ost-West-Unterschiede treten erst dann merklich hervor, wenn Arbeitnehmer*innen-Interessen nicht auf nationaler, sondern regionaler Ebene diskutiert werden. Die unterschiedlichen Sichtweisen auf objektiv existierende Ungleichheiten zwischen Ost- und Westdeutschland sind dabei stark von den eigenen Erfahrungen abhängig. Diese lassen, unabhängig vom Alter, eine klare Ost-West-Differenz erkennen, wie schon die Studien von Faus und Storks (2019: 73 ff.) sowie Hartl et al. (2020: 31 ff.) gezeigt haben. Ostdeutsche Teilnehmer*innen erleben geringere Löhne und schlechtere Arbeitsbedingungen direkt selbst oder indirekt im eigenen Umfeld. Die westdeutschen Teilnehmer*innen nehmen ihre im Vergleich häufig besseren Löhne und Arbeitsbedingungen aber gar nicht bewusst wahr. Während die ostdeutschen Teilnehmer*innen Ost- und Westdeutschland von sich aus als

Bezugsrahmen setzen, ist dies für die westdeutschen Teilnehmer*innen in der Regel gar kein Vergleichsmaßstab. Dies rührt auch daher, dass es eine ostdeutsche Identität gibt, ohne dass ein westdeutsches Pendant dazu existiert (ebd.: 33). Spricht man den Ost-West-Vergleich bei den westdeutschen Teilnehmer*innen explizit an, fällt ihnen eine Bewertung der Unterschiede schwer, da sie meist keinen Bezug zu und wenig persönliche Erfahrungen mit Ostdeutschland haben. Ihre Bewertung stützt sich daher eher auf Klischees als auf konkretes Wissen.

Besonders die älteren ostdeutschen Diskussionsteilnehmer*innen fühlen sich klar benachteiligt und kritisieren Ost-West-Unterschiede deutlich. Ähnlich äußern sich die ostdeutschen Gewerkschaftsmitglieder. Auch die jüngeren ostdeutschen Teilnehmer*innen nehmen diese Unterschiede wahr, ihre Kritik an Ost-West-Unterschieden fällt aber aufgrund ihres allgemein geringeren Problembewusstseins im Hinblick auf Löhne und Arbeitsbedingungen moderater aus. Bei westdeutschen Arbeitnehmer*innen besteht wenig Verständnis für die ostdeutschen Sichtweisen auf die fortbestehenden Unterschiede zwischen beiden Landesteilen. Eine Benachteiligung ostdeutscher Arbeitnehmer*innen nehmen sie nicht wahr, zum Teil sehen sie eher sich selbst in anderer Hinsicht schlechter gestellt. Wie eine aktuelle Studie von Hartl et al. zeigt, glaubt die Mehrheit der Westdeutschen, „Westdeutschland verdient mehr Anerkennung dafür, dass es die Wiedervereinigung finanziert hat“ (Hartl et al. 2020: 14). In der Gruppe der

westdeutschen Gewerkschaftsmitglieder werden Ost-West-Unterschiede bei Löhnen und Arbeitsbedingungen zwar gesehen und kritisiert, aber ebenfalls nicht als legitimer Grund für Benachteiligungsgefühle akzeptiert. Die Verantwortung für diese Differenzen schreiben sie hauptsächlich den ostdeutschen Arbeitnehmer*innen selbst zu.

An die Bestandsaufnahme der Bewertung der aktuellen Situation der Arbeitnehmer*innen in Ost- und Westdeutschland knüpft der Blick in die Zukunft an: Wer kann und wer muss Arbeitnehmer*innen-Interessen durchsetzen? Wer ist für Ost-West-Unterschiede verantwortlich und wer kann bzw. sollte für eine Angleichung oder Überwindung sorgen? Die Gruppe der älteren Ostdeutschen unterscheidet sich bei der Beantwortung dieser Fragen am stärksten von allen anderen. Ihre Selbstwirksamkeitsüberzeugung ist am geringsten ausgeprägt. Sie haben – gestützt auf Erfahrungen während ihres bisherigen Erwerbslebens – selten das Gefühl, an ihren Arbeitsbedingungen und Löhnen selbst etwas ändern zu können. Auch nehmen sie Gewerkschaften und Betriebsräte als institutionalisierte Interessenvertretungen zumeist nicht als durchsetzungsstarke Akteur*innen für ihre Interessen wahr, die einen Bezug zu ihrer eigenen Arbeitsrealität haben. Am ehesten erwarten sie vom Staat, dass er sich um bessere Löhne und Arbeitsbedingungen sowie um die Beseitigung des Ost-West-Gefälles in dieser Hinsicht kümmert. Zugleich ist die Gruppe der älteren Ostdeutschen diejenige, die eine hohe Politikverdrossenheit zeigt und aktuell wenig Vertrauen in politische

