

Stefan Schmalz, Sarah Hinz, Ingo Singe, Anne Hasenohr

ABGEHÄNGT IM AUFSCHWUNG

*Demografie, Arbeit und rechter Protest
in Ostdeutschland*

Abgehängt im Aufschwung

International Labour Studies – Internationale Arbeitsstudien

Herausgegeben Dörre und Stephan Lessenich

Band 24

Stefan Schmalz ist Nachwuchsgruppenleiter am Sonderforschungsbereich 294 an der Universität Erfurt.

Sarah Hinz ist Doktorandin am Lehrstuhl für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Ingo Singe ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum für Arbeit und Politik der Universität Bremen.

Anne Hasenohr war wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Stefan Schmalz, Sarah Hinz, Ingo Singe,
Anne Hasenohr

Abgehängt im Aufschwung

Demografie, Arbeit und rechter Protest
in Ostdeutschland

Unter Mitarbeit von Leander Badura und Daniel Meyer

Campus Verlag
Frankfurt/New York

Dieses Forschungs- und Entwicklungsprojekt wurde durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Förderschwerpunkt »Betriebliches Kompetenzmanagement im demografischen Wandel« (FKZ 02L12A290) gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autor*innen.



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Der Text dieser Publikation wird unter der Lizenz »Creative Commons Namensnennung 4.0 International« (CC BY 4.0) veröffentlicht.

Den vollständigen Lizenztext finden Sie unter: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>



Verwertung, die den Rahmen der CC BY 4.0 Lizenz überschreitet, ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig.

Die in diesem Werk enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Quellenangabe/Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.

ISBN 978-3-593-51008-8 Print

ISBN 978-3-593-44296-9 E-Book (PDF)

DOI 10.12907/978-3-593-44296-9

Copyright © 2021, 2023 Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main
Einige Rechte vorbehalten.

Umschlaggestaltung: Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Satz: le-tex xerif

Gesetzt aus der Alegreya

Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe GmbH, Bad Langensalza

Beltz Grafische Betriebe ist ein klimaneutrales Unternehmen (ID 15985–2104-1001).

Printed in Germany

www.campus.de

Inhalt

Vorwort	7
1. Einleitung: Abgehängt im Aufschwung	11
1.1 Der Strukturbruch	13
1.2 Ein Modell auf Verschleiß	18
1.3 Die Studie: Forschungsdesign, empirische Basis und Befunde .	22
2. Räumliche Ungleichheit und demografische Differenzierung	29
2.1 Peripherisierung und Zentralisierung: Ein Klärungsversuch ...	31
2.2 Abhängigkeit, Ökonomie und Politik	33
2.3 Abkopplung: Randlage und Infrastruktur	38
2.4 Abwanderung und demografische Krise	39
2.5 Exkurs: Arbeitsmarkt und Demografie	44
2.6 Stigmatisierung und kulturelle Peripherisierung	48
3. An den Rand gedrängt: Peripherisierung in Ostthüringen	51
3.1 Das Erbe der Nachwendezeit	51
3.2 Die Herausbildung der inneren Peripherie Ostthüringens	56
3.3 Gera: Eine Stadt im Kampf gegen den Niedergang	61
3.4 Die bleibende Abstiegs Erfahrung	68
4. Die Thüringer Arbeitsgesellschaft im Umbruch	71
<i>Gemeinsam mit Daniel Meyer</i>	
4.1 Der Abschied vom »Arbeitsspartaner«	73
4.2 Niedriglohn und prekäre Lebensführung	80

4.3	Fluchtpunkt Vereinbarkeit von Arbeit und Leben	87
4.4	Das Thüringenparadox: Unzufriedenheit trotz Boom am Arbeitsmarkt	89
5.	Demografischer Wandel als <i>game changer</i> im Betrieb	93
5.1	Das betriebliche Nachwendearrangement	93
5.2	Das Unternehmen Zelva: Eine ostdeutsche Erfolgsgeschichte? .	99
5.3	Demografischer Wandel und Umbrüche im Betrieb	104
5.4	Sinkende Loyalität und verdeckter industrieller Konflikt	109
5.5	Die Vernutzung ererbter Ressourcen	114
6.	Thüringen: Das Ende der politischen Stabilität	119
6.1	Die Krise der etablierten Volksparteien und der Aufstieg der AfD	121
6.2	Auf dem Weg zur rechten »Frustrregion«?	127
6.3	Schlechter Betrieb, schlechte Gesellschaft	134
6.4	Kampffeld innere Peripherie	141
7.	Die Krise des »Modells Ostdeutschland«	143
7.1	Am Scheideweg	145
7.2	Die Perspektive der inneren Peripherie	148
7.3	»Aufwertung Ost«: Eine arbeitspolitische Agenda	151
	Abbildungen	159
	Tabellen	161
	Abkürzungen	163
	Literatur	165
	Dank	183
	Autorinnen und Autoren	185

Vorwort

Kennen Sie Skellefteå? Nie gehört? Skellefteå ist eine kleine Stadt mit gut 35.000 Einwohner*innen¹ in der nordschwedischen Provinz Västerbotten. Schon der Name des Städtchens, zugleich Zentrum einer Großgemeinde mit mehr als 70.000 Menschen, ist sperrig. Politiker*innen aus Skellefteå raten, an einen populären Beatles-Song zu denken: »She loves you, yeah...« klinge fast wie Skellefteå. Das Städtchen hat aber noch andere Besonderheiten. Erfolgreich stemmt es sich seit vielen Jahren gegen eine Abwärtsbewegung, die die sozialwissenschaftliche Raumforschung als Peripherisierung bezeichnet. Gemeint ist der Niedergang von Regionen, in denen die Bevölkerung schrumpft, die Wirtschaft darniederliegt, die soziale Infrastruktur bröckelt, das kulturelle Leben zum Erliegen kommt und eine kollektive Abwertungserfahrung zu einer Unzufriedenheit führt, die sich häufig in der Wahl radikal rechter Parteien entlädt.

Nicht so in Skellefteå. Das Städtchen ist bei Industrieansiedlungen erfolgreich. Im Oktober 2017 hat das Unternehmen Northvolt entschieden, hier eine Fabrik zur Herstellung von Lithiumionen-Batteriezellen zu bauen. Im Juni 2019 wurde bekannt, dass sich die Volkswagen AG an einem Gemeinschaftsunternehmen mit Northvolt AB beteiligt. Skellefteå profitiert von der Wende zur Elektromobilität. Das ist kein Zufall, denn Stadt und Region verfügen über ein qualifiziertes Arbeitskräfteangebot.

»In der Region, die stark vom demografischen Wandel betroffen ist, wurden Migrant*innen früh von maßgeblichen Akteur*innen in Verwaltung, Politik und Wirtschaft als zentrale soziale Gruppe verstanden, um drohender Peripherisierung und Bevölkerungsverlust entgegenzuwirken. Mit dem Programm Skellefteå 2030 wird der Zuwanderung von

¹ In dem Buch wird geschlechtergerechte Schreibweise verwendet. In einigen Ausnahmefällen wird hiervon jedoch abgewichen, insbesondere wenn Items von Fragebögen empirischer Erhebungen zitiert werden, bei denen das generische Maskulinum genutzt wurde.

Migrant*innen und Geflüchteten eine Schlüsselrolle eingeräumt. Denn das Programm integriert industrie-, wohnungsbau- und bildungspolitische mit migrationspolitischen Initiativen in einem gendersensiblen und partizipativ strukturierten Programm. Prinzipiell geht es bei Skellefteå 2030 darum, auf demografische Schrumpfung nicht mit Rückbau von Infrastruktur und staatlichen Leistungen zu reagieren, sondern quasi gegen den Trend zu investieren, um eine Abwärtsspirale zu verhindern und den demografischen Negativtrend durch eine gesteigerte regionale Attraktivität und gezielte Zuwanderung zu brechen.«

So beschreibt das Forschungsteam um Stefan Schmalz die integrative, strategisch angelegte Politik in der nordschwedischen Vergleichsregion. Tatsächlich wirkt Skellefteå wie das positive Kontrastbild zu Regionen, die in den Abwärtssog einer Peripherisierung hineingeraten sind und nun große Schwierigkeiten haben, das Ruder herumzureißen. Solche Regionen finden sich hierzulande häufig in den neuen Bundesländern und sie prägen den sozialen Raum auch in Thüringen. Wie es schrumpfenden Regionen ergeht, was deren Bevölkerung umtreibt und wie die politischen Verarbeitungsformen des Niedergangs aussehen, beschreibt die vorliegende Untersuchung am Beispiel Ostthüringens und seines ehemaligen Oberzentrums, der einstigen Arbeiter*innenstadt Gera.

Die Studie zeichnet ein differenziertes Bild der Region. Zwar hat der Freistaat Thüringen nach der Wende und einer daran anschließenden schwierigen Übergangszeit einen bemerkenswerten wirtschaftlichen Aufschwung erlebt; doch die Voraussetzungen dieses Erfolgs sind nicht mehr gegeben. Wirtschaftliche Prosperität und Beschäftigungsaufbau beruhen – wie in vielen ostdeutschen Regionen – auf Strategien, die vom Fachkräfteüberschuss, niedrigen Löhnen und Steuervorteilen profitierte. Die relative Schwäche von Gewerkschaften und Betriebsräten war, zumeist unausgesprochen, ein weiteres Argument für einen industriellen Aufwuchs, der jedoch überwiegend auf Aktivitäten in den hinteren Rängen von Wertschöpfungsketten beschränkt blieb. Dieses »Modell« hat sich, wie Schmalz und Kolleg*innen eindrucksvoll zeigen, überlebt – nicht nur in Ostthüringen, sondern im Osten allgemein und wahrscheinlich in der gesamten Republik.

Doch ein Umsteuern fällt schwer. Das hängt offenbar mit jener inneren Peripherisierung zusammen, die auch erklärt, weshalb die Ostthüringer Bevölkerung trotz der Aufschwungsjahre überaus unzufrieden ist. Periphere Regionen bekommen von den Früchten wirtschaftlicher Prosperität nicht viel ab; dafür sind sie von Krisen wie der Corona-Pandemie und ihren Folgen besonders hart getroffen. Um das zu ändern, müssten diese Regio-

nen, müsste Ostthüringen in mancherlei Hinsicht werden wie Skellefteå, so jedenfalls lautet der regional- und industriepolitisch äußerst brisante Befund des Forschungsteams. Davon kann derzeit jedoch keine Rede sein, denn:

»Bisher fehlt es in Ostthüringen an einer Politik aus einem Guss: Zwar gibt und gab es erfolgreiche Einzelprojekte wie etwa das Projekt ›Perspektive Deutschland – Ausbildung und Beschäftigung im regionalen Handwerk‹ zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, das die Ostthüringer Handwerkskammer, der Landkreis Greiz und die Arbeitsagentur Gera-Altenburg bereits im Herbst 2015 initiiert haben, aber es fehlt an einer strategischen Gesamtausrichtung.«

So heißt es im Resümee der Studie, der man viele Leser*innen wünschen kann – nicht nur in Ostthüringen, sondern auch in Erfurt und Berlin. Ein Befund der Forschungsteams besitzt politisch eine besondere Brisanz: In einer Region, die Zuwanderung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen besonders nötig hätte, sind Fremdenfeindlichkeit und Ablehnung von Migration besonders ausgeprägt. Die Forscher*innen sprechen von einem »Migrationsparadox«. Zuwanderung wird als zusätzlicher Ausweis des Niedergangs erlebt. Das muss sich ändern, wenn es besser werden soll, machen Schmalz und Kolleg*innen unmissverständlich deutlich: »Die Integration der Geflüchteten in schulische Bildungseinrichtungen durch differenzierte Programme, Maßnahmen zum Spracherwerb, Kompetenzerwerb für ältere Geflüchtete, Kompetenzevaluation, Ausbau der Vermittlung in die Wirtschaft und durch Unterbringungsmöglichkeiten sind hierbei zentrale Handlungsfelder«, heißt es in der Studie mit Blick auf die schwedische Vergleichsregion. Eine radikal rechte Partei, die, wie die Thüringer AfD, mit einem großangelegten Re-Migrationsprogramm wirbt und dabei auch vor »wohltemperierter Grausamkeit« (Björn Höcke) nicht zurückschrecken will, agiert daher standortgefährdend. Sie profitiert von der Peripherisierung und treibt diese entgegen eigener Verlautbarungen immer weiter voran. Das jedenfalls ist das Ergebnis einer vielschichtigen empirischen Untersuchung, die hoffentlich zu einer intensiven wissenschaftlichen und politischen Debatte über die Zukunft des Ostens und der Gesellschaft insgesamt beitragen wird.

Klaus Dörre, Jena, 23.03.2021

1. Einleitung: Abgehängt im Aufschwung

Es erscheint paradox: Die Arbeitslosigkeit in Deutschland fiel vor der Corona-Krise auf ein historisches Tief. Die Arbeitslosenquote lag 2019 mit fünf Prozent so niedrig wie seit 1980 nicht. Die Wirtschaft verzeichnete mehrere Jahre Exportrekorde. Die Staatsverschuldung war lange Zeit rückläufig und erlaubte politische Handlungsspielräume. Und dennoch erreichte der Boom der vergangenen Jahre viele Menschen nicht. Vielmehr haben sich Niedriglöhne, prekäre Beschäftigung und Armut bereits vor den aktuellen Krisentendenzen verfestigt. Dieser Widerspruch ist in Ostdeutschland besonders ausgeprägt. Die wirtschaftliche Talsohle der Nachwendezeit gilt als durchschritten, viele Unternehmen suchen auch jetzt geradezu händeringend nach Fachkräften. Gleichzeitig bleiben die sozialen Probleme in strukturschwachen Regionen und Städten im Osten besonders offenkundig. Diese Orte gelten als abgehängt und ausgezehrt. Angesichts eines fortgesetzten Bevölkerungsrückgangs fallen die Zukunftserwartungen für solche Schrumpfungsräume düster aus.

Im Alltagsleben vieler Menschen hat sich über Jahre hinweg eine große Unzufriedenheit aufgestaut. Ältere Ostdeutsche beklagen die Missachtung der erbrachten Lebensleistung. Jüngere können trotz verbesserter Arbeitsmarktperspektiven nicht zwangsläufig davon ausgehen, eine stabile und auskömmliche Beschäftigung zu finden. Angesichts niedriger Entlohnung und mangelnder Mitsprachemöglichkeiten am Arbeitsplatz hat sich das Ungerechtigkeitsempfinden verfestigt, und Einstellungen haben sich radikalisiert. Zusammen mit dem Vertrauensverlust in die politischen Eliten und Institutionen ist im Osten ein Gefühl von Ohnmacht und ein diffuses Gefühl von Verunsicherung entstanden. Die Wahrnehmung, »Bürger*in zweiter Klasse« zu sein, trägt nicht nur dazu bei, dass staatliche Unterstützung für Geflüchtete von großen Teilen der Bevölkerung kritisch

gesehen wird, sondern auch, dass sich Stimmungslagen zuspitzen; die gesellschaftlichen Folgen der Corona-Krise bleiben abzuwarten. Der Ärger hat sich schließlich auf der Straße und an der Wahlurne Bahn gebrochen. Die politischen Folgen sind hinlänglich bekannt: Bei den vergangenen Bundestagswahlen, Landtagswahlen und Europawahlen feierte die AfD (Alternative für Deutschland) im Osten Wahlerfolge und machte den etablierten Parteien in Bundesländern wie Sachsen mitunter sogar die Führungsrolle im politischen System strittig.

Die Bandbreite an Erklärungen für diese Entwicklungen ist groß. Sie umfasst Analysen, die eher auf sozioökonomische Faktoren wie etwa soziale Deprivation oder Abstiegsängste abheben und eine enge Verbindung zu rechten Orientierungen sehen (Streeck 2017; Lux 2018; Manow 2018; Sthamer 2018; kritisch: van Dyk u.a. 2017). Andere Ansätze diagnostizieren einen kulturellen Konflikt in der »Mitte der Gesellschaft«, um die Auswirkungen der Globalisierung und die Zuwanderung zu erklären (Lengfeld 2017; Norris/Inglehart 2019; Quent 2019). Hinzu kommen Argumentationen, die politische Repräsentationsdefizite als zentrale Triebkraft sehen und dabei sozioökonomische (Jörke/Nachtwey 2017) oder kulturelle Faktoren (Merkel/Zürn 2019) miteinbeziehen. Außerdem sind mittlerweile verschiedene Studien zur Affinität unterschiedlicher gesellschaftlicher Milieus wie der Industriearbeiter*innenschaft zur politischen Rechten (z.B. Dörre u.a. 2018; Dörre 2020) oder zum Männerüberhang bei den AfD-Wähler*innen (Berwing u.a. 2019) erschienen. Die unterschiedlichen Ansätze stehen im Dialog und Konflikt miteinander; teils werden aus den Analysen auch politische Handlungsempfehlungen entwickelt (Nölke 2018). Ostdeutschland ist dabei immer wieder im Zentrum der Aufmerksamkeit einiger Analysen. Oftmals werden hier neben der Diskussion »Kultur versus Klasse« zusätzliche Faktoren wie die der Wendeerfahrung oder auch historisch gewachsene rechte politische Strukturen reflektiert (Mau 2019: 121 ff.).

Ein entscheidender, oftmals unterschätzter Faktor in dieser Gemengelage ist die demografische Entwicklung. Die Einwohner*innenzahl Ostdeutschlands ist seit der Wiedervereinigung massiv eingebrochen und bis heute auf das Niveau des Jahres 1905 gesunken (Rösel 2019). Zwar sind das Stadt-Land-Gefälle und der Kontrast zwischen prosperierenden und stagnierenden Städten und Regionen durchaus immer wieder Thema in der Diskussion um den Aufstieg des Rechtspopulismus gewesen (Bernet u.a. 2019; Förtner u.a. 2019; kritisch: Bergmann u.a. 2018), aber die enge Verbindung mit demografischen Ungleichgewichten wurde erst in jünge-

ren Studien in die Diskussion eingebracht (Franz u.a. 2018; Salomo 2019; Richter u.a. 2019b). Der Zusammenhang ist dabei offenkundig: Urbane Ballungszentren wie Leipzig oder Jena mit steigender Bevölkerungszahl sind jünger und gelten als weltoffener als Landkreise wie das Altenburger Land oder Städte wie Dessau, die stark an Einwohner*innen eingebüßt haben (Slupina u.a. 2016). Die Entwicklung in Ostdeutschland verläuft ungleich und differenziert. Es sind gerade die alternden und strukturschwachen Orte, die Teile des Ostens zur »Frustregion« machen. Die Erfahrung von Verfall und Rückbau der öffentlichen Infrastruktur, der Frust über politische Fehlentscheidungen, die mangelnden wirtschaftlichen Perspektiven und die gesellschaftliche Stigmatisierung gehen mit einer negativen Weltsicht (»Schwarzmalerei«) einher, in der Migration von vielen Einwohner*innen als ein weiteres Anzeichen des gesellschaftlichen Niedergangs gewertet wird. Diese Beobachtung ist der Ausgangspunkt unserer Studie. Wir vertreten die These, dass schrumpfende, strukturschwache Regionen und Städte im Osten zu Kristallisationspunkten des gesellschaftlichen Unwohlseins geworden sind, die trotz vordergründig positiver Entwicklungen in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt zu einer Verfestigung rechter Einstellungen beitragen. Dabei beziehen wir uns auf das strukturschwache, aber durchaus heterogene Ostthüringen als Untersuchungsregion.

1.1 Der Strukturbruch

Die Gründe für die heutigen Ungleichheiten und Disparitäten reichen bis zur Wendezeit zurück. In Ostdeutschland haben Politik und Wirtschaft ein Modell etabliert und lange Zeit aktiv gefördert, dessen wirtschaftliche Grundlagen nun erschöpft sind. Das »Modell Ostdeutschland« beruhte in den 1990er Jahren im Wesentlichen auf der Ansiedlung von Zuliefer- und Exportunternehmen in Sektoren wie der Metall- und Elektroindustrie, die zum Großteil von westdeutschen Investor*innen kontrolliert wurden (Kowalczyk 2019: 122). Die Regulierung dieser Branchen zeichnete sich, anders als im klassischen deutschen Modell organisierter Arbeitsbeziehungen, durch eine vergleichsweise schwache Regulierung und damit einer lückenhaften Tarifbindung und betrieblichen Mitbestimmung aus (Artus 2003; Schroeder 2000; Streeck 2009: 207 ff.).

Es entstand ein Wirtschaftsmodell, das aus der Forschung zu Osteuropa bekannt ist (Nölke/Vliegenthart 2009). Auch das »Modell Ostdeutschland« ist

historisch durch Direktinvestitionen aus Westdeutschland und dem Ausland sowie durch geringe wirtschaftspolitische Spielräume geprägt; ein konstitutiver Faktor sind niedrige Löhne. Im Folgenden argumentieren wir, dass dieses Modell aufgrund spezifischer subjektiver Einstellungen und Handlungsmuster möglich wurde. Diese waren durch die Nachwendezeit (insbesondere durch die hohe Arbeitslosigkeit) geprägt und sind derzeit in Veränderung begriffen – sofern es keine dauerhaften, tiefgreifenden Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt durch die Corona-Krise geben wird. Folglich beziehen wir uns bei unserer Argumentation sowohl auf sozioökonomische und institutionelle Rahmenbedingungen als auch subjektiv-politische Handlungsmuster. Folgende sozioökonomische und institutionelle Faktoren waren in den 1990er Jahren von Bedeutung:

Strukturbruch: Mit der Wiedervereinigung kam es zu einer gewaltigen industriellen Restrukturierung. Die DDR hatte eine diversifizierte industrielle Basis mit Unternehmen der Automobil-, Elektronik- und Textilindustrie (Roesler 2003). Allerdings war die Produktivität der meisten ostdeutschen VEB (Volkseigenen Betriebe) bei weitem nicht auf dem Niveau Westdeutschlands. Die Bundesregierung gründete die Treuhandanstalt mit dem Auftrag, die Privatisierung der rund 8.500 Staatsunternehmen zu organisieren (Grosser 2000: 579). Dabei wurden die großen Kombinate zerschlagen. Wichtige Unternehmenseinheiten wurden abgewickelt, profitable Teile an westdeutsche Investor*innen verkauft (Seibel 2005). Eine Folge war, dass diese mittelständischen Betriebe oftmals als Zulieferer in westdeutsche Produktionsnetzwerke integriert wurden und die Funktion einer verlängerten Werkbank für den Westen übernahmen. Bis heute ist kein Unternehmen mit Sitz in Ostdeutschland außerhalb Berlins am DAX (Deutscher Aktienindex) gelistet. Die ostdeutsche Wirtschaft ist vielmehr – noch sehr viel stärker als die westdeutsche – von kleinen und mittelständigen Betrieben geprägt. In diesem Prozess gab es einige Regionen, die besonders unter der Rosskur von Restrukturierungen und Unternehmenspleiten litten.

Verlängerte Werkbank: Die Politik vieler ostdeutscher Landesregierungen förderte das Modell einer verlängerten Werkbank, indem die Industriepolitik auf die Ansiedlung von Zuliefer- oder Exportunternehmen mit niedrigen Löhnen ausgerichtet wurde. Niedrige Löhne und lange Arbeitszeiten bei gleichzeitig niedriger Produktivität wurden auf diese Weise ein Merkmal der ostdeutschen Wirtschaft und ostdeutscher industrieller Beziehungen. Die Durchschnittslöhne in westdeutschen Bundesländern wie Baden-Württemberg (3351 Euro) oder Hessen (3452 Euro) waren noch im Jahr 2019

deutlich höher als z.B. in Sachsen (2663 Euro) oder Thüringen (2576 Euro) (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2020a). Die Arbeitszeit im Jahr 2018 war mit durchschnittlich 1422 Stunden indes höher als im Westen mit 1353 geleisteten Arbeitsstunden pro Jahr. In den 1990er Jahren gelang es vielen kleinen und mittleren Unternehmen, sich mit diesem Geschäftsmodell auf dem Weltmarkt zu etablieren.

Hybride Arbeitsbeziehungen: Hinzu kam, dass die Gewerkschaften in Ostdeutschland aufgrund der Ausnahmesituation in den Nachwendejahren nur schwer Fuß fassen konnten. Die Grundskepsis gegenüber Gewerkschaften aufgrund der Erfahrungen mit der DDR-Staatsgewerkschaft FDGB (Freier Deutscher Gewerkschaftsbund) und die weitgehende Machtlosigkeit der Industriegewerkschaften in der Umbruchsituation nach der Wende führten dazu, dass die Mitgliederzahlen sanken und – falls überhaupt funktionsfähige Betriebsratsstrukturen existierten – diese sich in der Regel von den Gewerkschaften abkapselten (Artus 2003: 250; Hinke 2008). Flächentarifverträge erreichten nie die Breitenwirkung wie im Westen. Zum Vergleich: Nach Jahren der Erosion liegt die Flächentarifbindung der Beschäftigten im Osten bei nur noch 34 Prozent und damit zwölf Prozentpunkte niedriger als in Westdeutschland (Ellguth/Kohaut 2020).² Gerade die weißen Flecken in der Tariflandschaft trugen dazu bei, dass das Werkbankmodell die ostdeutschen industriellen Beziehungen prägte und sich zwei Regulierungswelten in den Arbeitsbeziehungen etablierten.

Fachkräfteparadies: Die Privatisierungspolitik hatte große Auswirkungen auf das soziale Gefüge. Die Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland schoss in den 1990er Jahren in die Höhe, erreichte im Jahr 2005 mit 20,6 Prozent ihren Höhepunkt und lag damit fast doppelt so hoch wie im Westen des Landes (elf Prozent) (Bundesagentur für Arbeit 2020). Die hohe strukturelle Arbeitslosigkeit hatte nahezu den gesamten Osten fest im Griff, insbesondere ehemalige industrielle Zentren wie das einstige Bitterfelder Bergbaurevier litten unter einer historisch einmaligen Deindustrialisierung. Die Arbeitslosigkeit traf folglich vor allem Industriearbeiter*innen. Der große Pool an gut ausgebildeten Arbeitskräften wurde ungeachtet der Abwanderung vieler qualifizierter junger Menschen in den Westen zu einem Wettbewerbsvorteil für die

² Die deutlichen Ost-West-Unterschiede sollten nicht darüber hinwegtäuschen, dass auch im Westen die Tarifbindung deutlich von 70 Prozent (1996) auf 46 Prozent (2019) sank. Der Osten übernahm bei der Transformation der Arbeitsbeziehungen jedoch eine Vorreiterrolle, er wurde von einigen Beobachter*innen sogar als »Labormaus des Westens« (Brinkmann 2003) bezeichnet.

ostdeutsche Exportindustrie (Behr 2017; Schmalz u. a. 2017). Das »Fachkräfteparadies« führte deshalb auch dazu, dass sich in einigen Regionen Pfadabhängigkeiten herausbildeten: So zeigt etwa das Beispiel von Eisenach, dass sich Opel ausgerechnet an dem Standort ansiedelte, wo der frühere Autoproduzent Wartburg beherbergt war und gut ausgebildete Mechatroniker*innen und Ingenieur*innen ihren Wohnort hatten.

Diese Rahmenbedingungen hatten verschiedene subjektiv-politische Einstellungen und Handlungsmuster als Voraussetzung:

Kollektive Abwertung: Die Wendeerfahrung ist noch heute in den Köpfen vieler Ostdeutscher präsent. Die rasche Deindustrialisierung ging mit einer Abwertungserfahrung der ostdeutschen Arbeiter*innen durch die Entwertung von Qualifikationen und die Entstehung von sozialen Notlagen einher. Neben der »statusbezogenen Deklassierung« (Mau 2019: 166) breiter Bevölkerungsschichten erfuhren viele (Fach-)Arbeiter*innen erstmals Prekarität aufgrund von Betriebsschließungen, befristeten Arbeitsverträgen und längeren Phasen von Arbeitslosigkeit (Vogel 1999). Die Lebensleistung der Arbeiter*innen wurde nicht wertgeschätzt; viele Beschäftigte sahen sich gezwungen, frühzeitig in den Ruhestand zu gehen oder Tätigkeiten weit unter ihrem Qualifikationsniveau anzunehmen. Abwertung und soziale Unsicherheit trafen nicht alle Ostdeutschen und die tatsächlich Betroffenen fraglos in unterschiedlicher Schärfe. Aber zumindest indirekt nahmen große Teile der Ostdeutschen den industriellen Kollaps als tiefen Einschnitt wahr, es entstand so etwas wie eine kollektive Abwertungserfahrung. Das Gefühl, »Bürger*in zweiter Klasse« zu sein, wird bis heute von 42 Prozent der Ostdeutschen artikuliert (Infratest dimap 2019).³

*Arbeitsspartaner*innen:* Auch auf der betrieblichen Ebene hatte die Wendeerfahrung weitreichende Folgen. Viele Unternehmen erlebten die 1990er Jahre als existenzielle Herausforderung, bei der es darum ging, sich unter großen Anstrengungen überhaupt erst auf dem Markt zu etablieren. Eine Folge war die Entstehung von »betrieblichen Notgemeinschaften« (Mense-Petermann 1996: 67) zwischen Geschäftsführungen und Belegschaften. Es herrschte ein gezwungenes Übereinkommen: Beschäftigungssicherheit ging mit Lohnverzicht und Inkaufnahme harter Arbeitsbedingungen ein-

³ Bei einer ähnlichen Umfrage in Thüringen mit einer offeneren Antwortoption (»Ostdeutsche sind an vielen Stellen immer noch Bürger zweiter Klasse.«) stimmte sogar eine breite Mehrheit von 70 Prozent zu, bei den Anhänger*innen der AfD lag der Anteil sogar bei 86 Prozent (Infratest dimap 2019).

her. Subjektiv äußerte sich diese Konstellation in einer Generation von leistungs- und verzichtsbereiten Arbeitsspartaner*innen (Behr 2000). Die Angst vor Arbeitslosigkeit wirkte disziplinierend, die Loyalität gegenüber Betrieb und Arbeitgeber*innen war hoch. Diese Haltung trug auch zur anhaltenden Schwäche der Gewerkschaften bei.

Abwanderung: Der wirtschaftliche Umbruch bedeutete auch höhere Planungsunsicherheit für viele Menschen. Eine Folge waren sinkende Geburtenraten. Sie brachen auf das sehr niedrige Niveau von weniger als ein Kind je Frau ein, um sich in den folgenden Jahren langsam zu stabilisieren (bpb 2020b).⁴ Zusätzlich wählten große Teile der Bevölkerung die *exit*-Option und wanderten auf der Suche nach Beschäftigung nach Westdeutschland ab. Alleine zwischen 1989 und 1993 gingen 1,4 Million Ostdeutsche in den Westen, um die Jahrtausendwende kam es zu einer zweiten Abwanderungswelle (Martens 2020).⁵ Die Bevölkerungsverluste trafen strukturschwache Regionen besonders hart und sind noch heute in weiten Teilen des Ostens spürbar.

Politische Lethargie und rechte Alltagskulturen: In Ostdeutschland blieben neben den Gewerkschaften auch andere Mitgliederorganisationen wie die Arbeitgeber*innenverbände und die großen Volksparteien vergleichsweise schwach verankert (Streeck 2009: Kap. 15). Die CDU (Christlich Demokratische Union Deutschlands) wies zwar in Bundesländern wie Sachsen und Thüringen sehr gute Wahlergebnisse auf, und auch die SPD (Sozialdemokratische Partei Deutschlands) konnte in Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern Wahlerfolge feiern. Doch die PDS (Partei des Demokratischen Sozialismus) (und später Die Linke) etablierte sich ab den späten 1990er Jahren mit zweistelligen Ergebnissen in allen Landtagen. Gleichzeitig kam es zu punktuellen Wahlerfolgen rechtsextremer Parteien. Dazu gehören die Landtagswahlergebnisse der NPD (Nationaldemokratische Partei Deutschlands) in Sachsen 2004 (9,2 Prozent) oder der DVU (Deutsche Volksunion) Sachsen-Anhalt 1998 (12,9 Prozent). Generell herrschte bis in die späten 2000er Jahre weitgehende politische Lethargie, die sich auch in einem deutlich höheren Nichtwähleranteil als im Westen widerspiegelte (Bohne 2010). Die Mon-

4 Der niedrigste Wert wurde im Jahr 1994 mit einer Fertilitätsrate von 0,77 erreicht, ab 2008 lagen die Werte kontinuierlich über 1,4 und damit höher als in Westdeutschland.

5 Allerdings sollte nicht vergessen werden, dass es bereits zu DDR-Zeiten zu einer deutlichen Abwanderung kam. Zwischen 1948 und 1989 sank die Bevölkerung der DDR von 19,1 Millionen auf 16,4 Millionen, was zu einem großen Teil auf Emigration zurückzuführen ist. Es kann durchaus von einer Abwanderungswelle zwischen 1949 und dem Jahr des Mauerbaus 1961 gesprochen werden (Martens 2020).

tagsdemonstrationen gegen die Hartz-IV-Gesetze als eine der größten Mobilisierungen der Nachwendezeit fanden im Westen wenig Echo und blieben vorerst erfolglos; gleichzeitig etablierten sich in vielen Regionen rechte Alltagskulturen (zu Thüringen: Quent/Schulz 2015; zum Beispiel Spree-Neiße-Kreis: Wanner 2006).⁶

1.2 Ein Modell auf Verschleiß

Die Konstellation hat sich jedoch heute tiefgreifend verändert. Das »Modell Ostdeutschland« gerät an verschiedenen Fronten unter Druck. Denn es handelt sich um ein Modell auf Verschleiß, das nicht nachhaltig orientiert war. Einzelne Stützpfeiler des Modells wie der Fachkräfteüberschuss brechen weg. Der demografische Wandel ist hier ein entscheidender Faktor, da sich mit ihm subjektive Haltungen verändern und das Modell so ins Wanken gerät (vgl. Abbildung 1). Für die Arbeitgeber*innenseite stellt sich dies als Zangenbewegung dar: Die ohnehin schwierige internationale Konkurrenzsituation wird durch neue Anspruchshaltungen der Beschäftigten verschärft.

Reindustrialisierung unter Druck: Nach dem industriellen Kollaps nach der Vereinigung gelang in Ostdeutschland eine Reindustrialisierung. So wuchs der industrielle Sektor in Ostdeutschland seit 1995 überdurchschnittlich rasch, mit Wachstumsraten von jährlich über fünf Prozent (HIE-RO Institut 2014).⁷ Diese Entwicklung verlief regional unterschiedlich, erfolgreiche Prozesse konnten auf einer industriellen Grundlage mit Schwerpunkten in Bereichen wie dem Fahrzeug- und Maschinenbau, der Glasherstellung oder der Nahrungsmittelproduktion aufbauen. Allerdings entstanden nur wenige Leuchttürme wie die OEMs (Original Equipment Manufacturer) in

6 Die Verbreitung und Wirkung rechter Gewalt werden derzeit von den Betroffenen selbst thematisiert (etwa bei Twitter unter #baseballschlägerjahre) oder werden in Romanform bearbeitet (Präkels 2017).

7 Wie mühsam dieser Prozess war, lässt sich daran ablesen, dass Ende der 1990er Jahre in Ostdeutschland nur 14 Prozent der Erwerbstätigen auf das verarbeitende Gewerbe entfielen, in Westdeutschland (ohne Berlin) hingegen 21,5 Prozent (Ragnitz 2020: 324). Mittlerweile sind in Thüringen prozentual ähnlich viele Menschen im verarbeitenden Gewerbe beschäftigt wie in den industriellen Zentren der Republik, Bayern und Baden-Württemberg. Im Jahr 2017 entfielen in Thüringen 22 Prozent der Erwerbstätigen auf das produzierende Gewerbe (ohne Bauwirtschaft). In diesem Sektor wuchs die Beschäftigung in den letzten 20 Jahren um rund 40.000 Menschen.

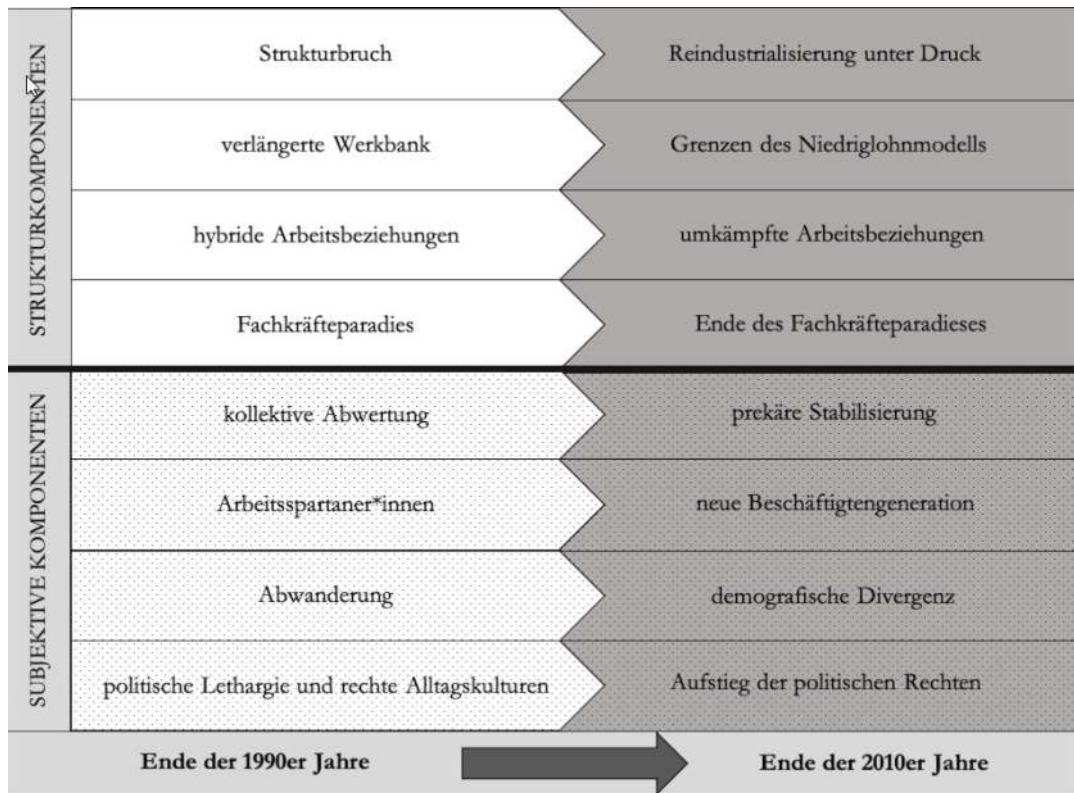


Abb. 1: »Modell Ostdeutschland« unter Druck

Quelle: Eigene Darstellung

der Automobilindustrie in Leipzig (BMW und Porsche) oder der Optikin-
dustrie in Jena (Zeiss). Viele Exportunternehmen sind heute als Zulieferer
in globale Wertschöpfungsketten integriert. Sie stehen aufgrund der Kon-
kurrenz auf dem Weltmarkt jedoch unter Druck. Ein Beispiel sind die
Automobilzulieferer, die sich neben der Konkurrenz aus Ostasien auch
einem strukturellen Wandel durch Digitalisierung und Elektromobilität
gegenübersehen (Holzschuh u. a. 2020).

Ende des Fachkräfteparadieses: Hinzu kommt, dass das einst ausgepräg-
te Überangebot an Fachkräften in Ostdeutschland sich in einen Engpass
umkehrt. Selbst niedrig qualifizierte Arbeitskräfte haben nunmehr bessere
Chancen, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Die Arbeitslosigkeit im Os-
ten sinkt seit Mitte der 2000er Jahre kontinuierlich, im Jahresdurchschnitt
2019 lag die Arbeitslosenquote bei nur 6,4 Prozent, ein Wert wie im Saarland
(6,2 Prozent) oder Nordrhein-Westfalen (6,5 Prozent). Dieser Wandel ist
neben der dynamischen Entwicklung der Exportwirtschaft nicht zuletzt
auf demografische Effekte zurückzuführen. Denn die Abwanderung und
die Alterung der Bevölkerung haben dazu geführt, dass immer kleinere

Alterskohorten auf den Arbeitsmarkt drängen, die die großen aus der Erwerbsarbeit ausscheidenden Alterskohorten kaum ersetzen können. Für das Jahr 2030 wird für Gesamtdeutschland davon ausgegangen, dass die Zahl der Verrentungen doppelt so hoch sein wird wie die der Neuzugänge auf den Arbeitsmarkt (Klingholz 2016); in Thüringen kamen bereits im Jahr 2016 auf jede*n Schulabgänger*in 1,6 Verrentungen (TMSGFF 2018). Jährlich entsteht so im Osten eine immense Fachkräftelücke, falls Unternehmen keine Rationalisierungsstrategien ergreifen.

Neue Beschäftigtengeneration: Die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt verschieben die Kräfteverhältnisse zwischen Kapital und Arbeit. Nun sind es insbesondere die qualifizierten Arbeitnehmer*innen, die eine »Bestenauslese« bei der Wahl des*r künftigen Arbeitgebers*in vornehmen können. Die disziplinierende Wirkung der hohen Arbeitslosigkeit nimmt ab, die »betrieblichen Notgemeinschaften« erodieren. Die alternden Arbeitsspartaner*innen verlassen zudem die Betriebe, eine junge Generation, für die die Nachwende-Erfahrung nicht mehr prägend war, gewinnt an Bedeutung. Eine Folge des »Endes der ostdeutschen Bescheidenheit« (Dörre u.a. 2016: 61; Goes u.a. 2015) sind neue Anspruchshaltungen der Beschäftigten, was sich in den vergangenen Jahren in einer deutlichen Zunahme der Eigenkündigungen ausgedrückt hat.

Grenzen des Niedriglohnmodells: Die veränderten Ansprüche setzen das Geschäftsmodell vieler ostdeutscher Exporteure unter Druck. Zahlreiche Unternehmen stehen unter Zugzwang, bessere Bedingungen für die Beschäftigten zu bieten, um auf deren veränderte Haltung zu reagieren. Dies betrifft die Löhne, aber auch Faktoren wie die Arbeitsbelastung, ausufernde Arbeitszeiten oder die Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Der einstige Wettbewerbsvorteil (niedrige Löhne und lange Arbeitszeiten) wird bei der Rekrutierung von Arbeitskräften zum Nachteil. Viele Unternehmensleitungen befinden sich deshalb in einem Dilemma. Das Niedriglohnmodell hat ausgedient, aber gleichzeitig herrscht enormer Kostendruck auf dem Weltmarkt.

Umkämpfte Arbeitsbeziehungen: Dabei ist auch von Bedeutung, dass die schwache institutionelle Regulierung von Arbeit selbst zum Konfliktgegenstand wird. In Ostdeutschland lässt sich in den vergangenen Jahren eine Zunahme von Streiks in der zweiten, deregulierten Welt der Arbeitsbeziehungen beobachten (Müller/Kilroy 2019). In einigen Fällen gelingt es gewerkschaftlich Aktiven, Interessenvertretungsgremien zu etablieren und die Arbeitgeber*innen in Tarifstrukturen zu zwingen. Hinzu kommen punktuelle Organisationserfolge der Gewerkschaften, die die

lohnpolitischen Ansprüche einer neuen Beschäftigtengeneration erfolgreich artikulieren (Dörre u.a. 2016: 85 ff.). Bisher haben diese Aktivitäten die institutionellen Rahmenbedingungen (Tarifverträge, Betriebsräte) noch nicht grundlegend gestärkt. Die Schwäche der institutionellen Regulierung von Arbeit in Ostdeutschland besteht fort. Aber das wachsende Selbstbewusstsein der Beschäftigten hat durchaus zur Belebung gewerkschaftlicher Aktivität und betrieblicher Interessenvertretung beigetragen; im Gegenzug operieren viele ostdeutsche Geschäftsführungen heute offen mit Strategien des *union busting*, um kollektive Organisierung zu verhindern (Thünken u.a. 2020).

Demografische Divergenz: Für die meisten ostdeutschen Beschäftigten scheint die Abwanderung in den Westen inzwischen keine attraktive Option mehr zu sein. Die Wanderungsbewegung hat sich deutlich verändert: Die Ost-West-Migration ist keine Einbahnstraße mehr, durch die Zuwanderung aus dem Ausland haben einige Bundesländer sogar Bevölkerungszuwächse erfahren. Inzwischen dominiert die Binnenwanderung in Ostdeutschland – das bedeutet, dass Zu- und Fortzüge vor allem innerhalb der neuen Bundesländer stattfinden (Slupina u.a. 2016; Ragnitz 2015). Allerdings verläuft diese Entwicklung höchst ungleich: 85 Prozent der ostdeutschen Gemeinden haben an Anziehungskraft und Bevölkerung verloren, während lediglich 15 Prozent der Kommunen Einwohner*innen durch Zuwanderung gewinnen konnten (Slupina u.a. 2016). Dabei handelt es sich fast ausschließlich um Ballungszentren wie Leipzig oder Dresden, während strukturschwache Städte und Regionen weiter an Anschluss verlieren.

Prekäre Stabilisierung: Die Abwertungserfahrung nach der Wende prägt noch heute das Bewusstsein der Ostdeutschen. Allerdings hat sich seit den 1990er Jahren die Situation verändert. Die meisten Ostdeutschen stehen nicht mehr vor unmittelbaren existenziellen Notlagen. Gerade die Arbeitslosigkeit ist heute zwar nach wie vor ein verunsichernder Faktor, hat aber eine deutlich geringere Bedeutung (R&V 2019). Allerdings bleiben Probleme wie niedrige Löhne oder eine hohe Arbeitsbelastung bestehen. Gerade in strukturschwachen Regionen greifen solche Faktoren besonders tief und tragen dazu bei, dass sich mit niedrigen Löhnen als alltägliche Bewährungsprobe (Dörre u.a. 2018) das Unsicherheitsempfinden stärker auf die Lebensführung verschoben hat.

Aufstieg der politischen Rechten: Politisch konnte diese Situation vor allem von der Rechten genutzt werden. Die Pegida-Bewegung nahm ihren Ausgangspunkt in Dresden, die Wahlerfolge der AfD sind im Osten mit Werten

von durchgängig über 20 Prozent besonders ausgeprägt. Die Wähler*innenschaft der SPD (Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen) und der CDU (Brandenburg, Thüringen) ist im Gegenzug massiv geschrumpft. Teile der Bevölkerung sind empfänglich für Ressentiments gegen Migrant*innen oder düstere Niedergangsszenarien. Außerdem greifen ostdeutsche AfD-Politiker erfolgreich die negativen Folgen der Globalisierung oder auch soziale Themen (Leiharbeit, Hartz IV) auf und konnten so überdurchschnittliche Ergebnisse unter Arbeiter*innen erzielen (Dörre 2020: 277 ff.).

Zusammengefasst: Die Situation in Ostdeutschland hat heute nur noch wenig mit der unmittelbaren Zeit nach der Wende gemein. Der Osten hat sich reindustrialisiert. Die Arbeitslosigkeit ist gesunken, und das soziale Gefüge in den Betrieben hat sich verändert. Doch Probleme wie Wettbewerbsdruck im industriellen Sektor, niedrige Löhne und auch abgehängte Regionen bleiben. Eine Klammer für diese Entwicklungen, die im Hintergrund an Wirkungsmacht gewonnen hat, ist der demografische Wandel. Er wirkt als *game changer*: Das schrumpfende Erwerbspersonenpotenzial trägt zur sinkenden Arbeitslosigkeit und zum höheren Selbstbewusstsein der Beschäftigten bei. Die Bevölkerungsentwicklung verschärft die Widersprüche zwischen urbanen Boomzentren und strukturschwachen, meist ländlichen Regionen.

1.3 Die Studie: Forschungsdesign, empirische Basis und Befunde

In dieser Studie gehen wir diesen Entwicklungen nach. Dabei beziehen wir uns mit Ostthüringen auf eine Region, die wir exemplarisch für den Wandel der Arbeitsgesellschaft in Ostdeutschland untersuchen. Ostthüringen gilt als strukturschwach, aber ist durch deutliche regionale Disparitäten – etwa mit der Boomstadt Jena auf der einen und der strukturschwachen Stadt Gera auf der anderen Seite – geprägt. Die demografischen Umbrüche sind in den wirtschaftlich peripheren Räumen stärker spürbar. Engpässe auf dem Arbeitsmarkt betreffen weite Teile der regionalen Wirtschaft. Der industrielle Sektor hat in Ostthüringen eine vergleichsweise hohe Bedeutung. Doch die Durchschnittslöhne in der Region bewegen sich in der Mehrzahl der Landkreise für über 40 Prozent der Beschäftigten unter der Niedrig-

lohnschwelle von 11,21 Euro (Bundesagentur für Arbeit 2019).⁸ Gleichzeitig existieren deutliche Anzeichen für Unzufriedenheit und auch rechte Tendenzen; in Gera oder im Altenburger Land kam die AfD in mehreren Wahlen auf Ergebnisse von über einem Viertel der Stimmen.

Das Autor*innenteam hat eine umfangreiche Studie zu den Auswirkungen des demografischen Wandels auf Arbeit, Leben und Gesellschaft in Ostthüringen durchgeführt. Der Fokus liegt auf den subjektiven Einstellungen und Verhaltensmustern der Beschäftigten in der Region. Im Rahmen des vom BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) geförderten Verbundprojekts rebeko »Zukunftsfähiges Kompetenzmanagement – prospektiv, lebensphasenorientiert und regional flankiert« (Laufzeit: Mai 2015 bis August 2018), wurden mehrere Erhebungen in der Region durchgeführt. Die Untersuchung bewegt sich auf zwei Ebenen: Neben der Forschung auf der regionalen überbetrieblichen Ebene wurden drei Betriebsfallstudien zum Thema Demografie und Arbeitsbeziehungen durchgeführt (Singe 2019). Im Zentrum unserer Forschung auf der regionalen Ebene stand eine Befragung in Ostthüringen (RAuL, Regionalstudie Arbeit und Leben).⁹ In Telefoninterviews wurde die Bevölkerung Ostthüringens im Frühjahr 2016 zu den Themenkomplexen Arbeit, Gesellschaft und Region und Migration befragt (Götttert u.a. 2016). Insgesamt wurden 2.188 Personen in allen sieben Landkreisen und kreisfreien Städten Ostthüringens interviewt. Begleitend zu der Regionalstudie führten wir zudem 14 leitfadengestützte, problemzentrierte Interviews mit Expert*innen aus Landesregierung, Verbänden, Wirtschaft sowie betrieblichen Akteur*innen.

Zusätzlich wurden drei Industriebetriebe im Raum Gera-Greiz-Altenburg über einen längeren Zeitraum intensiv untersucht. Im Rahmen dieser Betriebsfallstudien führten wir insgesamt 36 problemzentrierte, leitfadengestützte Interviews mit unterschiedlichen betrieblichen Akteur*innen (Geschäftsführung, Personalverantwortliche, Betriebsräte, verschiedene Beschäftigtengruppen, etc.). In einem der Unternehmen führten wir zudem im Frühjahr 2017 eine Belegschaftsbefragung mit 385 Beschäftigten zu

8 Zum Vergleich: In Deutschland bewegten sich 2019 insgesamt 19,8 Prozent aller Löhne und in Ostdeutschland 33,6 Prozent aller Löhne im Niedriglohnbereich.

9 Weiterführende Informationen zum Sample und zur Erhebung von RAuL sowie auch zur Betriebsfallstudie finden sich in den jeweiligen Kapiteln des Buches (Kapitel 4: RAuL-Erhebung und Kapitel 5: Erhebung im Betrieb Zelva).

Themen wie Arbeitsbedingungen, Mitbestimmung und auch Gesellschaftsbildern durch.

In einer Nacherhebung im Sommer 2019 ging es neben einer Aktualisierung der Daten explizit um gesellschaftliche Wahrnehmungen und rechte Stimmungen in Ostthüringen. Hierfür interviewten wir acht Expert*innen aus Wissenschaft, Landesregierung, Gewerkschaften, Lokalpolitik und führten eine Gruppendiskussion mit lokalen Gewerkschaftsvertreter*innen. Hinzu kam eine Nacherhebung in einem der Fallbetriebe mit drei Interviews mit betrieblichen Akteur*innen und zwei Gruppendiskussionen mit Beschäftigten.

Die Datengrundlage für die Studie ist also recht umfangreich. Sie kann allerdings nur für einzelne Aspekte (etwa die Befunde zur Arbeitsplatzsicherheit) durch die Regionalbefragung Repräsentativität beanspruchen, während sie als qualitative Studie für andere Bereiche (Betriebsfälle) einen explorativen Charakter hat. Zudem konnte eine historische und thematische Kontextualisierung der Ergebnisse gewährleistet werden. Die Studie entstand am Arbeitsbereich Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie (Leitung: Prof. Dr. Klaus Dörre) an der Friedrich-Schiller-Universität Jena, wo bereits zu vergleichbaren Themen in Ostthüringen geforscht wurde. Neben den Vorarbeiten der Autor*innen zu Themen wie Arbeitsbeziehungen und Gewerkschaften in Ostdeutschland (Schmalz u.a. 2013; Goes u.a. 2015, Schmalz/Thiel 2017) oder Innovation und Partizipation in kleinen und mittleren Betrieben (Singe 2012) liegen umfangreiche Arbeiten aus der Post-Wendezeit zur demografischen Entwicklung und zum Arbeitsbewusstsein der Beschäftigten vor (Behr/Engel 2001; Behr u.a. 2006). Hinzu kommen jüngere Studien zum Wertschöpfungssystem Automobil in Thüringen (Holzschuh u.a. 2020) und zu rechten Stimmungen unter Gewerkschaftsmitgliedern (Becker u.a. 2018; Dörre u.a. 2018; Dörre 2020).

In der Studie arbeiten wir den engen Zusammenhang zwischen demografischer sowie ökonomischer Entwicklung und subjektiven Anspruchshaltungen und Ungerechtigkeitsempfindungen im Arbeitsleben und im gesellschaftlichen Miteinander heraus. Wie wir bereits zu Beginn dieses Kapitels dargestellt haben, wird die Argumentation durch folgende These strukturiert: Schrumpfende, strukturschwache Regionen und Städte im Osten sind zu Kristallisationspunkten des gesellschaftlichen Unwohlseins geworden, die trotz vordergründig positiver Entwicklung in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt zur Verfestigung rechter Stimmungen beitragen.

Wir skizzieren zunächst in *Kapitel 2* Elemente einer Theorie des demografischen Wandels, die diesen nicht als unaufhaltsamen Großtrend auffasst. Vielmehr beobachten wir eine demografische Differenzierung, die eng mit räumlicher Ungleichheit und wirtschaftlichen Entwicklungen verbunden ist. In der Sprache der Entwicklungssoziologie und der kritischen Geografie gefasst: Deutschland ist durch ein ökonomisches Zentrum-Peripherie-Gefälle geprägt, das Wanderungsbewegungen strukturiert. In der Nachwendezeit kam es zu einer Peripherisierung großer Teile Ostdeutschlands, die verschiedene Dimensionen (Wirtschaft, Demografie, Infrastruktur und Kultur) umfasst. Heute existiert im Osten eine innere Peripherie, die nur sehr wenige Betriebe auf den oberen Stufen der Wertschöpfungsketten beherbergt, besonders stark von demografischen Effekten getroffen wird und von wichtigen Infrastrukturnetzwerken abgekoppelt ist. Die Peripherisierung äußert sich auch in einer Form des »räumlichen Klassismus«, durch den Regionen und ihre Bevölkerung abgewertet und stigmatisiert werden.

In *Kapitel 3* wird die Fallregion Ostthüringen beschrieben. Neben einer historischen Einordnung der Nachwendezeit werden zentrale Indikatoren zum Arbeitsmarkt, zur Wirtschaft und zur Bevölkerungsentwicklung analysiert. Dabei werden die theoretischen Überlegungen aus dem Vorkapitel empirisch geerdet, indem Kontraste in Ostthüringen zwischen prosperierenden und strukturschwachen Städten und Landkreisen herausgearbeitet werden. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf dem Vergleich zwischen der »Boomstadt« Jena und Gera, der größten Stadt der inneren Peripherie Ostthüringens. Die Peripherisierung Geras wird in dem Kapitel ausführlich dargestellt, indem politische (Fehl-)Entscheidungen, wirtschaftliche Strukturprobleme, Infrastrukturdefizite und Abwertungserfahrungen diskutiert werden.

In *Kapitel 4* wird dann argumentiert, dass in Ostthüringen durch den demografischen Wandel und den Wirtschaftsboom nach der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 (»Thüringenboom«) eine positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt angestoßen wurde. Sie äußert sich in einem gestiegenen Selbstbewusstsein der Beschäftigten, aber setzt sich nicht unmittelbar in deutlich höhere Löhne, verbesserte Arbeitsbedingungen oder sogar eine Aufwärtsmobilität um. Mit Hilfe des RAuL-Datensatzes zeigen wir, dass die Beschäftigten hohen Druck im Arbeitsleben erfahren. Zwar nimmt die Prekarität der Beschäftigung ab, aber gleichzeitig bedeuten niedrige Löhne, dass die Unsicherheit in der Lebensführung weiterhin besteht. Hinzu kommt, dass lange Arbeitszeiten und die Ausdünnung der Personaldecke in

vielen Betrieben zu Stress im Arbeitsleben führen und Beruf und Privatleben schwer vereinbar machen. Eine Folge sind Ungerechtigkeitsempfindungen, die in der inneren Peripherie Ostthüringens besonders stark ausgeprägt sind.

In *Kapitel 5* zeigen wir an einer Betriebsfallstudie, wie sich die aktuellen Dynamiken auf dem Arbeitsmarkt auf das betriebliche Nachwendearrangement auswirken. Der demografische Wandel wirkt hier als *game changer*. Die betriebliche Ordnung mit niedrigen Löhnen, harten Arbeitsbedingungen und schwacher Mitbestimmung erodiert durch veränderte Orientierungen und Verhaltensweisen der Beschäftigten. Abnehmende Leistungsbereitschaft, steigende Vernutzung der Arbeitskräfte und offene Konflikte werden zur personalpolitischen Herausforderung. Im untersuchten Fallbetrieb kommt es zu sinkender Loyalität und verdeckten industriellen Konflikten. Eine Folge dieses Umbruchs ist nicht nur die wachsende Unzufriedenheit der Beschäftigten mit der Situation im Betrieb, sondern sind auch Probleme bei der Rekrutierung von geeignetem Personal und steigende Kosten durch Personalfluktuation. Das betriebliche Nachwendearrangement ist demnach in einer Krise, »ererbte Ressourcen« aus der DDR-Zeit wurden vernutzt und aufgezehrt.

In *Kapitel 6* widmen wir uns der Frage, wie sich die Unzufriedenheit in der Arbeitsgesellschaft in Ostthüringen politisch artikuliert. Wir zeigen, dass sich in der inneren Peripherie Ostthüringens demografisch schrumpfende Regionen herausgebildet haben, die als Treibhaus rechter Stimmungen wirken und auch zu einer handfesten politischen Krise in Thüringen beigetragen haben. Mit Hilfe des RAuL-Datensatzes und einer Betriebsfallstudie analysieren wir einige Zusammenhänge zwischen Demografie und sozialer Deprivation sowie rechten bzw. migrationsfeindlichen Einstellungsmustern. Die Unzufriedenheit in der ostdeutschen Arbeitsgesellschaft und die Auswirkungen des demografischen Wandels tragen zu den Wahlerfolgen der AfD in strukturschwachen Orten bei. Bei der inneren Peripherie handelt es sich um ein umkämpftes Feld, rechte Deutungsmuster haben sich jedoch in einzelnen betrieblichen Sozialräumen zunehmend verfestigt.

In *Kapitel 7* kommen wir zum Schluss, dass sich mit der Krise des »Modells Ostdeutschland« und dem Ende des »Thüringenbooms« vorerst ein Gelegenheitsfenster für die Aufwertung von Arbeit und Infrastruktur in Ostthüringen geschlossen haben könnte. Die Krise der Automobilindustrie und die Corona-Pandemie legen nun die Schwächen der hybriden ostdeut-

schen Arbeitsbeziehungen offen. In dieser Situation besteht die Gefahr, dass sich an der inneren Peripherie Ostthüringens demografische Pfadabhängigkeiten und schlechte Arbeits- und Lebensbedingungen verfestigen. Politisch bleibt diese Dynamik umkämpft. Wir skizzieren abschließend einige Eckpunkte einer Agenda für eine »Aufwertung Ost«, die auf strukturelle Veränderungen in der inneren Peripherie zielt.

2. Räumliche Ungleichheit und demografische Differenzierung

Das Erbe der Wiedervereinigung prägt noch heute Wirtschaft, Bevölkerungsstruktur und Arbeitsmarkt in Ostdeutschland. Denn der Osten wurde nicht nur in die politischen Strukturen der Bundesrepublik, sondern auch in den globalen Kapitalismus integriert. Dabei entstanden neue Abhängigkeitsbeziehungen. Ostdeutschland und die ehemaligen Staaten des Ostblocks wurden als »Europas neue Peripherie« (Bohle 2002) in die EU eingebunden. Diese »ungleiche und kombinierte Entwicklung« in Europa ging mit einer neuen Arbeitsteilung zwischen den einzelnen Volkswirtschaften einher (Serfati 2016; Taylor 2014).¹⁰ Große Teile der Länder des ehemaligen Warschauer Pakts, darunter auch Ostdeutschland, übernahmen nun eine Rolle als günstige Produktionsstandorte für Industriegüter – oftmals Vorprodukte – für globale Konzerne aus Westeuropa. Diese neuen Hierarchien spiegeln sich bis heute auf dem Arbeitsmarkt und in den Wanderungsbewegungen wider: die Verdienstmöglichkeiten und Lebensbedingungen in Westdeutschland und anderen Hochlohnländern und -regionen wirken als Pull-Faktor für Zuwander*innen.¹¹

10 Ungleiche und kombinierte Entwicklung bedeutet hierbei, dass enge wirtschaftliche Verflechtungen zwischen den Mitgliedstaaten existieren, aber die Entwicklungsniveaus in den Ländern nicht konvergieren. Vielmehr sind die Ungleichheiten zwischen den einzelnen Ländern in den wirtschaftlichen Strukturen und der zwischenstaatlichen Arbeitsteilung fest verankert.

11 Die Begriffe der Push- und Pull-Faktoren wurden durch die Migrationstheorie von Everett Lee (1966) popularisiert. Während Faktoren wie Armut, Arbeitslosigkeit, Krieg und Menschenrechtsverletzungen Auswanderung begünstigen und damit als Push-Faktoren gelten, werden wirtschaftlicher Wohlstand, ein solider Arbeitsmarkt, Sicherheit und Toleranz als Pull-Faktoren für Einwanderung bezeichnet. Wir beziehen uns auf diese Begriffe, ohne jedoch verschiedene Basisannahmen des Ansatzes (z.B. Migrationsentscheidung als individuelle Kosten-Nutzen-Entscheidung) zu übernehmen. Hier sind neuere Ansätze aufschlussreich, die Faktoren wie transnationale Netzwerke und zirkuläre Migration betonen (zur Übersicht: Faist/Bilecen 2020).

Dabei herrschte jedoch keine Einheitlichkeit. Denn die ungleiche und kombinierte Entwicklung führte auch innerhalb einzelner Nationalstaaten zu Divergenz und räumlicher Ungleichheit. So ist das Bild des im Ganzen strukturschwachen Ostens mit hoher Arbeitslosigkeit und schrumpfender Bevölkerung überzeichnet. Auch der Osten ist heute ein uneinheitlicher Raum. Diese wachsende räumliche Divergenz wurde in den meisten Studien zu Demografie und Wirtschaft lange Zeit übersehen. So erwiesen sich viele Studien, die neben einem wirtschaftlichen Niedergang auch einen unaufhaltsamen »Megatrend« (Butterbrod/Stasatyte 2015) demografischer Schrumpfung und Überalterung der Bevölkerung im gesamten Osten prognostizierten (von Loeffelholz 2011; ddn 2013; kritisch: Schmalz u.a. 2017) als zu alarmistisch. Denn es handelt sich um kein unabwendbares »demografisches Schicksal« (Barlösius/Neu 2007: 88): Ein »demografisch-ökonomischer Teufelskreis« (Behr 2016; Weber/Fischer 2010: 91) von sinkenden Bevölkerungszahlen, nachlassender wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit, branchenübergreifendem Fachkräftemangel, reduzierten Investitionen und einer Ausdünnung von Bildungsangeboten und Infrastruktur ist im Osten nicht flächendeckend eingetreten.

Die Einbindung Ostdeutschlands in den Weltmarkt hat vielmehr zu wachsender räumlicher Ungleichheit beigetragen. Einige urban geprägte Regionen, darunter Leipzig, Dresden oder Jena, sind zu wichtigen Standorten für innovative Industrie und spezialisierte Dienstleistungen geworden, während andere wie Wittenberg oder Bitterfeld an ökonomischer Bedeutung verloren haben und marginalisiert wurden. Diese räumliche Divergenz spiegelt sich in verschiedenen Kennzahlen, darunter Arbeitsmarktmarktindikatoren, wider. Insbesondere prägt sie jedoch die demografische Entwicklung. Denn die Auswirkungen des demografischen Wandels artikulieren sich nicht gleichmäßig, sondern geografisch äußerst ungleich. Jüngere Studien zeigen, dass einige wenige urbane Boomregionen im Osten sogar an Bevölkerung gewonnen haben (Slupina u.a. 2019; Ragnitz 2015). Die Analyse wachsender räumlicher Ungleichheiten und internationaler Verflechtungen ist somit die Voraussetzung dafür, über »abgehängte Regionen« im Osten zu sprechen. Denn ihre Entwicklung wird von überregionalen, ja, sogar supranationalen Dynamiken beeinflusst.

Der Trend zur räumlichen Ungleichzeitigkeit und dem »kleinräumige[n] Nebeneinander von Wachstum und Schrumpfung« (Wiegandt/Krajewski 2020: 19) wird im Folgenden theoretisch ausgearbeitet. Wir beziehen uns dabei auf Studien aus der kritischen Geografie, der Entwicklungssoziologie,

der räumlichen Ungleichheits- und der Ostdeutschland-Forschung (Nolte 1991; Barlösius/Neu 2008; Naumann/Fischer-Tahir 2013; Kühn 2015; Leibert/Golinski 2016; Land 2010). Sie entwickeln den Begriff der Peripherisierung (und Zentralisierung), um die Herstellung von räumlichen Ungleichheiten besser zu verstehen. Wir argumentieren, dass ein Zentrum-Peripherie-Verhältnis auch innerhalb der EU und innerhalb Deutschlands vorzufinden ist. Dieses äußert sich nicht nur in wirtschaftlichen und politischen Abhängigkeitsbeziehungen, sondern auch in Wanderungsbewegungen, sodass eine mehrdimensionale kleinräumige Ungleichheit und Divergenz in Deutschland herrscht. Wir beschreiben mit Hilfe der Begriffe Peripherisierung und Zentralisierung sowie der inneren Peripherie, wie Bevölkerungsrückgang und Überalterung einige strukturschwache Regionen prägen, während selbst in Ostdeutschland einzelne Boomregionen an Bevölkerung gewinnen. Diese unterschiedlichen demografischen Dynamiken strukturieren auch den Arbeitsmarkt und die Fähigkeit, auf Fachkräfteengpässe zu reagieren. Wir kommen zum Schluss, dass Prozesse der Peripherisierung bzw. die Herstellung der inneren Peripherie auch Politik und Gesellschaft prägen; regionale Abstiegserfahrungen und Deindustrialisierung tragen mancherorts zur Stigmatisierung von ganzen Regionen und Städten und ihrer Bevölkerung bei.

2.1 Peripherisierung und Zentralisierung: Ein Klärungsversuch

Nach dem Ende des Systemkonflikts durchliefen große Teile Osteuropas einen Prozess der Peripherisierung, der auch Ostdeutschland betraf. Peripherisierung kann definiert werden als ein »mehrdimensionaler Prozess einer Abwertung oder Degradierung einer sozialräumlichen Einheit im Vergleich zu anderen sozialräumlichen Einheiten, der nur durch das Zusammenspiel wirtschaftlicher, gesellschaftlicher und politischer Faktoren erklärt werden kann« (Kühn 2015: 374).¹² Folglich geht die Peripherisierung einer Region oftmals mit einer Zentralisierung bzw. einer Metropolisierung anderer Regionen einher, die sich wiederum durch eine räumliche Aufwertung auszeichnet. Anders ausgedrückt: Der Begriff »Zentralisierung« oder »Metropolisierung«¹³ impliziert wirtschaftlichen Aufstieg, die Konzentration

¹² Längere englischsprachige Zitate wurden aus Gründen der Lesbarkeit übersetzt.

¹³ Zentralisierung und Metropolisierung werden im Folgenden als synonyme Begriffe verwendet.

on von Reichtum, den Gewinn an politischer Macht und den Statuszuwachs einer Region, während der Begriff »Peripherisierung« im Gegenzug die Verfestigung von Armut, mangelnde technologische Innovation, den Verlust an politischer Macht und kulturell-mediale Stigmatisierung bezeichnet. In der Diskussion um den Peripherisierungsbegriff wurden immer wieder unterschiedliche Dimensionen und Typen von Peripherisierung und Peripherien ausgemacht (Leibert/Golinski 2016; Kühn/Lang 2017; Kühn/Weck 2013; Copus u. a. 2017). Für unsere Untersuchung sind vier Dimensionen von Bedeutung, die sich wie folgt beschreiben lassen:

1. ökonomische Peripherisierung (Abhängigkeit);
2. infrastrukturelle Peripherisierung (Abkopplung);
3. demografische Peripherisierung (Abwanderung);
4. kulturelle Peripherisierung (Stigmatisierung).

Im Mittelpunkt der Debatte um die Peripherisierung stehen die wachsenden, eklatanten räumlichen Ungleichheiten in Deutschland und Europa. Sie widersprechen dem Ziel der »Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse«, das im Grundgesetz verankert ist, und sind daher auch ein politisch brisantes Thema. Von dem Prozess der Peripherisierung war insbesondere Ostdeutschland betroffen: Denn viele Regionen in Ostdeutschland konnten nach der Wiedervereinigung nur Betriebe auf niedrigen Stufen von globalen Wertschöpfungsketten ansiedeln, ja, sie erfuhren mitunter sogar wirtschaftliche Stagnation, Deindustrialisierung, den Verfall von Infrastruktur und Bevölkerungsrückgang (am Beispiel Wittenberge: Bude u. a. 2011). Die Folge ist eine wachsende räumliche Divergenz. Sie ist, wie eingangs angedeutet, ein globales Phänomen, das mit der Durchsetzung flexibler postfordistischer Produktionsnetzwerke seit den 1980er Jahren nicht nur in Osteuropa, sondern auch in anderen Weltregionen zu beobachten ist: So wird in der einschlägigen Literatur oftmals als paradigmatisches Beispiel für Peripherisierung auf das ehemalige industrielle Zentrum der USA in der Region der Großen Seen (Great Lakes Region), dem heutigen *rust belt*, hingewiesen (McQuarrie 2017).¹⁴

14 Der *upper Midwest* in den USA galt lange Zeit als die Herzkammer des US-amerikanischen Industriekapitalismus und als Inbegriff dessen, was in der politischen Theorie Antonio Gramscis und der Regulationstheorie als Fordismus bezeichnet wurde, d.h. Massenkonsum, tayloristische Arbeitsorganisation, Staatsintervention und ein institutionalisierter Kompromiss zwischen Kapital und Arbeit (Deppe 2003: 207 ff.). Die Verlagerung und Schließung von Industrieanlagen und der Aufstieg des Finanzmarktkapitalismus seit den 1970er Jahren wertete die gesamte Region ab

Auch dieser Prozess ging mit einer Zentralisierung bzw. Metropolisierung einher, nämlich der Herausbildung von *global cities* wie New York, die heute als weltweite Finanzplätze und Dienstleistungsstandorte eine zentrale Steuerungsfunktion im globalen Kapitalismus haben (Sassen 1991).¹⁵ Diese Metropolen konzentrieren wichtige Funktionen in Bereichen wie Wirtschaft, Politik, Wissenschaft, Verkehr und auch Kultur (Kühn/Lang 2017: 3 ff.). In Westdeutschland kann eine ähnliche Tendenz beobachtet werden. So wurden Teile des Ruhrgebiets peripherisiert (Duisburg, Gelsenkirchen), während neue Boomregionen in Bayern (Nordoberpfalz) und Baden-Württemberg (Heilbronn-Franken) aufstiegen. In Ostdeutschland gibt es freilich weniger Positivbeispiele. Die Integration in eine westdeutsch dominierte Volkswirtschaft prägte den Landesteil, sodass hier die Peripherisierung eher eine weit verbreitete Tendenz mit punktuellen Ausnahmen ist. Zusammengefasst: Peripherisierung ist ein mehrdimensionaler Prozess. Er hat einen ökonomischen Kern, der sich auf den Arbeitsmarkt auswirkt, schließt aber auch demografische, infrastrukturelle und sogar kulturelle Effekte mit ein (vgl. Abbildung 2).

2.2 Abhängigkeit, Ökonomie und Politik

Aus einer wirtschaftlichen Perspektive lässt sich diese Dynamik relativ leicht darstellen. Dafür ist ein kurzer entwicklungstheoretischer Exkurs hilfreich, um Begriffe wie Peripherisierung und Zentralisierung oder Zentrum und Peripherie zunächst allgemeiner zu verorten (Kühn/Lang 2017: 7 f.). Kritische Entwicklungstheorien, insbesondere Dependenz- und Weltsystemtheorien gehen davon aus, dass in der internationalen Arbeitsteilung eine »struk-

und traf insbesondere die Haushalte der Industriearbeiter*innen. Für sie äußerte sich diese Entwicklung in Arbeitslosigkeit und einem kollektiven Statusverlust (zum Vergleich Westeuropa: Raphael 2019). Es kam zu einer Abwärtsspirale: Ehemalige Industrieanlagen verkamen zu Brachen, Wohngegenden verloren an Einwohner*innen und die öffentliche Infrastruktur zerfiel (McQuarrie 2017). Der Prozess gipfelte in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2007/08, als schließlich viele Menschen schlagartig ihre Eigenheime verloren.

¹⁵ Unter *global cities* versteht Sassen (1991) ein transnationales Städtenetzwerk, das sich seit den 1980er Jahren im Globalisierungsprozess herausgebildet hat. Es handelt sich um Städte wie New York, Paris, Tokio oder London, die als globale Finanz- und Dienstleistungszentren eine Steuerungsfunktion für transnationale Wertschöpfung übernehmen. Klassische Industrieregionen wie das Ruhrgebiet wurden hingegen durch den Aufstieg der *global cities* abgewertet.

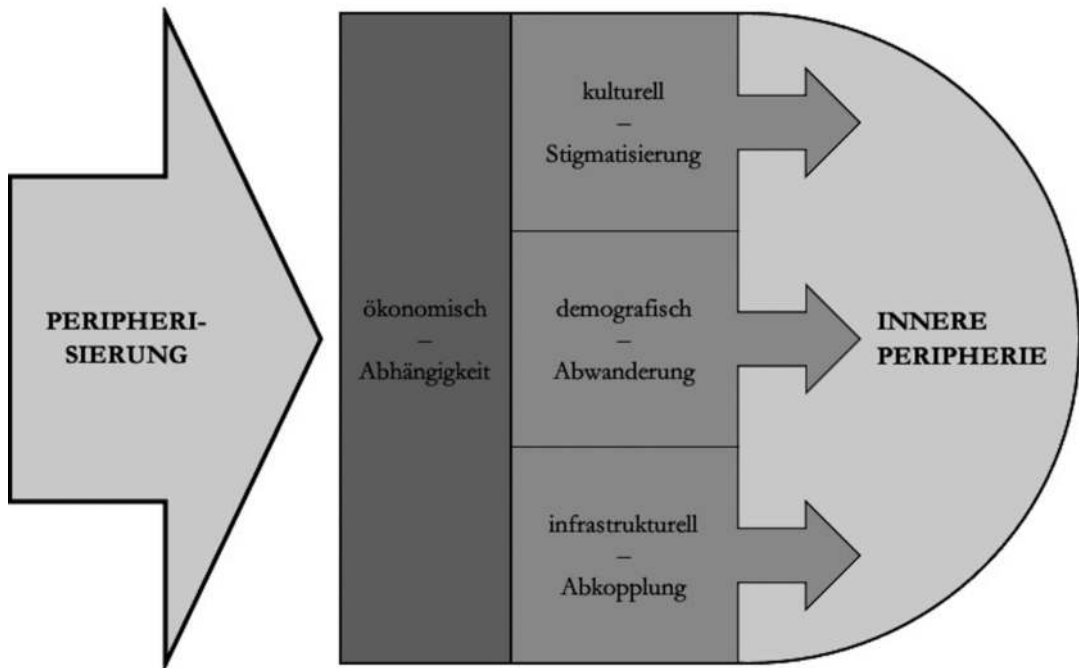


Abb. 2: Dimensionen der Peripherisierung

Quelle: Eigene Darstellung

turelle Abhängigkeit« der Peripherien (etwa in Afrika oder Lateinamerika) von den Zentren bzw. Metropolen in Nordamerika und Europa herrscht. Sie exportieren vor allem Rohstoffe, importieren aber Kapitalgüter (Senghaas 1974; Franke/Kumitz 2016). Solche Abhängigkeitsbeziehungen werden durch Mechanismen wie ungleichen Tausch, technologische Abhängigkeit oder Gewinntransfer verfestigt und gehen auch mit politischer Abhängigkeit von den Entscheidungen in den Zentren einher. Diese Mechanismen haben sich im Laufe der Zeit restrukturiert; so gibt es heute etwa in Südasien periphere Länder, wie Bangladesch, die einfache Industriegüter ausführen, aber weiterhin wirtschaftlich abhängig sind. Die Abhängigkeitsbeziehungen sind also komplex: Die Weltsystemtheorie geht etwa davon aus, dass eine Zwischenzone (Semiperipherie) zwischen Zentrum und Peripherie existiert, die als eine Art »Mittelschicht der Weltwirtschaft« zu einer politischen und sozialen Abschwächung der globalen Ungleichheiten beiträgt (Wallerstein 1979).¹⁶ Gleichzeitig haben einzelne Staaten wie Südkorea oder Singapur den

¹⁶ Wallersteins Drei-Zonen-Modell ist in seiner ursprünglichen Version recht funktionalistisch ausgerichtet (Wallerstein 1979; Lee 2009: 267 ff.). Einzelne Nationalstaaten werden eindeutig den Zonen des Weltsystems zugeordnet; die Gesamtverteilung in den einzelnen Zonen stütze, so sein Argument, wiederum die globale hierarchische Ordnung. In späteren Schriften räumt Waller-

Sprung in das Zentrum geschafft, während andere Länder wie Argentinien eine Abstiegs Erfahrung gemacht haben. Dabei spielen globale Wertschöpfungsketten eine zentrale Rolle, bei denen die Wertschöpfungsstufen zur Fertigung und Rohstoffausbeutung überwiegend in Peripherieländern und die Entscheidungs- und Innovationszentren meist in den Zentrumsstaaten beherbergt sind. Die Struktur von globalen Wertschöpfungsketten (vgl. hierzu Parilli u. a. 2013) korrespondiert demnach auch mit politischen Hierarchien in der Staatenwelt. Kritische Analysen sprechen deshalb sogar von einem neuen Imperialismus, bei dem die Ausbeutung der Peripherien durch niedrige Löhne im Mittelpunkt steht (Smith 2016; Suwandi 2019). Wie wir später darstellen werden, beeinflussen solche Abhängigkeitsbeziehungen auch die Wanderungsbewegungen und die Arbeitsmärkte durch Faktoren wie *brain drain* oder die Produktivitätsentwicklung und das Lohnniveau.

Die Erkenntnis jüngerer Studien aus der kritischen Regionalforschung und der politischen Ökonomie ist nun, dass ein ökonomisches Zentrum-Peripherie-Gefälle nicht nur zwischen Westeuropa und dem globalen Süden, sondern auch innerhalb der EU (Hardy 2014) und sogar innerhalb Deutschlands existiert (Beetz 2008; Leibert/Golinski 2016; Wiegandt/Krajewski 2020). Zum Fall Osteuropa kann etwa festgehalten werden, dass das deutsche Exportmodell auf umfangreiche Investitionen in den osteuropäischen Ländern aufsetzt. Die »dependent market economies« (Nölke/Vliegenthart 2009) in Osteuropa, insbesondere die Visegrád-Staaten, sind tief in die Produktionsnetzwerke deutscher Konzerne integriert. So war die deutsche Autoindustrie nach dem Ende des Systemkonflikts sehr erfolgreich darin, arbeitsintensive Produktionsschritte auszulagern und so die Wettbewerbsfähigkeit gegenüber Konkurrenten, etwa in Frankreich, zu steigern (Krzywdzinski 2018).¹⁷ Die Folge sind Wertschöpfungs-systeme und Abhängigkeitsbeziehungen, die bis heute bestehen und neue räumliche

stein jedoch ein, dass einzelne Staaten jeweils durch eine spezifische Mischung an Produktionsaktivitäten – zentrumsähnliche Aktivitäten, die durch den Export von Kapitalgütern bzw. hochwertigen Dienstleistungen und den Import von Primärgütern gekennzeichnet sind, oder peripherieähnliche Aktivitäten, bei denen das Verhältnis genau umgekehrt ist – strukturiert sind (Wallerstein 1985; Lee 2009: 271 ff.). In Zentrumsstaaten überwiegen zentrumspezifische, in Peripheriestaaten periphere Aktivitäten und in der Semiperipherie existiert eine heterogene Mischung beider Formen (vgl. auch ausführlich zu diesem Thema: Schmalz 2016).

¹⁷ Dies bedeutet jedoch auch, dass in Osteuropa hochmoderne Fertigung existiert, darunter auch OEM-Standorte wie die Škoda-Werke im tschechischen Mladá Boleslav. Zentrale Funktionen der Unternehmenssteuerung, der Forschung und der Entwicklung bleiben jedoch in den Konzernzentralen in Westeuropa (vgl. Voskamp/Wittke 2012).

Ungleichheiten. Neben vielen peripheren Räumen haben sich in Osteuropa aber auch einzelne innovative Zentren (z.B. das estnische Tallinn mit einem dynamischen IT-Sektor) herausgebildet.

Es ist durchaus sinnvoll, von räumlichen Ungleichheiten und Abhängigkeitsbeziehungen zwischen einzelnen Regionen und Städten zu sprechen. Diese wirken oftmals sogar innerhalb einzelner Nationalstaaten ineinander: So herrscht ein deutliches wirtschaftliches Zentrum-Peripherie-Gefälle innerhalb Deutschlands sowie speziell innerhalb Ostdeutschlands, das ebenfalls durch die Einbettung in Wertschöpfungsketten strukturiert wird (z.B. Wiegandt/Krajewski 2020). Die Exporterfolge der westdeutschen Automobilindustrie in Wolfsburg, Ingolstadt oder München in den 2010er Jahren wären etwa nicht möglich gewesen, ohne die günstige Zulieferindustrie in Osteuropa, aber auch in Sachsen und in Thüringen, deren Standorte gesamte Regionen prägen.