Akteur*innen hat. In Kombination mit ihren Benachteiligungsgefühlen und ihrem ausgeprägten Problembewusstsein in Bezug auf Arbeitsbedingungen generell und ihre spezifische, individuelle Arbeitssituation, befindet sich diese Gruppe in einem nur schwer aufzulösenden Dilemma, da sie keine Handlungsoptionen sehen.

Die älteren westdeutschen äußern weniger Politikverdrossenheit aber auch weniger Erwartungen an staatliches Handeln als die älteren ostdeutschen Teilnehmer*innen. Ihre Haltung kann als ein ‚Sowohl-als-auch‘ charakterisiert werden: Sie verfügen über ein gewisses Maß an Selbstwirksamkeitsüberzeugung, Gewerkschaften und Betriebsräte als Institutionen zur Durchsetzung eigener Interessen sind in ihrem Bewusstsein verankert. Zugleich haben sie aber den Eindruck, dass diesen Möglichkeiten autonomer Gestaltungsmacht spürbare Grenzen gesetzt sind – abhängig von der eigenen Qualifikation, dem eigenen Alter, der Branche und Betriebsgröße. Daher erwarten sie vom Staat Rahmenbedingungen, die ihnen helfen, eigene Interessen durchzusetzen, ohne dass staatliches Handeln zu stark ins Arbeitsmarktgeschehen eingreift.

Ein Blick auf die beiden Gruppen mit den jüngeren Teilnehmer*innen der Studie zeigt, dass die stärkere „Staatsorientierung“ der älteren ostdeutschen gegenüber den westdeutschen Teilnehmer*innen keineswegs eine spezifisch ostdeutsche Haltung darstellt: Die jüngeren Teilnehmer*innen in Ost- und Westdeutschland erwarten gleichermaßen weniger Handeln seitens des Staates als die älteren,

die jüngeren Westdeutschen stehen staatlicher Regulierung sogar eher skeptisch gegenüber. Dies hängt zum einen mit dem geringen Problembewusstsein der Jüngeren für das Niveau der Löhne und Arbeitsbedingungen zusammen, aber auch mit ihrer gegenüber den Älteren aus Ost und West deutlich ausgeprägteren Selbstwirksamkeitsüberzeugung. Beiden Gruppen der jüngeren Studien-Teilnehmer*innen ist die Betonung von Eigenverantwortlichkeit und der Glaube gemein, ihre eigenen Interessen selbstständig durchsetzen zu können. Daher ist auch die Möglichkeit, eigenen Interessen mit Betriebsräten und Gewerkschaften zur Durchsetzung zu verhelfen, im Bewusstsein der jüngeren Teilnehmer*innen in Ost wie West weniger verankert – trotz eines generell positiven Bildes von diesen Interessenvertretungen für Arbeitnehmer*innen.

In den beiden Diskussionsgruppen mit Gewerkschaftsmitgliedern teilen die Teilnehmer*innen die Selbstwirksamkeitsüberzeugung der Jüngeren insofern, als sie ebenfalls davon ausgehen, dass Arbeitnehmer*innen Einfluss auf ihre Arbeitsbedingungen nehmen können. Im Unterschied zu den Jüngeren betonen sie aber, dass Arbeitnehmer*innen einzeln ihre Interessen nicht effektiv durchsetzen könnten, sondern nur durch die Organisation in Gewerkschaften und Betriebsräten. Sie haben ein sehr positives Bild dieser Interessenvertretungen für Arbeitnehmer*innen und halten beide für durchsetzungsstark, insbesondere wenn sich mehr Arbeitnehmer*innen darin organisieren würden. Eine „Staatsorientierung“ lässt sich bei den Gewerkschaftsmitgliedern in West- und

Ostdeutschland ebenfalls nicht erkennen. Im Gegenteil: Sie argumentieren, dass Betriebsräte und Gewerkschaften Arbeitnehmer*innen-Interessen weit besser vertreten und gewährleisten können als staatliche Akteur*innen, da der Staat auch Arbeitgeber*innen-Interessen berücksichtigen muss.

Insgesamt zeigen die Gruppendiskussionen, dass dreißig Jahre nach der Wiedervereinigung nicht nur objektiv messbare Ost-West-Unterschiede bei Löhnen und Arbeitsbedingungen fortbestehen. Je nach ost- oder westdeutscher Perspektive werden auch Unterschiede in deren subjektiver Wahrnehmung deutlich. Während vor allem ältere aber mitunter auch jüngere Ostdeutsche Ungleichheit wahrnehmen und daraus ein Benachteiligungsgefühl entwickeln, zeigen die Teilnehmer*innen der Gruppen in Westdeutschland unabhängig vom Alter weniger Bewusstsein für diese Ungleichheiten und in der Folge auch weniger Verständnis für mögliche Benachteiligungsgefühle von Ostdeutschen. Analog zur bisherigen Forschung zur Nachwendegeneration (Faus/Storks 2019) zeigt sich hier erneut, dass die Spaltung zwischen West und Ost zumindest in einigen Aspekten auch in jüngeren Generationen fortgeschrieben wird. Dennoch teilen die jüngeren Teilnehmer*innen in Ost- und Westdeutschland bei ihrer Sichtweise auf die Durchsetzungsmöglichkeiten von Arbeitnehmer*innen-Interessen in Summe mehr als sie trennt.

Trotz aller Unterschiede zeigt sich in den Diskussionsgruppen – bis auf eine Ausnahme –, dass die Teilnehmer*innen Möglichkeiten für Arbeitnehmer*innen sehen, ihre Interessen

durchzusetzen: die Jüngeren vor allem eigenverantwortlich, die Gewerkschaftsmitglieder in erster Linie selbstwirksam durch gemeinsames Agieren mittels Betriebsräten und Gewerkschaften, und die älteren westdeutschen Teilnehmer*innen in begrenzterem Maße sowohl durch Eigenverantwortlichkeit als auch durch institutionalisierte Interessenvertretungen und begrenzte staatliche Regulierungen. Die älteren ostdeutschen Teilnehmer*innen weichen mit ihrer Haltung hiervon deutlich ab: Sie sehen Veränderungen und Verbesserungen in erster Linie als politische Aufgabe und äußern zugleich von allen Teilnehmer*innen das geringste Vertrauen in politische Akteur*innen. Dieses Dilemma spitzt sich zu, wenn man berücksichtigt, dass sie zugleich die Gruppe darstellen, die sich am stärksten benachteiligt fühlt und ein hohes Problembewusstsein im Hinblick auf Löhne und Arbeitsbedingungen zeigt. Ihre, trotz grundsätzlich positiver Wertung der allgemeinen Situation in Deutschland, ausgeprägte Politikverdrossenheit und Frustration drohen sich dadurch zu verstärken. Auch könnte das Vertrauen in Politik und politische Akteur*innen weiter beschädigt werden. Diese Schlussfolgerung deckt sich mit dem Befund von Kiess und Schmidt in der Leipziger Autoritarismus-Studie, dass Partizipations- und Selbstwirksamkeitserfahrungen in der Arbeitswelt, von denen die älteren ostdeutschen Teilnehmer*innen in den Fokusgruppen aber kaum berichten, zu gelebter Demokratieerfahrung beitragen und demokratische Orientierungen, etwa die Zufriedenheit mit dem demokratischen System in Deutschland, stärken (Kiess/Schmidt 2020: 137–142).