Wichtig ist dabei, dass solche Muster nicht einheitlich strukturiert sind. Die »fragmentierte Wirtschaftsentwicklung« (Land 2010; vgl. auch Ragnitz 2015: 11 ff.) im Osten kann vielmehr als eine Form der räumlichen Polarisierung beschrieben werden. In den vermeintlich strukturschwachen Bundesländern in Ostdeutschland gibt es sowohl Peripherien als auch einige wenige Zentren. Dazu hat auch die dynamische Wirtschaftsentwicklung in den neuen Ländern beigetragen. Im Zeitraum von 2010 bis 2018 wuchs die Arbeitsproduktivität in allen ostdeutschen Bundesländern schneller als im Bundesdurchschnitt; das BIP (Bruttoinlandsprodukt) wuchs deutschlandweit in Berlin am stärksten; in Sachsen und Thüringen lag das Wachstum deutlich über dem Bundesdurchschnitt (Statistische Ämter des Bundes und Länder 2020b).¹⁸ Doch die positive Dynamik bezieht sich nur auf wenige Städte und Agglomerationsräume wie Leipzig, Dresden, Jena oder Rostock, während viele ländliche Regionen und auch einige Städte um den Anschluss an die gesamtdeutsche Wirtschaftsentwicklung kämpfen und stetig an Bevölkerung verlieren. Es handelt sich also um eine regionale Differenzierung, die mit Zentrum-Peripherie-Verhältnissen innerhalb Ostdeutschlands einhergeht und diese verschärft. Von einer einheitlichen ostdeutschen Wirtschaftsentwicklung kann kaum gesprochen werden

18 Dennoch liegen alle ostdeutschen Länder in puncto BIP pro Kopf weiterhin weit unter westdeutschem Niveau: Das ostdeutsche Land mit dem höchsten BIP pro Kopf von 31.008 Euro, Sachsen, erreicht nur 75,9 Prozent des Westniveaus und liegt deutlich hinter dem ärmsten westdeutschen Bundesland, Schleswig-Holstein, mit einem BIP pro Kopf von 33.555 Euro.

(Ragnitz 2015: 14 f.). Denn heute existieren in Ostdeutschland durchaus urbane Knotenpunkte, die durch höhere Arbeitsproduktivität gekennzeichnet sind und höhere Wertschöpfungsstufen beherbergen, sowie Regionen, die durch untere Stufen der Wertschöpfungskette strukturiert sind oder sogar weitgehend »abgehängt« sind. Dieser Prozess einer ökonomischen Peripherisierung und Zentralisierung wird von politischen Machtasymmetrien flankiert: Nicht nur die Entscheidungszentren der Unternehmen, sondern auch jene der Politik und Verwaltung sind meist in dynamischen urbanen Regionen angesiedelt. Ökonomische Peripherisierung impliziert immer auch schrumpfende politische Handlungsspielräume, etwa mangelnde Investitionsmöglichkeiten verschuldeter Kommunen (Kühn/Lang 2017: 7; Weck/Beißwenger 2014).

Verschiedene Studien der kritischen Geographie haben sich recht umfassend mit dem Charakter von Peripherien innerhalb von Nationalstaaten und Makroregionen beschäftigt (Wissen/Naumann 2008, Naumann/Fischer-Tahir 2013; Kühn 2015, Wiegandt/Krajewski 2020); auch gibt es in der Entwicklungstheorie neben klassischen Polarisierungstheorien (Myrdal 1957) eine Diskussion um den »internen Kolonialismus« im nationalen Raum (González-Casanova 1965; Hechter 1975). Wir werden in Anlehnung an diese Ansätze von einer »inneren Peripherie« (Nolte 1991; Nolte 1992; zur Begriffsdiskussion: Walls 1978; Copus u. a. 2007; Kühn 2015: 372 ff.) in den entwickelten Industrienationen sprechen. Innere Peripherien lassen sich als Regionen mit einem niedrigeren BIP pro Kopf, vergleichsweise niedriger Arbeitsproduktivität, niedrigen Löhnen und höherer Arbeitslosigkeit als im Landesmaßstab beschreiben; politisch sind sie meist wenig einflussreich und haben eingengte Handlungsspielräume durch Verschuldung oder niedrige Steuereinnahmen. Lebensweltlich fristen große Bevölkerungsanteile prekäre Leben und sehen sich Infrastrukturdefiziten ausgesetzt. Hinzu kommt Bevölkerungsabwanderung, sodass die demografische Entwicklung träge oder sogar rückläufig ist. In manchen Fällen können innere Peripherien deshalb als Postwachstumsregionen bezeichnet werden, die durch schrumpfende Bevölkerungszahlen, Deindustrialisierungsprozesse und sehr niedriges Wirtschaftswachstum gekennzeichnet sind (Schmalz u. a. 2021).

Innere Peripherien sind oft das Ergebnis von Peripherisierungsprozessen und zeichnen sich folglich vor allem dadurch aus, dass sie in einer ökonomischen und politischen Abhängigkeitsbeziehung zu den Metropolregionen stehen. Dabei lassen sich zwei Typen von inneren Peripherien unterscheiden: Ländliche Peripherien (strukturschwache Landkreise mit

schrumpfenden Dörfern) und städtische Peripherien (deindustrialisierte städtische Räume) (Miggelbrink 2020: 73 ff.). Die periphere Lage steht mit der Einbindung in Wertschöpfungs-systemen in Zusammenhang: Anders als boomende – meist urbane – Zentrumsregionen beherbergen sie nur wenige spezialisierte Dienstleistungen oder hochproduktive Industriecluster, sondern vor allem die unteren Stufen der Wertschöpfung, d.h. zum Beispiel Zulieferindustrie, oder sind nur lose in komplexe Wertschöpfungs-systeme integriert. Dabei ist jedoch von Bedeutung, dass viele innere Peripherien meist eng mit den Zentren interagieren; ungleiche und kombinierte Entwicklung im globalen Kapitalismus bedeutet, dass der Wohlstand in einer Region auf dem peripheren Status der anderen beruht. Peripherisierung und Zentralisierung sind Prozesse, die solche wirtschaftlichen Divergenzen herstellen und verfestigen. Mit der Globalisierung der Produktion und mit den umfangreichen industriellen Standortverlagerungen seit den 1990er Jahren erhielten solche Prozesse der Polarisierung einen Schub, der bis heute anhält.

2.3 Abkopplung: Randlage und Infrastruktur

Eine weitere wichtige Dimension der Peripherisierung ist die Abkopplung, die sich vor allem dadurch auszeichnet, dass sich die »Integration bestimmter Räume in die übergeordneten Systeme von Markt und Staat lockert« (Kühn/Lang 2017; Leibert/Golinski 2016). Hiervon sind verschiedene Aspekte des gesellschaftlichen Lebens (Kultur, Wissenschaft, etc.) betroffen, aber im Kern wird dieser Prozess durch eine schwache Einbindung in sozio-technische Infrastrukturnetze vorangetrieben (Naumann/Reichert-Schick 2012). Dabei kann es sich um eine Randlage in Verkehrsnetzwerken handeln, die aus der geografischen Lage und der fehlenden Anbindung an Netzinfrastruktur wie das ICE- oder IC-Netz resultiert. Peripherisierung heißt in diesem Zusammenhang beispielsweise, dass Buslinien oder Bahnstrecken stillgelegt werden. Ähnliche Prozesse lassen sich auch bei Kommunikationsnetzwerken beobachten. Hierzu zählen das »passive Zurückfallen« (Kühn/Lang 2017: 7) einer Region durch fehlende Breitband-Internetverbindungen oder schlechte Mobiltelefonnetzwerke, aber auch die aktive Schließung von Postämtern. Ähnliche Prozesse lassen sich für die öffentliche Daseinsvorsorge, soziale Infrastrukturen (Schulen, Kindertagesstätten, Krankenhäuser) oder auch für die Verwaltung beobachten.

Die infrastrukturelle Peripherisierung trifft den ländlichen Raum in einigen Fällen besonders hart (keine stabile Internetverbindung, kein Anschluss ans Bahnnetz, lange Wege zu Schulen, etc.). Gerade in Ostdeutschland ist das Phänomen des abgekoppelten ländlichen Raums ein wichtiger Topos in der wissenschaftlichen und politischen Debatte.¹⁹ Allerdings gibt es auch Faktoren, die urbane Räume stark beeinflussen: So sind in der heutigen Informationsgesellschaft etwa Hochschulen ein wichtiger Standortfaktor für Mittelstädte geworden, da diese nicht nur Arbeitsplätze schaffen, sondern auch in vielen Fällen Unternehmen anziehen und zur Innovation beitragen. Städte wie Gelsenkirchen ohne Universitäten leiden etwa unter einer Abkopplung von Innovationsnetzwerken.²⁰ Umgekehrt können Universitätsstädte mit guter Verkehrsanbindung und Daseinsfürsorge sich oftmals besser in der globalen Standortkonkurrenz positionieren und erfahren mitunter sogar Aufwertungsprozesse (Zentralisierung). Infrastrukturelle Peripherisierung ist demnach eine wesentliche Dynamik, wirkt sie sich doch sehr stark auf Wirtschaft, Demografie und die Lebensqualität der Bevölkerung aus. Politisches Handeln hat auch hier einen maßgeblichen Einfluss.

2.4 Abwanderung und demografische Krise

Eine dritte Dimension der Peripherisierung besteht in der Abwanderung der Bevölkerung (Leibert/Golinski 2016). Sie ist ein zentraler Faktor, da durch Abwanderung Arbeitskräfte und Steuereinnahmen verloren gehen und zugleich aufgrund sinkender Bevölkerungszahlen die öffentliche Daseinsvorsorge und Verwaltung ausgedünnt wird; verschärft wird dies oft durch hohe Sterbeüberschüsse. Gerade die Abwanderung ist eng mit wirtschaftlichen Faktoren verknüpft: Es handelt sich um eine »Abstimmung mit den Füßen« (Vonderach 2006), durch die Defizite auf den Arbeits- und Wohnungsmärkten offensichtlich werden. Anders ausgedrückt: Vie-

¹⁹ Siehe zum Beispiel die deutlichen Reaktionen der Ministerpräsidenten Thüringens (Bodo Ramelow, Die Linke) und Sachsen-Anhalts (Reiner Haseloff, CDU) auf Anregungen des Leibniz-Instituts für Wirtschaftsforschung Halle (2019), Fördermaßnahmen auf städtische Zentren zu fokussieren und für »perspektivlose« ländliche Räume zu reduzieren.

²⁰ Vor diesem Hintergrund ist die Forderung des Gelsenkirchener Stadtrats aus dem Jahr 2019 nach Gründung einer Universität im nördlichen Ruhrgebiet zu sehen.

le demografische und wirtschaftliche Dynamiken in strukturschwachen und -starken Regionen sind miteinander verbunden. Das kleinräumige Nebeneinander von Peripherisierung und Zentralisierung beeinflusst die Migrationsströme.

Betrachten wir diese Dynamik zunächst auf der internationalen Ebene: Hier wirken wirtschaftliche Zentren wie die USA oder Deutschland wie Magneten für Wanderungsbewegungen aus dem globalen Süden. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Auswanderungsländer einen enormen Bevölkerungszuwachs aufweisen – ein Phänomen, das auch bei früheren Migrationsschüben wie der Auswanderung aus Europa im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert zu beobachten war.²¹ In der Bevölkerungswissenschaft wird von einem ersten demografischen Übergang mit relativ hohen Geburtenzahlen und sinkenden Sterberaten (durch verbesserte medizinische Leistungen, sanitäre Bedingungen, etc.) gesprochen (Padel 2010: 93 ff.). Dieser hat sich in den Zentrumsländern bereits im Zeitraum der Industrialisierung vollzogen, findet aber nun erst in Peripherieländern in Subsahara-Afrika oder Südasien statt.

Die Situation in Deutschland und Europa ist heute jedoch grundverschieden. Denn bei den Migrationsbewegungen innerhalb Europas handelt es sich im Grunde um ein Nullsummenspiel. Die Migrationsströme in der Europäischen Union verlaufen zwar ebenfalls von den europäischen Peripherien in das Zentrum. Die überwiegende Zahl der Arbeitsmigrant*innen kommt aus Osteuropa in Länder wie Deutschland oder in das ehemalige EU-Mitglied Großbritannien.²² Allerdings gibt es zu vielen Ländern außerhalb Europas einen entscheidenden Unterschied. Die Staaten in Osteuropa haben den ersten demografischen Übergang lange hinter sich. Sie sind, wie bereits dargestellt, schon mitten im zweiten demografischen Übergang und weisen niedrige Geburtenraten und damit potenziell sinkende Bevölkerungszahlen auf. In den osteuropäischen Herkunftsländern werden diese

21 Historisch konnten einige Industrieländer wie das Deutsche Reich ihre sozialen Probleme im 19. Jahrhundert und frühen 20. Jahrhundert durch Auswanderung abfedern: Mehr als fünf Millionen Menschen wanderten in diesem Zeitraum aus Deutschland nach Amerika aus. Doch auch wenn heute homologe Mechanismen zu beobachten sind, sind bei den Ländern aus dem globalen Süden aufgrund von Faktoren wie *Brain Drain* keine vergleichbaren Effekte zu erwarten.

22 Alleine im Jahr 2017 wanderten fast 500.000 Menschen aus Osteuropa und den Balkanstaaten nach Deutschland ein. Darunter sind die verschiedensten Berufs- und Qualifikationsgruppen, z.B. manuelle Arbeiter*innen (Bauwirtschaft), Care-Arbeiter*innen (Pflege) und auch hochqualifizierte Arbeitskräfte (Ärzt*innen oder IT-Spezialist*innen).

Dynamiken durch die starken Auswanderungsbewegungen verschärft und haben bereits zu frappierenden, zukunftsgefährdenden Schrumpfungsprozessen geführt.

Ein Vergleich zum West-Ost-Gefälle in Deutschland drängt sich auf: Auch hier klaffen wirtschaftliche Produktivität, Löhne und Lebensbedingungen heute noch weit auseinander, einzelne innere Peripherien im Osten (teils auch im Westen) fallen hinter die Boomregionen zurück. Dies wirkt sich auf Wanderungsbewegungen aus: Einige strukturstarke westdeutsche Bundesländer wie Baden-Württemberg oder Bayern wiesen zwischen 1991 und 2018 deutliche Bevölkerungszuwächse auf (+11,5 Prozent und +13,3 Prozent), während ostdeutsche Länder wie Sachsen-Anhalt oder Thüringen starke Bevölkerungsverluste verzeichneten (-28,6 Prozent und -20,7 Prozent)²³. Regionale Unterschiede bei der demografischen Entwicklung sind jedoch auch innerhalb der Bundesländer stark ausgeprägt: Auch in Bayern finden sich mit Oberfranken oder Niederbayern schrumpfende Regionen, während einige ostdeutsche Städte wie Leipzig deutliche Zuwächse verbuchen konnten. Die kleinräumige Bevölkerungsentwicklung divergiert in Deutschland demnach deutlich (Wiegand/Krajewski 2020: 19). Besonders stark von Abwanderung und sinkender Bevölkerungszahl sind »struktur-schwache, agglomerationsferne ländliche Räume« (ebd.) betroffen, die insbesondere in Ostdeutschland vorzufinden sind. Peripherisierung und Zentralisierung haben somit eine demografische Dimension, die eng mit den beiden zuvor genannten Prozessen (Abhängigkeit und Abkopplung) verbunden sind.

Die demografische Dynamik kann grafisch veranschaulicht werden, wenn die Wechselwirkungen zwischen Wirtschaft und Demografie aufeinander bezogen werden. Die räumliche Wirkung zwischen Demografie und Ökonomie kann mit einem Koordinatensystem mit vier Quadranten dargestellt werden. Auf der X-Achse lässt sich die wirtschaftliche Entwicklung (Zentrum vs. Peripherie) und auf der Y-Achse die Bevölkerungsentwicklung (Bevölkerungszuwachs vs. -rückgang) nachvollziehen. Dabei sind die meisten Regionen und Städte im unteren Quadranten links und im oberen Quadranten rechts angesiedelt (vgl. Abbildung 3): Die Zentrumsregionen in Deutschland sind meist nicht nur ökonomisch prosperierend, sondern auch demografisch wachsend: So gilt etwa Frankfurt am Main als ein Beispiel

²³ Eigene Berechnungen auf Basis der Daten der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder 2019.

mit junger Bevölkerung und starker Zuwanderung. Umgekehrt sind im unteren Quadranten links Städte mit Strukturproblemen oder schwacher Wertschöpfungsbasis sowie schrumpfender Bevölkerung wie zum Beispiel Gera oder Duisburg angesiedelt, es handelt sich somit um die inneren Peripherien.

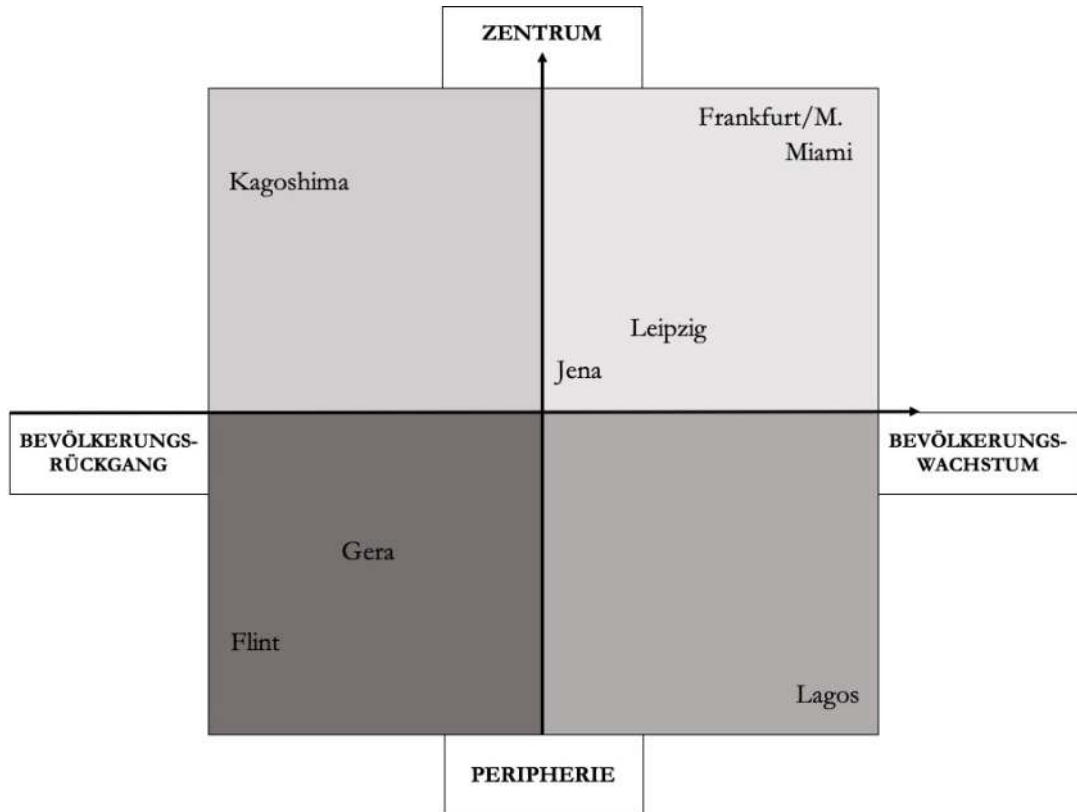


Abb. 3: Demografischer Wandel und wirtschaftliche Entwicklung
Quelle: Eigene Darstellung

Viele Städte bewegen sich zwischen diesen Extrempolen. Orte wie Jena sind etwa wachsend und zentrumsähnlich, während einige ländliche Regionen mit stabiler Wertschöpfung auf niedriger Basis Peripheriecharakter haben. International gibt es auch Fälle, wo die räumliche Polarisierung höher ist: Im US-amerikanischen Rustbelt existieren etwa Städte wie Flint, die in den vergangenen sechs Jahrzehnten rund die Hälfte der Bevölkerung verloren haben, während umgekehrt Städte wie Miami in Florida rasch an Bevölkerung gewonnen haben. Der untere Quadrant rechts (peripher bei wachsender Bevölkerung) ist vor allem Regionen oder Städten in Ländern im ersten demografischen Übergang (Subsahara-Afrika, Südasien, etc.) vorbehalten.

ten (z.B. Lagos). Fälle von schrumpfenden Regionen mit starker wirtschaftlicher Basis hingegen (Abbildung 3, Quadrant oben links) sind eher rar gesät.²⁴ Ein Beispiel ist Japan, wo einzelne wirtschaftlich solide Großstädte wie Kagoshima dennoch Bevölkerungsverluste hinnehmen müssen, weil die japanische Einwanderungspolitik restriktiv ist und Zuwanderung so verhindert wird (Flüchter 2009). Doch auch in Japan lassen sich die üblichen Polarisierungstendenzen beobachten: So wächst die Metropole Tokio kontinuierlich weiter.

Die räumliche Polarisierung führt folglich dazu, dass der demografische Wandel sich höchst unterschiedlich auswirkt. Die inneren Peripherien (Abbildung 3, Quadrant unten links) erleben eine *demografische Krise erster Ordnung*, bei der Bevölkerungsrückgang, Abwanderung und Überalterung deutlich zu beobachten sind. Denn Phänomene wie die Überalterung der Erwerbsbevölkerung sind in ländlichen, strukturschwachen Regionen und Kleinstädten in Ostdeutschland besonders zugespitzt vorzufinden: Die südthüringische Stadt Suhl weist mit 50,3 Jahren (2017) das bundesweit höchste Durchschnittsalter auf, dicht gefolgt vom Altenburger Land (49,8 Jahre) und Greiz (49,5 Jahre) in Thüringen sowie Dessau-Roßlau und Mansfeld-Südharz in Sachsen-Anhalt (jeweils 49,6 Jahre) (Henger/Oberst 2019). Suhl ist zudem im deutschen Vergleich am schnellsten gealtert: Seit 1995 ist das Durchschnittsalter um 11,5 Jahre gestiegen. Frappierend sind die Unterschiede zu den dynamischen Ballungszentren, wo eine *demografische Krise zweiter Ordnung* zu beobachten ist. Denn Metropolregionen (Abbildung 3, Quadrant oben rechts) können den demografischen Wandel durch Einwanderung jüngerer Menschen abfedern. So ist das Durchschnittsalter in Frankfurt am Main seit 1995 um 0,7 Jahre gesunken und liegt im Jahr 2017 bei nur 40,6 Jahren, auch in Leipzig ist es im gleichen Zeitraum nur um 0,6 Jahre gestiegen. Die demografische Krise ist deshalb in der Bevölkerungsstruktur kaum bemerkbar. Allerdings wird eine Überalterung dort nur durch Zuzüge junger Menschen verhindert, was wiederum zur Abwanderung aus den inneren Peripheren beiträgt.

Das Resultat von demografischer Peripherisierung und Zentralisierung ist eine Polarisierung der Bevölkerungsstruktur: Innerhalb von zwei Jahrzehnten haben sich einige Regionen und Städte mit einem anfangs ähnli-

²⁴ Lagos hat innerhalb Nigerias sicherlich auch eine Zentrumsfunktion. Es kann aber im globalen Kontext auch als periphere Stadt bezeichnet werden. Zudem litt Lagos seit den 1980er Jahren unter einer starken Deindustrialisierung und einem Anstieg an Informalität.

chen Altersdurchschnitt rasant auseinanderentwickelt, sodass das Durchschnittsalter heute um fast zehn Jahre auseinanderliegt (vgl. Abbildung 4). Dazu kommt, dass ein eklatanter Männerüberschuss herrscht; nirgendwo sonst in Europa sind Regionen so männlich dominiert wie in den ländlichen Gebieten des Ostens der Republik. Immerhin waren fast zwei Drittel derjenigen, die nach 1991 aus den neuen Bundesländern abwanderten weiblich (Koester 2018; Kröhnert/Klingholz 2007). Studien bringen eine solche asymmetrische Verteilung der Geschlechter mit einer erhöhten Hasskriminalität in Zusammenhang, das Ungerechtigkeitsempfinden ist deutlicher ausgeprägt, das bürgerschaftliche Engagement rückläufig und die AfD ist in jenen Regionen stärker vertreten (z.B. Dancygier 2019, Gabler u.a. 2016, Salomo 2019). Anders ausgedrückt: Peripherisierung und Zentralisierung tragen somit dazu bei, dass die Bevölkerungsstruktur und die Lebensrealitäten in einzelnen Regionen auseinanderklaffen.

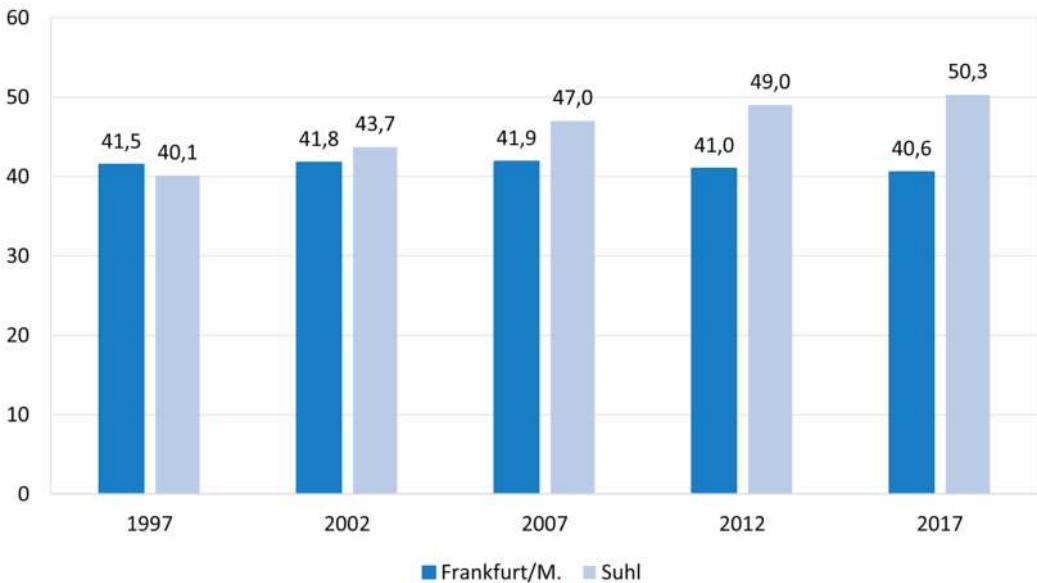


Abb. 4: Durchschnittsalter in Suhl und Frankfurt/M., 1997–2017, in Jahren
Quelle: Zeitreihe des Instituts der deutschen Wirtschaft nach Henger/Oberst 2019

2.5 Exkurs: Arbeitsmarkt und Demografie

Eine Folge der kleinräumigen wirtschaftlichen und demografischen Dynamiken sind divergierende Entwicklungen auf den regionalen Arbeits-

märkten. Das Auseinanderdriften von Indikatoren wie dem Lohnniveau, den Arbeitslosenzahlen und dem Anteil atypischer Beschäftigung kann nicht alleine durch den Mechanismus von Angebot und Nachfrage, institutionelle Regulierung oder die Segmentation und Schließungseffekte auf dem Arbeitsmarkt verstanden werden (vgl. zu den gängigen Arbeitsmarkttheorien: Sesselmeier/Blauermel 2013; Weingärtner u.a. 2015). Vielmehr strukturiert das wirtschaftliche und demografische Zentrum-Peripherie-Gefälle die regionalen Arbeitsmärkte, die Einbindung von Regionen in Wertschöpfungsketten bzw. -systeme spielen hier eine Schlüsselrolle. Prozesse der Zentralisierung und Peripherisierung verschärfen die räumlichen Ungleichheiten auf den Arbeitsmärkten. Auch deshalb entwickelt sich das Erwerbspotenzial innerhalb Deutschlands und sogar innerhalb einzelner Bundesländer ungleich. Ausschlaggebend sind hierfür ebenfalls Wanderungsbewegungen (Brücker u. a. 2013), die durch ökonomische Push- und Pull-Faktoren bedingt werden. Wirtschaftlich dynamische Ballungszentren (Rhein-Main-Gebiet, Metropolregion München etc.) ziehen etwa Fachkräfte an; ländliche und strukturschwache Regionen (Oberlausitz) oder Gebiete im Strukturwandel (Ruhrgebiet) exportieren teilweise gut ausgebildete Fachkräfte. Die demografischen Krisen erster und zweiter Ordnung finden auf diese Weise ihr Pendant auf dem Arbeitsmarkt:

(1) *Engpässe erster Ordnung* («Austrocknen des Arbeitskräfte-reservoirs»): Innere Peripherien in ländlichen Regionen oder in strukturschwachen Kleinstädten begegnen besonders schweren Problemen auf dem Arbeitsmarkt. Denn in den schrumpfenden, strukturschwachen Regionen droht mit der Abwanderung und Überalterung ein Austrocknen des Fachkräfte- und Arbeitskräfte-reservoirs. Es sind erhebliche Anstrengungen notwendig, um Fachkräfte zu binden. Gerade in Ostdeutschland, wo lange Zeit ein Überangebot an Fachkräften zur Verfügung stand, haben sich Mangelkonstellationen inzwischen vielerorts zugespitzt. Viele Unternehmen hatten angesichts des Fachkräfteüberangebots in der Nachwendezeit die Bemühungen zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung, zur Erschließung weiterer potenzieller Fachkräfte oder Maßnahmen für altersgerechtes Arbeiten weitgehend vernachlässigt (Hinz/Götttert 2017). Heute bestehen daher Rekrutierungsprobleme, die kaum mit notwendigen Investitionen oder politischen Maßnahmen beantwortet werden können. Die langsame Umkehrung der Dynamik auf dem Arbeitsmarkt trägt nun dazu bei, dass es zu einem *tipping point* kommen kann, an dem existenzielle Rekrutierungsprobleme entstehen. Im Extremfall kann durch den Mangel an Arbeitskräften eine Abwärtsspirale aus wirtschaftlicher Stagnati-

on und Bevölkerungsabnahme in strukturschwachen Regionen vorangetrieben werden. Bei diesem »Austrocknen des Arbeitskräftereservoirs« handelt es sich um *Engpässe erster Ordnung*: Sie beziehen sich auf strukturschwache Regionen, die nur wenige Betriebe der oberen Stufen der Wertschöpfungsketten beherbergen.

(2) *Engpässe zweiter Ordnung* (»Betriebskannibalismus«) Prosperierende Zentrumsregionen mit innovativen, profitablen (Groß-)Unternehmen können auf Engpasssituationen besser reagieren als strukturschwache (oftmals ländliche) Regionen der inneren Peripherie. Denn in diesen Boomregionen werden Engpässe durch den Zuzug von Fachkräften aus anderen Landesteilen eher kompensiert. Größere Unternehmen haben zudem ausreichende Ressourcen, um mit Rationalisierungsmaßnahmen Anpassungen vorzunehmen. Es herrschen deutlich bessere Konditionen für die Beschäftigten (Löhne, Arbeitsbedingungen, etc.) als in strukturschwachen Gebieten. Auch haben leistungsfähige Unternehmen und strukturstarke Kommunen größere Ressourcen, um der Situation eines Fachkräfteengpasses entgegenzusteuern. Allerdings besteht in diesen Regionen die Gefahr, dass sich in der Konkurrenz um qualifizierte Arbeitskräfte größere ressourcenstarke Unternehmen durchsetzen, die ihren Arbeitskräftebedarf auf Kosten von kleineren und mittleren Unternehmen in den unteren Wertschöpfungsstufen decken.

Durch diese Konkurrenz drohen Bumerangeffekte, die für die Region zum Problem werden, können hierdurch doch wichtige Glieder der regionalen Wertschöpfungs-systeme unter Druck geraten. Denn das »Absaugen« der Fachkräfte aus Regionen mit *Engpässen erster Ordnung* ist das Gegenstück zu den *Engpässen erster Ordnung*. Der »Betriebskannibalismus« wirkt auch zwischen den Regionen und ist ein Ausdruck des Nebeneinanders von Zentralisierung und Peripherisierung: Ostdeutschen »Leuchttürmen« wie der Optikindustrie in Jena mit vergleichsweise guten Arbeitsbedingungen und guter Bezahlung kann das Fundament wegbrechen, wenn Fachkräfte von Zulieferfirmen aus Nachbarlandkreisen rekrutiert und so essentielle Arbeitskräfte abgezogen werden.

Folglich sind die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den regionalen Arbeitsmärkten unterschiedlich ausgeprägt. Hierbei sind weitere Faktoren von Bedeutung, etwa ob einzelne Betriebe die Rolle als mit Abstand größter Arbeitgeber*innen übernehmen (zum Beispiel in Jena), ob es klare Hierarchien zwischen den einzelnen Betrieben innerhalb eines Wertschöpfungs-systems gibt (zum Beispiel in Eisenach und dem umliegenden Wart-

burgkreis), ob die Region überwiegend von kleinen und mittleren Betrieben geprägt ist (zum Beispiel Saalfeld-Rudolstadt) oder ob auch größere Betriebe existieren. Gleichzeitig ist die geografische Lage der Landkreise bzw. Städte für den regionalen Arbeitsmarkt von Bedeutung: Die Nähe zu Bayern oder Hessen lässt das Pendeln für Thüringer*innen machbar und erträglich erscheinen, während Arbeitnehmer*innen andernorts auf das lokale Arbeitsplatzangebot angewiesen sind. Das gilt beispielsweise für ältere Arbeitnehmer*innen mit Wohneigentum in Grenznähe zu Tschechien (Bautzen/Sachsen).

Ähnliches gilt für die betriebliche Ebene. Hier sind die demografischen Probleme sowohl in strukturschwachen als auch in Boomregionen schon präsent und im Prinzip ähnlich (Brenzel u. a. 2014; Dummert u. a. 2014). Die Belegschaften sind bereits überaltert. Seit einigen Jahren vollzieht sich in vielen Betrieben ein massiver Umbruch in der Belegschaft, und es kommt zu Problemen bei der Rekrutierung von neuen Fachkräften (Heinze/Naegele 2008: 16 f.). Dieser »Altersbauch« in den Betrieben bedeutet, dass verstärkt Auszubildende gesucht werden. Als Folge werden in vielen Fällen die Konditionen für Neueinstellungen überdacht oder auch die gesundheitlichen Belastungen im Betrieb für ältere Beschäftigte reduziert. Bedroht ein solcher »sorgsamere Umgang« (Bosch 2011: 584) mit den Erwerbstätigen jedoch die Profitabilität von Standorten, kommen alternative Ansätze zur Reduktion der Arbeitsnachfrage zum Einsatz. Neben Rationalisierungsmaßnahmen zur Optimierung der Arbeitsorganisation und der Substitution menschlicher Arbeitskraft durch Automatisierung zählen darunter auch Strategien zur Auslagerung und des Outsourcings von Unternehmenseinheiten. Solche Maßnahmen können in Anlehnung an die Arbeiten des Wirtschaftsgeografen David Harvey (1982) als »demographic fixes« bezeichnet werden.²⁵ Die Unternehmen versuchen, demografisch bedingte Verwertungsprobleme zu umgehen. Daraus resultiert ein niedrigerer Bedarf an Arbeitskräften und eine geringere Fachkräftelücke. Greift keine dieser Strategien, sind im Extremfall Betriebsschließungen die Folge. Zusammengefasst: Der Arbeitsmarkt ist an der Schnittstelle zwischen Demografie und Ökonomie; die räumliche Ungleichheit artikuliert sich in zwei unterschiedlichen Engpässen am Arbeitsmarkt, die Unternehmensstrategien maßgeblich beeinflussen.

²⁵ Derartige Strategien dienen im doppelten Sinne von »to fix« dazu, Investitionen neu zu »fixieren« und vorhandene Probleme zu »reparieren«.

2.6 Stigmatisierung und kulturelle Peripherisierung

Die Abstiegsverfahren und die Verfestigung des peripheren Status in einigen Regionen und Städten haben weitgehende gesellschaftliche Auswirkungen. Dies hängt damit zusammen, dass die Peripherisierung auch eine diskursive Dimension hat. Innere Peripherien werden oftmals als »Verliererregionen«, »Loser-Städte« oder als »abgehängt« und »marode« bezeichnet. In vielen Fällen tragen solche Regionen ein Stigma: »Stigmatisierung« ist eine Art »diskursiver Akt der Peripherisierung« (Bürk 2013: 164), der durch negative Medienberichte und eine (implizite) Schuldzuschreibung an die Bevölkerung für die örtlichen Probleme vorangetrieben wird. Im öffentlichen Diskurs werden solche Orte oftmals als nicht »lebenswert« oder »hässlich« dargestellt. Ein Beispiel ist das Ranking der sympathischsten Städte Deutschlands der Agentur Brandmeyer, dessen Schlusslichter regelmäßig die ehemaligen Industriestädte im Ruhrgebiet wie Duisburg oder Gelsenkirchen sind (Brandmeyer Markenberatung 2020). Die Bevölkerung wird in vielen Medienberichten abgewertet: Es herrscht eine räumliche Form des »Klassismus«. Dabei handelt es sich um eine »Diskriminierungs- und Unterdrückungsform« (Kemper/Weinbach 2009: 7), durch die Personen aufgrund ihrer sozialen Herkunft (Arbeitslose, Arbeiter*innenhaushalt, etc.) abgewertet werden. Räumlicher Klassismus artikuliert sich an räumlichen Ungleichheiten: Die Bevölkerung der inneren Peripherie wird als ungebildet wahrgenommen, ihr Lebensstil gilt als primitiv. Stereotype über Alkoholumismus oder mangelnde Leistungsbereitschaft werden ganzen Regionen zugeschrieben (Leibert/Golinski 2016; Mau 2019).

Im Gegenzug werden Metropolregionen als lebenswert, multikulturell und weltoffen dargestellt: Sie gelten als »attraktive Schwarmstädte« (Wiegandt/Krajewski 2020: 24), in denen eine Pluralisierung von Lebensstilen möglich ist. Die Bevölkerung gilt als gebildet und tolerant. Die Stigmatisierung der inneren Peripherie hat weitgehende Auswirkungen: Die Orte erfahren auch eine »mentale Peripherisierung«. Viele erleben ihren Wohnort als Stigma, ihre Lebensweise gilt als defizitär. Das Gesellschaftsbild in der inneren Peripherie ist deshalb oft auch von Abwertungserfahrungen und Unzufriedenheit mit den politischen Eliten geprägt. Politische Repräsentationslücken und Wahlerfolge rechtspopulistischer Parteien machen das Zusammenspiel von Peripherisierung und Zentralisierung deshalb auch politisch relevant (Wiegandt/Krajewski 2020). Dies gilt gerade für Ostdeutschland mit Regionen wie dem Braunkohlerevier in der Lausitz, die sich

einem tiefen Strukturwandel gegenübersehen (Lütten 2019). Kurzum: Der Prozess der Peripherisierung ist nicht rein ökonomischer Natur, sondern prägt auch das gesellschaftliche Leben, die Arbeitswelt und die Demografie. Die Peripherisierung produziert eine negative gesellschaftliche Stimmung, die sich wie Mehltau über die demografisch gebeutelten Regionen legt.

3. An den Rand gedrängt: Peripherisierung in Ostthüringen

Die Entstehung wirtschaftlich abgehängter Regionen und prosperierender Zentren in Ostdeutschland reicht bis in die Nachwendezeit zurück. Die wirtschaftliche Neuordnung in den 1990er Jahren hat wesentlich die Auf- und Abwertungsprozesse (Zentralisierung und Peripherisierung) von einzelnen Regionen und Städten bestimmt, die sich auch in unterschiedlichen Dynamiken bei der Zu- und Abwanderung niederschlagen. Dabei treten nicht nur die in Medien diskutierten »Stadt-Land-Gefälle«, sondern auch eine ausgeprägte Differenz zwischen einzelnen städtischen Regionen zutage. Eine solche Dynamik findet sich im Freistaat Thüringen, wo prosperierende urbane Zentren wie Jena und Erfurt mit strukturschwachen Städten wie Gera und Nordhausen koexistieren. Im Folgenden werden wir diese Entwicklung zunächst historisch rekonstruieren, um dann die innere Peripherie Ostthüringens genauer zu beschreiben. Am Beispiel Geras werden wir die wachsende räumliche Ungleichheit in der Region darstellen und als mehrdimensionalen Peripherisierungsprozess analytisch fassen.

3.1 Das Erbe der Nachwendezeit

Werfen wir zunächst einen Blick zurück auf die Rahmenbedingungen vor der Wiedervereinigung 1990. Anders als Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg oder Sachsen-Anhalt hatte Thüringen vergleichsweise günstige ökonomische Voraussetzungen, um den Strukturwandel nach der Wiedervereinigung zu bewältigen. Denn hier konzentrierte sich die Wirtschaft zu DDR-Zeiten nicht auf wenige Industriezweige, sondern wies eine vielfältige Branchenstruktur auf (Roesler 2003; Kröhnert u.a. 2006). Sie war geprägt vom Maschinenbau (VEB Umformtechnik Erfurt, VEB

Werkzeugkombinat Schmalkalden, VEB WEMA Gera), der Automobilproduktion (Wartburg Eisenach), der Feinmechanik (VEB Uhrenwerk Ruhla, VEB Feinmechanische Werkstätten Zella-Mehlis), der Elektrotechnik (VEB Elektronik Gera) und der optischen Industrie (VEB Carl Zeiss Jena). Die Wirtschaft Thüringens basierte damit auf Branchen, die nach der Wende – anders als etwa der Braunkohletagebau in der Prignitz oder der Lausitz – durchaus als zukunftsfähig galten. Zudem galt Thüringen bereits vor der Wiedervereinigung als forschungsstark, nicht zuletzt weil hier zu DDR-Zeiten mehrere Universitäten und Hochschulen (u.a. Technische Hochschule Ilmenau, Friedrich-Schiller-Universität Jena und Bauhaus Universität Weimar) beheimatet waren.