Darüber hinaus zeigen die Gruppendiskussionen bestehende Herausforderungen und Chancen für Gewerkschaften, Arbeitnehmer*innen zu Gestaltungsmacht zu verhelfen. Die jüngeren Arbeitnehmer*innen in den Gruppen argumentieren, dass Gewerkschaften allgemein durchsetzungsstark sein können, sehen aber nicht, wie sie unmittelbar selbst davon profitieren könnten. Gewerkschaften scheinen aus ihrer Sicht wenig Bezug zu ihrer eigenen arbeitsweltlichen Realität zu haben. Die älteren Arbeitnehmer*innen zweifeln in den Gruppendiskussionen die Durchsetzungskraft von Gewerkschaften eher an und sehen mitunter ebenso wenig den persönlichen Bezug. Trotzdem argumentieren die Teilnehmer*innen in den Gruppen mit älteren und jüngeren Teilnehmer*innen, dass Gewerkschaften positive

Errungenschaften für Arbeitnehmer*innen darstellen und unverzichtbar sind. Dieses positive Gewerkschaftsbild allein mündet noch nicht in gewerkschaftliche Organisation und Mobilisierung. Aber es ist ein guter Anknüpfungspunkt, um die Relevanz von Gewerkschaften für noch nicht organisierte Arbeitnehmer*innen und ihre Durchsetzungsfähigkeit im Hinblick auf deren Arbeitsbedingungen unter Beweis zu stellen: Die Teilnehmer*innen ohne Mitgliedschaft signalisieren jedenfalls eine generelle Offenheit gegenüber Gewerkschaften. Die Gruppendiskussionen mit Gewerkschaftsmitgliedern in Ost- und Westdeutschland zeigen darüber hinaus, dass die gewerkschaftliche Organisation den Glauben an die eigene Selbstwirksamkeit und autonome Gestaltungsmacht zu stärken vermag.

Stiftung Neue Länder (SNL) in Verwaltung der OBS

Die „Stiftung zur Förderung arbeitsmarktpolitischer Vorhaben in den neuen Bundesländern“ ist eine nicht rechtsfähige Stiftung in OBS-Verwaltung. Seit über einem Jahrzehnt unterstützt die „Stiftung Neue Länder (SNL)“ in erster Linie konkrete Arbeitsmarktprojekte. Die Stiftung kann aber auch von ihr finanzierte Projekte wissenschaftlich begleiten lassen, Studien zum ökonomischen Strukturwandel in Ostdeutschland auf den Weg bringen oder untersuchen, welche Herausforderungen Transformationsprozesse mit sich bringen.

Satzungszwecke, Antragsverfahren, geförderte und laufende Projekte der SNL:

www.otto-brenner-stiftung.de/stiftung-neue-laender-snl/

Publikationen der SNL bestellen oder runterladen:

<https://www.otto-brenner-stiftung.de/stiftung-neue-laender-snl/publikationen-der-snl/>

Literaturverzeichnis

Adler, S. (2019): Umstrittene Treuhand-Bilanz. Zwischen Dichtung und Wahrheit, online unter: www.deutschlandfunk.de, Deutschlandfunk 22.08.2019 (abgerufen 02.12.2020).

Behrens, M./Dribbusch, H. (2014): Arbeitgebermaßnahmen gegen Betriebsräte: Angriffe auf die betriebliche Mitbestimmung, in: WSI Mitteilungen 67 (2), S. 140-148, www.wsi.de, 02/2014 (abgerufen 02.12.2020).

Belok, F./Faus, R. (2017): Kartografie der politischen Landschaft in Deutschland. Die wichtigsten Ergebnisse für Ostdeutschland. Empirische Sozialforschung 8, Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Berlin, online unter: www.fes.de (abgerufen 02.12.2020).

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) (2020): Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit, Berlin, online unter: www.bmwi.de (abgerufen 02.12.2020).

Dribbusch, H./Birke, P. (2019): Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen in Zeiten des Umbruchs, Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, online unter: www.fes.de, 04/2019 (abgerufen 02.12.2020).

Ellguth, P. (2019): Ist die Erosion der betrieblichen Mitbestimmung gestoppt?, online unter: www.iab-forum.de, IAB-Forum 22.05.2019 (abgerufen 02.12.2020).

Faus, R./Storks, S. (2019): Im vereinten Deutschland geboren – in den Einstellungen gespalten? OBS-Studie zur ersten Nachwendegeneration. OBS-Arbeitsheft 96, Frankfurt am Main: Otto Brenner Stiftung, online unter: www.otto-brenner-stiftung.de, (abgerufen 02.12.2020).

Foroutan, N./Kalter, F./Canan, C./Simon, M. (2019): Ost-Migrantische Analogien I. Konkurrenz um Anerkennung, Berlin: DeZIM-Institut, online unter: www.dezim-institut.de (abgerufen 02.12.2020).

Goes, T./Schmalz, S./Thiel, M./Dörre, K. (2015): Gewerkschaften im Aufwind? Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht in Ostdeutschland. OBS-Arbeitsheft 83, Frankfurt am Main: Otto Brenner Stiftung, online unter: www.otto-brenner-stiftung.de (abgerufen 02.12.2020).

Hans-Böckler-Stiftung (2018): Deutschland bleibt gespalten, in: Hans-Böckler-Stiftung (Hg.): Böckler Impuls (16), S.1, Düsseldorf, online unter: www.boeckler.de, 25.10.2018 (abgerufen 02.12.2020).

Hartl, M./Faus, J./Unzicker, K. (2020): 30 Jahre deutsche Einheit. Gesellschaftlicher Zusammenhalt im vereinten Deutschland, Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, online unter: www.bertelsmann-stiftung.de (abgerufen 02.12.2020).

Hassel, A./Schroeder, W. (2018): Gewerkschaften 2030. Rekrutierungsdefizite, Repräsentationslücken und neue Strategien der Mitgliederpolitik, WSI Report Nr. 44, Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, online unter: www.boeckler.de, 11/2018 (abgerufen 02.12.2020).

Heller, A./Tibubos, A./Beutel, M./Brähler, E. (2020): Mauer in den Köpfen? Einstellungen zur deutschen Einheit im Wandel. OBS-Arbeitspapier 42, Frankfurt am Main: Otto Brenner Stiftung, online unter: www.otto-brenner-stiftung.de, 28.09.2020 (abgerufen 02.12.2020).

Jansen, A (2017): Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland – Implikationen für die Angleichung des Rentenrechts, in: WSI Mitteilungen 70 (4), S. 237-247, online unter: www.wsi.de, 04/2017 (abgerufen 02.12.2020).

- Kiess, J./Schmidt, A. (2020): Beteiligung, Solidarität und Anerkennung in der Arbeitswelt: *industrial citizenship* zur Stärkung der Demokratie, in: Decker, O./Brähler, E. (Hg.): Autoritäre Dynamiken. Alte Ressentiments – neue Radikalität. Leipziger Autoritarismusstudie 2020, Gießen: Psychosozial-Verlag, S. 119-147, online (u. a.) unter: www.otto-brenner-stiftung.de, Otto Brenner Stiftung 18.11.2020 (abgerufen 02.12.2020).
- Kohaut, S. (2019): Tarifbindung: Weiterhin deutliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland, online unter: www.iab-forum.de, IAB-Forum 22.05.2019 (abgerufen 02.12.2020).
- Martens, B./Gebauer, R. (2020): Einkommen und Vermögen – wachsende Ungleichheiten, online unter: www.bpb.de, Bundeszentrale für politische Bildung 17.08.2020 (abgerufen 02.12.2020).
- Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (2017): Rentenangleichung Ost-West. Soziale Einheit bis 2025 vollendet, online unter: www.bundesregierung.de, 07.07.2017 (abgerufen 02.12.2020).
- Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (2020): Fernsehansprache von Bundeskanzlerin Angela Merkel, online unter: www.bundesregierung.de, 18.03.2020 (abgerufen 02.12.2020).
- Scharrer, M. (2011): Der Aufbau einer freien Gewerkschaft in der DDR 1989/90. ÖTV und FDGB-Gewerkschaften im deutschen Einigungsprozess, Berlin/New York: de Gruyter.
- Schönhoven, K. (2014): Geschichte der deutschen Gewerkschaften: Phasen und Probleme, in: Schroeder, W. (Hg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland, Wiesbaden: Springer, S.57-83.
- Statistisches Bundesamt (2020): Bruttoinlandsprodukt im 2. Quartal 2020 um 10,1% niedriger als im Vorquartal, online unter: www.destatis.de, 30.07.2020 (abgerufen 02.12.2020).
-