Die Privatisierungspolitik der Treuhandanstalt zielte auf die Zerschlagung der Kombinate (Großbetriebliche Vereinigungen), die aufgespalten und in kleinere Einheiten überführt wurden (Kowalczyk 2019). Die Gründerwelle der frühen 1990er Jahre – rund 46 Prozent aller heute bestehenden Betriebe in Thüringen wurden in diesem Jahrzehnt gegründet (IAB 2015) – war wesentlich auf diesen Prozess zurückzuführen. Folglich prägen heute kleine und mittelständische Unternehmen die Thüringer Wirtschaft: Anders als in Westdeutschland (31 Prozent) arbeitet ein vergleichsweise geringer Anteil der Beschäftigten (18 Prozent) in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten (TMASGFF 2019). Die »Wiedergeburt des Mittelstandes« (Ludwig 2015: 50) in Thüringen hatte deutliche Schattenseiten. Noch heute sind in Ostthüringen nur vereinzelt größere Unternehmen zu finden, die ihren Hauptsitz vor Ort haben, wie die Jenoptik AG (Optik) oder die Bauerfeind AG in Zeulenroda-Triebes (medizinische Hilfsmittel). Viele andere Unternehmen wurden als »Filetstücke« aus den VEB (z.B. in der Optikindustrie) ausgegliedert, von westdeutschen Investor*innen übernommen und werden heute von Konzernzentralen im Westen gesteuert.

Auf den ersten Blick scheint die Thüringer Industrie die Krisenphase der Nachwendezeit überwunden zu haben. Nach einer Phase der Reindustrialisierung verfügte das produzierende Gewerbe (ohne Baugewerbe) im Jahr 2019 über einen Anteil an der gesamten Bruttowertschöpfung von 26,5 Prozent. Damit wurde nicht nur das Niveau der neuen Länder (21,7 Prozent), sondern auch das der alten Länder (24,5 Prozent) überschritten (eigene Berechnungen auf Basis von: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2020). Bei dieser Kennziffer rangiert Thüringen im bundesweiten Vergleich auf Rang fünf hinter Baden-Württemberg, Bayern, dem Saarland und Niedersachsen (ebd.). Von Baden-Württemberg abgesehen, sind sonst nirgends

prozentual so viele Menschen in der Industrie beschäftigt wie in Thüringen, nämlich fast 30 Prozent (IAB 2020: 54).

Das Erbe der Wendezeit wiegt aber weiterhin schwer: Allerdings entfällt fast die Hälfte des Umsatzes des verarbeitenden Gewerbes, genauer: 46 Prozent (2018), auf die Produktion von Vorleistungsgütern (TLS 2019e: 8). Damit liegt Thüringen weit über dem Bundesdurchschnitt von einem Drittel. Alles in allem kann konstatiert werden, dass die Thüringer Industrie als »verlängerte Werkbank« der großen Unternehmen im Westen operiert. Diese Unternehmen schaffen zwar Beschäftigung, aber ihre Produktivität, Löhne und Innovationen sind vergleichsweise niedrig (Ludwig 2015; Berger u.a. 2017; Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle 2019). Auch haben die Thüringer Zulieferbetriebe meist eine geringe Marktmacht gegenüber den Endabnehmer*innen; Standortverlagerungen und geringe Forschungsintensität stellen in diesem Zusammenhang wichtige Themen dar (Ragnitz 2015).

Hinzu kommt, dass Digitalunternehmen nur vereinzelt als Cluster im Umfeld von Hochschulen Fuß gefasst haben. Auch hier hat Jena eine Sonderrolle mit rund 100 Unternehmen (dotSource, Intershop Communications, etc.) und insgesamt 3.500 Beschäftigten in der Digitalwirtschaft. Der Anteil der Beschäftigten in den vermeintlichen Zukunftsindustrien mit einer hohen IKT-Durchdringung²⁶ ist in Thüringen im Bundesvergleich gering (IAB 2020).

Aufgrund der Innovationsschwäche gelten die Region Ostthüringen und das nördliche Thüringer Becken auch heute noch als strukturschwach. Die Wirtschaftsleistung von Thüringen (BIP je erwerbstätiger Person) liegt im Ländervergleich auf dem vorletzten Platz knapp vor Mecklenburg-Vorpommern. Im Jahr 2017 betrug das BIP je erwerbstätiger Person im Freistaat 58.973 Euro (TLS 2019 f) – auf Bundesebene waren es 73.680 Euro. Eine Folge des Systemumbruchs waren also eine ökonomische Peripherisierung großer Teile des Freistaats und neue Abhängigkeiten von Westdeutschland.

Die wirtschaftliche Transformation ging mit Entlassungswellen und Massenarbeitslosigkeit einher. Durch die Restrukturierung der VEB wurden große Mengen an Arbeitskräften freigesetzt: Der VEB Elektronik Gera etwa hatte zeitweise über 7.000 Beschäftigte und galt als innovativer Standort, der neben Kondensatoren und Kassettenrecordern auch Monitore und Computer herstellte. Nach der Wende verblieb in dem großen Areal nur

²⁶ Hiermit wird die Nutzung von IKT (Informations- und Kommunikationstechnologien) in Produktionsprozessen bezeichnet.

noch der Kondensatorenhersteller Electronicon AG mit weniger als 1.000 Beschäftigten. Staatliche Maßnahmen wie Vorruhestandsregelungen und Übernahmen in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften (Bluhm 1992) konnten diese Situation kaum entlasten. Die Arbeitslosenquote bewegte sich in Thüringen noch bis Mitte der 2000er Jahre bei hohen 14 bis 17 Prozent. Wie ein Damoklesschwert schwebte die strukturelle Arbeitslosigkeit über den Beschäftigten. Die »Schrumpfungsbelegschaften« (Behr/Engel 2001), in denen ein Kern von 35- bis 50-jährigen Mitarbeiter*innen verblieb, waren aus Angst um ihre Arbeitsplätze zu zahlreichen Zugeständnissen bereit, um die betriebliche Lage zu stabilisieren. Das heißt nicht, dass der industrielle Kahlschlag immer und überall still hingenommen wurde. Beschäftigte engagierten sich in den frühen 1990ern durchaus auch kollektiv für den Erhalt ihrer Arbeitsplätze.²⁷ Aber auch aufsehenerregende Auseinandersetzungen wie die Kämpfe um die Kali-Produktion in Bischoferode 1993 endeten in Niederlagen. Angesichts dieser Erfahrungen schien die Inkaufnahme schlechter Arbeitsbedingungen, langer und flexibler Arbeitszeiten sowie niedriger Löhne zusehends alternativlos. Sie war mit der Hoffnung verbunden, über eigene Opfer zum Überleben des Unternehmens beizutragen und damit den eigenen Arbeitsplatz zu sichern (Dörre u.a. 2016).

Diese Entbehrungen waren eher Ausdruck einer alternativlosen Unterordnung als einer sozialen Kompromissbildung. Die »ostdeutschen Arbeitsspartaner« (Behr 2000; 2017) standen einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung auch aufgrund ihrer Erfahrungen mit dem FDGB in der DDR und den engen Handlungsspielräumen der Gewerkschaften im Systemumbruch häufig ablehnend gegenüber. Vielfach schien der Schulterchluss mit den Geschäftsführungen in oftmals informellen betrieblichen Überlebenspakten der erfolgversprechendere Weg, die verbliebenen Arbeitsplätze zu sichern. Für die Arbeitgeber*innenseite herrschten auf dem Arbeitsmarkt aufgrund des ausgeprägten (Über-)Angebots von Arbeits- und Fachkräften in Thüringen ausgezeichnete Bedingungen: Fachkräfte waren nicht nur verfügbar, sondern die Löhne waren im Bundesvergleich niedrig. Ihre fachliche Qualifikation und ihre hohe Aufopferungsbereitschaft waren entscheidend für die beispiellose Revitalisierung einer maroden Wirtschaft und für die umfassende Transformation der Gesellschaft. Die

²⁷ Die verdienstvolle Dokumentation dieser Auseinandersetzungen durch Dathe (2018) mag dazu beitragen, der Missachtung dieser Konflikte entgegenzuwirken.

rasche Internationalisierung und späteren Exporterfolge von Branchen wie der optischen Industrie, der Automobilzulieferer oder der Kunststoffindustrie gründeten maßgeblich auf der Leistungsbereitschaft, Flexibilität, Qualifikation und Lohnzurückhaltung der Thüringer Beschäftigten.

Die wirtschaftliche Transformation Thüringens schlug sich auch in der demografischen Entwicklung nieder. Der Freistaat hatte 2019 etwa 2,13 Millionen Einwohner*innen (TLS 2020a). Zum Zeitpunkt der Wiedervereinigung 1990 waren es noch rund 2,61 Millionen Einwohner*innen gewesen. Dieser dramatische Rückgang um 17,2 Prozent ist auf zwei Entwicklungen zurückzuführen. Zunächst kam es zu einer kontinuierlichen Abwanderung, insbesondere von jungen Erwachsenen (unter 35 Jahren) nach Westdeutschland. In einer ersten Abwanderungswelle verließen bis 1991 bereits 90.000 Menschen Thüringen (Kröhnert u.a. 2005; TMBLV 2014), zwischen 2001 und 2008 kam es zu einer zweiten großen Welle, mit der rund 356.000 Menschen dem Freistaat den Rücken kehrten (TLS 2017).

Die Gründe für die Abwanderung waren vielfältig, aber im Kern waren vor allem die wirtschaftliche Situation und Perspektivlosigkeit die wichtigsten Push-Faktoren. Es waren vor allem junge Frauen, die abwanderten (Kubis/Schneider 2007). Nicht zuletzt deshalb brach die Geburtenziffer in Thüringen zeitweise auf den sehr niedrigen Wert von 0,77 Kinder je Frau ein (1994) und stabilisierte sich in den Folgejahren erst langsam wieder (TLS 2020b). Das hatte zur Folge, dass es sich bei den heute 20- bis 40-Jährigen um eine »halbierte Generation« handelt (Slupina u.a. 2016) und darum selbst die mittlerweile gestiegenen Geburtenraten zu keiner Stabilisierung der Bevölkerungsentwicklung beitragen können. Die demografische Peripherisierung weiter Teile Thüringens äußerte sich also in Abwanderung und Bevölkerungsrückgang.

Die massive industrielle Restrukturierung traf den gesamten Freistaat. Es gab keine Betriebe, Haushalte oder Nachbarschaften, die nicht von dem Umbruch betroffen waren. Arbeitslosigkeit und unsichere Zukunftsaussichten waren in allen Bevölkerungsschichten omnipräsent und wirkten wie ein Schock. Allerdings ließ sich bereits in den 1990er Jahren beobachten, dass die Weichen für neue Differenzierungsprozesse gestellt wurden: den Industriearbeiter*innen, die angesichts des chronischen Arbeitskräftemangels in der DDR eine gewisse »passive Stärke« (Blum 1992: 48) im betrieblichen Arbeitsalltag genossen hatten und in der Ideologie der Herrschenden als »führende Klasse des Arbeiter*innenstaates« DDR galten, wurde ihre Überflüssigkeit vor Augen geführt (Neuhauss/Singe 2017). Und gleichzeitig

expandierten Dienstleistungstätigkeiten in Banken und Versicherungen, in Bildung und Sozialwesen, ohne allerdings die Beschäftigungsverluste in der Industrie kompensieren zu können (Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle 2019: 44). Statusgruppen in Wissenschaft und Verwaltung, die in der DDR ideologisch eine untergeordnete Rolle gespielt hatten, erfuhren eine gesellschaftliche Aufwertung. Zudem wurden neue, gut bezahlte Jobs in Banken, Versicherungen oder Handel geschaffen. Die Transformationserfahrung prägte die Gesellschaft in Thüringen und auch in anderen ostdeutschen Bundesländern; insbesondere die Industriearbeit verlor massiv an gesellschaftlicher Stellung und Wertschätzung.

3.2 Die Herausbildung der inneren Peripherie Ostthüringens

Oberflächlich betrachtet weist die heutige Situation in Thüringen nur noch wenige Gemeinsamkeiten mit den unmittelbaren Nachwendejahren auf. Denn viele Indikatoren haben sich positiv entwickelt: Der Freistaat wies im vergangenen Jahrzehnt ein vergleichsweise dynamisches Wirtschaftswachstum auf (»Thüringenboom«). Zwischen 2009 und 2018 wuchs das BIP um 40,2 Prozent und damit am fünftschnellsten im Ländervergleich. Die Arbeitslosigkeit lag vor der Corona-Pandemie bei knapp 5,6 Prozent (Februar 2020) und damit niedriger als in vielen westdeutschen Bundesländern (z.B. Nordrhein-Westfalen). Seit dem Jahr 2013 weist Thüringen zudem einen leicht positiven Wanderungssaldo auf, d.h. es ziehen mehr Menschen in den Freistaat als abwandern. Dennoch schrumpft die Bevölkerung aufgrund der niedrigen Geburtenzahlen weiter.

Allerdings ist der Strukturbruch, den die Systemtransformation forciert hat, immer noch spürbar, er äußert sich nun aber in einer neuen Form. So herrscht beispielsweise bei den Löhnen und Arbeitsbedingungen Kontinuität. Auch heute noch sind die Löhne in Thüringen im Bundesvergleich besonders niedrig: Der jährliche Brutto-Durchschnittslohn der Beschäftigten lag im Jahr 2019 in Thüringen mit 30.912 Euro unter dem Durchschnitt für Ostdeutschland (31.161 Euro) und insgesamt deutlich niedriger als in Westdeutschland (37.457 Euro). Obwohl die abhängig Beschäftigten in den letzten Jahren – insbesondere nach der Einführung des Mindestlohns 2015 – sogar ein Stück Anschluss an die bundesdeutschen Entgelte finden konnten, bleiben die Einkommensdiskrepanzen spürbar: Die Bruttolöhne und -gehälter je geleistete Arbeitsstunde liegen im Freistaat bei rund 80 Prozent (21,66 Eu-

ro) des Bundesdurchschnitts und bei rund 73 Prozent des Niveaus im Nachbarbundesland Hessen. Thüringen gilt traditionell als das Bundesland mit dem größten Niedriglohnsektor im gesamten Bundesgebiet (Meyer-Gräwe/Steffen-Kriege 2014). Ein zentraler Grund hierfür ist die Erosion der Tarifbindung. Diese sank zwischen 2000 und 2017 von 55 Prozent auf nur noch 43 Prozent der Beschäftigten (Lübker/Schulten 2019: 34). Gerade im verarbeitenden Gewerbe bewegen sich diese Werte auf einem äußerst niedrigen Niveau von nur 10 Prozent (IAB 2015).

Dieser »Konkurrenzvorteil« im internationalen Wettbewerb bringt für manche Arbeitgeber*innen nun aber auch handfeste Nachteile mit sich: Neben der Tatsache, dass viele Unternehmen aufgrund niedriger Lohnkosten Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitsproduktivität versäumt haben, ist die Arbeitslosigkeit seit Mitte der 2000er Jahre kontinuierlich gesunken. Das ausgeprägte (Über-)Angebot von Arbeits- und Fachkräften ist nicht mehr vorhanden. Viele Arbeitgeber*innen in Thüringen klagen heute über Fachkräfteengpässe und steigende Kosten. Dem IAB-Betriebspanel von 2014 zufolge bewerten fast 60 Prozent der mittelgroßen Betriebe und großen Unternehmen die Rekrutierung von Fachkräften als problematisch (vgl. ebd.). 22.000 offene Stellen blieben Ende 2019 in Thüringen unbesetzt. Diese Dynamik ist wiederum eng mit dem demografischen Wandel verbunden: Wie wir im Kapitel 5 darstellen werden, macht sich die massive Abwanderung der Nachwendezeit heute auch auf betrieblicher Ebene bemerkbar.

Eine weitere bedeutende Spätfolge des Systemumbruchs sind die wachsenden regionalen Disparitäten in Thüringen. Diese können bereits an der räumlichen Bevölkerungsentwicklung verdeutlicht werden (Wiegandt/Krajewski 2020: 19 ff.). Nachdem in der Nachwendezeit viele Bürger*innen die Stadtzentren verließen und ihrem Wunsch nach einem Eigenheim im Grünen folgten, zieht es seit Mitte der 2000er Jahre vor allem die jüngere Bevölkerung in Thüringen vermehrt in größere Städte. Allerdings beschränkt sich die »Wiedergeburt der Zentren« in Thüringen auf einige wenige Orte. Gemeinden mit Bevölkerungszuwachs sind wirtschaftlich dynamische Städte wie Erfurt, Jena und Weimar. Das Umland der drei Städte (z.B. Weimarer Land) sowie die Städte Eisenach und Gotha (in Mittelthüringen) bleibt relativ stabil, während besonders strukturschwache Städte wie Gera in Ostthüringen und Suhl in Südthüringen sowie ländliche Regionen wie das östliche Altenburger Land unaufhaltsam an Bevölkerung verlieren.

Die Aufzählung verdeutlicht die Wirksamkeit wirtschaftlicher Faktoren. Es sind strukturstarke Städte und Landkreise, die an Bevölkerung gewinnen

und strukturschwache Städte und ihr Umland, die verlieren. Zentrum-Peripherie-Gefälle beeinflussen folglich die Bevölkerungsentwicklung. Diese räumliche Differenzierung lässt sich im gesamten Osten beobachten: Nach 2008 haben insgesamt 85 Prozent der ostdeutschen Gemeinden erheblich an Anziehungskraft und damit auch an Bevölkerung verloren, während lediglich 15 Prozent der Kommunen Einwohner*innen durch Zuwanderung gewinnen konnten. Dabei handelt es sich fast ausschließlich um wirtschaftsstarke Ballungszentren (Slupina u.a. 2016).

Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass in Ostthüringen mit seinen rund 600.000 Einwohner*innen lediglich die Universitätsstadt Jena Zugewinne bei der Bevölkerung verzeichnen kann. Regionen wie das Altenburger Land, Greiz, Saalfeld-Rudolstadt und Gera sind demgegenüber nach wie vor stark von Abwanderung betroffen (TMBLV 2014). Insgesamt lassen sich erhebliche Unterschiede ausmachen: Während Jena zum Beispiel effektiv zwischen 1998 und 2018 um rund elf Prozent gewachsen ist, ist Gera im gleichen Zeitraum um rund 20 Prozent geschrumpft (TLS 2019a). Diese Entwicklung hat dazu beigetragen, dass Jena heute mehr Einwohner*innen hat als Gera, das historisch wesentlich größer war.

Auch der Altersdurchschnitt geht mittlerweile deutlich auseinander: Jena ist mit Abstand die »jüngste« Stadt Thüringens. Das Durchschnittsalter betrug hier im Jahr 2017 lediglich 42,2 Jahre, während das Durchschnittsalter im Altenburger Land 49,8 Jahre beträgt und damit deutlich über dem bundesdeutschen Durchschnitt von knapp 44,3 Jahren lag (Henger/Oberst 2019). Dort ist schon fast jede*r dritte Bewohner*in über 64 Jahre alt; daran reicht bislang keiner der westdeutschen Kreise heran (Slupina u.a. 2019).

Bis 2035 wird ein weiterer Rückgang um mehr als 20 Prozent prognostiziert; auch für den angrenzenden Landkreis Greiz wird ein erheblicher Bevölkerungsrückgang vorausgesagt. Insbesondere junge Frauen haben der Region den Rücken gekehrt, mit der Folge, dass zum Beispiel im Altenburger Land in der Altersklasse der 18- bis 29-Jährigen je 100 Männer nur noch 82 Frauen leben (ebd.). Inzwischen tendiert auch die älter werdende Bevölkerung dazu, ebenfalls in größere Agglomerationen abzuwandern, um einer drohenden Verschlechterung der öffentlichen Daseinsvorsorge zu entkommen (Slupina u.a. 2016). In der Konsequenz wird die Region nicht nur weiter ausgedünnt, sondern zahlreiche kleine Dörfer dürften bald von der Landkarte verschwinden (vgl. ebd.). Eine aktuelle Bevölkerungsvorausberechnung zu den einzelnen Thüringer Landkreisen geht davon aus, dass zwischen 2018 und 2040 nur Jena und Erfurt an Bevölkerung gewinnen wer-

den (Knabe 2019: 36). Rund die Hälfte der Kreise verliert hingegen zwischen 10 und 20 Prozent an Bevölkerung (vgl. Abbildung 5).

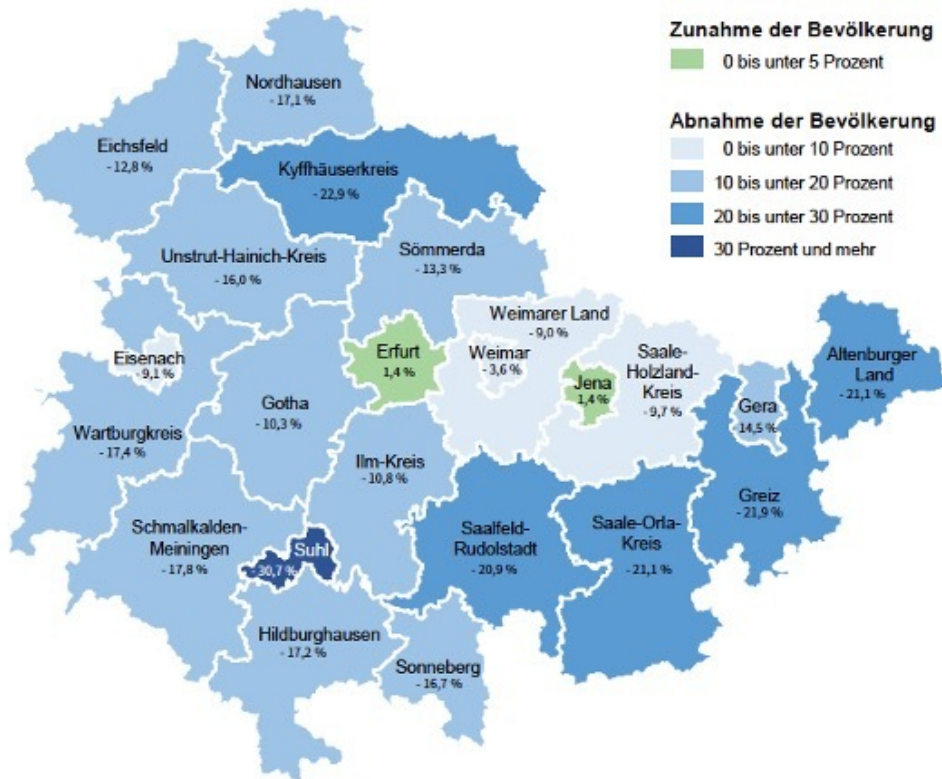


Abb. 5: Bevölkerungsentwicklung der Thüringer Landkreise, 2018–2040

Quelle: Knabe 2019: 36

Die Stabilisierung der Bevölkerungsentwicklung in Thüringen betrifft also nur wenige Städte und Landkreise. Ähnlich ist es mit der wirtschaftlichen und sozialen Situation. Auch hier zeigen aktuelle Daten für Ostthüringen ein differenziertes Bild: Das Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen betrug in Jena 2018 rund 69.414 Euro und lag damit mehr als 13.000 Euro über dem BIP je Erwerbstätigen in Gera (TLS 2018). Zudem gibt es in Gera oder dem Altenburger Land deutlich mehr Arbeitslose (8,1 und 7,1 Prozent im Jahr 2019), während die Zahlen für Jena mit 5,2 Prozent erheblich niedriger sind (ebd.). Die Wirtschafts- und Kaufkraft im Altenburger Land gehört zu den geringsten in Deutschland (Sixtus u.a. 2020).

Folglich kann in Ostthüringen, das oftmals generalisierend als strukturschwache Region bezeichnet wird, von einem starken Zentrum-Peripherie-Gefälle gesprochen werden. Zur inneren Peripherie Ostthüringens gehört auch unsere Untersuchungsregion, die östlichen Verwaltungsgliederungen

Altenburger Land, Greiz und Gera (vgl. Abbildung 6).²⁸ Dort schrumpft die Bevölkerung, die wirtschaftliche Dynamik ist träge, die industrielle Basis ist schwach und die Arbeitslosigkeit hoch. Positive Faktoren wie die vergleichsweise gut ausgebaute Kinderbetreuung und hohe Frauenerwerbsquote, die dem Altenburger Land attestiert wird, vermögen diese Defizite nicht zu kompensieren (vgl. ebd.). Selbst während des Thüringer Boomjahrzehnts zwischen 2009 und 2018 lagen die BIP-Wachstumsraten hier mit unter einem Prozent nahe an der Stagnation (Schmalz u.a. 2021). Der Zusammenbruch traditioneller Industrien wie etwa des Braunkohle-Tagebaus im Altenburger Land wirkt noch immer fort und hat eine Abwärtsspirale in Gang gesetzt, die nur schwer zu bremsen ist.

Diese starke Differenzierung war bereits seit den 1990er Jahren angelegt, aber in ihrer Tragweite zu diesem Zeitpunkt noch nicht absehbar. Nur wenige Wirtschaftsstandorte in Thüringen konnten nach der Wiedervereinigung an alte wirtschaftliche Traditionen anknüpfen und zu bedeutenden Forschungs- und Technologieregionen in Europa aufsteigen (HIE-RO Institut 2014). Es zeigte sich zudem, dass unterschiedliche regionale Entwicklungspfade zu beobachten waren. Denn neben einzelnen Branchen wie der Optikindustrie im Jenaer Umland, die nach tiefgreifenden Rationalisierungsmaßnahmen und heftigem Stellenabbau auf dem Weltmarkt Fuß fasste, gab es auch Sektoren, die nach der Wiedervereinigung weitgehend von der Bildfläche verschwanden. In Ostthüringen waren dies z.B. die Textilindustrie in Gera (VEB Textima, VEB Modedruck) und der Braunkohletagebau im Meuselwitz-Altenburger Revier (Teil des VEB Braunkohlekombinat Bitterfeld). Der Zusammenbruch prägte diese Regionen (Altenburger Land) und Städte (Gera) nachhaltig. Bereits Mitte der 1990er Jahre klaffte zwischen Jena und Gera eine deutliche Lücke beim BIP, obwohl diese Werte zur Wiedervereinigung fast gleichauf waren, eine Trendumkehr lässt sich seitdem nicht beobachten. Die räumlichen Ungleichheiten mit einer größeren inneren Peripherie sind heute eine feste Konstante in der Entwicklung Ostthüringens.

28 Wir haben diese Untersuchungsregion als einen repräsentativen Teil der inneren Peripherie ausgewählt. Die drei Verwaltungsgliederungen sind ein Bundestagswahlkreis, Gera und das Altenburger Land zählen zu den strukturschwächsten Kreisen in Thüringen mit massivem Bevölkerungsrückgang. Greiz ist ein Grenzfall, da es auch in Ostthüringen Landkreise mit geringerem BIP pro Kopf (Saale-Holzland-Kreis) oder noch schneller schrumpfender Bevölkerung (Saalfeld-Rudolstadt) gibt.

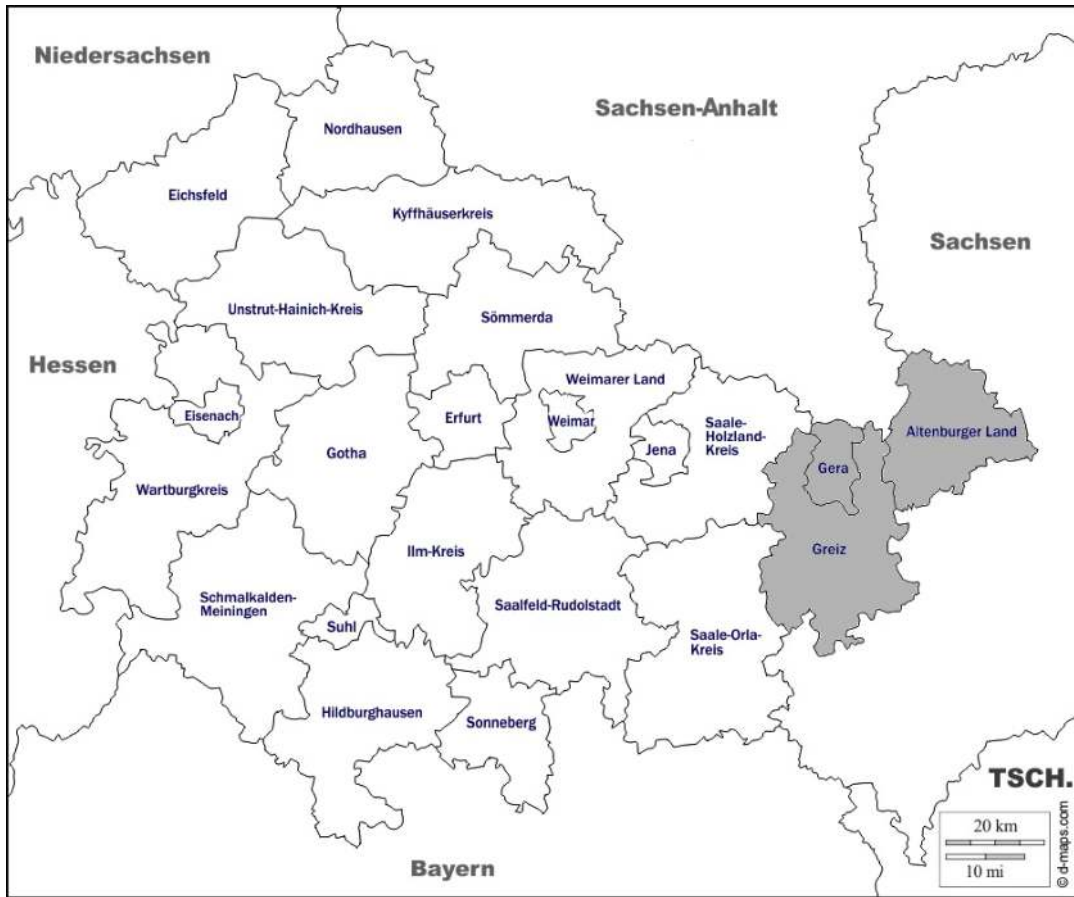


Abb. 6: Untersuchungsregion in Ostthüringen

Quelle: https://d-maps.com/carte.php?num_car=6521&lang=de

3.3 Gera: Eine Stadt im Kampf gegen den Niedergang

Die Abwärtsentwicklung lässt sich am Beispiel der Stadt Gera, der größten Stadt der inneren Peripherie Ostthüringens, verdeutlichen. Die Stadt geriet 2014 bundesweit in die Schlagzeilen. Sie ist die erste und bisher einzige Kommune in Deutschland, in der öffentliche Stadtunternehmen – die Geraer Stadtwerke, die Geraer Verkehrsbetriebe GmbH, die Geraer Wohnungsbaugesellschaft GWB Elstertal und die Flugbetriebsgesellschaft – zahlungsunfähig wurden. Ein nicht unerheblicher Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge wurde in der Folge unter Insolvenzverwaltung gestellt. Die Gründe für diese Pleite reichen weit zurück.²⁹ Gera stand seit der

²⁹ Neben umfangreichen Investitionen in das Straßenbahnnetz und die Energieversorgung, die an der Realität einer schrumpfenden Stadt vorbeigingen und zu Schulden führten, trug die Teilprivatisierung der Energieversorgung (Anteil von Suez: 49,9 Prozent) im Jahr 2000 zur desolaten

Wiedervereinigung vor verschiedenen ökonomischen Strukturproblemen und geriet so in die Krise. Hierfür waren politische Fehlentscheidungen mitverantwortlich, die im Folgenden noch genauer beleuchtet werden.

Die dramatische Wirtschaftsentwicklung war zuvor kaum abzusehen: Im Unterschied zu heute gehörten Ostthüringen und auch Gera bis zum Zweiten Weltkrieg zu den besonders entwickelten und prosperierenden Gebieten in Deutschland. Auch in der sozialistischen Zentralverwaltungswirtschaft der DDR kam Gera als Bezirksstadt eine bedeutsame Rolle zu. Der Bezirk Gera mit damals rund 740.000 Einwohner*innen, der das heutige Ostthüringen umfasste, war neben Erfurt und Suhl eine zentrale Verwaltungsgliederung auf dem Territorium des heutigen Thüringens. Gera war zudem ein bedeutender Industriestandort: In den 1960er und 1970er Jahren war die Entwicklung der Elektrotechnik (VEB Elektronik Gera) forciert worden, hinzu kam der Geraer Betriebsteil des Kombinars VEB Carl Zeiss Jena, Kombinate im Maschinenbau (VEB Werkzeugmaschinenfabrik UNION Gera) sowie die Textilindustrie (VEB Modedruck Gera). Ferner wurden Bergarbeiter*innenfamilien der Wismuth AG in Gera angesiedelt. Gera galt als modern: Neben den großen Plattenbausiedlungen im Bauhausstil in Lusan (35.000 Einwohner*innen) und Bieblach (17.000 Einwohner*innen) war die Infrastruktur verhältnismäßig gut ausgebaut. Mit dem »Haus der Kultur« wurde 1981 ein modernes Kultur- und Kongresszentrum eröffnet. Als »Arbeiter*innenstadt« hatte Gera eine privilegierte Stellung. Die Pläne der späten Ulbricht-Zeit, die 1971 endete, Jena als Modellstadt »Technopolis« aufzuwerten, wurden nicht umgesetzt. Gera blieb somit in der ostthüringischen Städtekonkurrenz an der Spitze.³⁰

Doch nach dem Zusammenbruch der DDR wendete sich das Blatt: Der Industriestandort Gera verlor rasant an Bedeutung. Nur zwei Jahre nach der Wiedervereinigung war die Abwicklung der in Gera ansässigen Großbetrie-

Finanzsituation bei. Die Gewinne des Unternehmens wurden mit Suez geteilt, während sämtliche Verluste allein von der öffentlichen Hand getragen wurden. Zeitweise wurden die Stadtwerke zudem von Ernst & Young beraten, für deren Dienste die Stadt rund 1,3 Millionen Euro zahlte. Der Schuldenberg der Stadtwerke belief sich 2014 auf 224 Millionen Euro.

30 Die Entwicklung des Bezirks Gera wurde nachhaltig durch Herbert Ziegenhahn geprägt, der von 1963–1989 als Erster Sekretär der SED-Bezirksleitung amtierte. Ziegenhahn galt als einflussreicher und durchsetzungsfähiger Politiker, der Bezirk als eine der Vorzugsregionen der DDR. In Gera hinterließ Ziegenhahn Spuren durch Modernisierungsprojekte und verschiedene »Schwarzbauten«, die nicht immer ganz den gesetzlichen Vorgaben der DDR entsprachen: Eines davon war auch das bereits genannte »Haus der Kultur«, ein Großbau, der 2007 renoviert wurde und als Kultur- und Kongresszentrum noch heute das Stadtbild prägt.

be vollzogen – eines der größten Industriezentren der DDR wurde innerhalb kürzester Zeit fast vollständig deindustrialisiert. Die Wochenzeitung »Die Zeit« vom 16. Juni 2017 berichtete:

»Nachdem die Stadt, in deren Nähe Uranvorkommen lagern, in vier Jahrzehnten zur sogenannten sozialistischen Arbeitsstadt aufgepumpt worden war, entwich aus ihr nun binnen weniger Jahre die von Schloten verdreckte Luft. Die Wismut AG, in der die Umwelt und die Gesundheit Abertausender Mitarbeiter ausgebeutet worden war, wurde eilig abgewickelt. Auch das Werkmaschinenkombinat und die Textilfabrik gingen ein. Von 30.000 Industriearbeitsplätzen blieben nur 3.000 übrig.«

Mit dem Zusammenbruch zahlreicher Industriebetriebe verloren die Menschen nicht nur Beschäftigung und Einkommen, sondern gleichsam ihren Lebensmittelpunkt. Denn in der DDR war der Betrieb der Ort, an dem kulturelle und sportliche Aktivitäten organisiert wurden sowie Ferienplätze und Wohnungen vergeben wurden. Der Betrieb war in der Arbeitsplatzgesellschaft DDR die »Brücke zu anderen Lebensbereichen« (Rehberg 2015:55). Mit dem industriellen Kollaps wurden einer ganzen Klasse nicht nur die materiellen Lebensgrundlagen entzogen, sondern auch zentrale Räume und Möglichkeiten zur Reproduktion ihrer Lebensweise. Der kulturell prägende und für das regionale Selbstverständnis lange hoch bedeutsame Uranerzbergbau in Ronneburg in der Nähe von Gera brach nach der Wende zusammen und mit ihm etablierte Formen der Vergemeinschaftung der Arbeiter*innen. Heute haben ehemals wichtige Wirtschaftszweige in und um Gera, wie der Werkzeugmaschinenbau, die Textilindustrie sowie der Elektronik- und Gerätebau nur noch eine geringe Relevanz.

Nach einer zaghaften Phase der Reindustrialisierung ab Mitte der 1990er Jahre ist Gera – wie große Teile Thüringens – heute durch eine kleinteilige Unternehmensstruktur gekennzeichnet. Das verarbeitende Gewerbe ist hier geprägt von Firmen mit mehreren hundert Mitarbeiter*innen wie Dagro-Eissmann Automotive GmbH, Iseo Deutschland GmbH, Othüna (Nahrungs- und Genussmittel), das Kompressorenwerk Kaeser, ixexact Präzisionsmechanik und POG Präzisionsoptik Gera GmbH sowie Electronicon Kondensatoren GmbH. Der größte private Arbeitgeber der Stadt ist heute das SRH Wald-Klinikum mit rund 1.700 Beschäftigten, das auch ein Lehrkrankenhaus der Universität Jena ist. Im benachbarten Landkreis Greiz kommt die Bauerfeind GmbH mit über 2.000 Mitarbeiter*innen hinzu (Grieser 2015).

Die positive Entwicklung am Thüringer Arbeitsmarkt kommt deshalb nur bedingt in Gera an. Zwar kam es seit 2010 in der Stadt zu einer kontinuierlichen Abnahme der Arbeitslosigkeit, im Jahresdurchschnitt betrug sie im Jahr 2019 9,2 Prozent. Allerdings ist dies weiterhin der höchste Wert in Thüringen und der Abstand zu prosperierenden Regionen wie Jena oder Südthüringen nach wie vor groß. Zudem hat sich die Langzeitarbeitslosigkeit gefestigt. Sie macht etwas mehr als zwei Drittel der gesamten Arbeitslosigkeit in Gera aus. Die sozialen Auswirkungen reichen weit: Bei 29 Prozent der unter 15-Jährigen waren die Eltern im Jahr 2015 auf Hartz IV oder Sozialhilfe angewiesen (o. A. 2015). Ein großes Problem ist in Gera daher die Kinderarmut, die im Thüringer Vergleich am höchsten ist. Paradoxerweise klagen viele Betriebe in Gera jedoch ungeachtet der strukturellen Arbeitslosigkeit über Arbeitskräfte- und Fachkräfteengpässe, ein Phänomen, das für eine Stadt mit Engpässen erster Ordnung durchaus gängig ist.³¹

	Jena	Gera
Bevölkerung	111.343	93.125
Bevölkerungsentwicklung seit 2010 in %	+6	-6
Durchschnittsalter ²⁰¹⁸	42,5	47,8
Anteil >65 Jahre in %	21,5	29,7
Migrationsanteil in %	10	6,8
BIP in Mrd. Euro ²⁰¹⁷	4,531	2,713
Durchschnittliche Bruttolöhne ²⁰¹⁷	33.502	29.028
Erwerbstätigenquote in % ²⁰¹⁷	95	86
SV-Beschäftigung in % ²⁰¹⁷	79	74
Arbeitslosigkeit in % ²⁰²⁰	5,9	9,1
Unterbeschäftigungsquote in %	6,8	12

Tab. 1: Jena und Gera im Jahr 2019 im Vergleich

Quelle: Eigene Darstellung nach Daten der Stadt Jena und Gera und des TLS

Hinzu kommen niedrige Löhne: In Gera erhalten 40,1 Prozent (Stand: Sommer 2019) aller Beschäftigten Löhne im unteren Entgeltbereich. Dies äußert sich auch in einer großen Anzahl an »Aufstocker*innen«. Ihre Zahl ist

³¹ Strukturelle Arbeitslosigkeit und Arbeitskraftengpässe sind aus Arbeitgeber*innenperspektive bei Regionen mit einer »demografischen Krise erster Ordnung« kein unmittelbarer Widerspruch. Denn im Jargon der Personalabteilungen und Jobcenter weisen viele der Langzeitarbeitslosen mehrfache Vermittlungshemmnisse (Krankheit, etc.) auf.

zwar mit der Einführung des Mindestlohns 2015 deutlich gesunken, betrug aber im Jahr 2016 immer noch rund vier Prozent und lag damit im bundesweiten Vergleich nur wenige Ränge (14) hinter den unrühmlichen Spitzenreitern Frankfurt/Oder (1) und Berlin (2) (o. A. 2017). In Gera befindet sich rund die Hälfte aller Erwerbstätigen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, Frauen machen 80 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten aus.

Der Niedergang der Stadt wurde durch politische Dynamiken und Fehlentscheidungen verschärft. Im Rennen um den Sitz zur Landeshauptstadt hatte Gera gegenüber Erfurt wenig Chancen, die Landesverwaltung wurde in Weimar angesiedelt. Bei der Planung des Bahn-Fernverkehrs erreichte die Stadtregierung nicht, dass Gera eine Anbindung an ICE- oder IC-Strecken erhielt; der Zuschlag ging an Erfurt und Jena (ICE) sowie Weimar (IC/EC), während Gera bis 2018 (IC-Anbindung) vom Fernverkehr weitgehend abgekoppelt blieb. Die Marginalisierung in den Verwaltungsstrukturen und der Verkehrsanbindung trug somit dazu bei, dass Gera auch in der Thüringer Städtehierarchie deutlich an Stellung verlor. Hinzu kam eine fragwürdige wirtschaftspolitische Ausrichtung: Oberbürgermeister Ralf Rauch (1994–2006) setzte darauf, Gera als Dienstleistungsstandort zu etablieren. Dies geschah ungeachtet der industriellen Vergangenheit des Standorts und ging mit unrealistischen Schwerpunktsetzungen (z.B. Gera als Einkaufsstadt) einher. Diese Orientierung trug auch zur gescheiterten Ansiedlung von Industriebetrieben (BMW) und Verwaltungseinheiten (zum Beispiel Polizeiausbildung) bei, was die Abwärtsspirale in Gera weiter verschärfte.

Zuletzt ließen sich bei der Privatisierung verschiedener VEBs (Modedruck Gera) und späteren Insolvenzen (Riebeck Brauerei, Gera Cosmetics) immer wieder Fehlentscheidungen des Managements und der beteiligten städtischen Akteur*innen beobachten. Auch vor dem Hintergrund der Pleite der städtischen Unternehmen 2014 hat sich daher der Eindruck von Kumpanei und Korruption in der Geraer Stadtbevölkerung verfestigt. Dieser Geschichte von Misserfolgen lassen sich nur wenige positive Ereignisse entgegenzusetzen, darunter die Gründung der Getzner Textil-Weberei 1997³², die

32 Die österreichische Textilfirma übernahm 1997 die insolvente Weberei Gera GmbH und baute den Standort seitdem immer weiter aus. Mit rund 200 Beschäftigten gehört die Firma heute zu den größeren Arbeitgeber*innen in Gera. Hier wird ein hochwertiger Damast hergestellt, aus dem traditionelle Gewänder genäht werden, die in Afrika zu besonderen Anlässen getragen werden. Die 200 Arbeitsplätze sind somit vom afrikanischen Exportmarkt abhängig (Hülßen 2017).

an die Tradition Geras als Textilstandort anknüpft, die Durchführung der Bundesgartenschau 2007 oder die Eröffnung der neuen dualen Hochschule Gera-Eisenach im Jahr 2016.

Die wirtschaftliche Schwäche ging mit einem dramatischen Bevölkerungsverlust einher: Im Jahr 2018 lebten in Gera nur noch 94.474 Personen (Stadt Gera 2018). Innerhalb von 27 Jahren kehrten damit rund 40.000 Menschen der einstigen Industriehochburg den Rücken. Das entspricht gut einem Drittel der Bevölkerung. Nach der Wende gab es lediglich im Jahr 2015 einen deutlichen Bevölkerungszuwachs, als eine größere Anzahl Geflüchteter nach dem Königsteiner Schlüssel im gesamten Bundesgebiet aufgeteilt wurde. Selbst diese Zugewinne waren nur vorläufig, schon ein Jahr später – 2016 – wurden sie durch eine noch stärkere Abwanderung ins Gegenteil verkehrt (TLS 2019c). Die Abwanderung betraf vor allem jüngere Personen und war im Schnitt noch höher als im gesamten Freistaat. Von den 15- bis 25-Jährigen verließen zwischen 1998 und 2017 mehr als 40 Prozent die Stadt. Gera, zu DDR-Zeiten geprägt von seiner ausgesprochen jungen Stadtbevölkerung, vergreist. Der Altersdurchschnitt lag 2017 bei 48 Jahren (Stadt Gera 2018).

Die herben Bevölkerungsverluste haben einen enormen Wohnungsleerstand nach sich gezogen. Dem wurde versucht, mit umfassenden Abriss- und Rückbaumaßnahmen entgegenzuwirken. So wurden etwa im Stadtteil Lusan bis 2012 mehr als 3.400 Wohneinheiten zurückgebaut (Stadtverwaltung Gera 2019: 58). Diese Maßnahmen stehen gleichzeitig symbolisch für die räumliche Verdrängung der Arbeiter*innenklasse, da die Bauprojekte einst den Stolz der »Arbeiter*innenstadt« entscheidend prägten. Trotz des Rückbaus lag die Leerstandsquote im Jahr 2017 noch bei etwa 17 Prozent und damit vergleichsweise hoch: In Jena betrug die Quote sehr niedrige 1,1 Prozent, in Erfurt und Weimar waren es 2,5 bzw. 2 Prozent (Gräfenhan 2017). Damit einher gehen die besonders niedrigen Mietpreise, selbst für den eindrucksvollen Altbaubestand der Gründerzeit, welcher Geras Altstadt prägt. Denn die Mieten in Gera zählen zu den günstigsten in ganz Thüringen mit 4,86 Euro pro Quadratmeter (Jena: 8,57 Euro) (vgl. ebd.). Trotz einer zunehmenden Wohnungsnot im gesamten Bundesgebiet und vor allem in den urbanen Agglomerationen – wie auch das Beispiel Jena zeigt, das die höchsten Mieten innerhalb Ostdeutschlands aufweist – können die attraktiven Mietpreise Geras der Stadt bisher nicht dazu verhelfen, substantiell Zuwanderung anzuziehen. Im Gegenteil: Prognosen zeichnen ein Bild, das die düstere Entwicklung der letzten Jahrzehnte im Wesentlichen

fortschreibt. Der regionalen Bevölkerungsvorausberechnung zufolge würde Gera bis 2035 weitere 16 Prozent der Einwohner*innen verlieren und die Bevölkerungszahl nur noch rund 80.000 betragen. Die über 65-Jährigen würde dann mit mehr als einem Drittel die größte Alterskohorte bilden (TLS 2019 g).

Der Bevölkerungsrückgang und der wirtschaftliche Niedergang haben weitgehende Auswirkungen auf die öffentliche Infrastruktur. Gera war in der DDR-Zeit gut ausgestattet mit Schulen, Kinderhorten und Bibliotheken. Dies hatte auch damit zu tun, dass den Kombinat der DDR-Zeit, wie bereits erwähnt, eine hohe Bedeutung für das gesellschaftliche Leben und sozialpolitische Funktionen in den Bereichen Gesundheit, Kultur und Bildung zugeschrieben wurde. Allein im Geraer Arbeiter*innenviertel Lusan gab es mehr als zehn Schulen und Kindereinrichtungen, Turnhallen sowie drei Jugendclubs, eine Ambulanz und zwei Pflegeheime (Stadtverwaltung Gera 2019). Der Zusammenbruch der Kombinate infolge der Deutschen Einheit bedeutete auch eine Zersetzung dieser Infrastruktur; die Leidtragenden waren hier vor allem die Industriearbeiter*innenschaft und ihre Familien als Großgruppe.

In den Folgejahren trugen Bevölkerungsverlust und sinkende finanzielle Spielräume zu einem weiteren Rückbau bei: Gab es 1995 etwa noch 44 allgemeinbildende Schulen in Gera, wurden 17 von ihnen bis 2008 geschlossen (aktuell sind es noch 27 Schulen, Stand: 2018) (TLS 2019b). Von den fast 50 Bibliotheken, die bis 1990 das kulturelle Stadtbild mitprägten, gibt es heute nur noch zwei. Es scheint, als stelle Geras Fünfspartentheater den einsamen kulturellen Mittelpunkt der Stadt dar. Mehrere Schwimmhallen, ein Freibad und ein großer Teil der Jugendeinrichtungen wurden geschlossen. In einer Stadt, in der vielen Kindern und Jugendlichen ein Abdriften in die Perspektivlosigkeit droht, setzt gerade der Rückbau der Kinder- und Jugendeinrichtungen ein fatales Signal an die verbliebenen Familien. Die Verbindung von wirtschaftlichem Niedergang und Bevölkerungsverlust führte schließlich zur finanziellen Schieflage. Im Jahr 2012 verhängte die damalige CDU-Bürgermeisterin Viola Hahn eine Haushaltssperre. Seit der Insolvenz der städtischen Unternehmen im Jahr 2014 ist jedoch klar, dass der Erhalt der Infrastruktur der Stadt von Krediten und anderen Hilfen des Landes abhängig ist. So sah sich die rot-rot-grüne Landesregierung 2019 sogar dazu veranlasst, 74,9 Prozent der Anteile der GWB Elstertal (GWB »Elstertal« – Geraer Wohnungsbaugesellschaft GmbH; Inhaberin von 5.000 Wohnungen) für rund 70 Millionen Euro zurückzukaufen, nach dem

die Wohnungsbaugesellschaft im Jahr 2016 von der Stadt teilprivatisiert worden war. Seit der Amtsübernahme des parteilosen Oberbürgermeisters Julian Vonarb (seit 2018) ist ein Stimmungswandel zu beobachten: Es wurden verschiedene Initiativen (Stadtstrand Gera, städtische Imagekampagne, Akquisition von Fördermitteln des Bundes, etc.) umgesetzt, die von der Bevölkerung positiv aufgenommen wurden. Ob diese proaktive Politik zu strukturellen Veränderungen führen wird, bleibt abzuwarten.

3.4 Die bleibende Abstiegsfahrt

Die klaffenden Unterschiede, die sich zwischen strukturschwachen und -starken Regionen in (Ost-)Thüringen auftun, haben eine längere Geschichte. Sie sind eng mit politischen Weichenstellungen und ökonomischen Entwicklungen nach der Wendezeit verbunden. Zusammenfassend lassen sich vier Phasen dieses Prozesses unterscheiden:

1. In den Nachwendejahren (1990–1993) wurden zunächst zentrale Entscheidungen für die Entwicklung von Industrie, Verwaltung und Infrastrukturanbindung gefällt. Diese trug zur regionalen Differenzierung bei, die gewissermaßen Verlierer*innen und Gewinner*innen hervorbrachte.
2. In der Folge (ab 1994) etablierte sich ein Wirtschaftsmodell, das sich auf einen Arbeitskräfteüberschuss, »Verlängerte Werkbank«-Produktion und niedrige Löhne stützte. Thüringen war weiterhin stark von Abwanderung betroffen, die regionalen Unterschiede verfestigten sich.
3. Ab Mitte der 2000er nahm die Arbeitslosigkeit ab, die Wirtschaft setzte ab 2009 zu einer zehnjährigen Expansionsphase an (»Thüringenboom«). Die Bevölkerung schrumpfte weiter, obgleich Thüringen ab 2013 zum Zuwanderungsland wurde. Die regionalen Unterschiede wurden in (Ost-)Thüringen immer manifester. Gera geriet 2014 an den Rand der Insolvenz, während Jena als Boomstadt gefeiert wurde.
4. Gegen Mitte der 2010er Jahre geriet das Modell der Nachwendezeit sowohl ökonomisch als auch politisch in die Krise. Der einstige Arbeitskräfteüberschuss kehrte sich in einen Engpass um, der gerade die innere Peripherie schwer traf; politisch kam es zu einem Aufstieg der AfD, die auch in Gera sehr hohe Wahlergebnisse erzielte. Dieser Umbruch wird in den folgenden Kapiteln genauer dargestellt.

Der zeitliche Ablauf zeigt bereits, dass die innere Peripherie in Ostthüringen noch nicht lange besteht, sondern nach der Wiedervereinigung durch (wirtschafts-)politisches Handeln aktiv hergestellt wurde. Die ökonomische Peripherisierung Geras oder des Altenburger Lands ging gleichzeitig mit einer Aufwertung Jenas (z.B. durch die Städtebauförderung) einher. Gera verlor seine Rolle als wichtiger Industriestandort. Die Region war bis zum Zweiten Weltkrieg ein dynamischer Industriestandort, in der DDR-Zeit behielt sie eine eher privilegierte Stellung; freilich nicht im kapitalistischen Weltmarkt, sondern als Teil der DDR-Planwirtschaft im Rahmen des Rats für gegenseitige Wirtschaftshilfe des Ostblocks.

Die Abwertung setzte mit der Wende ein, äußerte sich in Deindustrialisierung und Haushaltsproblemen und gipfelte in mehreren Finanzspritzen des Landes, um Gera als wichtigste Stadt der Region vor der Pleite zu retten. Begleitet wurde dieser Prozess von einer zeitweisen Abkopplung von Verkehrs- und Innovationsnetzwerken: Gera blieb etwa bis 2018 vom ICE- und IC-Netz abgekoppelt; bis zur Gründung der Dualen Hochschule Gera-Eisenach 2016 war die Forschungsinfrastruktur überschaubar. Hinzu kam ein Rückbau der öffentlichen Daseinsvorsorge (Schulen, Bibliotheken, Jugendeinrichtungen, etc.). Dies war insbesondere auch auf die dramatische Abwanderung in der Region zurückzuführen: Gera, das Altenburger Land und Greiz verloren massiv an Bevölkerung, während Jena sogar an Einwohner*innen gewann. Die Abwanderung verschärfte die wirtschaftliche Misere durch sinkende Steuereinnahmen. Begleitet wurde diese Entwicklung durch eine diskursive Herabsetzung und Stigmatisierung: Gera wird in den überregionalen Medien immer wieder als »Loser-Stadt« (Sergej Lochthofen) oder »Pleitestadt« (Hülßen 2017) bezeichnet. Gerade die Industriearbeiter*innenschaft der einstigen »Arbeiter*innenstadt« machte die Erfahrung von kollektivem Statusverlust. Jena hingegen hat heute das Image einer »Boomstadt«, von der die Politik »lernen kann« (Bidder 2019).

Kurzum: Eine der Herzkammern des DDR-Wirtschaftssystems wurde zur inneren Peripherie. Die Radikalität des Abstiegs ging dabei sicherlich nicht so weit wie im US-amerikanischen *rust belt*, dennoch haben viele Menschen in Gera oder Altenburg vergleichbare Erfahrungen gemacht: Arbeitslosigkeit, Leerstände, Industriebrachen, Verfall der kulturellen Infrastruktur und den Statusverlust als (ehemalige) Industriearbeiter*innen. Dies sind Erfahrungen, die zumindest zeitweise im gesamten Gebiet der ehemaligen DDR gemacht wurden. Aber die wirtschaftliche Entwicklung lief seit Mitte der 1990er Jahre auseinander: In Thüringen haben Städte wie

Jena oder Erfurt Zentralisierungsprozesse – freilich auf einem niedrigen Niveau – erlebt und sind heute in einer sehr viel besseren wirtschaftlichen Situation. Die Erfahrungen von Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und Abwanderung, die in Thüringen gemacht wurden, wirken aber bis heute nach – und dies, selbst nachdem der Freistaat eine lange Phase des wirtschaftlichen Aufschwungs seit Ende der 2000er Jahre erlebt hat. Jene Erfahrungen sind allerdings aufgrund der räumlichen Ungleichheit diversifiziert und regional unterschiedlich ausgeprägt.

4. Die Thüringer Arbeitsgesellschaft im Umbruch

Die wirtschaftliche Boomperiode bis zum Jahr 2018 (»Thüringenboom«) hatte weitgehende Folgen für die Arbeitsgesellschaft im Freistaat. Die solide wirtschaftliche Entwicklung und die sinkende Arbeitslosigkeit trafen auf eine schrumpfende Bevölkerung und deutliche regionale Disparitäten. Eine Folge war, dass das Überangebot an Arbeits- und Fachkräften nun abnahm und die Machtverhältnisse am Arbeitsmarkt zugunsten der Beschäftigten korrigiert wurden. Mit dem »Fachkräfteparadies« der 1990er Jahre geriet ein Grundpfeiler des »Modells Ostdeutschland« ins Wanken.

Die neue Situation auf dem Arbeitsmarkt trug zu einem Bewusstseinswandel gerade jüngerer Beschäftigter bei und veränderte Verhaltensweisen in Beruf und Alltag. Das erhöhte Selbstbewusstsein vieler Beschäftigter führte jedoch nicht unmittelbar zu spürbar höheren Löhnen, verbesserten Arbeitsbedingungen oder sogar einer allgemeinen Aufwärtsmobilität. Wie wir im Folgenden herausarbeiten werden, herrscht vielmehr Druck im Arbeitsleben; Unsicherheit verlagert sich vom Arbeitsplatz auf die Lebensführung. Die Ungerechtigkeitsempfindungen, die aus dieser Situation entstehen, sind im gesamten Ostthüringen spürbar, in der inneren Peripherie Ostthüringens kommen jedoch weitere Faktoren wie ein großer Niedriglohnsektor und eine statusbezogene Deklassierung hinzu, die zu zusätzlichem gesellschaftlichen Unwohlsein beitragen.

Im Folgenden wird dieser Umbruch beschrieben. Dabei stützen wir uns neben öffentlich zugänglichen Daten wie den Wirtschafts- und Arbeitsmarktdaten der Thüringer Ministerien und Ämter, dem IAB-Betriebspanel oder dem Thüringen-Monitor insbesondere auf die Ergebnisse einer umfangreichen Bevölkerungsbefragung, die wir von März bis Mai 2016 in Ostthüringen – und damit zum Höhepunkt des »Thüringenbooms« – durchgeführt haben. Für die *Regionalstudie Arbeit und Leben* (RAuL) wurden

insgesamt 2.188 Personen im Alter von 16 bis 75 Jahren in sämtlichen sieben Landkreisen und kreisfreien Städten Ostthüringens – Gera, Jena, Saalfeld-Rudolstadt, Saale-Holzland-Kreis, Saale-Orla-Kreis, Greiz und Altenburger Land – in einer repräsentativen Telefonbefragung interviewt (mehr Informationen zum Sample: Götttert u.a. 2016).³³ Der Großteil der Befragten war zum Interviewzeitpunkt hauptberuflich erwerbstätig (62,3 Prozent). Die übrigen Befragten waren entweder im Ruhestand (24,2 Prozent), in einer Ausbildung (8 Prozent) oder erwerbslos (5,4 Prozent). Die Befragung umfasste insgesamt 159 Items, die sich insbesondere auf den Arbeitsmarkt, die berufliche Situation, die Wahrnehmung der Region und die individuelle Lebenssituation bezogen. Die Ausschöpfungsquote der Befragung lag bei 17,2 Prozent, einem für diesen Befragungsmodus soliden Wert.

Die RAuL-Studie bildet vor allem die »Mitte der Gesellschaft« bzw. die »Arbeitnehmer*innenmitte« ab. Die 1.364 hauptberuflich Erwerbstätigen in unserem Sample sind überwiegend Angestellte (65,8 Prozent); nur 13,9 Prozent sind Arbeiter*innen. Sie haben meist unbefristete Vollzeitstellen (91,4 Prozent) und Arbeitsverträge in tarifgebundenen Unternehmen (68,3 Prozent). Dies spiegelt sich auch in anderen Sozialindikatoren wider: So ist etwa die relative Einkommensarmut bzw. die Armutsgefährdungsquote in unserer Stichprobe mit 11,5 Prozent niedriger als der amtliche Referenzwert aus dem Mikrozensus (17,9 Prozent). Dieses spezifische Sozialprofil der Befragten prägt folglich auch ihre Einstellungen in der Untersuchung: Als Erfahrungswert aus vergleichbaren Studien ist bekannt, dass sich Befragte aus der Arbeitnehmer*innenmitte eher in Verbänden engagieren und seltener Nichtwähler*innen sind als der Bevölkerungsdurchschnitt (Franzen/Botzen 2011; Schäfer 2015).

Aufgrund der hohen Fallzahl von 2.188 Befragten ist die Aussagekraft für unterrepräsentierte Gruppen wie Junge oder Arbeitnehmer*innen mit niedrigem Einkommen gewährleistet. Für die Analyse wurden die Daten zudem nach Geschlecht, Alter und Landkreis gewichtet. Auch vergleichende Aussa-

³³ Einschränkend muss beim verwendeten CATI-Design (*Computer Assisted Telephone Interview*) in Rechnung gestellt werden, dass aus technischen Gründen nur Festnetznummern angerufen werden konnten. Wie aus einschlägiger Forschung bekannt ist (Hunsicker/Schroth 2014; Mohorko u.a. 2013; Schnell 2019: 264 f.), unterscheiden sich Festnetz- und Mobiltelefonnutzer jedoch hinsichtlich relevanter personenbezogener Merkmale, sodass einige soziale Gruppen in der Studie unterrepräsentiert sind. Dabei handelt es sich um Jüngere, Männer, Personen in Single-Haushalten, Befragte mit geringerer Bildung, Personen mit einem höheren Armutsrisiko sowie prekär Beschäftigte.

gen zu zentralen Indikatoren wie Arbeitszufriedenheit können mit der Befragung getroffen werden, da sich die Fallzahlen in den einzelnen Landkreisen und kreisfreien Städten zwischen 216 (Gera) und 384 (Saalfeld-Rudolstadt) bewegen. In der Untersuchungsregion unserer betrieblichen Fallstudien und Expert*inneninterviews wurden insgesamt 821 Personen befragt, 349 in Greiz, 256 im Altenburger Land und 216 in der Stadt Gera. Das Sample ermöglicht somit Unterschiede zwischen Altersgruppen, Regionen und Erwerbsgruppen zu erfassen; wohlwissend, dass Angestellte und Beschäftigte in der regulierten ersten Welt der Arbeitsbeziehungen im Sample überrepräsentiert sind. Zusätzlich können wir auch auf unsere qualitative Empirie zurückgreifen, um einige Zusammenhänge genauer darzustellen und weitere Details zu Themen wie dem Bewusstseinswandel der Beschäftigten einzubringen.

Konzeptuell beziehen sich die RAuL-Befragung und unsere qualitativen Erhebungen auf Studien zum Arbeitsbewusstsein und zum Gesellschaftsbild von Beschäftigten, die in den vergangenen Jahren im deutschsprachigen Raum publiziert wurden (Dörre u.a. 2013; Tullius/Wolf 2016; klassisch: Popitz u.a. 1957). Die Grundüberlegung dieser Studien ist, dass die Erfahrungen aus der Arbeitswelt und die Wahrnehmung gesellschaftlicher Problemlagen miteinander verknüpft sind und Ungerechtigkeitsempfindungen sowie politische Präferenzen prägen. Im Folgenden werden einige allgemeine Entwicklungen subjektiver Orientierungen in der Ostthüringer Arbeitsgesellschaft dargestellt, um dann gegen Ende des Kapitels auf Unterschiede im Arbeitsbewusstsein und Gesellschaftsbild zwischen der inneren Peripherie bzw. unserer Untersuchungsregion und dem Zentrum in Ostthüringen zu sprechen zu kommen.

4.1 Der Abschied vom »Arbeitsspartaner«

Zunächst kann festgehalten werden, dass der »Thüringenboom« Spuren im Bewusstsein der Bevölkerung in Ostthüringen hinterlassen hat. Die BIP-Wachstumsraten stiegen ab 2006 deutlich an, nach einer Delle im Krisenjahr 2009 zeitweise sogar auf hohe sechs Prozent (2010). Die Wachstumsraten (Bruttowertschöpfung) des nach der Wende so stark gebeutelten verarbeitenden Gewerbes lagen dabei in der Regel über jenen der Dienstleistungsbereiche (TLS 2019 f). Gerade in den 2010er Jahren boomte die

Industrie, hierbei spielte die Nachfrage aus dem Ausland mit Zuwächsen von Werten bis zu acht Prozent im Jahr 2016 eine Schlüsselrolle.

Zwischen 1995 und 2019 wuchs das BIP in Thüringen um 86 Prozent. Aber die Zahl der Erwerbstätigen, die dieses Wachstum erwirtschafteten, sank in der gleichen Zeit um knapp zwei Prozent. Gleichzeitig fiel die Einwohner*innenzahl des Landes um rund 14,8 Prozent. Thüringen hat also immer weniger Bewohner*innen, schafft es jedoch – auch über eine hohe Mobilisierung der verfügbaren Arbeitskraft – die Zahl der Erwerbstätigen fast konstant zu halten. Deren Leistungen finden in dem markanten BIP-Wachstum einen deutlichen Ausdruck. Diese Entwicklung war in den meisten Teilen Thüringens spürbar, selbst in der inneren Peripherie Ostthüringens kam es trotz dramatisch sinkender Einwohner*innenzahlen zu einem, wenngleich äußerst moderaten, BIP-Wachstum. In unserer Untersuchungsregion lag es bei insgesamt unter einem Prozent jährlich.

Der wirtschaftliche Aufschwung wird von den Menschen im Freistaat wahrgenommen. So stimmten in unserer Befragung mehr als zwei Drittel der Befragten der Aussage zu, dass sich die Wirtschaft in den letzten zehn Jahren positiv entwickelt habe. Sogar in unserer Untersuchungsregion in der inneren Peripherie wurde dies von der Mehrheit der Befragten bejaht – in Altenburg von 60,4 Prozent und in Greiz von 58,9 Prozent.³⁴ Lediglich in Gera stimmte dem etwas weniger als die Hälfte der Personen zu (48,4 Prozent), hier ist die Erfahrung der »ökonomischen Peripherisierung« anscheinend besonders tief verwurzelt.

Die Wahrnehmung, dass die Region sich in einer wirtschaftlichen Aufwärtsbewegung findet, wird prinzipiell in allen Altersklassen und über die unterschiedlichen Ausbildungsniveaus hinweg geteilt. Anders ausgedrückt: Der Aufschwung ist nicht einfach medial vermittelt, sondern wurde bis zur Corona-Krise von den Beschäftigten konkret erfahren: volle Auftragsbücher, Mehrarbeit und Personalaufwuchs sind die arbeitsweltlichen Indikatoren einer ökonomischen Positiventwicklung. Anstelle der »Schrumpfungsbelegschaften« (Behr/Engel 2001) der Wendezeit entsteht nun die Problematik, dass erfolgreiche Unternehmen sich mit einem sinkenden Arbeitskräfteangebot konfrontiert sehen und Expansionspläne nicht realisieren können.

34 Bei der Antwortskala waren in der Befragung vier Antwortoptionen möglich (»stimme voll und ganz zu«, »stimme eher zu«, »stimme eher nicht zu«, »stimme überhaupt nicht zu«). Im Fließtext werden diese aus Gründen der Lesbarkeit meist zu einem Zweier-Schema zusammengefasst (»Zustimmung« und »Ablehnung«).

Denn die Arbeitslosigkeit ist, wie bereits im Kapitel 3 erwähnt, bis 2019 drastisch gesunken, sodass ein Arbeitsmarktexperte der Landesregierung ein optimistisches Szenario skizziert: »Wir nähern uns in Thüringen Vollbeschäftigung. [...] Wir haben ja jetzt schon zig Landkreise mit einer drei vor dem Komma und [...] die Arbeitslosigkeit geht weiter zurück durch diesen enormen demografischen Rückenwind« (Interview NE7, Arbeitsmarktexperte).

Diese Situation wirtschaftlich prosperierender Unternehmen und steigender Arbeitsplatzsicherheit steht im Kontrast zu den Erfahrungen der 1990er Jahre, in denen viele Unternehmen um Aufträge ringen mussten und Beschäftigung unsicher erschien. Diese Verschiebung am Arbeitsmarkt geht mit einer tiefgreifenden Veränderung der subjektiven Wahrnehmungen der Beschäftigten einher. Den eigenen Arbeitsplatz empfanden große Mehrheiten nun als sicher (vgl. Tabelle 2).³⁵ Nur 16,1 Prozent machen sich laut unserer Befragung Sorgen um einen Verlust ihres Arbeitsplatzes, wenn gleich diese Sorge bei Arbeiter*innen (21,9 Prozent) ungleich höher ist als etwa bei Angestellten (17 Prozent) und Beamten (3 Prozent). Damit ist die enge Kopplung des eigenen Wohlergehens an den Erfolg des eigenen Unternehmens deutlich gelockert, im Fall einer Entlassung hält der Arbeitsmarkt alternative Optionen bereit.

	Überhaupt nicht	Eher nicht	Eher	Voll und ganz
Arbeiter	50,9	27,3	12,0	9,9
Angestellte	58,2	24,8	10,7	6,3
Beamte	89,3	7,7	2,1	0,9
Selbstständige (Gewerbe)	73,9	14,6	8,7	2,8
Selbstständige (Landwirte)	85,8	.	.	14,2
Insgesamt	61,3	22,6	10,0	6,0

Tab. 2: »Ich mache mir Sorgen, meinen Arbeitsplatz zu verlieren«

Quelle: RAuL-Befragung 2016, Angaben in Prozent, n = 1.364 Personen

Dies hebt sich von den Ergebnissen früherer Studien deutlich ab. Denn bei Befragungen im gesamten Ostdeutschland in der ersten Hälfte der

³⁵ Die Corona-Krise ist hier mit Insolvenzen und steigender Arbeitslosigkeit ein verunsichernder Faktor. Allerdings ist anzunehmen, dass mit dem Ende der Krise auch die Verunsicherung abnehmen wird. Hierzu sind auch einige Überlegungen im Schlusskapitel enthalten.

1990er Jahre machten sich fast die Hälfte der Interviewpartner*innen »große Sorgen« um den Fortbestand ihres Jobs. Der Anteil der in hohem Maße Besorgten bewegte sich zwischen Mitte der 1990er bis spät in die 2000er Jahre hinein grob zwischen einem Viertel und einem Drittel (Erlinghagen 2010). Im strukturschwachen Ostthüringen ist dieser Wert heute deutlich niedriger: Nur eine Minderheit von rund 16,1 Prozent der Befragten macht sich Sorgen, den eigenen Arbeitsplatz zu verlieren, 61,3 Prozent teilen diese Sorgen überhaupt nicht. Die Beschäftigten sehen zu 84,4 Prozent ihren Arbeitsplatz auch als langfristig sicher, in sämtlichen Altersgruppen liegt der Wert über vier Fünftel.³⁶

Das ausgeprägte Sicherheitsempfinden kennzeichnet dabei nicht nur die Wahrnehmung höher qualifizierter Arbeitskräfte, sondern auch derjenigen mit formal geringeren Qualifikationen. Selbst unter Beschäftigten ohne Berufsausbildung teilt eine breite Mehrheit diese Einschätzung. Außerdem haben die Befragten den Eindruck, dass der Ostthüringer Arbeitsmarkt vermehrt alternative Optionen bietet. Gerade die jüngeren Altersgruppen schätzen die eigenen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt optimistisch ein (vgl. Abbildung 7). Rund 80,7 Prozent der 25- bis 35-Jährigen und 74,7 Prozent der Befragten mit Universitätsabschluss sehen für sich gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Die Werte bei Älteren und bei niedrigqualifizierten Beschäftigten sind geringer, aber immer noch recht hoch: Beschäftigte mit Berufsausbildung sehen zu 58,7 Prozent gute Chancen. Personen im Alter von 45 bis 55 Jahren teilen zu 65 Prozent diese Einschätzung, lediglich Personen am Ende des Berufslebens (55–65 Jahre) schätzen ihre Arbeitsmarktchancen als gering ein (nur noch 39,9 Prozent stimmen zu).³⁷

Das vergleichsweise hohe Selbstvertrauen in die eigene Qualifikation und deren »Vermarktbarkeit« sowie der zuversichtliche Blick auf die Arbeitsmarktentwicklung verändern dabei auch die Kräfteverhältnisse zwischen Kapital und Arbeit. Denn neben der kollektiven Interessenvertretung (Organisationsmacht) in Gewerkschaften, den Garantien durch das Arbeitsrecht, durch Tarifrecht und Betriebsverfassung (institutionelle Macht) und den gesellschaftlichen Aushandlungsprozessen um den Stellenwert von Ar-

36 Eine offene Frage ist, wie die Corona-Krise dieses Sicherheitsempfinden mittelfristig beeinflussen wird. Es ist aber anzunehmen, dass mit einer wirtschaftlichen Revitalisierung nach der Krise auch der Arbeitsmarkt wieder eine Aufwärtsdynamik zeigt. Wir werden zu diesem Themenkomplex im abschließenden Kapitel 7 zurückkehren.

37 Die Geschlechterunterschiede bei vielen arbeitsmarktbezogenen Items sind relativ gering, anders ist dies jedoch bei Fragen zu Löhnen und zur Arbeitszeit.

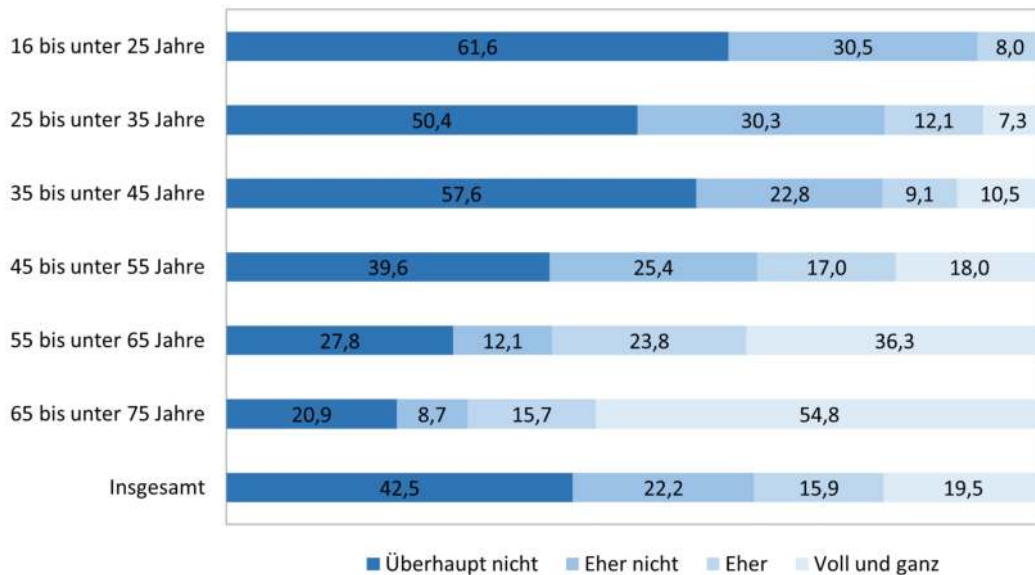


Abb. 7: »Ich habe auf dem Arbeitsmarkt schlechte Chancen«

Quelle: RAuL-Befragung 2016, Angaben in Prozent, n = 1.529 Personen

beit (gesellschaftliche Macht) können Beschäftigte auch auf ihre individuelle strukturelle Macht, sogenannte »Primärmacht« (Jürgens 1984: 61) zurückgreifen, um ihre Interessen zu wahren (Silver 2005: 30 ff.; AK Strategic Unionism 2013; Schmalz/Dörre 2014). Streiks und Arbeitsniederlegungen sind dabei ein zentraler Faktor, um Unternehmen wirtschaftlich unter Druck zu setzen; sie sind ein Ausdruck der Produktionsmacht (*workplace bargaining power*) der Beschäftigten.

Eine zweite Form von Primärmacht ist die Marktmacht (*marketplace bargaining power*). Sie resultiert aus einem angespannten Arbeitsmarkt und damit aus dem »Besitz seltener Qualifikationen, die von Arbeitgeber*innen nachgefragt werden« und »geringer Arbeitslosigkeit« (Silver 2005: 30 f.). Anders ausgedrückt: Niedrige Arbeitslosigkeit stärkt die Durchsetzungsfähigkeit der Beschäftigten. Marktmacht wird oft subtil ausgeübt und ist in vielen Fällen nur indirekt spürbar. Manchmal wirkt sie im Hintergrund, etwa wenn Tarifverhandlungen maßgeblich von der Situation auf dem Arbeitsmarkt beeinflusst werden. Den Beschäftigten erwachsen jedoch aus einem angespannten Arbeitsmarkt auch individuelle Macht und Handlungsoptionen. Sie können zum Beispiel eher zu einem Jobwechsel als *exit*-Option greifen, besondere Qualifikationen ermöglichen manchmal auch Erfolge in individuellen Aushandlungsprozessen mit Arbeitgeber*innen.

Aufgrund des Wandels auf dem Thüringer Arbeitsmarkt verfügen die Beschäftigten deshalb über eine steigende Marktmacht. Diese lässt sich an einzelnen Indikatoren ablesen (TMASGFF 2020: 42). Denn für viele Beschäftigte war es in der Vergangenheit keine Option, den Arbeitsplatz freiwillig zu verlassen, da die Arbeitsmarktrisiken als zu hoch eingeschätzt wurden. Der ostdeutsche Arbeitsmarkt war angesichts der Massenarbeitslosigkeit »schockgefrosten«. In den vergangenen Jahren kündigten jedoch immer mehr Arbeitnehmer*innen von sich aus ihren Arbeitsvertrag (vgl. Abbildung 8).

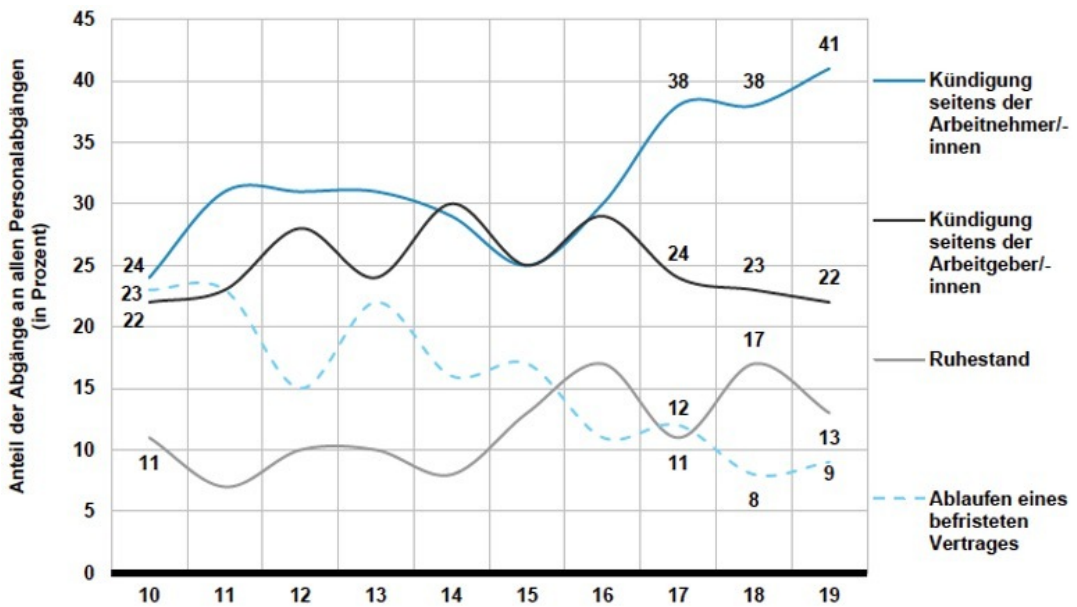


Abb. 8: Personalabgänge nach Gründen des Ausscheidens in Thüringen, 2010–2019
 Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010–2019, nach TMASGFF 2020: 42

Während noch 2005 35 Prozent aller Arbeitsverträge von der Arbeitgeber*innenseite aufgelöst wurden, waren es 2018 nur noch 23 Prozent. Umgekehrt nahm der Anteil der Eigenkündigungen deutlich zu: Wurden im Jahr 2005 lediglich 13 Prozent der Arbeitsverträge von Beschäftigtenseite gekündigt, waren es 2011 bis 2013 bereits rund 30 Prozent. In den Jahren 2017 und 2018 lag dieser Wert dann bei 38 Prozent, und damit fast drei Mal so hoch wie noch 2005. Wenn es zu freiwilligen Kündigungen kam, dann vor allem, da sich Erwerbstätige eine Verbesserung ihrer Beschäftigungssituation erhofften. Auffällig ist auch der steigende Prozentsatz an Beschäftigten, die in den Ruhestand gingen (2018: 17 Prozent) und der sinkende Anteil von Erwerbstätigen, deren Beschäftigungsverhältnis aufgrund des Ablaufens eines befristeten Arbeitsvertrags beendet wurde (2018: 8 Prozent). Während des

»Thüringenbooms« war also eine deutliche Veränderung bei den Personalabgängen zu beobachten.

Die neue Arbeitsmarktsituation schlägt sich demnach in der subjektiven Wahrnehmung der Beschäftigten deutlich nieder. Sorgen über den Arbeitsplatzverlust machen sich, so wurde bereits referiert, nur noch wenige Beschäftigte. Umgekehrt klagen Arbeitgeber*innen über Probleme bei der Rekrutierung von Arbeitskräften, insbesondere Fachkräften. In unseren Interviews mit der Arbeitgeber*innenseite wurde uns immer wieder ein ähnliches Argumentationsmuster präsentiert: Bei Stellenausschreibungen beklagten die Geschäftsführung und Personalverantwortliche, dass die Anzahl von Bewerbungen niedrig sei und oftmals »ungeeignete« Bewerber*innen auf Stellenausschreibungen reagieren würden. Die verfügbaren Arbeitskräfte seien häufig durch lange Erwerbslosigkeit demoralisiert und es fehle an sekundären Arbeitstugenden (Ordnung, Fleiß, Disziplin, etc.). Auch Auszubildenden mangle es oft an Motivation und Opferbereitschaft. Die Toleranz längerer Anfahrtszeiten sinke unter Jugendlichen genauso wie die Bereitschaft zu Schichtarbeit. Die post-kommunistisch Sozialisierten hätten zudem Probleme, sich in betriebliche Hierarchien einzufinden, wo Unternehmensleitungen von ihrer Weisungsbefugnis Gebrauch machten. Ein Geschäftsführer eines mittelständigen Betriebs stellt das Problem zugespitzt dar:

»Früher hatten wir auf jede Stelle Dutzende Bewerber. Aber heute hat sich das geändert. Das sind deutlich weniger [...] Und die Bewerbungsgespräche. Viele von denen Jungen heute sind einfach nicht geeignet. Denen fehlt die Motivation und elementares Wissen. Die beherrschen nicht einmal die Grundrechenarten, sie können keine drei Bundesländer aufzählen.« (Interview B9, Geschäftsleitung)

Angesichts der verbesserten Arbeitsmarkt- und Machtpositionen der Arbeitnehmer*innen erodiert die disziplinierende Wirkung der Beschäftigungsunsicherheit. Auch wenn die Entwicklung zu selbstbewussteren und artikulationsbereiteren Beschäftigten keineswegs allgemein und bruchlos ist und nicht einfach in die Zukunft verlängert werden kann, existiert doch ein eklatanter Unterschied zu den Vorjahren. Die 2010er Jahre leiteten tatsächlich einen »Abschied vom Arbeitsspartaner*innentum« (Behr 2017: 35) ein: der/die Arbeitsspartaner*in ist in den Betrieben nicht mehr die dominante Sozialfigur. Von der erzwungenen Verzichtsbereitschaft, die die ostdeutschen Arbeitsspartaner*innen kennzeichnete, war zumindest vor der Corona-Krise nur noch wenig zu spüren: Nur noch 37 Prozent aller Befragten in unserem

Sample sind dazu bereit, zur Sicherung des Unternehmens mehr zu arbeiten oder weniger Gehalt zu verlangen. Diese Bereitschaft ist gerade bei den jüngeren Beschäftigten besonders niedrig. Sie beläuft sich bei den 25- bis 35-Jährigen auf 31,9 Prozent.