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1:	Übersicht über die 6 Fokusgruppen mit insgesamt 36 Teilnehmer*innen.....	13
Tabelle 2:	Erwartungen an verschiedene Möglichkeiten zur Durchsetzung von Arbeitnehmer*innen-Interessen	45

Hinweise zu den Autor*innen

Simon Storks ist Soziologe M.A. und spezialisiert auf politische Partizipationsforschung sowie Methoden der empirischen Sozialforschung. Zusammen mit Rainer Faus hat er die Studien „Gesundes Misstrauen oder Vertrauenskrise?“, „Das pragmatische Einwanderungsland. Was die Deutschen über Migration denken“ sowie „Im vereinten Deutschland geboren – in den Einstellungen gespalten? OBS-Studie zur ersten Nachwendegeneration“ verfasst. Er ist seit 2017 bei der Berliner Forschungs- und Beratungsagentur pollytix strategic research gmbh tätig, zunächst als Berater, seit 2020 als Seniorberater.

Jana Faus ist Diplom-Sozialwissenschaftlerin und hat 2012 gemeinsam mit Rainer Faus die Berliner Forschungsagentur pollytix strategic research gmbh gegründet. Sie forscht seit 15 Jahren zu politischen und gesellschaftlichen Themen in Asien, Australien und Deutschland und ist Autorin verschiedener Publikationen, unter anderem „30 Jahre deutsche Einheit. Gesellschaftlicher Zusammenhalt im vereinten Deutschland“, „Aus Fehlern lernen. Eine Analyse der Bundestagswahl 2017“, „Auf der Suche nach dem verlorenen Dialog. Erkenntnisse einer qualitativen Studie über die fragmentierte Gesellschaft in Deutschland“ und zusammen mit Rainer Faus „Kartografie der politischen Landschaft in Deutschland“.

Rainer Faus ist Diplom-Sozialwissenschaftler und hat 2012 gemeinsam mit Jana Faus die Berliner Forschungsagentur pollytix strategic research gmbh gegründet. In den vergangenen zehn Jahren hat er zahlreiche Publikationen zu politischen und gesellschaftlichen Themen veröffentlicht, unter anderem „Im vereinten Deutschland geboren – in den Einstellungen gespalten? OBS-Studie zur ersten Nachwendegeneration“ sowie „Gesundes Misstrauen oder Vertrauenskrise?“ und zusammen mit Jana Faus „Kartografie der politischen Landschaft in Deutschland“. Mit pollytix berät er auf Basis qualitativer und quantitativer Forschung Kunden aus Politik, Gesellschaft und Wirtschaft strategisch zu gesellschaftlichen und politischen Fragen.