Dem Arbeitsspartaner*innentum brechen also sowohl die strukturellen Rahmenbedingungen (hohe Arbeitslosigkeit und betriebliche Unsicherheit) als auch die normativen Grundlagen des ungeschriebenen Leistungspakts der Nachwendezeit (Arbeitsplatzsicherheit gegen Verzicht an Lohn und Mitsprache) weg. Aus qualitativen Studien ist bekannt, dass vor allem Beschäftigte aus den jüngeren und mittleren Altersgruppen offene Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen äußern und sich mitunter sogar gewerkschaftlich organisieren (Goes u.a. 2015; Röbenack/Artus 2015).³⁸ Auch wenn die Sorge um den Arbeitsplatz durch alle Altersgruppen hinweg gesunken ist, wird der aktive Wandel weg vom Arbeitsspartanertum und den betrieblichen Notgemeinschaften diesen empirischen Studien zufolge vor allem angetrieben »von der Altersgruppe der 30- bis 45-Jährigen, die sich trotz anderer Optionen entschieden haben, im Osten zu bleiben und Familien zu gründen. Der Preis, den sie für ihr Hierbleiben fordern, sind höhere Löhne, attraktive Arbeitsbedingungen und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten« (Behr 2017: 35) Diese Forderungen sind mitunter jedoch im strukturellen Umfeld des »Modells Ostdeutschland« nicht umstandslos realisierbar und führen zu neuen Konflikten.

4.2 Niedriglohn und prekäre Lebensführung

Die Entlohnung von Arbeit, die viele Beschäftigte sich angesichts der hohen Arbeitsmarktkonkurrenz lange gar nicht zu thematisieren getraut hatten, wird in der neuen Arbeitsmarktsituation zum Konfliktpunkt. Denn die Durchschnittslöhne in Ostdeutschland und somit auch Thüringen sind, wie

38 In unserem Sample spiegelt sich dies auch darin wider, dass die unter 35-Jährigen die positivsten Einstellungswerte zur Arbeit von Gewerkschaften haben (Zustimmung von 84,8 Prozent unter den 15- bis 25- und 80,7 Prozent unter den 25- bis 35-Jährigen zum Item »Gewerkschaften leisten einen wichtigen Beitrag für eine fairere Arbeitswelt«). Die Zahlen für die 35- bis 45-Jährigen sind mit 72,1 Prozent zwar niedriger, aber immer noch höher als bei den 45- bis 55-Jährigen mit 68,6 Prozent, unter denen auch eine Gruppe von entschiedenen Gewerkschaftsgegner*innen mit der Antwort »stimme überhaupt nicht zu« zu finden ist.

in Kapitel 3 bereits ausgeführt, deutlich niedriger als in Westdeutschland. Der Bruttostundenverdienst lag im Thüringer Durchschnitt 2018 bei 17,70 Euro, im angrenzenden Hessen bei 24,07 Euro (Destatis 2019: 389). Der Niedriglohnsektor ist in Thüringen auch heute noch überproportioniert, auch wenn es in den vergangenen Jahren zu deutlichen Lohnzuwächsen kam. Dies bestätigen auch aktuelle Daten: Laut einer Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit aus dem Jahr 2019 lagen bundesweit 19,8 Prozent der Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich, d.h. bei einem Einkommen von unter 2.139 Euro brutto im Monat (Bundesagentur für Arbeit 2019). Dieser Anteil variiert jedoch je nach Region deutlich: Im Westen beläuft er sich lediglich auf 16,7 Prozent, während er in Ostdeutschland bei 33,6 Prozent und damit doppelt so hoch liegt. Thüringen ist im Ländervergleich mit einem Wert von 36,7 Prozent nach Mecklenburg-Vorpommern (39,5 Prozent) das Land mit dem zweithöchsten Niedriglohnanteil. Besonders hart sind Frauen betroffen, von denen in Thüringen 42,4 Prozent im Niedriglohnsektor arbeiten, was den höchsten Anteil im Bundesvergleich ausmacht.

In der inneren Peripherie Ostthüringens ist der Niedriglohnbereich besonders ausgeprägt (vgl. Abbildung 9). Dies lässt sich an unserer Untersuchungsregion illustrieren: Die Werte belaufen sich auf 45,5 Prozent im Altenburger Land und 44,8 Prozent in Greiz, selbst die Stadt Gera mit höheren Lebenshaltungskosten überschreitet den Durchschnittswert deutlich mit 40,5 Prozent (Bundesagentur für Arbeit 2019). Im Bundesvergleich gibt es nur wenige Landkreise mit größeren Niedriglohnsektoren wie etwa Görlitz (47,6 Prozent) oder Vorpommern-Rügen (47,4 Prozent). Frauen sind in Greiz (51,6 Prozent) und im Altenburger Land (51,4 Prozent) noch stärker von niedrigen Löhnen betroffen.

Folglich existieren im Bundesvergleich große Einkommensunterschiede – in Städten wie Erlangen und Stuttgart liegen die Niedriglohnquoten unter einem Zehntel, was auch auf die hochproduktiven Großunternehmen vor Ort zurückzuführen ist. Jena als Stadt mit der geringsten Niedriglohnquote im Osten weist mit 23,9 Prozent immer noch einen höheren Wert als der Bundesdurchschnitt auf. Die niedrigen Einkommen – die in der inneren Peripherie Ostthüringens weit verbreitet sind – äußern sich in der Verfestigung von Armut, auch wenn die Lebenshaltungskosten in vielen ostdeutschen Kommunen deutlich niedriger sind als im Westen. Nimmt man die gesamtdeutsche Armutsgefährdungsquote im Jahr 2019 als Grundlage (15,9

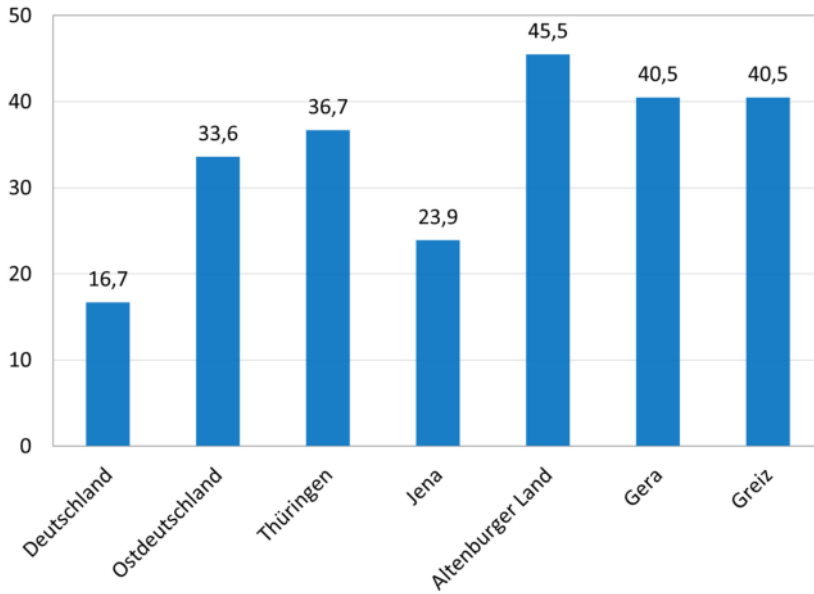


Abb. 9: Niedriglohnanteile im Jahr 2019 im Vergleich

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2019, Angaben in Prozent

Prozent), war die Quote in Ostdeutschland (17,9 Prozent) und auch Thüringen (17 Prozent) weiterhin höher als im Westen. (bpb 2020a).

Diese Grundstruktur hat sich in den vergangenen Jahren nur geringfügig verändert. Im Osten und gerade in Thüringen ließen sich Reallohnzuwächse beobachten, die teils jene der westlichen Bundesländer übertrafen und für einen geringen Aufholeffekt bei der Entlohnung und zur Annäherung des Armutsrisikos sorgten (ebd.; TLS 2019d; Destatis 2020). Hierzu trug unter anderem die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 bei, der zu deutlichen Lohnsteigerungen in niedrig entlohnten Sektoren wie personenbezogenen Dienstleistungen (Friseur*innen) und Teilen des Handwerks (Gebäudereiniger*innen, Fleischereifachkräfte) führte.³⁹

Allerdings ist der Osten gegenüber dem westdeutschen Niveau immer noch unterbezahlt; nach Daten des WSI-Tarifarchivs sind die Effektivlöhne in Ostdeutschland insgesamt rund 17 Prozent niedriger als im Westen (nur drei Prozent bei tarifgebundenen Unternehmen) (WSI 2019). Eine Angleichung würde in dieser Geschwindigkeit mehrere Jahrzehnte dauern. Im Jahr 2019 arbeiteten lediglich 34 Prozent aller Beschäftigten in Ostdeutschland unter durch einen Flächentarifvertrag regulierten Bedingungen, in der

³⁹ Insgesamt betragen die Reallohnsteigerungen 3,5 Prozent im Jahr 2015 und 2,8 Prozent im Jahr 2016.

Privatwirtschaft gar nur 28 Prozent. Weitere 11 Prozent der Beschäftigten arbeiten zumindest unter Bedingungen eines Haustarifs. 80 Prozent der ostdeutschen Unternehmen sind überhaupt nicht tarifgebunden (Kohaut 2020). Es ist daher keine Überraschung, dass sich auch an der Entlohnung Unzufriedenheit entzündet. Diese ist besonders dort ausgeprägt, wo Beschäftigte niedrig bezahlt oder Personen mit vergleichbaren Tätigkeiten in anderen Betrieben höhere Löhne erhalten. Dieses »Ende der ostdeutschen Bescheidenheit« (Dörre u.a. 2016: 61) haben wir bereits in früheren Studien beobachtet: Unzufriedenheit mit Löhnen ist heute auch im industriellen Bereich weit verbreitet und mitunter auch eine Motivlage für gewerkschaftliche Organisierung.

Die Unzufriedenheit mit den Entgeltbedingungen ist kein randständiges Phänomen: Rund 57,7 Prozent der Befragten unserer Regionalstudie bekräftigen, dass die Betriebe in Ostthüringen weiterhin auf niedrige Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen setzen. 34,6 Prozent der Befragten sind zudem der Ansicht, dass ihr Arbeitseinkommen nicht ihrer Leistung entspricht. Dabei gilt: Je geringer das formale Qualifikationsniveau, desto deutlicher manifestiert sich das Empfinden, sich »unter Wert« verkaufen zu müssen. Beschäftigte mit Universitätsabschluss bejahen dieses Statement zu 24,5 Prozent, während Beschäftigte in Ausbildungsberufen sich zu rund 39,8 Prozent unterbezahlt fühlen. Unter Frauen ist die Wahrnehmung dieser Lücke zwischen realem Entgelt und tatsächlicher Leistung mit rund 36 Prozent leicht überdurchschnittlich ausgeprägt. Die Unterschiede sind also vor allem statusbezogen, es existieren aber auch deutliche Unterschiede zwischen Jena (niedrigster Wert mit 25 Prozent) und Teilen der inneren Peripherie Ostthüringens mit ihren besonders niedrigen Löhnen (z.B. 38 Prozent im Altenburger Land).

Im Durchschnitt müssten die Entgelte nach Auffassungen der Beschäftigten in Ostthüringen zudem um fast ein Fünftel erhöht werden, um die eigene Leistung finanziell angemessen abzubilden. Wie Abbildung 10 zeigt, hält der Großteil der Befragten eine Einkommenserhöhung zwischen 10 und 25 Prozent für angemessen; diese Werte streuen bei Frauen etwas breiter, aber unterscheiden sich – aufgrund des niedrigen Gender Pay-Gaps von fünf Prozent in Thüringen – nur geringfügig. Nur 17,1 Prozent der Befragten fühlen sich bereits angemessen entlohnt und fordern keine Erhöhung.

Die Unzufriedenheit mit der Lohnstruktur war auch ein wiederkehrendes Thema in unseren Interviews mit betrieblichen Akteur*innen und Beschäftigten. Ein Betriebsrat eines Automobilzulieferers im Jenaer Um-

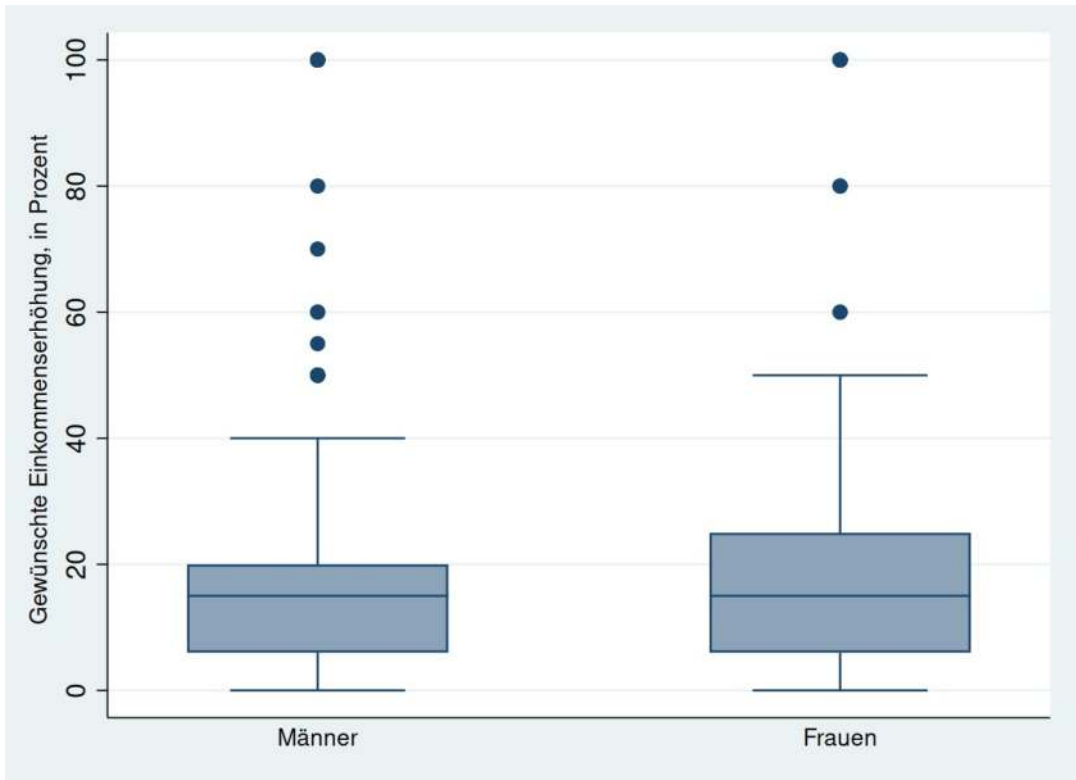


Abb. 10: Gewünschte Einkommenserhöhung in Prozent

Quelle: RAuL-Befragung 2016, n = 1.120 Personen

land berichtete uns etwa von dem »Frust« und der »Enttäuschung« über das Lohnniveau, gerade weil die Unternehmensentwicklung der vergangenen Jahre erfolgreich verlaufen sei: »Heute fährt jedes dritte Auto in Europa mit einem Einzelteil von Betrieb Autoteil [...] Die Beschäftigten sehen aber kaum etwas von dem Erfolg« (ExB2, Betriebsrat).⁴⁰ Eine Folge ist, dass der Betrieb händeringend nach neuen Fachkräften sucht. Dabei werden oft Vergleiche herangezogen, nicht nur mit dem Westen, sondern auch innerhalb Thüringens: »In Jena sind die Löhne für ähnliche Jobs fast 40 Prozent höher, das ist nur ne Fahrtstrecke von einer halben Stunde von hier« (ExB2, Betriebsrat). Die Kluft zwischen den betrieblichen Realitäten im Osten ist zusammen mit der regionalen Peripherisierung und Zentralisierung gewachsen. Viele Unternehmen außerhalb der Tarifbindung sehen sich wachsenden Anspruchshaltungen gegenüber. Hinzu kommt, dass die Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs in mittelständischen Industrieunternehmen in der

⁴⁰ Aus Gründen der Anonymisierung werden bei direkten Zitaten Betriebsnamen anonymisiert und auch spezifische Angaben (z.B. der Name des Autoteils) nicht genannt.

inneren Peripherie begrenzt sind; ein weiterer Faktor, der eine niedrige Bindung der Beschäftigten an die Unternehmen bedingt.

Die Konstellation in der inneren Peripherie Ostthüringens ist davon zu unterscheiden: Aufgrund der Beschäftigtenstruktur bieten sich den Bewohner*innen von Greiz oder auch Gera nur eingeschränkte Optionen. In der Region ist zwar Jobrotation und der Wechsel von Arbeitgeber*innen durchaus möglich, aber letztlich existiert eine regionale Lohndecke und die Aufstiegschancen und Jobperspektiven in der Region sind begrenzt. So berichtete uns ein Meister und damit eine Führungskraft eines tarifgebundenen Unternehmens im Landkreis Greiz über seine beruflichen Perspektiven in der Region:

»Ich hatte mich in den letzten Jahren doch in der Umgebung so etwas verwurzelt, da war es auch hier in der Umgebung schwierig, etwas Adäquates zu finden, deswegen sind diese Wechselgedanken eigentlich vom Tisch [...] Aber es gab den Gedanken, wie gesagt, man macht eine Weiterbildung und macht noch eine Weiterbildung und irgendwann sagt man, Mensch, es wäre vielleicht doch schön, die drei Schichten, dass man die hinter sich lassen könnte. Gut, wie gesagt, da muss man erst mal etwas Adäquates finden.« (Interview B6, Meister)

Letztlich bieten sich individuell nur beschränkte Möglichkeiten. Der regionale Arbeitsmarkt erscheint wie ein Tal, aus dem kein gangbarer Weg hinausführt. Für einen sozialen Aufstieg ist ein Umzug vonnöten, d.h. es bedarf der Mühe, einen neuen Berg zu besteigen.

Zusammengenommen sind viele Niedriglohnbeschäftigte in einer neuen Situation: Die Zeit einer weitgehenden Entsicherung über prekäre Beschäftigungsverhältnisse scheint vorüber, das klassische »Disziplinarregime der Prekarisierung« (Dörre 2011: 395) verliert ob der neuen Arbeitsmarktsituation an Prägekraft. Insbesondere die »Selbstdisziplinierung prekärer Beschäftigter, die sich für eine Festanstellung oder auch nur für eine Verlängerung ihres Arbeitseinsatzes empfehlen wollen« (ebd.) gehört in vielen Betrieben der Vergangenheit an. Es geht nicht mehr überall zu wie im »Leistungssport« (ebd.).

Allerdings verschiebt sich die arbeitsmarkbezogene Prekarität auf die Lebensführung: Die Beobachtung, dass der niedrige Lohn zu einer »Bewährungsprobe« (Dörre u.a. 2018: 63) für viele Beschäftigte in Thüringen wird, scheint zutreffend zu sein. Die niedrigen Löhne der Beschäftigten reichen trotz Lohnsteigerungen und eines Zuwachses an sozialversicherter Beschäftigung teilweise nur zur unmittelbaren Lebensführung und ermöglichen kaum größere Rücklagen. Dies trägt zum Ungerechtigkeitsempfinden bei.

Rund 25 Prozent der Befragten in unserem Sample geben an, mit ihrem Einkommen kaum über die Runden zu kommen. Erneut gibt es eine Diskrepanz zwischen Jena (18,5 Prozent) und der inneren Peripherie. Unsere Untersuchungsregion hat durchschnittliche Werte, die sich zwischen 24,5 Prozent im Altenburger Land und 27,6 Prozent in Gera bewegen. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Frage nach der Befürchtung, zukünftig vor finanzielle Probleme gestellt zu sein: Hier weist Jena (29,7 Prozent) erneut deutlich niedrigere Werte als Ostthüringen insgesamt (37,5 Prozent) auf. Während sich die Werte für das Altenburger Land und Gera im Durchschnittsbereich bewegen, weist Saalfeld-Rudolstadt mit 45,1 Prozent den höchsten Zustimmungswert auf.

Verschiedene Befragte kritisierten das schwache Schutzniveau, das ihnen über niedrige Löhne zuteil wird. In den Interviews mit den Beschäftigten äußerten sich die Befragten etwa verärgert über die hohen privaten Ausgaben für Arztrechnungen, die in der Haushaltskasse deutlich spürbar sind. So würden etwa die Krankenkassen mit ihren hohen Beitragssätzen und eingeschränkten Leistungen die Beschäftigten ausbeuten: »Wenn de mal was brauchst, kriegste nichts« (Gruppendiskussion NeB2, Arbeiterin 2). Hinzu kommen Aufwendungen für Reparaturen (Auto im ländlichen Raum) oder für Haushaltsgeräte (Kühlschrank, etc.). Ungeplante hohe Ausgaben können bei Beschäftigten im Niedriglohnbereich schnell zu finanziellen Einschnitten und erzwungenem Konsumverzicht führen. Ebenfalls spielt in einigen Gesprächen die »Zukunftsperspektive« niedriger Renten trotz »ständiger Maloche« (Interview V18, Werker Fertigung), d.h. einer weitgehend kontinuierlichen Erwerbsbiographie, eine Rolle. Denn bei vielen Industriejobs hat sich auch während des »Thüringenbooms« eines nicht geändert: trotz hoher Arbeitsbelastung reichen die individuellen Anstrengungen der Beschäftigten nicht aus, dauerhaft ein Leben in sozialer Sicherheit zu erringen. Anders ausgedrückt: Die Prekarität verschiebt sich von der Beschäftigung auf die Lebensführung. Die niedrigen Löhne sind keine »living wages« (Löhne zum Leben), die neben dem Zugang zu gesellschaftlichen »Basisgütern« (Skidelsky/Skidelsky 2014: 259 ff.) auch für Planungssicherheit im Privatleben sorgen. Die höheren Lohnforderungen der Beschäftigten gehen also nicht mit »überschießenden Konsumwünschen« einher; in ihnen artikulieren sich vielmehr Forderungen nach einem höheren Schutzniveau und einer planbaren Lebensführung.

4.3 Fluchtpunkt Vereinbarkeit von Arbeit und Leben

Die Forderung nach »Löhnen zum Leben« geht dabei auch mit einer Neubewertung des Stellenwerts von Arbeit einher. Lange stand in der ostdeutschen Arbeitsgesellschaft aufgrund von Massenarbeitslosigkeit und Krisenerfahrungen Beschäftigungssicherheit im Vordergrund. Doch die junge Generation, die die Krisen der Vergangenheit nicht in voller Wucht miterlebt hat, legt mehr Wert auf außerbetriebliche Sozialbeziehungen als die ältere Generation. Für mehr als drei Viertel der 25- bis 35-Jährigen (76,3 Prozent) und über zwei Drittel der 35- bis 45-Jährigen (69,8 Prozent) besitzen soziale Beziehungen, Familie und Freunde eine höhere Bedeutung als Arbeit, und damit deutlich mehr als bei den 55- bis 65-Jährigen (57 Prozent). Werden die Beschäftigten gebeten, eine Priorisierung ihrer Ansprüche an Arbeit vorzunehmen, dominiert ganz eindeutig und über alle Qualifikationsstufen hinweg die Bedeutsamkeit der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben: 59,8 Prozent ordnen der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben die höchste Priorität zu, deutlich mehr als der Arbeitsplatzsicherheit (18,6 Prozent), der Selbstverwirklichung durch Arbeit (16,6 Prozent) oder einem hohen Einkommen (5,3 Prozent), das demnach nicht als Selbstzweck, sondern eher als Mittel für eine gelungene Lebensführung bewertet wird.

Die Probleme, denen sich die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ausgesetzt sehen, resultieren auch aus den Arbeitszeiten. Immerhin 28,5 Prozent der Befragten klagen darüber, dass ihre Arbeitszeiten einen normalen Tagesablauf erschweren würden. Viele Beschäftigte leisten Überstunden: Bereits die offiziell geleisteten Arbeitszeiten sind im Fall von Thüringen mit durchschnittlich 39,8 Stunden (Lübker/Schulten 2019: 35) vergleichsweise hoch. Die in den Betrieben geleisteten Überstunden (oftmals in der Form von Samstagarbeit) sind de facto aber noch höher und sind in vielen Fällen ein Weg, niedrige Entlohnung durch bezahlte Mehrarbeit zu kompensieren. Gerade männliche Beschäftigte geben an, dass ihre tatsächlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit (45,2 Stunden) im Durchschnitt höher als ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (39,2 Stunden) sei; bei den Frauen ist diese Lücke etwas kleiner (38,4 Stunden zu 34,7 Stunden).

Diese Zeitökonomie des Arbeitsspartaner*innentums belastet heute jedoch viele Beschäftigte und wird zusehends hinterfragt: Etwa die Hälfte (48,8 Prozent) aller Befragten würde gerne weniger Stunden pro Woche arbeiten. Bei Männern ist dieser Wunsch mit 53,7 Prozent stärker ausgeprägt.

Beschäftigte ohne Ausbildung teilen ihn seltener (41,8 Prozent). Knapp 38,6 Prozent der Befragten erhoffen sich zudem flexiblere Arbeitszeiten, auch hier überwiegt dieser Wunsch vor allem bei den männlichen Befragten.

In unserer betrieblichen Empirie war auch immer wieder Thema, dass der Stress im Arbeitsleben zunimmt. In vielen Unternehmen haben Rationalisierungsmaßnahmen zu einer dünnen Personaldecke und hohen Leistungsanforderungen beigetragen. Der demografische Wandel tritt hierbei als ein Faktor auf, der dieses Problem verschärft. Denn die Fachkräfteengpässe implizieren nicht nur, dass Arbeitskräfte gesucht werden, sondern auch, dass viele Arbeitsplätze nicht besetzt werden: In Thüringen gab es Ende 2019 laut Zeitungsberichten 22.000 unbesetzte Stellen. In Bereichen wie der Metallbearbeitung (1.163), der Lagerwirtschaft (765), der Altenpflege (740) oder auch dem Verkauf (709) gab es viele unbesetzte Stellen; auch in der Maschinen- und Anlageführung (602) oder in der Kunststoff- und Kautschukbearbeitung (522) werden Fachkräfte gesucht (Merkel 2019).

Hinzu kommt die höhere Rotation durch Eigenkündigungen, die in manchen Abteilungen zu Unruhe führt und Mehrkosten verursacht. Diese Umstände können zu großen Stressfaktoren werden, da Beschäftigte zusätzliche Aufgaben übernehmen müssen oder härter bzw. schlicht länger arbeiten müssen: »Du hast halt natürlich, insbesondere im Dienstleistungssektor, den Effekt, dass immer häufiger Stellen nicht besetzt werden können, und die [...], die noch übrig bleiben in dem Altenpflegeheim müssen sozusagen die Arbeit mitmachen« (Interview NE7, Arbeitsmarktexperte). In unserer Befragung gaben 58,7 Prozent an, dass sie häufig unter Zeitdruck arbeiten; an diesem Punkt gibt es auch keine erheblichen regionalen Unterschiede. Die Folge sind ein größerer Verschleiß, steigende Krankenstände (gerade bei älteren Beschäftigten) und eine generelle »Life-Work-Imbalance«: Aktuelle bundesweite Studien wie der Stressreport berichten beispielsweise davon, dass viele Beschäftigte den Stress und Druck mit nach Hause nehmen, was gerade unter älteren Beschäftigten vermehrt zu gesundheitlichen Beschwerden führt (BAuA 2020).⁴¹

Die Verbindung von Boom und demografischen Engpässen in Thüringen führt letztlich dazu, dass die Beschäftigten beständig eine hohe Zahl an Ar-

41 So fühlen sich rund 61 Prozent der befragten abhängigen Beschäftigten, die mit der Work-Life Balance weniger oder nicht zufrieden sind, körperlich erschöpft, 57 Prozent berichten von Schlafstörungen. Bei der Vergleichsgruppe (sehr zufrieden oder zufrieden mit Work-Life Balance) lagen diese Werte bei nur 33 respektive 29 Prozent (BAuA 2020: 92).

beitsstunden leisten müssen. Auch in Thüringen ist die Arbeitsmarktpolitik seit über einem Jahrzehnt darauf ausgerichtet, potenzielle Erwerbstätige zu »aktivieren« und in Arbeit zu bringen. Eine Begleiterscheinung dieser Situation ist nicht nur eine hohe Erwerbstätigenquote von 77,6 Prozent (2019, im Vergleich 2005: 62,3 Prozent), sondern auch eine strukturelle Überarbeitung der Beschäftigten mit all ihren gesundheitlichen und psychischen Folgen.

Die Schieflage zwischen Erwerbsarbeit und alltäglichem Leben äußert sich in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen: Ein Beispiel ist die »Krise sozialer Reproduktion« (Winker 2013) bzw. die »Reproduktionskrise« (Jürgens 2010), die in arbeitssoziologischen Studien immer wieder diskutiert wird. In Thüringen waren in DDR-Zeiten Haushalte mit zwei Vollzeitbeschäftigten und eine ausgebaute Hortstruktur die Regel. Heute hat sich zwar in vielen Haushalten ein männliches Familienernährermodell mit weiblicher Teilzeitbeschäftigung etabliert; aber dennoch weist der Freistaat eine sehr hohe Frauenerwerbstätigenquote von 76 Prozent (2019) auf. Es existieren oftmals Probleme, die ausufernde Erwerbsarbeit mit Care-Verpflichtungen (Kinder, alte Menschen, Kranke, etc.) zusammenzubringen. Auch wenn die Betreuungsquote durch Kita-Einrichtungen in Thüringen hoch ist, sind bezahlte Pflegeangebote teuer oder nur begrenzt vorhanden. Die Situation führt in manchen Fällen zu Überlastung; 14,8 Prozent derjenigen Befragten, die schon mal ein Jobangebot ausgeschlagen haben, mussten dies aufgrund von Sorgeverpflichtungen tun.

4.4 Das Thüringenparadox: Unzufriedenheit trotz Boom am Arbeitsmarkt

Die Folgen der wirtschaftlichen Boomphase auf die Thüringer Arbeitsgesellschaft sind ambivalent. Zwar trug der angespannte Arbeitsmarkt dazu bei, dass das Sicherheitsempfinden der Beschäftigten deutlich zunahm, aber gleichzeitig ist die Realität der Beschäftigten durch geringe Einkommen gekennzeichnet; gerade auch in der inneren Peripherie Ostthüringens. Das wachsende Selbstbewusstsein der Beschäftigten ist in diesen Regionen ungeachtet der höheren Arbeitslosigkeit spürbar, da die Arbeitskräfteengpässe in einzelnen Wirtschaftssektoren aufgrund der demografischen Entwicklung und der schlechten Arbeitsbedingungen und Entlohnung frappierend sind. Die Situation, die sich vor dem Hintergrund der demografischen Krise

zweiter Ordnung in der Region bietet, lässt sich als geprägt von wachsenden Arbeitsmarktalternativen bei geringer Aufwärtsmobilität begreifen.

Dieser Zustand ist ein Treibhaus für Unbehagen: Die Unzufriedenheit mit niedrigen Löhnen und die Prekaritätserfahrungen im Alltagsleben in den peripheren Regionen gehen zudem mit Abwertungserfahrungen einher. Außer in der Stadt Jena (49,9 Prozent) stimmen im gesamten Ostthüringen deutliche Mehrheiten dem Statement »Die Interessen der Arbeitnehmer werden immer weniger berücksichtigt« zu; Landkreise wie das Altenburger Land (62,8 Prozent) und Greiz (62,9 Prozent) weisen hier überdurchschnittlich hohe Werte auf. Die Peripherisierungserfahrung scheint zudem zu einem Gefühl von Ohnmacht beizutragen. Denn auch die Zustimmung zu Items wie »Die Gesellschaft kann nicht jeden auffangen« oder »Kritik am kapitalistischen System bringt uns nicht weiter« ist in der inneren Peripherie deutlich höher (vgl. Tab. 3).

Anteil der Befragten, die folgenden Aussagen »eher« bzw. »voll und ganz« zustimmen	Jena	Gera	Greiz	Altenburger Land	Ostthüringen
Mit meinem derzeitigen Einkommen komme ich kaum über die Runden (n=2.031)	18,5	27,6	24,7	24,5	25,0
Ich habe die Befürchtung, mich zukünftig finanziell stärker einschränken zu müssen (n=2.028)	29,7	39,0	36,4	37,7	37,6
Die Interessen der Arbeitnehmer werden immer weniger berücksichtigt (n=2.028)	49,9	60,8	62,9	62,8	60,0
Die Gesellschaft kann nicht jeden auffangen, der nicht mitkommt (n=2.121)	49,8	67,9	62,2	63,4	59,3
Kritik am kapitalistischen System bringt uns nicht weiter – das sind nun mal die Spielregeln (n=2.071)	35,8	52,2	52,7	59,1	49,8

Tab. 3: Einstellungen zu Einkommen und Arbeitsgesellschaft in Ostthüringen

Quelle: RAuL-Befragung 2016, Angaben in Prozent

Die diffuse Unzufriedenheit mit der sozialen Situation in Ostthüringen schließt also Ohnmachtserfahrungen mit ein, ist weit verbreitet und war auch in unserer qualitativen Empirie immer wieder zu beobachten. Sie

scheint in der inneren Peripherie deutlich stärker ausgeprägt zu sein, auch weil hier die Abwertung und Geringschätzung der Region eine Rolle spielen. Die Unzufriedenheit bildet einen Nährboden für *exit*-Verhalten und Protest und findet sich auch auf der betrieblichen Ebene, wie wir im folgenden Kapitel sehen werden.

5. Demografischer Wandel als *game changer* im Betrieb

Das Ende des »Fachkräfteparadieses« in Thüringen und die veränderten Haltungen der Beschäftigten äußern sich auch auf betrieblicher Ebene. Dort ist zu beobachten, dass das Nachwendearrangement unter Druck gerät. Der demografische Wandel wirkt in den Unternehmen als *game changer*: die Verknappung des Arbeitskraftangebots auf verschiedenen Teilarbeitsmärkten lässt die Grundlagen von »Billiger-Geschäftsmodellen« im Osten erodieren. Etablierte Strategien des Personalmanagements werden dysfunktional. Zunehmende Personalfluktuaton, arbeitnehmer*innenseitige Kündigungen, hohe Krankenstände und Formen des verdeckten (oder offenen) industriellen Konflikts (*labor unrest*) wie Leistungszurückhaltung oder Absentismus verursachen steigende Kosten. Viele Geschäftsführungen sehen sich folglich mit der Frage konfrontiert, ob die etablierten Formen ihrer paternalistischen »Herr im Hause«-Politik angesichts der höheren Markt- und Verhandlungsmacht der Beschäftigten zukunftstauglich sind. Im Folgenden stellen wir die Erosion des Nachwendearrangements am Fallbeispiel des Betriebs Zelva in der inneren Peripherie Ostthüringens dar. Wir zeigen, wie der demografische Wandel und die veränderte Arbeitsmarktsituation zu Unzufriedenheit, zu sinkender Loyalität gegenüber der Geschäftsleitung und zu neuen Konflikten in dem Betrieb beitragen.

5.1 Das betriebliche Nachwendearrangement

Das Nachwendearrangement steht in vielen ostdeutschen Betrieben auf dem Prüfstand (Goes u. a. 2015; Artus/Röbenack 2015; Thiel/Eversberg 2017). Die zentralen Merkmale dieses Arrangements sind folgende:

Werkbank-Modell: Viele Betriebe im Osten sind, wie bereits in Kapitel 3 dargestellt, auf den Export von Halbfabrikaten und wenig technologieintensive Tätigkeiten spezialisiert. Diese Ausrichtung geht oftmals mit einer geringen Strategiefähigkeit einher. Viele Unternehmen sind gezwungen, Anpassungsleistungen zu vollbringen und verbleiben in einem abhängig-bewältigenden Modus. Sie müssen auf die Umbrüche in Wertschöpfungs-systemen, steigende Flexibilitäts- und Komplexitätsanforderungen der Endabnehmer*innen und technologische Veränderungen reagieren (Holzschuh u.a. 2020). Die Schrittmacher*innen dieser Prozesse sind noch immer primär die Konzernzentralen im Westen. Ein zentraler Wettbewerbsvorteil ostdeutscher Unternehmen sind nach wie vor die niedrigen Fertigungskosten bei vergleichsweise hoher Qualität der Produkte. Dieser Kostenvorteil beruht traditionell auf Lohnzurückhaltung und einem Überangebot an Fachkräften. Das Label »Made in Germany« bleibt für viele Industriebetriebe ein wichtiger Faktor.

Niedrige Löhne und ausufernde Arbeitszeiten: Die Generation der »ost-deutschen Arbeitsspartaner« (Behr/Engel 2001), die erzwungenermaßen niedrige Ansprüche an Bezahlung und Arbeitsbedingungen stellte, agierte lange Zeit nach dem Motto »Lieber einen schlechten Arbeitsplatz als gar keinen!« (Lange 1992).⁴² Eine Folge dieser Einstellung gegenüber den Unternehmensleitungen waren, wie bereits erwähnt, niedrige Löhne und deutlich höhere Arbeitszeiten als im Westen. Zur Erinnerung: Rund zwei Drittel der Beschäftigten werden vom Flächentarifvertrag nicht abgedeckt und werden deutlich niedriger als im Westen bezahlt (Ellguth/Kohaut 2020). Trotz schleichender Erosionsprozesse des Tarifsystems in Westdeutschland existieren noch immer deutliche Ost-West-Unterschiede in der Tariflandschaft: Die Effektivlöhne liegen um rund 17 Prozent niedriger. Die Arbeitszeiten sind auch in Thüringen lang und betragen durchschnittlich 39,8 Wochenstunden (Lübker/Schulten 2019: 35). Niedriger Lohn und lange Arbeitszeiten bedingen sich in vielen Fällen sogar gegenseitig, denn die niedrigen Stun-

42 Diese Konzessionsbereitschaft ist allerdings kein exklusiv ostdeutsches Phänomen. Der »Hauptsache Arbeit«-Diskurs und die sogenannte Hartz-Gesetzgebung unter der Regierung Gerhard Schröder (1998–2005) zielten auf das Aufweichen von Ansprüchen an Arbeits- und Beschäftigungsstandards auch in der westdeutschen Arbeitnehmer*innenschaft.

denlöhne machen Mehrarbeit teilweise notwendig, um den Monatslohn auf ein ausreichendes Maß zu steigern.⁴³

Geringer Einfluss von Gewerkschaften: In den meisten Betrieben ist der Einfluss der Gewerkschaften vergleichsweise gering, in der Wendegeneration bestand teilweise eine explizite Distanz zu den Gewerkschaften (Artus 2003). Dies hängt zum einen mit der Geschichte des FDGB in der DDR zusammen, agierte dieser nicht als originäre Interessenvertretung, sondern als Sozialverband und als Transmissionsriemen der SED (Sozialistische Einheitspartei Deutschlands) in den Betrieben. Zudem erfuhren viele Ostdeutsche die Gewerkschaften des DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) in der Nachwendezeit als machtlos, da diese keinen erfolgreichen Widerstand gegen die Deindustrialisierung des Ostens leisteten. Hinzu kommt die Niederlage der IG Metall (Industriegewerkschaft Metall) 2003 im Arbeitskampf um die 35-Stunden-Woche im Osten, die zu massiven Mitgliederverlusten führte (Menning 2020). Eine Folge ist, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad bis heute niedriger ist als im Westen.⁴⁴ Die für die industriellen Beziehungen der Bundesrepublik lange kennzeichnende Verschränkung von überbetrieblich-gewerkschaftlicher Interessenvertretung und betrieblicher Mitbestimmung durch Betriebs- und Personalräte konnte auf ostdeutschem Terrain nicht umstandslos reproduziert werden — viele Betriebsräte wiesen eine ausgemachte Distanz zu den Gewerkschaften auf (Artus 2003).

Prekäre Beschäftigung: Ostdeutschland gilt seit Langem als »Labormaus« (Brinkmann 2003) neuer flexibler Produktionsmodelle und Beschäftigungsformen. Die Erwerbsbiografien im Osten sind aufgrund des Systemumbruchs und der zeitweise sehr hohen Arbeitslosigkeit fragmentierter als in Westdeutschland, sodass die Ostdeutschen auch als »Pioniere der Prekariät« (Buck/Hönke 2013) bezeichnet werden. Die strategische Nutzung von Beschäftigungsformen wie Leiharbeit und Werkverträgen hat in hochproduktiven, tarifgebundenen Unternehmen wie dem BMW-Werk in Leipzig teils einen noch größeren Umfang als im Westen (Dribbusch/Birke 2019:

43 Aus früheren Untersuchungen ist uns bekannt, dass viele ostdeutsche Beschäftigte Samstagsarbeit oder Nachtschichten in Kauf nehmen, um niedrige Grundlöhne durch Mehrarbeit zu kompensieren (Goes u. a. 2015: 45 ff.).

44 Allerdings hat sich der Organisationsgrad der DGB-Gewerkschaften in Westdeutschland und Ostdeutschland nach neueren Zahlen deutlich angenähert (Schroeder/Greef 2020). Im Westen lag dieser Wert im Jahr 2016 einer ESS-Erhebung (European Social Survey) zu Folge bei niedrigen 14,1 Prozent, im Osten bei nur 12,1 Prozent.

21).⁴⁵ Prekarität und Phasen von Arbeitslosigkeit sind somit nicht nur eine Erfahrung, die viele Ostdeutsche in der Erwerbsbiografie der unmittelbaren Nachwendezeit durchlaufen haben. Vielmehr ist prekäre Beschäftigung funktional im betrieblichen Kontext verankert und mit niedrigen Löhnen und hohen Arbeitszeiten verbunden. Die Unternehmer*innen versuchen auf diese Weise, Konkurrenzvorteile durch niedrige Kosten und hohe Flexibilität zu erreichen.

Betrieblicher Paternalismus: In der Praxis weisen viele der ostdeutschen Betriebe kaum oder gar keine ernsthaften Mitsprachemöglichkeiten für die Beschäftigten auf. Im Jahr 2018 arbeiteten nur etwa 35 Prozent aller Beschäftigten in Unternehmen (privatwirtschaftliche Betriebe ab fünf Beschäftigte, ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck) mit Betriebsräten. Betriebsräte existierten in zehn Prozent aller Betriebe (Ellguth/Kohaut 2019: 295). Die Geschäftsführung kann daher in den meisten Betrieben relativ frei entscheiden. Aus verschiedenen Forschungsarbeiten ist zudem bekannt, dass die betrieblichen »Notgemeinschaften« (Mense-Petermann 1996: 67) der Wendezeit oft mit paternalistischen Verhältnissen und einem autoritären Führungsstil einhergingen und dass dieses Gefüge auch in den Folgejahren weiterbestand. Sehr oft waren die betrieblichen Gründer- und Retterfiguren aus der Wendezeit gewissermaßen das Pendant zu den Arbeitsspartaner*innen auf der Managementseite (Behr 2017). Viele Beschäftigte empfanden daher eine gewisse Dankbarkeit und Loyalität gegenüber Eigentümer*innen und Geschäftsführungen, die sich trotz der unsicheren wirtschaftlichen Situation mit großem Engagement für die Fortsetzung der Produktion vor Ort einsetzten und unter fragilen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen als prekäre Unternehmer wirkten. Die Geschäftsführungen konnten somit in vielen Fällen auf die Unterstützung der Belegschaft zählen, mancherorts wurde dieser Konsens durch informelle Strukturen und die Bevorzugung einzelner loyaler Mitarbeiter*innen gestützt.

Personalpolitische Defizite: Die paternalistische Haltung der Arbeitgeber*innenseite sowie die niedrigen Ansprüche der Beschäftigten gingen mit personalpolitischen Defiziten der Geschäftsleitung einher (Singe 2019).

45 Hier ist jedoch wichtig festzuhalten, dass die Unterschiede im West- und Ostteil der Republik bei vielen Indikatoren gering sind und bei einzelnen Indikatoren wie der atypischen Beschäftigung der Westen sogar deutlich vorne liegt (21,8 Prozent versus 16,3 Prozent im Jahr 2017) – in diesem Fall wegen der geringfügigen Beschäftigung westdeutscher Frauen (Seils/Baumann 2019: 7).

Diese äußerten sich in mangelnder Anerkennung und unterentwickelten Beteiligungsformaten und damit in Managementstrategien, die die Motivation zur Leistungsverausgabung untergruben und auf eine umfassende Nutzung der Fähigkeiten der Beschäftigten durch partizipative Arrangements verzichteten. Ferner gab es in vielen Betrieben keine ausgefeilten Konzepte für den Gesundheitsschutz, für das betriebliche Wissensmanagement, zur Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten oder ausgereifte Strategien der internen Flexibilität. Diese personalpolitische Orientierung war nur vor dem Hintergrund einer großen Verfügbarkeit an qualifizierten und vielfältig einsetzbaren Mitarbeiter*innen möglich. Sie basierte damit auf »ererbten« Ressourcen aus der DDR-Zeit, sie legte aber wenig Wert auf die Reproduktion dieser Ressourcen – war also nicht nachhaltig. Es kann somit durchaus von einer Tendenz zum »Raubbau« und zur »Vernutzung« von Arbeitskräften gesprochen werden (Hinz/Götttert 2017).

Das betriebliche Gefüge der Nachwendezeit kann im Anschluss an eine von Albert Hirschman (1970) entwickelte organisationssoziologische Typologie genauer beschrieben werden. Hirschman hatte argumentiert, dass Mitglieder einer Organisation drei zentrale Verhaltensweisen an den Tag legen, wenn sie auf Probleme und Verschlechterung von Bedingungen reagieren: *exit*, *voice* und *loyalty*. Während das Exit-Verhalten darauf zielt, die Mitgliedschaft in der Organisation aufzukündigen bzw. diese zu verlassen, ist *voice* darauf ausgerichtet, das Verhältnis zur Organisation durch Protest oder Beschwerde zu verändern und zu konsolidieren. *loyalty* läuft beiden Verhaltensweisen entgegen, da *loyalty* letztlich impliziert, die Organisation auch in Krisensituationen mangels Alternativen oder aufgrund eigener Überzeugungen und Interessen zu unterstützen.

Hirschmans Typologie ist vielfach für die Analyse von Arbeitsbeziehungen fruchtbar gemacht worden und lässt sich auch auf den Fall der DDR anwenden (u.a. Freeman/Medoff 1984; Allen/Tüselmann 2009; Meardi 2007). In der DDR verfügten die Arbeitenden über keine unabhängigen Interessenvertretungen. Angesichts des chronischen Arbeitskraftmangels der DDR-Wirtschaft hatten Arbeiter*innen zwar gewisse Möglichkeiten, die eigenen Interessen zu wahren. Die Volkseigenen Betriebe mussten Planziele erreichen und die Werkleitung war dabei auf die Kooperation der Beschäftigten angewiesen. Kollektiv-offenes Interessenhandeln, also *collective voice*, war aber im »Arbeiter*innenstaat« nicht vorgesehen. *Exit*-Optionen existierten in begrenztem Maße: Es bestand keine freie Wahl des Arbeitsplatzes, und ein Arbeitsplatzwechsel aus persönlichen Gründen

war in der DDR nicht gerne gesehen.⁴⁶ Angesichts schwacher *voice* und *exit*-Optionen verstießen die Beschäftigten in einem für die Herrschenden besorgniserregenden Maße gegen die Prinzipien der sozialistischen Arbeitsmoral (vgl. Burawoy/Lukács 1992). Absentismus, Unpünktlichkeit und Nachlässigkeit in der Arbeit waren verbreitete Phänomene, die Allen und Tüselman (2009) in einer Erweiterung von Hirschmans Typologie als *neglect* bezeichnen.

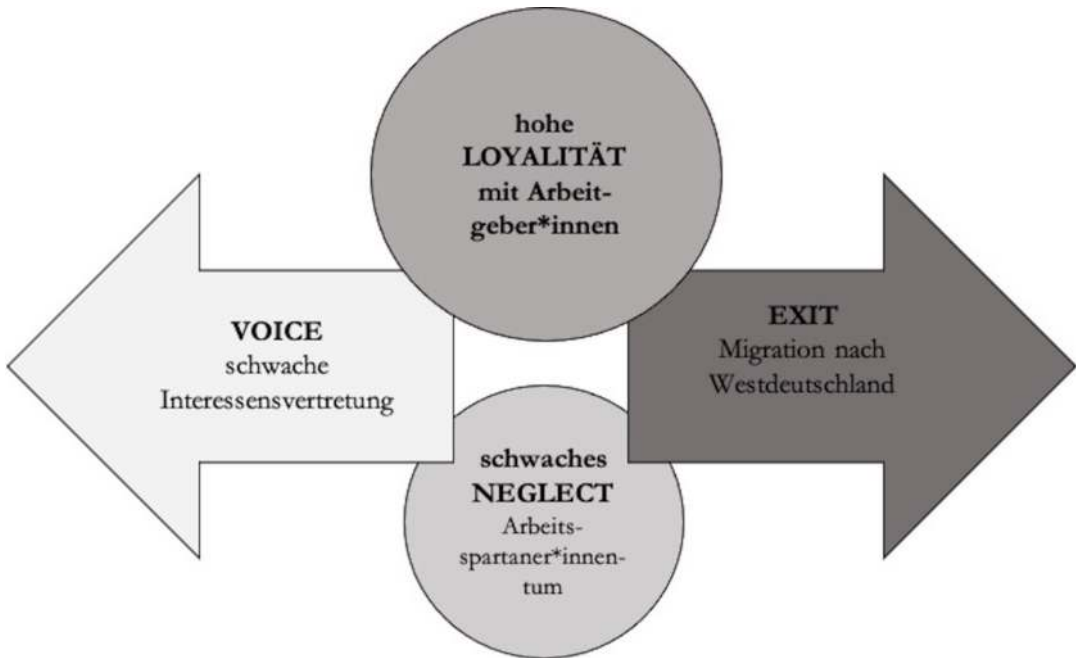


Abb. 11: Exit, Voice, Loyalty und Neglect im Nachwendearrangement

Quelle: Eigene Darstellung

Auch auf die Nachwendezeit kann Hirschmans Konzept übertragen werden (vgl. Abbildung 11): Nach der Wende wiesen viele Beschäftigte eine vergleichsweise hohe *loyalty* gegenüber ihren Unternehmen auf. Diejenigen, die wegen Ortsgebundenheit (kaum zu veräußerndes Wohneigentum, Familie in Ostdeutschland, etc.) die *exit*-Option »Umzug nach Westen« nicht realisieren konnten, sahen sich einem Arbeitsmarkt mit hoher struktureller Arbeitslosigkeit und einem ausgeprägten Fachkräfteüberschuss konfrontiert – sie waren daher quasi an Region und Betrieb

⁴⁶ Dennoch bestand unter diesen schwierigen Bedingungen eine gängige *exit*-Strategie darin, in andere Betriebe mit besseren Beschäftigungsbedingungen zu wechseln, was auch mit Fachkräfteteengpässen in der DDR zu tun hatte (vgl. Schmidt/Schönberger 1999: 59).

gekettet. Die Beschäftigten aber, die ihre Position im Beschäftigungssystem behaupten konnten, verfügten mit dem Institutionentransfer von West nach Ost (Mitbestimmungsinstitutionen und Tarifsystem) zwar formal über *voice*, real waren diese Institutionen bzw. Organisationen jedoch nur schwach verankert. Gewerkschaften und auch Betriebsräte galten als wenig durchsetzungsfähig. Angesichts des disziplinierenden Effekts der hohen strukturellen Arbeitslosigkeit akzeptierten die Beschäftigten also vielfach schwierige Arbeitsbedingungen und geringe Entgelte und hofften, durch die eigene hohe Leistung das Überleben des Betriebs und damit den eigenen Arbeitsplatz durch *loyalty* zum Betrieb zu sichern. Eine große Anzahl von jüngeren Beschäftigten und Auszubildenden stand nur die Exit-Option offen: Sie wagten vor dem Hintergrund schlechter Perspektiven den Umzug nach Westdeutschland und verließen somit nicht nur die Unternehmen, sondern auch Thüringen.

Diese Verhaltensmuster prägten die Zeit bis Ende der 2000er Jahre und waren in der inneren Peripherie vor dem Hintergrund hoher Arbeitslosigkeit besonders ausgeprägt. In den Unternehmen bestanden die Kerngruppen der Beschäftigten aus denjenigen »Bleiber*innen«, die unter hohen persönlichen Opfern zum Überleben der Betriebe und zur Stabilisierung der Ökonomie beigetragen hatten; für Handlungsmuster des *neglect*, z.B. Leistungszurückhaltung, blieb wenig Spielraum. Auch kollektiv-konflikthaftes Agieren (*collective voice*) für die eigenen Interessen war unter den spezifischen Bedingungen nach 1990 nicht zu einem Bestandteil des Handlungsrepertoires geworden.

5.2 Das Unternehmen Zelva: Eine ostdeutsche Erfolgsgeschichte?

Im Rahmen unserer Forschung stießen wir immer wieder auf Betriebe, die durch das betriebliche Nachwendearrangement geprägt waren. Anhand eines paradigmatischen Beispiels – eines mittelständischen Unternehmens der Metall- und Elektroindustrie aus unserer Untersuchungsregion – stellen wir die Friktionen des Nachwendearrancements auf betrieblicher Ebene in der inneren Peripherie Ostthüringens dar. Die lokalen demografischen Dynamiken und die fundamental veränderten Arbeitsmarktkonstellationen stärken die Position der Beschäftigten. Während die externen Anforde-

rungen an das Unternehmen durch Faktoren wie Produktdiversifikation, Flexibilität und Kostendruck wachsen, erodieren ererbte Ressourcen aus der DDR- und Nachwendezeit sowie verändern sich Handlungsmuster von *exit*, *voice*, *neglect*, und *loyalty*.

Wir haben die Unternehmensentwicklung über einen Zeitraum von rund drei Jahren (2016–2019) begleitet. In dieser Zeit haben wir die Standorte des Unternehmens nicht nur immer wieder besucht, sondern auch einen breiten Fundus an empirischem Material zusammengetragen. Wir stützen unsere Argumentation somit auf eine Intensivfallstudie, deren empirische Grundlage aus insgesamt 22 problemzentrierten Interviews und Gruppendiskussion mit Beschäftigten, dem oberen und mittleren Management sowie mit der betrieblichen Interessenvertretung und kontinuierlicher teilnehmender Beobachtung der betrieblichen Akteur*innen besteht. Zudem haben wir im Frühjahr 2017 eine Belegschaftsbefragung (n=385) durchgeführt,⁴⁷ deren Ergebnisse auch den betrieblichen Akteur*innen und Beschäftigten auch präsentiert wurden.

Die Geschichte des Unternehmens reicht weit zurück: Das Industrieunternehmen Zelva⁴⁸ wurde vor Beginn des Zweiten Weltkrieges gegründet, während des Krieges wurde es zu einem wichtigen Rüstungsbetrieb. Nach Kriegsende wurden Teile der Produktionsanlagen demontiert und als Reparationszahlung in die Sowjetunion gebracht. In der DDR stieg das Unternehmen zu einem führenden Produzenten seiner Branche im Ostblock auf. In dem VEB arbeiteten in den 1970ern zeitweise mehrere Tausend Menschen. Nach der Wiedervereinigung erfolgte Anfang der 1990er Jahre die Ausgründung von Zelva und die Privatisierung und Übernahme des Unternehmens mit weniger als 200 Beschäftigten durch einen westdeutschen Eigentümer. Dieser gilt bis heute als Retter des Unternehmens, insbesondere weil er trotz

47 Die Befragten im Betrieb Zelva zeichneten sich durch folgende Altersstruktur aus: Mit 39,5 Prozent stellte die Gruppe der 50 Jahre und älteren die größte Gruppe dar. Hiervon war der Großteil Frauen (58 Prozent der Frauen waren 50 Jahre und älter, aber nur 31 Prozent der Männer). Insgesamt waren überwiegend Männer beschäftigt (67,8 Prozent). Fest angestellt oder in Ausbildung befanden sich 81 Prozent der Befragten, 17,4 Prozent der Befragten waren Leiharbeiter*innen, die überwiegend in der Produktion eingesetzt wurden (90 Prozent). Die Mehrheit aller Beschäftigten war mit 57,4 Prozent in der Produktion tätig.

48 Der Betriebsname wurde anonymisiert, um weder interne Informationen aus dem Unternehmen noch persönliche Details der interviewten Personen preis zu geben. Aus dem gleichen Grund werden auch verschiedene Quellenbelege in diesem und den folgenden Kapiteln nicht genannt.

Deindustrialisierung auf den Standort in der inneren Peripherie und den Erhalt von Arbeitsplätzen in der Region setzt.

Das Unternehmen etablierte sich zügig auf dem Weltmarkt. Heute ist es einer der führenden Produzenten in dem Marktsegment, mit Schwerpunkt auf dem europäischen Markt. Ungeachtet des Konkurrenzdrucks folgte ein stetiger Beschäftigungsaufbau auf bis zu rund 500 Beschäftigte im Jahr 2019. Die überwiegende Mehrheit der Mitarbeiter*innen ist in der Produktion beschäftigt. Viele Tätigkeiten, die in den wichtigsten Produktionsschritten des Unternehmens angesiedelt sind, lassen sich als industrielle Einfacharbeit charakterisieren. Die Anlernzeiten für dieses Tätigkeitssegment liegen zwischen einigen Tagen und wenigen Wochen. Allerdings spielt in diesen Bereichen erfahrungsgebundenes Wissen für den reibungslosen Ablauf der Produktion eine Schlüsselrolle. Etwas mehr als ein Drittel der Beschäftigten sind Frauen; ihre Zahl hat jedoch im Verhältnis zu den männlichen Beschäftigten im Laufe der letzten Jahre abgenommen. Kurz nach der Wiedervereinigung arbeiteten dort noch überwiegend Frauen.

Der Konzern verfügt über mehrere Produktionsstätten in der Region. Das Unternehmen setzt – und dies ist auch der explizite Wunsch des Eigentümers – auf Ostthüringen als Standort, auch wenn die Konkurrenz in Osteuropa oder Asien zu niedrigeren Löhnen produziert. Dabei steht Qualitätsproduktion im Vordergrund. Das Ziel sind günstige Produkte bei hoher Qualität, die hohe Fertigungstiefe ist ein Alleinstellungsmerkmal des Unternehmens. Hinzu kommt eine langfristige Kund*innenbindung durch hohe Flexibilität bei spezialisierten Aufträgen. Bei der Herstellung weicht darum die traditionelle Ausrichtung auf die Fertigung standardisierter Produkte einem Fokus auf Projektaufträge, was eine zunehmende Variantenvielfalt der Produkte mit sich bringt. Damit einher gehen ganz neue Anforderungen an die Arbeitskräfte und an eine flexible Produktionsorganisation. Die Nachfrage der Endproduzent*innen ist groß: Bis zum Ende des »Thüringenbooms« 2019 lief das Unternehmen unter Volllast und war mit dem Ausbau der Produktion an einem der Standorte befasst.

Um den flexiblen Produktionserfordernissen zu begegnen, beschäftigt das Unternehmen eine hohe Zahl an Leiharbeiter*innen, ihr Anteil betrug in den Jahren 2016 bis 2017 je nach Produktionsbereich zwischen 16 und 28 Prozent. In einigen Bereichen ist die Produktionsfähigkeit des Unternehmens nur durch ihren »strategischen Einsatz« gesichert (vgl. hierzu Holst u. a. 2009). Die Stammbeschäftigten verfügen über Verträge mit einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden, ihre Arbeitsverträge sind im Anschluss an

die Probezeit in der Regel unbefristet. Auf den Einsatz geringfügig Beschäftigter wird verzichtet. Leiharbeit stellt somit das zentrale Mittel interner und externer Flexibilisierung dar (vgl. Hohendanner/Bellmann 2006).

In den vergangenen Jahren konnte, trotz einer eher älteren Belegschaft, das Durchschnittsalter unter 46 Jahre (2016) gehalten werden. Die für ostdeutsche Unternehmen vergleichsweise stabile Altersstruktur ist auch dadurch bedingt, dass eine junge Belegschaft im Angestelltenbereich den Altersdurchschnitt insgesamt nach unten drückt. Außerdem wirkt die hohe Personalfluktuation durch die Neueinstellungen jüngerer Beschäftigten verjüngend, hierbei werden vor allem bereits im Betrieb beschäftigte Leiharbeiter*innen übernommen.

Der Betrieb ist nicht tarifgebunden und die Entgelte lagen zum Zeitpunkt der Erhebung, über alle Beschäftigungsgruppen hinweg, etwa 20 bis 30 Prozent unterhalb der Tariflöhne der Metall- und Elektroindustrie. In den Bereichen formal gering qualifizierter Einfacharbeit stellt die Einführung des Mindestlohns einen signifikanten Gewinn für die Beschäftigten dar. Die niedrigen Löhne wurden von der Belegschaft lange Zeit akzeptiert, da sie im regionalen Vergleich als angemessen erschienen. Hinzu kam eine vergleichsweise hohe Stabilität der Arbeitsplätze und des Einkommens sowie die Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie einer Erfolgsprämie in einigen Produktionsbereichen. Allerdings waren die Jahre des »Thüringenbooms« durch Lohnstagnation geprägt, erst seit Mitte der 2010er Jahre kam es zu mäßigen Lohnsteigerungen, die jedoch teilweise von der Inflation »aufgefressen« wurden und so nur zu marginalen Reallohnzuwächsen führten. Die niedrigen Lohngruppen liegen bis heute nur unwesentlich über dem Mindestlohn. Ferner ist die jährliche Erfolgsprämie im vergangenen Jahrzehnt trotz steigender Umsätze zum Teil deutlich gesunken.⁴⁹

In zentralen Bereichen versucht das Management, die Leistung der Beschäftigten über Einzelakkord zu steigern. Diese Kontrollform führt zu Konkurrenz zwischen den Arbeitnehmer*innen, von denen sich einige durchaus als Gewinner*innen des Akkordsystems fühlen. Die Normgerechtigkeit wird immer wieder hinterfragt, insbesondere wenn es zu Normanpassungen kommt. Die Produktion erscheint den Beschäftigten chaotisch organisiert; es sei kaum möglich, den Leistungszielen des Managements nachzukommen. Zudem finden sich diverse Schichtsysteme im Betrieb, welche so-

49 Erst 2019 kam es zu einer Angleichung und Verbesserung der Prämie, wie wir später im Text genauer ausführen werden.

wohl zwischen einzelnen Bereichen als auch zwischen Beschäftigten innerhalb von Abteilungen variieren.

Zum Hochpunkt des »Thüringenbooms« umfasste die anstrengende Schichtarbeit immer häufiger auch Wochenendarbeit. Folglich arbeiteten viele Beschäftigte deutlich mehr als 40 Stunden in der Woche. Im Betrieb wurden zwar materielle Anreize für freiwillige Mehrarbeit wie Tankgutscheine im mittleren zweistelligen Euro-Bereich gesetzt, es gibt aber bis heute keine etablierten Mechanismen für einen zeitlichen Ausgleich von Überstunden, etwa in Form von Arbeitszeitkonten.⁵⁰ Zudem existiert in dem rigiden Arbeitszeitsystem keine Möglichkeit zur Reduzierung der wöchentlichen Vertragsarbeitszeit, etwa auf Grund von Sorge- und Pflegeverpflichtungen. Hinzu kommt, dass die Aufstiegsmöglichkeiten für Arbeiter*innen im Unternehmen begrenzt sind; abgesehen vom Aufstieg zur Schichtleitung existieren kaum Möglichkeiten, den Verdienst zu steigern. Die Arbeit bei Zelva ist zudem körperlich belastend. Neben der Schichtarbeit mit hohen Leistungsanforderungen stellen hier vor allem repetitive Bewegungsabläufe, ungesunde Körperhaltung, und auch Lärm, Staub und Hitze in einigen Abteilungen hohe gesundheitliche Belastungen dar.

Das Unternehmen wird durch die Geschäftsführung autoritär-paternalistisch geführt: Im Mittelpunkt stehen die Qualitätssicherung, das Bedienen flexibler Kundenwünsche und niedrige Preise. Raum für die Mitsprache der Belegschaft ist nicht vorgesehen, die Geschäftsführung agiert weitgehend über die Köpfe der Belegschaft in der Produktion hinweg.⁵¹ »Je mehr man Dinge verbessert, desto unzufriedener werden die Leute, desto mehr wollen die. Die sind hier zum Arbeiten. Die haben einen Vertrag, in der Zeit, in der sie hier sind, müssen sie arbeiten« (Interview VI9, Geschäftsführung). Zwar existiert ein Betriebsrat, der jedoch als wenig durchsetzungsfähig gilt und mehrheitlich eine distanzierte Beziehung zur IG Metall hat. Die Gewerkschaft ist im Betrieb nicht präsent, der Organisationsgrad bewegt sich

⁵⁰ Die meisten Beschäftigten lehnten die Mehrarbeit am Wochenende allerdings ab. Bei unserer Feldforschung wurden wir darauf hingewiesen, dass im Betrieb Listen aushingen, mit der Bitte sich freiwillig für Wochenend- und Feiertagsarbeit einzutragen. Mehrmals waren diese Listen leer, die Personalverantwortlichen wirkten verzweifelt.

⁵¹ Auch in Bereichen industrieller Einfach Tätigkeiten artikulierten die von uns Befragten ein starkes Bedürfnis nach Anerkennung ihrer (nicht-formalen) Kompetenzen und nach einem wertschätzenden Umgang. Wo diese Bedürfnisse durch Vorgesetzte nicht beachtet werden, ergeben sich oftmals Belastungen, die von den Beschäftigten als äußerst bedrückend wahrgenommen werden.

im einstelligen Bereich. Dies hat auch mit der Drohung des Eigentümers zu tun, umgehend die Produktion zu verlagern, falls es zu einer gewerkschaftlichen Organisierung käme.

Gestützt wurde das spezifische betriebliche Regime lange Zeit von der Angst vor Arbeitslosigkeit und einer gewissen Dankbarkeit der Beschäftigten gegenüber der Unternehmensleitung aufgrund seiner Verdienste in der Nachwendezeit. Auf dem *shopfloor* mischt sich also Angst mit dem Bewusstsein, in einer niedergehenden Region den Arbeitsplatz behauptet und ein Maß an »Lebensselbstständigkeit« bewahrt zu haben. Und schließlich gibt der Erfolg der Unternehmensleitung ja Recht: das Unternehmen stabilisierte sich, es gewann namhafte, internationale Kunden, Beschäftigung und Umsätze stiegen. Und zu dieser Erfolgsgeschichte hatten die Beschäftigten – unter schmerzhaften Entbehungen – einen erheblichen Beitrag geleistet.

Folglich weist das Unternehmen Zelva beinahe alle Eigenschaften des betrieblichen Nachwendearrangements auf: Niedrige Löhne und ausufernde Arbeitszeiten, personalpolitische Defizite sowie eine paternalistische Unternehmensführung. Die Beschäftigten waren dem Unternehmen lange Zeit loyal verbunden, ein kollektives *voice*-Verhalten war keine Option. Eine wichtige *exit*-Option bestand für jüngere Beschäftigte im Unternehmenswechsel und aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit letztlich im Wegzug aus der inneren Peripherie Ostthüringens.

5.3 Demografischer Wandel und Umbrüche im Betrieb

In den 2010er Jahren erfuhr das Unternehmen Zelva einen weitgehenden Umbruch (Hinz/Götttert 2017). Zentrale Einflussfaktoren waren hier der demografische Wandel und das sinkende Angebot an Arbeitskräften. Denn die Arbeitslosigkeit sank selbst in unserer Untersuchungsregion zwischen 2009 und 2019 von über 15 auf unter acht Prozent, sodass es Mitte der 2010er Jahre immer schwieriger wurde, sowohl Fachkräfte als auch einfache Arbeitskräfte anzuwerben. Damit geriet ein etabliertes betriebspolitisches Muster unter Druck, nämlich die Beschäftigung und Entlohnung von Arbeiter*innen weit unter ihrem formalen Qualifikationsgrad. Zugespitzt formuliert: Gut qualifizierte Facharbeiter*innen lassen sich angesichts der nachlassenden Bedrohung durch Erwerbslosigkeit nicht mehr ohne Weiteres in Einfachjobs drängen. Und externe Rekrutierungen fallen selbst unter den Bedingungen

einer Arbeitslosenrate von bis zu acht Prozent schwer, da viele der Erwerbslosen als ungeeignet für einen Einsatz in einem Industriebetrieb gelten.⁵²

Besonders schwierig ist die Situation bei Fachkräften: Eine Personalverantwortliche im Betrieb Zelva sprach im Interview davon, dass es einem »Lottogewinn« (Interview VI, Personalverantwortliche) gleichkomme, Mechatroniker*innen zu den hiesigen Konditionen für das Unternehmen anzuwerben; selbst Leiharbeitsfirmen böten bessere Bedingungen. Die Konkurrenz um die wenigen Fachkräfte sei groß, die vergleichsweise niedrigen Löhne und fordernden Bedingungen seien ein Nachteil bei der Personalrekrutierung. Selbst bei den einfachen Tätigkeiten gestalte sich die Suche – insbesondere nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 – schwierig, da nun auch in anderen Branchen vergleichbare Löhne für ungelernete Tätigkeiten gezahlt werden.

Das Unternehmen Zelva setzte deshalb lange Zeit auf eine Ausweitung der ohnehin intensiv genutzten Leiharbeit. Nach eigenen Aussagen ist der regionale Pool an Leiharbeitsbeschäftigten jedoch weitgehend ausgeschöpft. Der Betrieb hatte ab 2015/2016 zunehmend Schwierigkeiten, neue Leiharbeiter*innen zu rekrutieren. So wird seit einiger Zeit der gezielte Einsatz von Leiharbeiter*innen aus dem Ausland vorangetrieben: Hier standen zunächst Arbeitskräfte aus den osteuropäischen Nachbarländern im Mittelpunkt der Rekrutierungsbemühungen; da jedoch die saisonalen Aufenthalte in Ostthüringen bei vergleichsweise niedriger Bezahlung für viele Arbeitskräfte zu unattraktiv wurden, wichen die Zeitarbeitsfirmen, mit denen Zelva zusammenarbeitet, schließlich auf weitere osteuropäische Länder mit niedrigeren Lohnkosten aus. Seit dem »Sommer der Migration« im Jahr 2015 bemüht sich das Management auch, Geflüchtete in dem Betrieb einzustellen. Das Unternehmen versucht beharrlich, seine »Billiger«-Strategien weiter zu verfolgen, anstatt einen Pfadwechsel in Richtung eines Modells einzuschlagen, das über gut entlohnte Tätigkeiten, Qualifikation und partizipative Arrangements neue Stabilität und höhere Arbeitsproduktivität erschließt.

⁵² Wenn unsere Gesprächspartner*innen im Management von einem »Bodensatz am Arbeitsmarkt« sprechen, beziehen sie sich auf die mangelnde Beschäftigungsfähigkeit der Verlierer*innen am ostdeutschen Arbeitsmarkt nach der Wiedervereinigung – ohne jedoch diesen Zusammenhang zu reflektieren. Es geht also um die Langzeitarbeitslosen, denen nie ein Weg ins Erwerbssystem offenstand und die kein *comeback* auf dem Arbeitsmarkt schafften. Neben ihnen gibt es auch chronisch Kranke und Arbeitsunfähige, die für einen Einsatz in einem Industriebetrieb ungeeignet sind.

Die Entwicklungen auf dem regionalen Arbeitsmarkt haben im Betrieb handfeste Folgen. Eine davon besteht in einer hohen Personalfluktuation. In den Jahren 2015 und 2016 lag diese bei den Beschäftigten im gewerblichen Bereich bei relativ hohen 12,9 Prozent. Rund 35,3 Prozent der Beschäftigten geben in unserer Belegschaftsbefragung an, sich aktiv am Arbeitsmarkt nach Beschäftigung umzusehen und gelegentlich zu bewerben, ein im Vergleich mit der Gesamtregion (13,5 Prozent bei Erwerbstätigen und Azubis in der RAuL-Befragung) hoher Wert; ein Indikator für ein wachsendes *exit*-Verhalten. Viele der einfachen Beschäftigten bleiben nur kurz im Betrieb: Die Personalverantwortlichen berichteten von Fällen, in denen Beschäftigte sogar »nach drei Tagen wieder gekündigt« hatten und »zu ihrem alten Arbeitgeber zurück[kehrten]« (Interview VI, Personalverantwortliche). Denn dort würden nur zwei Schichten gearbeitet und man erhalte dafür das gleiche Geld. Insbesondere unter Leiharbeiter*innen lassen sich hohe Fluktuationsraten beobachten, die teils auch durch den Wechsel des Einsatzortes angetrieben werden. Bei einer Gesamtanzahl von 77 Leiharbeiter*innen zum Stichtag im Dezember 2016 kam es im Zeitraum von zwei Jahren zu 183 Zugängen und 196 Abgängen.

Die Situation führt zu Unruhe im Betrieb und verursacht Stress in der Belegschaft. So müssen stetig wechselnde Arbeitskräfte immer wieder von den Stammbeschäftigten angelernt werden, was einen deutlichen Mehraufwand mit sich bringt und die eingeschliffenen Arbeitsabläufe beeinträchtigt. Außerdem entstehen hieraus erhebliche direkte (Personalverwaltung, Einarbeitung und Mehrbelastung der Mitarbeiter*innen) und indirekte Kosten von schätzungsweise rund einer Million Euro im Jahr (nicht realisierte Wertschöpfung, Qualitätsverluste). Insbesondere die hohe Fluktuation bei der Leiharbeit schlägt hier negativ zu Buche.

Die Geschäftsführung konnte bis 2019 auf volle Auftragsbücher blicken, hatte aber in den Jahren zuvor Schwierigkeiten gehabt, zusätzliche Beschäftigung aufzubauen und die selbst gesetzte Zielmarke von 700 Mitarbeiter*innen zu erreichen. Es blieb daher bei Investitionen in moderne Maschinen. Das strukturelle Problem von Lieferrückständen konnte so jedoch nicht gelöst werden: Das Unternehmen agiert seit mehreren Jahren mit Verzögerungen von mehreren Monaten, was die Liefertreue im Projektgeschäft und damit langfristig auch die Reputation des Unternehmens beschädigen könnte. Eine Entspannung aufgrund geringerer Aufträge brachte erst die Corona-Krise im Jahr 2020.

Für die meisten Beschäftigten bedeutet die chaotische Produktionsorganisation großen Druck im betrieblichen Alltag. In der Praxis kommt es zu Problemen mit den normierten Akkordzeiten, die in der Realisierung stark voneinander abweichen, abhängig von der jeweiligen Maschine, der Tätigkeit und dem Auftrag. Im betrieblichen Kontext agieren große Teile der Belegschaft deshalb auf den Individualakkord und die individuellen Leistungsnormen mit ebenso individuellen Strategien: In Abhängigkeit von der jeweiligen Zeitbemessung kombinieren die Beschäftigten »gute« mit eher schwer realisierbaren Tätigkeiten und Aufgaben, um ein ausgeglichenes Soll zu erreichen und somit nicht über das erforderliche Maß von bereits jetzt über 120 bis 130 Prozent der Tagesnorm hinaus zu arbeiten (Hinz/Götttert 2017). Anders ausgedrückt: Aus der Sicht der Beschäftigten »rentable« und damit rasch durchzuführende Aufträge werden prioritär abgearbeitet und andere Bestellungen bleiben noch länger liegen. Diese *muddling-through*-Strategien und das daraus entstehende Chaos führen zu Konflikten zwischen Beschäftigten, Schichtführer*innen und Management.

Die Abteilungsleiter*innen und Führungs- und Leitungspersonen antworten hierauf mit noch mehr Druck, Kontrolle und Überwachung der Produktionsbeschäftigten. Diese werden verstärkt für Zusatzschichten, Wochenend- sowie Feiertagsarbeit herangezogen und im Produktionsprozess zu zusätzlichen Leistungen angetrieben. Viele Arbeiter*innen werfen hingegen den Vorgesetzten vor, zu einer vernünftigen Ablauforganisation und Prozesssteuerung nicht in der Lage zu sein.

Doch auch die Altersstruktur im Betrieb führt ungeachtet der Rekrutierung jüngerer Beschäftigter in den vergangenen Jahren zu Problemen. Denn die Überausbeutung der Arbeitskräfte durch schwere Arbeitsbedingungen wirkt sich negativ auf die Gesundheit der Beschäftigten aus und schlägt sich daher in einem hohen Krankenstand nieder. Dieser lag im Unternehmen in den Jahren 2017 und 2018 bei knapp zehn Prozent aller Beschäftigten – im Vergleich dazu lag der landesweite Durchschnittswert bei rund sechs Prozent (AOK Plus 2017). In den Fertigungsbereichen und bei den älteren Beschäftigten kommt es immer häufiger zu längeren Krankheitsausfällen. Gerade ältere Beschäftigte (älter als 50 Jahre) mit einer langen Betriebszugehörigkeit, die als Maschinen- und Anlagenführer*innen tätig sind und die zweitgrößte Beschäftigtengruppe im Betrieb darstellen, waren oft krank (18,9 Prozent im Jahr 2017). Der Kontrast zum kaufmännischen und zum technischen Bereich, wo der Krankheitsstand in der derselben Altersgruppe 4,6 bzw. 3,9 Prozent betrug, ist frappierend.

Durch die verschiedenen Probleme staut sich Unzufriedenheit im Betrieb. Die Anforderungen an die Beschäftigten werden höher, während sie im Gegenzug – aus ihrer Sicht – keine entsprechende monetäre oder ideelle Anerkennung ihrer Leistung erfahren. Bei den betroffenen Produktionsbeschäftigten herrscht mehrheitlich eine große Unzufriedenheit mit dem bestehenden Entgeltsystem. Intransparente Leistungsnormen sowie hohe Qualitätsanforderungen erscheinen ihnen kaum noch nachvollziehbar. Hinzu kommt das Gefühl, dass die Leistungen der Beschäftigten nicht hinreichend gewürdigt werden und keine angemessenen Mitsprachemöglichkeiten existieren. Dies zeigen auch die Daten unserer Befragung: 68,8 Prozent der Befragten stimmen der Aussage zu, dass Entscheidungen ohne Mitarbeiterbezug gefällt werden; 61,7 Prozent sind mit der Bezahlung unzufrieden. Bei den Produktionsbeschäftigten sehen sich 56,1 Prozent ausschließlich als Arbeitskräfte behandelt; 39,6 Prozent von ihnen meinen, dass die Anstrengung im Betrieb ohnehin nichts bringe.⁵³ Dabei fallen die Werte bei weiblichen Produktionsbeschäftigten noch markanter aus als bei männlichen Arbeitern. Fast 60 Prozent von ihnen sieht sich ausschließlich als Arbeitskraft wahrgenommen und 41 Prozent fühlt sich schutzlos vor unfairer Behandlung durch Vorgesetzte (35 Prozent bei männlichen Produktionsarbeitern).

Gleichzeitig hat die Angst vor Arbeitslosigkeit im Betrieb abgenommen und führt dazu, dass das Regime der Prekarität – im Vergleich zu den 2000er Jahren – auch im Unternehmen Zelva an Prägekraft verliert. Solche Ängste betrafen nur noch Teile der Belegschaft: Rund 40,9 Prozent haben weiterhin das Gefühl, ersetzbar zu sein; dies betrifft besonders ältere Arbeitnehmer*innen über 50 Jahre (49,2 Prozent). Leiharbeit wirkt im Betrieb deshalb nur noch eingeschränkt als unmittelbares Instrument der Disziplinierung. Insbesondere jüngere Beschäftigte weisen nun ein höheres Selbstbewusstsein und eine niedrigere Verzichtsbereitschaft auf, die sich auch im Umgang mit prekären Beschäftigungsverhältnissen, d.h. eine niedrigere *loyalty* zum Betrieb, äußert. Doch auch wenn die Beschäftigungssicherheit steigt, bleibt die Arbeit im untersuchten Fallbetrieb prekär, da sie in dem nicht tarifierten Unternehmen das Schutzniveau regulierter Beschäftigung unterschreitet

53 Ähnlich wie die Darstellung der Daten aus der RAuL-Befragung werden die vier Antwortoptionen (»stimme voll und ganz zu«, »stimme eher zu«, »stimme eher nicht zu«, »stimme überhaupt nicht zu«) im Fließtext aus Gründen der Lesbarkeit zu einem Zweier-Schema zusammengefasst (»Zustimmung« und »Ablehnung«).

und für weite Teile der Belegschaft nur ein geringes Einkommensniveau erlaubt, das beispielsweise bei Alleinverdiener*innen mit Kindern keine größeren Rücklagen ermöglicht. Auch geht die Arbeit, wie bereits erwähnt, mit hohen gesundheitlichen Belastungen einher: In den Interviews wurde uns immer wieder von unterschiedlichen Leiden wie Haltungsschäden aufgrund der schweren körperlichen Arbeit, Schlafstörungen durch den Schichtbetrieb und Stresserkrankungen berichtet.

Versuche zumeist informeller Beschwerden an die Geschäftsführung bleiben erfolglos. Das höhere Management sieht die Probleme in mangelnder Leistungsbereitschaft der Beschäftigten begründet und ist weder zu Zugeständnissen bei der Bezahlung, bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen noch zu größerer Mitsprache bei der Gestaltung der Arbeitsorganisation bereit. Die Unternehmensleitung orientiert sich in ihrem Handeln somit weiter am betrieblichen Nachwendearrangement, obgleich dessen Rahmenbedingungen bereits seit längerem in Erosion begriffen sind. Ein beständiges Warnsignal sind jedoch die Kosten: Die hohe Personalfuktuation, der steigende Krankenstand und die sinkende Leistungsbereitschaft setzen das Unternehmen – trotz voller Auftragsbücher – unter ökonomischen Druck.

5.4 Sinkende Loyalität und verdeckter industrieller Konflikt

Die Unzufriedenheit im Betrieb führt zu latenten Konflikten. Viele Beschäftigte reagieren mitunter ungehalten auf die Mischung aus niedrigen Löhnen, hohem Leistungsdruck sowie mangelnder Wertschätzung und Mitsprache. Konflikte werden jedoch oftmals nicht offen im Betrieb ausgetragen: Rund drei Viertel der Beschäftigten stimmen der Aussage zu, dass Konflikte oft unter den Teppich gekehrt werden. Dieses Verhalten konterkariert die Befunde jüngerer Studien, die eine erhöhte Konfliktbereitschaft der Beschäftigten in Ostdeutschland festgestellt haben (Goes u.a. 2015; Röbenack/Artus 2015; Müller/Kilroy 2019). Denn wie wir bereits im vorangegangenen Kapitel argumentiert haben, verliert der bzw. die ostdeutsche Arbeitsspartaner*in, welche*r sich durch eine hohe Verzichts- und Leistungsbereitschaft und niedrige Ansprüche an Entlohnung auszeichnete, als dominante Sozialfigur in den Betrieben an Bedeutung (Behr 2017).