OBS-Arbeitspapiere Infos und Download: www.otto-brenner-stiftung.de

- | | |
|--------|---|
| Nr. 43 | Streitfall Vermögenssteuer – Defizite in der Medienberichterstattung
(Hendrik Theine, Andrea Grisold) |
| Nr. 42 | Mauer in den Köpfen? – Einstellungen zur deutschen Einheit im Wandel
(Ayline Heller, Ana Nanette Tibubos, Manfred Beutel, Elmar Brähler) |
| Nr. 41 | Wählen mit 16? Ein empirischer Beitrag zur Debatte um die Absenkung des Wahlalters
(Thorsten Faas, Arndt Leininger) |
| Nr. 40 | Armutzeugnis. Wie das Fernsehen die Unterschichten vorführt (Bernd Gäbler) |
| Nr. 39 | Stumme Migranten, laute Politik, gespaltene Medien – Die Berichterstattung über Flucht und Migration in 17 Ländern (Susanne Fengler, Marcus Kreutler) |
| Nr. 38 | Rechte Allianzen in Europa – Wie sich NationalistInnen gegen die EU verbünden
(Malene Gürgen, Patricia Hecht, Christian Jakob, Sabine am Orde [Redaktion]) |
| Nr. 37 | Zwischen „Flüchtlingskrise“ und „Migrationspakt“ – Mediale Lernprozesse auf dem Prüfstand
(Michael Haller) |
| Nr. 36 | Krimis, Kontroversen, Kochrezepte – Das Regionale in den Dritten der ARD – mit aktuellen Programmanalysen von rbb und SWR (Joachim Trebbe, Eva Spittka) |
| Nr. 35 | Agenda-Setting bei ARD und ZDF? – Analyse politischer Sendungen vor der Bundestagswahl 2017 (Marc Liesching, Gabriele Hooffacker) |
| Nr. 34 | Demoskopie, Medien und Politik – Ein Schulterchluss mit Risiken und Nebenwirkungen
(Thomas Wind) |
| Nr. 33 | Zwischen Fanreportern und Spielverderbern – Fußballjournalismus auf dem Prüfstand
(Tonio Postel) |
| Nr. 32 | Unsichere Arbeit – unsichere Mitbestimmung. Die Interessenvertretung atypisch Beschäftigter
(Berndt Keller) |
| Nr. 31 | Aufstocker im Bundestag III – Eröffnungsbilanz der Nebenverdienste der Abgeordneten zu Beginn der 19. Wahlperiode (Sven Osterberg) |
| Nr. 30 | Netzwerk AfD. Die neuen Allianzen im Bundestag (Malene Gürgen, Christian Jakob, Sabine am Orde) |
| Nr. 29 | Lindners FDP. Profil – Strategie – Perspektiven (Michael Freckmann) |
| Nr. 28 | Unternehmensteuern in Deutschland. Rechtliche Grauzonen und zivilgesellschaftliche Alternativen (Christoph Trautvetter, Silke Ötsch, Markus Henn) |
| Nr. 27 | Polarisiert und radikalisiert? Medienmisstrauen und die Folgen
(Oliver Decker, Alexander Yendell, Johannes Kiess, Elmar Brähler) |
| Nr. 26 | Aufstocker im Bundestag II – Bilanz der Nebenverdienste der Abgeordneten in der 18. Wahlperiode (Sven Osterberg) |
| Nr. 25 | Unterhaltung aus Bayern, Klatsch aus Hessen? Eine Programmanalyse von BR und hr
(Eva Spittka, Matthias Wagner, Anne Beier) |
| Nr. 24 | #MythosTwitter – Chancen und Grenzen eines sozialen Mediums
(Mathias König, Wolfgang König) |

Die Otto Brenner Stiftung ...

... ist die gemeinnützige Wissenschaftsstiftung der IG Metall. Sie hat ihren Sitz in Frankfurt am Main. Als Forum für gesellschaftliche Diskurse und Einrichtung der Forschungsförderung ist sie dem Ziel der sozialen Gerechtigkeit verpflichtet. Besonderes Augenmerk gilt dabei dem Ausgleich zwischen Ost und West.

... initiiert den gesellschaftlichen Dialog durch Veranstaltungen, Workshops und Kooperationsveranstaltungen (z. B. im Herbst die OBS-Jahrestagungen), organisiert Konferenzen, lobt jährlich den „Otto Brenner Preis für kritischen Journalismus“ aus, fördert wissenschaftliche Untersuchungen zu sozialen, arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischen Themen und legt aktuelle medienkritische und -politische Analysen vor.

... informiert regelmäßig mit einem Newsletter über Projekte, Publikationen, Termine und Veranstaltungen.

... veröffentlicht die Ergebnisse ihrer Forschungsförderung in der Reihe „OBS-Arbeitshefte“ oder als Arbeitspapiere (nur online). Die Arbeitshefte werden, wie auch alle anderen Publikationen der OBS, kostenlos abgegeben. Über die Homepage der Stiftung können sie auch elektronisch bestellt werden. Vergriffene Hefte halten wir als PDF zum Download bereit unter: www.otto-brenner-stiftung.de/wissenschaftsportal/publikationen/

... freut sich über jede ideelle Unterstützung ihrer Arbeit. Aber wir sind auch sehr dankbar, wenn die Arbeit der OBS materiell gefördert wird.

... ist zuletzt durch Bescheid des Finanzamtes Frankfurt am Main V (-Höchst) vom 29. Mai 2018 als ausschließlich und unmittelbar gemeinnützig anerkannt worden. Aufgrund der Gemeinnützigkeit der Otto Brenner Stiftung sind Spenden steuerlich absetzbar bzw. begünstigt.

Unterstützen Sie unsere Arbeit, z. B. durch eine zweckgebundene Spende

Spenden erfolgen nicht in den Vermögensstock der Stiftung, sie werden ausschließlich und zeitnah für die Durchführung der Projekte entsprechend dem Verwendungszweck genutzt.

Bitte nutzen Sie folgende Spendenkonten:

Für Spenden mit zweckgebundenem Verwendungszweck zur Förderung von Wissenschaft und Forschung zum Schwerpunkt:

- Förderung der internationalen Gesinnung und des Völkerverständigungsgedankens

Bank: HELABA Frankfurt/Main
IBAN: DE11 5005 0000 0090 5460 03
BIC: HELA DE FF

Für Spenden mit zweckgebundenem Verwendungszweck zur Förderung von Wissenschaft und Forschung zu den Schwerpunkten:

- Angleichung der Arbeits- und Lebensverhältnisse in Ost- und Westdeutschland (einschließlich des Umweltschutzes)
- Entwicklung demokratischer Arbeitsbeziehungen in Mittel- und Osteuropa
- Verfolgung des Zieles der sozialen Gerechtigkeit

Bank: HELABA Frankfurt/Main
IBAN: DE86 5005 0000 0090 5460 11
BIC: HELA DE FF

Geben Sie bitte Ihre vollständige Adresse auf dem Überweisungsträger an, damit wir Ihnen nach Eingang der Spende eine Spendenbescheinigung zusenden können. Oder bitten Sie in einem kurzen Schreiben an die Stiftung unter Angabe der Zahlungsmodalitäten um eine Spendenbescheinigung. Verwaltungsrat und Geschäftsführung der Otto Brenner Stiftung danken für die finanzielle Unterstützung und versichern, dass die Spenden ausschließlich für den gewünschten Verwendungszweck genutzt werden.

Aktuelle Ergebnisse der Forschungsförderung in der Reihe „OBS-Arbeitshefte“

- **OBS-Arbeitsheft 103***
Ingo Dachwitz, Alexander Fanta
Medienmäzen Google
Wie der Datenkonzern den Journalismus umgarnt
- **OBS-Arbeitsheft 102***
Wolfgang Schroeder, Samuel Greef u. a.
Bedrängte Zivilgesellschaft von rechts
Interventionsversuche und Reaktionsmuster
- **OBS-Arbeitsheft 101***
Leif Kramp, Stephan Weichert
Nachrichten mit Perspektive
Lösungsorientierter und konstruktiver Journalismus in Deutschland
- **OBS-Arbeitsheft 100***
Tim Engartner
Wie DAX-Unternehmen Schule machen
Lehr- und Lernmaterial als Türöffner für Lobbyismus
- **OBS-Arbeitsheft 99***
Tobias Gostomzyk, Daniel Moßbrucker
„Wenn Sie das schreiben, verklage ich Sie!“
Studie zu präventiven Anwaltsstrategien gegenüber Medien
- **OBS-Arbeitsheft 98***
Lutz Frühbrodt, Annette Floren
Unboxing YouTube
Im Netzwerk der Profis und Profiteure
- **OBS-Arbeitsheft 97***
Wolfgang Schroeder, Stefan Fuchs
Neue Mitglieder für die Gewerkschaften
Mitgliederpolitik als neues Politikfeld der IG Metall
- **OBS-Arbeitsheft 96***
Rainer Faus, Simon Storks
Im vereinten Deutschland geboren – in den Einstellungen gespalten?
OBS-Studie zur ersten Nachwendegeneration
- **OBS-Arbeitsheft 95***
Bernd Gäbler
AfD und Medien
Erfahrungen und Lehren für die Praxis
- **OBS-Arbeitsheft 94***
Olaf Hoffjahn, Oliver Haidukiewicz
Deutschlands Blogger
Die unterschätzten Journalisten
- **OBS-Arbeitsheft 93***
Michael Haller
Die „Flüchtlingskrise“ in den Medien
Tagesaktueller Journalismus zwischen Meinung und Information

* Printfassung leider vergriffen; Download weiterhin möglich.

Diese und weitere Publikationen der OBS finden Sie unter www.otto-brenner-stiftung.de

OBS-Arbeitspapier 44

„Alleine ist man zerbrechlich“

Perspektiven auf die Interessenvertretung
von Arbeitnehmer*innen in Ost und West