Das »Ende der ostdeutschen Bescheidenheit« (Dörre u.a. 2016: 61) zeigt sich an zwei Indikatoren: Zunächst konnten Industriegewerkschaften wie

die NGG (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten) und IG Metall in den vergangenen Jahren im Osten zeitweise Mitgliedergewinne verzeichnen, die jedoch durch die rasanten demografischen Umbrüche wieder relativiert wurden.⁵⁴ Hinzu kommt, dass es in den ostdeutschen Bundesländern heute zu deutlich mehr Arbeitskonflikten in einzelnen Betrieben («Häuserkämpfe») kommt. Rund 31 Prozent aller deutschen Arbeitskonflikte in den Jahren 2016 bis 2019 fanden nach Daten des Streikmonitors im Osten statt, was ein sehr hoher Wert für einen Bevölkerungsanteil von 13 Prozent ist (Müller/Kilroy 2019).⁵⁵ In diesen Auseinandersetzungen geht es meist um Löhne bzw. die Einführung eines Tarifvertrags.

Der Betrieb Zelva ist ein Beispiel dafür, warum Unzufriedenheit und die geschwächte Wirkung des disziplinierenden Faktors »Angst vor Arbeitslosigkeit« nicht zwangsläufig in kollektive Formen des *voice* umschlagen, sondern individuelle Strategien und verdeckte Formen des Konflikts im Vordergrund stehen (Ackroyd/Thompson 1999; Bélanger/Thuderoz 2010). Dies sind die Formen, die in der Literatur im Anschluss an Hirschman als *neglect* bezeichnet werden. Die Unzufriedenheit trägt zum einem, wie wir hier bereits dargestellt haben, zu *exit*-Verhalten bei. Dieses besteht anders als in der Wendezeit nicht mehr primär im Umzug gen Westen. Wichtiger ist die sinkende Bindekraft an den Betrieb und die Versuche, in der Region eine bessere Arbeitsmöglichkeit zu finden. Von den Interviewten sah sich zum Zeitpunkt der Befragung in fünf Jahren fast niemand mehr bei Zelva – die Pläne und Hoffnungen schwankten zwischen konkreter Jobsuche, der Auslotung alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten sowie dem Herbeisehnen der (Früh-)Verrentung. 36,4 Prozent der Produktionsarbeiter*innen gaben in unserer Befragung an, dass sie den Betrieb sofort verlassen würden, wenn sich eine Alternative bieten würde (vgl. Tabelle 4). Der *exit*, der auch schon in DDR-Zeiten zumindest ein mögliches Handlungsmuster war, ist jedoch

54 In einem Gespräch mit einem örtlichen IG-Metall-Funktionär äußerte dieser etwas frustriert, dass es trotz Organisierungserfolgen und wachsender Aktivitäten durch die Beschäftigten schlicht kaum möglich sei, die Mitgliederzahlen zu steigern: »Wir haben uns mal die Zahlen (...) angeschaut. Die Generation, die gerade in Rente geht, ist so groß, die können wir wegen des demografischen Wandels nicht einfach durch neue Mitglieder ersetzen« (IntEx2, Gewerkschaftssekretär).

55 Arbeitskonflikte umfassen nach der Definition des Streikmonitors dabei jeweils einen Konflikt mit teils mehreren Streiks. Das heißt auch größere Tarifrunden werden als ein Konflikt geführt. Die hohe Zahl in Ostdeutschland ergibt sich daher vor allem aus einer Vielzahl von kleineren betrieblichen Auseinandersetzungen.

nicht allen Beschäftigten zugänglich. Es gibt in der inneren Peripherie nur wenige Arbeitgeber*innen mit deutlich besseren Beschäftigungsbedingungen.

Dieses *exit*-Verhalten wird durch die schwache Stellung des gewerkschaftsfernen Betriebsrats befördert. Dem Betriebsrat wird weder eine bedeutende Machtposition zugesprochen, noch erweckt er den Eindruck, offensiv mit konkreten Forderungen auf das Management zuzugehen, um Verbesserungen für die Belegschaft zu erreichen. Er wird zwar als Akteur von Geschäftsführung, mittlerem Management und Belegschaft toleriert, aber nicht als strategiefähig anerkannt. So stimmen in der Belegschaftsbefragung nur 25,3 Prozent der Befragten zu, dass der Betriebsrat einen großen Einfluss auf die Entscheidungen der Unternehmensleitung habe. Die Konflikte zwischen Produktionsbeschäftigten und (mittlerem) Management schwelen und bleiben meistens ungelöst. 52,2 Prozent aller Beschäftigten meinen, dass Probleme »heruntergeschluckt« würden.

	Überhaupt nicht	Eher nicht	Eher	Voll und ganz
Ich bin mit meiner finanziellen Situation zufrieden (n=358)	34,2	31,2	26,1	8,5
Leistungsbasierte Entlohnung ist gerecht (n=314)	39,5	35,4	17,4	7,7
Die Betriebe in Ostthüringen setzen noch immer auf niedrige Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen (n=339)	9,8	15,0	34,7	40,4
Sobald es eine Alternative gibt, verlasse ich Zelva sofort (n=305)	26,7	25,5	24,2	23,6
Ich bewerbe mich gelegentlich (n=303)	41,1	19,0	28,2	11,7

Tab. 4: Einstellungen der Zelva-Produktionsarbeiter*innen zu Lohn und Arbeit

Quelle: Zelva-Befragung 2017, Angaben in Prozent

Im Betrieb Zelva zeigt sich darum auch eine weitere Verhaltensweise: Neben dem klassischen *exit*-Verhalten einiger Beschäftigter existiert dort auch eine Tendenz zur »inneren Kündigung« (*neglect*) eines nicht unerheblichen Teils der Belegschaft. Die Identifikation mit dem Betrieb ist niedrig: Im Fall von Zelva ist ein distanzierteres Verhältnis zu beobachten, anders als in früheren Studien zu tarifgebundenen Ost-Betrieben mit einem hohen »Produzent*innenstolz«: In einer Betriebsfallstudie aus dem Jahr 2008 identifizier-

ten sich beispielsweise drei Viertel der Beschäftigten »stark« mit den Unternehmen, ja, zwei Drittel waren sogar stolz auf die Zugehörigkeit zum Unternehmen (Dörre u. a. 2011: 30 f.). Auf die Frage, ob es sich bei dem Betrieb um eine eingeschworene Gemeinschaft handle, antworten bei Zelva wiederum nur 3,8 Prozent voll und ganz zustimmend und 23,4 Prozent eher zustimmend, die breite Mehrheit von 73,2 Prozent lehnt die Aussage jedoch ab. Ähnlich fällt die Reaktion auf die Frage zur Bindung an das Unternehmen aus: Hier gaben 64,7 Prozent an, genauso gut für eine*n andere*n Arbeitgeber*in arbeiten zu können. Dies ist auch deshalb interessant, weil die Beschäftigten das Verhältnis zu ihren Kolleg*innen als durchaus positiv erleben und sogar mehrheitlich ihrer Tätigkeit gerne nachgehen: Nur knapp 19,7 Prozent der Befragten konstatieren, dass sie Druck durch Kolleg*innen zu spüren bekommen, und 83,7 Prozent gaben an, dass ihnen ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz Spaß bereite. Die insgesamt deutlich negative Stimmung schlug uns auch in den Gesprächen entgegen. In dem Unternehmen halte die Beschäftigten wenig; einem Produktionsarbeiter zufolge könne »der Laden gerne auch dicht gemacht werden«. (Interview V17, Werker Fertigung)

Die niedrige Loyalität zum Unternehmen heute äußert sich auch im Produktionsprozess. Der wachsende Stress und Druck sowie die Kontrolle des Arbeitsprozesses werden mit niedrigerer Leistung quittiert. Das »Klima zwischen der Geschäftsleitung und den Beschäftigten« habe sich »irgendwie richtig zu gespitzt« (Interview V10, Werkerin Fertigung), es kommt zu einer Spirale des Misstrauens. Unsere Interviews mit den Beschäftigten sind durchzogen von gegenseitigen Anschuldigungen. Die Beschäftigten schildern eine Zunahme von Kontrolle. In einigen Fällen ist die Rede von »Spionage«, vom Betrieb als »Knast«, und die Schichtleiter werden als »Hunde« bezeichnet, die sinnbildlich auf die Produktionsbeschäftigten gehetzt würden (Interview V9, Werkerin Fertigung). Umgekehrt berichtet die Personalleitung von Fällen, wo sie »in die Fertigung geguckt« habe und »keinen außer dem Schichtführer« gesehen habe. Dieser habe auf einen Telefonanruf reagiert und die Beschäftigten per Ruf gewarnt: »Der [Personalleiter] ist im Haus. Haltet eure Pausenzeiten ein« (Interview V3, Personalleiter). Die erheblichen Anerkennungsdefizite tragen somit zu einer inneren Verweigerungshaltung bei, die die Konflikte verschärft; die Beschäftigten »schalten [...] auf stur« (Interview V10, Werkerin Fertigung). So gestehen sogar die Beschäftigten offen ein, ihre Arbeitsleistung im Konfliktfall zu drosseln: 43,4 Prozent stimmen der Aussage zu »Wenn das Unternehmen mich schlecht behandelt, strengere ich mich weniger an«.

Es bleibt jedoch nicht bei widerständigen Haltungen wie Bummelei und Absentismus am Arbeitsplatz. Vielmehr wurden auch Fälle geschildert, in denen sich einzelne Arbeiter*innen kollektiv verweigerten oder verdeckte »nicht-normierte« Formen des Widerstands ausübten (Schmalz u.a. 2015). Diese Verhaltensweisen sind vielfältig: Sie umfassen demonstrativen Ungehorsam im Arbeitsprozess, etwa wenn Gruppen von Arbeiter*innen sich zu Schichtbeginn bei der Teambesprechung mit verschränkten Armen umdrehen und sowohl die Schichtführer*innen als auch das mittlere Management mit ihren Forderungen zur Steigerung der Leistung »auflaufen« lassen.

Die Formen des begrenzten Engagements richten sich nicht unbedingt und ausschließlich gegen Vorgesetzte. Während in dem Betrieb durchaus Inseln der Kollegialität existieren, beschädigen Arbeitsdruck, konkurrenzintensivierende Entgeltsysteme (Akkord) und eine hohe Fluktuation auch die Kooperationsbeziehungen zwischen den Arbeitnehmer*innen selbst. Gegenseitige Unterstützungs- und Hilfeleistungen werden situativ verweigert, im betrieblichen Alltag gibt es relevante Gruppen, die individuelle Bewältigungsstrategien verfolgen. In Einzelfällen finden die Unzufriedenheit und Ohnmachtsgefühle der Beschäftigten sogar Ausdruck in Sabotageakten und Mobbing. Ein Schichtführer berichtet:

»Ich hatte dann so eine Tabelle mal geführt, wann die Leute in den Hallen gegen das Essensverbot und Getränkeverbot verstoßen. Und das ist dann halt rausgekommen. Und dann wurde mir die ersten vier, fünf Monate das Leben zur Hölle gemacht. Mir wurden die Ärmel abgeschnitten beim [...] Kittel; es verging kein Tag, wo der Betriebsratschef [nicht] zu mir kam, weil Beschwerden über mich kamen, ich würde die Leute mobben hier und alles [...] Es war ›ne schwere Zeit für mich. Ich meine, ich bin manchmal nach Hause gegangen und daheim bei meiner Frau, mir kamen die Tränen. Ich hab gesagt, ›Ich kann nicht mehr«. Stellenweise hab ich auch schon gesagt: ›Ich schmeiß das hin. Ich komme damit nicht mehr klar.« (Interview V2, Schichtführer Fertigung)

Von solchen gewaltförmigen Widerstandsformen, etwa der Sabotage an Maschinen und der Beschädigung des Eigentums von Vorgesetzten, wurde uns bei der Forschung im Betrieb Zelva immer wieder berichtet. Die Tendenz zur Resignation und zur Teilnahme an vereinzelt verdeckten industriellen Konflikten ist dabei vor allem bei den Beschäftigten ausgeprägt, die wenig Chancen auf einen raschen Arbeitsplatzwechsel sehen. Sie sind gewissermaßen das Pendant zum *exit*-Verhalten mobilerer, jüngerer und qualifizierter Gruppen im Betrieb.

Zusammengefasst: Im Vergleich zum betrieblichen Nachwendearrangement haben sich die Verhaltensweisen der Beschäftigten im Unternehmen

Zelva grundlegend verändert (vgl. Abbildung 12). Die Loyalität der Beschäftigten ist vor dem Hintergrund sinkender Arbeitslosigkeit zurückgegangen. Auch das *exit*-Verhalten hat sich gewandelt: Heute wird die Region nicht unbedingt in Richtung Westdeutschland verlassen, vielmehr sind Eigenkündigung und Jobwechsel innerhalb der Region für jüngere und qualifizierte Arbeitskräfte eine Option. Auch die *voice*-Option ist für viele Beschäftigte in der Region zu einer realen Handlungsmöglichkeit geworden. Neben punktuellen Organisierungserfolgen einzelner Gewerkschaften lassen sich – wie in dem Betriebsfall Zelva – verdeckte Formen des industriellen Konflikts beobachten.

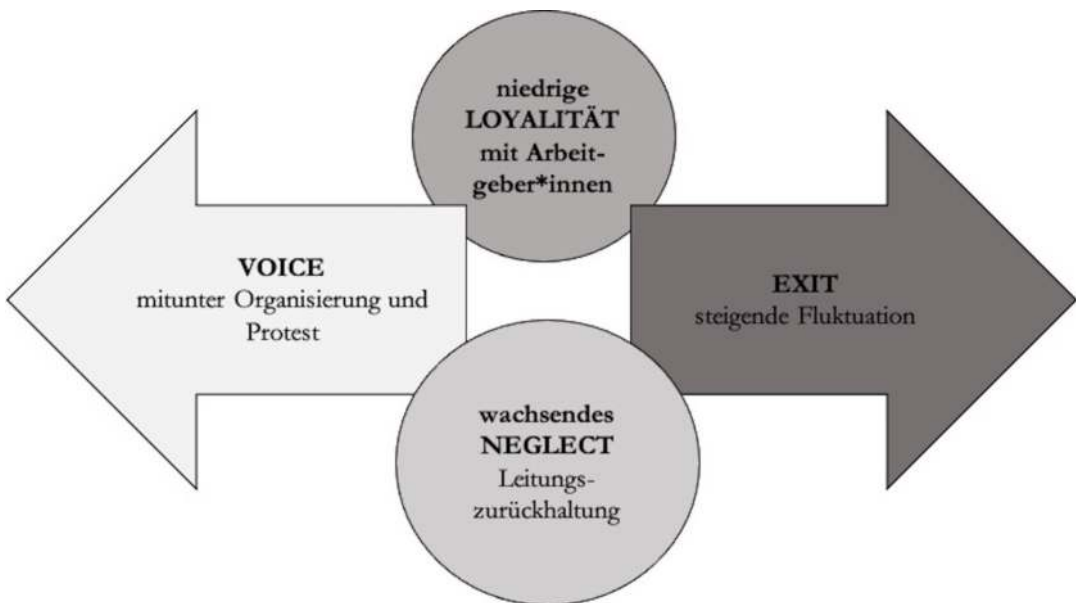


Abb. 12: Exit, Voice, Loyalty und Neglect im »Thüringenboom«

Quelle: Eigene Darstellung

5.5 Die Vernutzung ererbter Ressourcen

Das Unternehmen Zelva ist ein Beispiel für die zunehmenden Widersprüche, denen das Nachwendearrangement im Osten ausgesetzt ist. Es ist ein Beispiel dafür, dass das Unternehmen die ererbten Ressourcen aus der DDR-Zeit weitgehend aufgezehrt hat und große Probleme hat, aus eigener Kraft eine personalpolitische Re-Orientierung strategisch anzugehen. Wenn wir von solchen »ererbten Ressourcen« des Managements sprechen, beziehen

wir uns sowohl auf Qualifikationen als auch auf subjektive Einstellungen. Bei der Belegschaft von Zelva, die den massiven betrieblichen Arbeitsplatzabbau nach der Wiedervereinigung als Schrumpfungskern »überlebte« und weiterhin Beschäftigung fand, handelte es sich um fachlich qualifizierte, vielseitig einsetzbare und zu informellem Kompensationshandeln fähigen Mitarbeiter*innen. Die Beschäftigten kannten einander, das Produkt und die Produktionsabläufe genau. Der betriebliche Anpassungsbedarf konnte problemlos über externe Flexibilität gestillt werden. Neben diesen Qualifikationsressourcen bestanden jedoch auch motivationale Ressourcen, auf die die Geschäftsführung zurückgreifen konnte. Die »Arbeitsspartaner*innen« bei Zelva waren bis weit in die 2000er Jahre nicht nur durch die hohe Arbeitslosigkeit zu hoher Leistungsverausgabung bereit, sondern sie verspürten tatsächlich eine gewisse Dankbarkeit und Loyalität gegenüber dem Eigentümer. Denn dieser setzte sich im Fall Zelva trotz einer unsicheren wirtschaftlichen Situation für die Produktion vor Ort ein. Noch heute finden diese legitimatorischen Grundlagen im Bewusstsein der Beschäftigten einen gewissen Widerhall, gerade ältere Beschäftigte schrecken – trotz aller Kritik – vor einer direkten Konfrontation zurück und scheuen damit eine *collective voice*-Option. Das Resultat dieser Ressourcen war eine beinahe uneingeschränkte Herrschaft der Geschäftsführung auf betrieblicher Ebene.

Doch das Geschäftsmodell einer auf Niedriglohn basierenden Qualitätsproduktion und die personalpolitischen Strategien der vergangenen Jahrzehnte stellen heute eine Hypothek für alle Bemühungen dar, neue Arbeitskräfte zu gewinnen (Singe 2019). Die Personalrekrutierung gestaltet sich schwierig und die Loyalität gerade jüngerer Beschäftigter erodiert. Dazu kommt *exit*-Verhalten, das sich in einer erhöhten Personalfluktuation äußert, und zu zunehmender Resignation sowie nicht-normierten Formen des industriellen Konflikts führt, die den Produktionsablauf stören. Das Nachwendearrangement, das auf Niedriglohn und prekäre Beschäftigung setzt, ist somit auch im Fall Zelva einem starken Veränderungsdruck ausgesetzt. Der Eigentümer sieht sich darum zu Kurskorrekturen gezwungen, ohne jedoch die Grundpfeiler des Modells anzutasten: Die Geschäftsleitung wurde ausgetauscht, um das Vertrauen beim mittleren Management und bei den Beschäftigten zu erhöhen, eine Anwesenheitsprämie von über einen Euro je Stunde am Arbeitsplatz etabliert, um den Krankenstand zu reduzieren. Punktuell wurden Qualifizierungsprogramme ins Leben gerufen und erste Schritte in Richtung einer stärker partizipativ orientierten Personalpolitik ergriffen (Informationsrunden für Beschäftigte). Außerdem kommt die An-

gleichung der Erfolgsprämie auf ein einheitliches Durchschnittsniveau für alle Beschäftigten und die Verrechnung dieser monatlichen Abschläge aufs Grundgehalt hinzu, sodass das monatliche Festgehalt letztlich »schon einen Sprung gemacht« hat um »ungefähr 200 Euro« (Interview NeB1, Betriebsrat 1). Zusammen mit der Anwesenheitsprämie ergibt sich ein Plus von etwas weniger als 400 Euro, was »die Leute erst mal zufriedengestellt« habe (Interview NeB1, Betriebsrat 2), so die Mitglieder des Betriebsrats. Ferner wurde die Leiharbeitsquote deutlich reduziert. Das Unternehmen Zelva übernahm rund die Hälfte der Leiharbeiter*innen in ein festes Arbeitsverhältnis, da, so der Personalverantwortliche, »die permanente Fluktuation auch Kosten verursacht und natürlich auch dem Qualitätsprozess nicht dienlich ist« (Interview NeB2, Personalverantwortlicher).⁵⁶ Bisher kam es – trotz allen Wandels – jedoch zu keinem durchgreifenden Paradigmenwechsel in der Arbeits- und Produktionsorganisation. Außerdem sind die Löhne immer noch vergleichsweise niedrig, Zelva habe gerade im Facharbeiter*innenbereich noch nicht die »Konkurrenzfähigkeit, was die Entlohnung betrifft, [...] erreicht« (Interview NeB2, Personalverantwortlicher).

Für die fragile Stabilität dieses Modells ist die Lage des Betriebs von großer Bedeutung. Der Standort an der inneren Peripherie Ostthüringens trägt dazu bei, das schwankende Modell aufrechtzuerhalten. Zum einen sind Möglichkeiten für einen Jobwechsel eingeschränkter als in Boomstädten wie Jena oder Erfurt: In Interviews in Ostthüringen wurde immer wieder das Lohngefälle zwischen Jena und anderen Standorten betont und die Probleme, die daraus für andere Landkreise erwachsen; eine Konstellation, die wir in Kapitel 2 als »demografische Krise erster Ordnung« bzw. »Engpässe erster Ordnung« bezeichnet haben. Ferner herrscht keine unbegrenzte Mobilität: Letztlich schrecken gerade viele ältere Arbeitnehmer*innen davor zurück, den eigenen Wohnort zu verlassen oder als Pendler*innen lange Fahrten in Kauf zu nehmen. Die soziale Aufwärtsmobilität ist für viele Beschäftigte mit Ortsbindung begrenzt, wie bereits in Kapitel 4 dargestellt wurde. Ein resignatives »Sich-Einfinden« in die Verhältnisse ist daher durchaus eine Konsequenz dieser Situation. Darüber hinaus sind die Lebenshaltungskosten in Greiz, Altenburg oder Gera deutlich niedriger als in anderen Orten Thüringens und wirken als eine Art Subvention. Hierbei kommen insbesondere die niedrigen Mieten zum Tragen, über die dreistellige Eurobeträge

⁵⁶ Ferner wurde zum Zeitpunkt der Nacherhebung diskutiert, den Individualakkord abzuschaffen und ein verändertes Entlohnungssystem einzuführen.

im Monat im Vergleich zu Boomregionen in Thüringen gespart werden, aber auch die Preisstruktur in Branchen wie der Gastronomie oder den personenbezogenen Dienstleistungen.

Folglich erscheinen den Zelta-Beschäftigten im Umfeld der inneren Peripherie ungeachtet aller Kritik und Unzufriedenheit die niedrigen Löhne im unmittelbaren Vergleich zum eigenen sozialen Umfeld immer noch als akzeptabel. In Anlehnung an die Arbeiten von Serge Paugam (2008) könnte die Lebenssituation der Zelta-Beschäftigten daher als eine Mischform von »diskriminierender« und »integrierter Armut« beschrieben werden: »Diskriminierend«, da die eigene finanzielle und soziale Situation als defizitär und wenig erstrebenswert im Vergleich zu den Möglichkeiten in Jena, Leipzig oder gar Westdeutschland angesehen wird, insgesamt als verbesserungswürdig gilt und die Industriearbeit gesellschaftlich entwertet wurde; »integriert«, da das Lohnniveau vor dem Hintergrund niedriger Lebenshaltungskosten und der sozialen Beziehungen vor Ort zu keinem Ausschluss aus sozialen Netzwerken führt.

Folglich ist das betriebliche Nachwendearrangement zwar in der Krise, aber eine weitgehende Umorientierung durch kollektive Organisierung der Beschäftigten oder ein Kurswechsel in der Personalpolitik gelingt nur in einigen Fällen. Es bedarf hierfür oft eines konkreten Anlasses in Form einer akuten Krisensituation im Betrieb oder eines Eigentümerwechsels, der ein Möglichkeitsfenster für strukturelle Änderungen öffnet. Eine Folge ist, dass von vielen Betrieben keine positiven Impulse, etwa durch deutlich höhere Löhne oder Qualifikationsmöglichkeiten, für eine Aufwertung von Arbeit und Beschäftigung in der Region ausgehen. Die Kaufkraft der Beschäftigten bleibt niedrig, das Rentenniveau sinkt sogar, da nunmehr zunehmend Personen mit diskontinuierlichen Erwerbsbiografien und Niedrigverdienst verrentet werden. Viele jüngere Beschäftigte wandern ab, die Bevölkerung schrumpft. Die regionale Abwärtsspirale dreht sich weiter, eine Trendwende ist nicht in Sicht.

6. Thüringen: Das Ende der politischen Stabilität

Thüringen geriet in den vergangenen Jahren wiederholt in die überregionalen Schlagzeilen. Der Grund hierfür waren Umbrüche im Parteiensystem. Die Hegemonie der CDU verfällt seit dem Ende der 2000er Jahre. Die Wahl des ersten Ministerpräsidenten der Partei »Die Linke«, Bodo Ramelow, im Jahr 2014 und der Aufstieg der Thüringer AfD, die mit ihrem Frontmann Björn Höcke als rechts-völkisch bewegungsorientierter Landesverband gilt, verschoben die politischen Koordinaten. Bei den Landtagswahlen im Jahr 2019 kam es zu keiner stabilen Mehrheit. Es folgte eine handfeste politische Krise, als sich der Landesvorsitzende der FDP (Freie Demokratische Partei), Thomas Kemmerich, mit den Stimmen der CDU und AfD im Februar 2020 zum Ministerpräsidenten wählen ließ, jedoch stante pede nach bundesweitem Protest wieder zurücktreten musste. Seit März 2020 ist Ramelow Ministerpräsident einer rot-rot-grünen Minderheitsregierung, die die Amtsgeschäfte bis zu den vorgezogenen Neuwahlen im September 2021 führen wird.

Die Geschehnisse legen die politische Unzufriedenheit im Freistaat offen und verdeutlichen die Fragilität der Mehrheitsverhältnisse. Dabei spielt die innere Peripherie Thüringens mit ihrer sinkenden Bevölkerung und ihren schwachen Sozialindikatoren eine Sonderrolle. So gilt das strukturschwache Ostthüringen als »AfD-Hochburg« (MDR 2019), da sie dort eine Reihe von Wahlerfolgen vorzuweisen hat. Die Peripherisierung scheint also zu überdurchschnittlich hohen Wahlergebnissen der Rechtsextremen beizutragen – eine Überlegung, die nicht nur für Ostdeutschland, sondern auch Westdeutschland bereits geäußert wurde (Franz u.a. 2018; Richter/Bösch 2017).⁵⁷

⁵⁷ Dem*r aufmerksamen Leser*in wird auffallen, dass die AfD Thüringen im Text nicht als rechtspopulistisch, sondern als rechtsextrem bezeichnet wird. Während die AfD als Bundespartei weiterhin ein heterogenes Spektrum der politischen Rechten organisiert, haben sich die Gewichte in

In dieser Gemengelage ist ein entscheidender Faktor, dass gerade die Arbeiter*innen bei den jüngsten Landtagswahlen in Thüringen im Jahr 2019 zu besonders hohen Anteilen die AfD wählten (39 Prozent) (Kahrs 2019: 17).

Die Umbrüche im Parteiensystem vollzogen sich beinahe zeitgleich mit dem Wandel der Thüringer Arbeitsgesellschaft mit sinkender Arbeitslosigkeit und dem Ende des Arbeitsspartaner*innentums. Es handelt sich um die Krise einer konservativ-neoliberalen Hegemonie, die politisch durch die CDU organisiert wurde, von den Wendegewinner*innen getragen und von den Wenderverlierer*innen zumindest als alternativlos hingenommen wurde und ökonomisch auf das »Verlängerte Werkbank«-Modell aufsetzte.⁵⁸ Diese Konstellation ist heute umkämpft: Dabei konkurrieren unterschiedliche Projekte, die für einen sozialökologischen Wandel (rot-rot-grünes Lager) oder eine national-soziale Wende (Thüringer AfD) stehen. In dieser Konjunktur wird die innere Peripherie plötzlich zum Motor politischer Veränderung, da hier die etablierten westdeutschen Volksparteien (und im geringeren Maße Die Linke) besonders stark in die Defensive geraten sind.

Im Folgenden werden wir deshalb die Rolle der inneren Peripherie in diesem politischen Umbruch genauer untersuchen. Wir gehen zunächst auf die politische Entwicklung in Thüringen seit dem Systemumbruch ein und analysieren den Aufstieg der AfD. Danach arbeiten wir die Sonderrolle der inneren Peripherie mit der Hilfe des RAuL-Datensatzes sowie einiger Wahldaten heraus. Auf Grundlage unserer Betriebsfallstudie stellen wir einige Besonderheiten des Gesellschaftsbilds der Industriearbeiter*innen in der in-

der Landespartei in den letzten Jahren deutlich Richtung Rechtsextremismus verschoben. Treiber und organisatorisches Zentrum dieser Rechtsentwicklung ist ganz maßgeblich der extremistische Teil des Thüringer Landesverbandes. Hier herrschen nicht nur rassistische und völkisch-nationalistische Orientierungen, sondern es werden auch Konzepte einer antidemokratischen Bewegungsorientierung kultiviert. Dieses Bewegungselement wurde für die breite Öffentlichkeit im Jahre 2018 im sächsischen Chemnitz greifbar, als führende AfD-Repräsentant*innen mit gewaltbereiten rechten Hooligans, Kameradschaften und rechtsextremistischen Kleinstparteien demonstrierten.

⁵⁸ Antonio Gramsci versteht Hegemonie nicht als reine Dominanz einer herrschenden Klasse, sondern als Form von Herrschaft, die durch den aktiven oder passiven Konsens der Unterklassen gestützt wird. Dabei spielen materielle Konzessionen, aber auch ideologische Formen der Einbindung eine Rolle. In der Analyse gehen verschiedene neogramscianische Autor*innen davon aus, dass bürgerliche Gesellschaften von hegemonialen Blöcken strukturiert werden, die unterschiedliche Fraktionen und gesellschaftliche Gruppen vereinen (am Beispiel der europäischen Integration: Bieling/Steinhilber 2000). Diese sind im Wandel begriffen und verfolgen verschiedene politische Projekte: In Thüringen war zeitweise ein konservativ-neoliberaler Machtblock hegemonial, der das ökonomische »Verlängerte Werkbank-Modell« etablierte und stützte.

neren Peripherie Ostthüringens dar. Dabei ist unser zentrales Argument, dass sich eine Form von Sozial- und Elitenkritik mit bestehenden migrationskritischen Einstellungsmustern verbindet und in den peripherisierten Räumen besondere politische Schlagkraft gewinnt.

6.1 Die Krise der etablierten Volksparteien und der Aufstieg der AfD

Die politische Lage in Thüringen galt lange Zeit als stabil. Nach der Wiedervereinigung regierte die CDU den Freistaat zunächst in wechselnden Koalitionen (CDU-FDP, 1990–1994, CDU-SPD 1994–1999) und dann mit absoluter Mehrheit (1999–2009). Die CDU erhielt in den zwei Jahrzehnten Stimmanteile von kontinuierlich über 40 Prozent, in Ostdeutschland konnte die Partei lediglich in Sachsen vergleichbare (zeitweise sogar bessere) Ergebnisse erzielen. Der Grund für den Erfolg der CDU war, dass ihr eine hohe Wirtschaftskompetenz zugeschrieben wurde. Viele Menschen wandten sich der CDU als Wirtschaftspartei hin, andere Parteien erschienen ihnen als weniger durchsetzungsfähig (SPD, Grüne) oder wurden als »Erben der DDR« (PDS) für die Misere von schwierigem Strukturwandel und Arbeitslosigkeit mitverantwortlich gemacht. Zudem amtierte mit Ministerpräsident Bernhard Vogel (1992–2003) ein durchsetzungsstarker und »charismatischer Macher«. Viele Bürger*innen attestierten Vogel einen großen Beitrag zur Stabilisierung der wirtschaftlichen Entwicklung, etwa beim Erhalt der Optikindustrie in Jena; auch wurden die schuldenfinanzierten Investitionen in Infrastruktur und Forschung (z.B. die Wiedergründung der Universität Erfurt) positiv bewertet. Ähnlich wie in Brandenburg mit Manfred Stolpe (1990–2002) und in Sachsen mit Kurt Biedenkopf (1990–2002) kam es zu einer Personalisierung dieser punktuellen Erfolge. Die Opposition tat sich schwer, sich gegenüber dem thüringischen »Landesvater« zu profilieren.

Die Machtübergabe von Vogel an seinen Nachfolger Dieter Althaus (2003–2009) erfolgte weitgehend »geräuschlos« (Schmitt 2018: 124). Allerdings hatten sich die politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen bereits verändert: Thüringen stand seit Beginn der 2000er Jahre unter einem Sparzwang, die regionalen und sozialen Disparitäten im Freistaat traten immer deutlicher zu Tage. Die Mehrheitsverhältnisse kamen schließlich mit der Landtagswahl 2009 nach der Finanz- und Wirtschaftskrise ins Wanken.

Rechnerisch war nun erstmals eine Regierungsbildung ohne die CDU mit einem rot-rot-grünen Bündnis möglich, allerdings entschied sich die SPD (2009: 18,5 Prozent) – nach heftigen internen Auseinandersetzungen über den Kurs – für eine Koalition mit der CDU (2009: 31,2 Prozent), um die Juniorpartnerrolle in einer Linksregierung unter der Führung der Linken (2009: 27,4 Prozent) zu vermeiden (vgl. Abbildung 13).

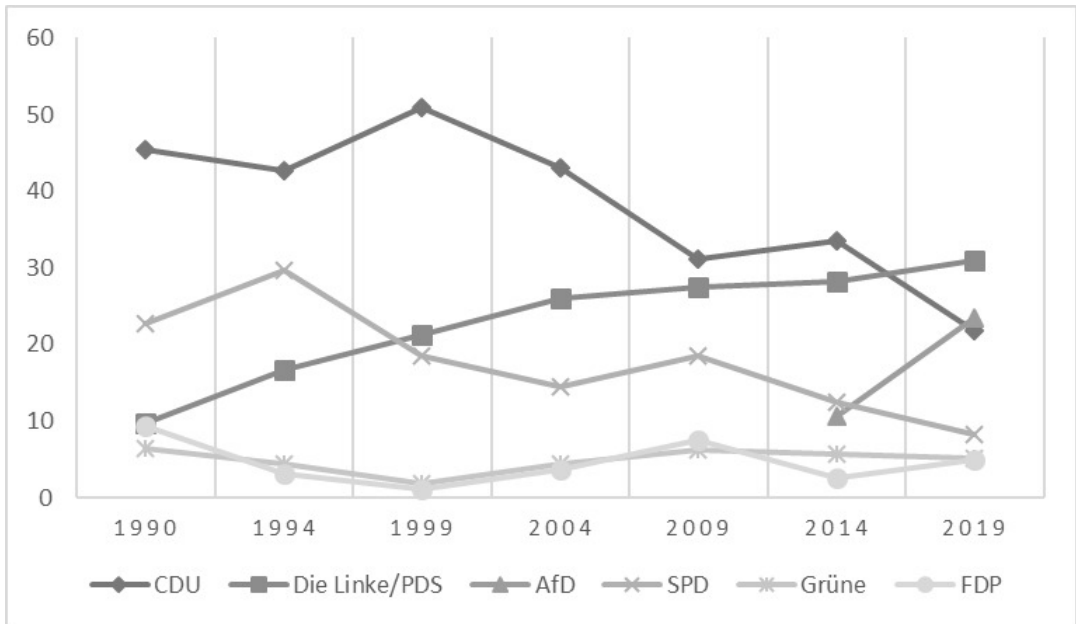


Abb. 13: Landtagswahlergebnisse in Thüringen, 1990–2019

Quelle: Eigene Darstellung nach Daten der Statistischen Bundes- und Landesämter, Angaben in Prozent

Der Wahlausgang deutete bereits auf die politischen Verschleißspuren des Entwicklungsmodells in Thüringen hin. Neben dem Skandal um einen Skiunfall von Althaus Anfang 2009, bei dem eine Frau tödlich verunglückte, häufte sich die Unzufriedenheit mit sozialen Problemen (Arbeitslosigkeit, prekäre Lebensverhältnisse, Defizite im Bildungssystem, etc.). Die Linke hatte sich mit ihrem Kandidaten Bodo Ramelow als Gegenspieler zur CDU etabliert und band ein breites Wähler*innenklientel von Arbeiter*innen (29 Prozent), Arbeitslosen (33 Prozent) und Rentner*innen (30 Prozent) sowie auch Angestellten (24 Prozent) und Beamte*innen (22 Prozent) an sich (Hoff/Kahrs 2009: 14 ff.). Folglich verdeutlichte der Wahlerfolg der Linken 2009, dass die langjährige Dominanz der CDU im Parteiensystem auf wackligen Füßen stand und oftmals vorschnell als »gesellschaftliche Hoheit« fehlinterpretiert worden war. Auch die CDU war eine »Bonsai-Organisation« geblie-

ben, deren »Repräsentationsfunktion eingeschränkt« blieb (Mau 2019: 144).⁵⁹ Die Zustimmung, auf der die zeitweise Hegemonie des CDU-geführten konservativ-neoliberalen Machtblocks baute, war also nicht sonderlich tief verankert und stark personengebunden. Sie baute auf den Konsens von sozialen Gruppen, welche von der Wende profitiert hatten (etwa im Öffentlichen Dienst, Selbstständige, technische Angestellte) und konservative Ansichten vertraten (Kirchen, Einwohner*innen des ländlichen Raums, Sicherheitsapparate) sowie auf die Unterstützung der Wirtschaftsverbände und band zeitweise relevante Teile der Arbeiter*innenschaft ein. Allerdings blieb die Hegemoniefähigkeit dieses Machtblocks begrenzt; zu stark waren soziale Probleme wie Arbeitslosigkeit oder niedrige Löhne ausgeprägt.

Die Phase von 2009 bis 2014 unter der Regierung Lieberknecht (CDU) kann daher auch als Etappe eines Übergangs und als Ende der stabilen politischen Konstellation in Thüringen interpretiert werden. Die Koalitionsregierung agierte nicht mehr einheitlich. Bereits in den Koalitionsverhandlungen hatte die SPD verschiedene strittige Punkte wie die Einführung der Gemeinschaftsschule oder ein neues Vergabegesetz bei öffentlichen Aufträgen durchgesetzt. Die Koalitionsarbeit war durch permanente Konflikte zwischen den Koalitionär*innen geprägt. So setzte beispielsweise Minister Matthias Machnig (SPD) mit den Ressourcen seines »Superministeriums« für Wirtschaft, Arbeit und Technologie eine Kurskorrektur durch. Mit seiner Politik des »Thüringenkorporatismus« (Goes u.a. 2015: 87) versuchte er, die Gewerkschaften wieder an den Verhandlungstisch zu bringen und eine aktive Arbeitsmarkt- und Investitionspolitik voranzutreiben. Die Erosion des konservativ-neoliberalen Machtblocks und der CDU-Vorherrschaft zeigte sich dabei bereits in divergierenden Konzepten in »harten« Politikfeldern wie der Wirtschaftspolitik. Der Konsens zerbrach: Zum einen herrschte »Unmut« der Arbeitgeber*innenverbände über die Kurskorrektur weg von dem »verlängerten Werkbank«-Modell, zum anderen zeigte der rasante Anstieg der Nichtwähler*innen, dass die aktive Zustimmung signifikanter Bevölkerungsgruppen verloren gegangen war. Denn zwischen 1994 bis 2014 gewann nicht nur die PDS bzw. Die Linke deutlich an Stimmen, auch

⁵⁹ Mau (2019: 144) führt hierzu weiter aus: »Die »Rekrutierungsfähigkeit« der Volksparteien CDU und SPD ist in den östlichen Bundesländern nicht einmal halb so groß wie im Westen. Konkret: Während im Jahr 2016 im Westen 0,69 Prozent (das Mindestalter liegt bei 14 bzw. 16 Jahren) der potenziell beitragsberechtigten Mitglieder der SPD und 0,87 Prozent der CDU waren, kamen die beiden Parteien im Osten nur auf Werte von 0,18 bzw. 0,39 Prozent.«

die Wahlbeteiligung schrumpfte von 74,8 Prozent (1994) auf 52,7 Prozent (2014). Wie sich zeigen sollte, unterlagen jene politischen Akteur*innen, die aus einer weitgehenden Abwesenheit von manifester Kritik (z.B. in Form sozialer Bewegungen) auf umfassende Zustimmung zur herrschenden Politik schlossen, einer Täuschung. Die Erosion der Bindekraft des konservativ-liberalen Projekts war bereits – quasi unter der Oberfläche – weit fortgeschritten.

Im Jahr 2014 erfolgte dann ein weitgehender politischer Kurswechsel: Mit der Wahl von Bodo Ramelow zum ersten und bisher einzigen Ministerpräsidenten der Linken regierte nun eine rot-rot-grüne Regierung mit einer knappen Mehrheit von einer Stimme im Landesparlament. Die Regierung präsentierte sich gleichsam als politisches Gegenprojekt, das größeren sozialen Ausgleich und eine kulturpolitische Öffnung versprach sowie Bevölkerungsgruppen wie Arbeitslosen, Arbeiter*innen und Renter*innen wieder stärkere Repräsentation ermöglichen würde. Die Regierung erhielt zunächst deutlichen Gegenwind in der Öffentlichkeit und wurde von den Wirtschaftsverbänden gemieden. Außerdem sah sie sich mit Problemen wie einem CDU-nahen Verwaltungsapparat konfrontiert. Sie erwies sich aber als stabiles Projekt, das sich durch eine kooperative Haltung der Koalitionsparteien und einen starken, undogmatischen Pragmatismus der Führungspersonen auszeichnete.⁶⁰ Politisch handelte es sich um eine Politik der kleinen Schritte im Sozial-, Bildungs- und Umweltbereich, die keiner Gegenhegemonie, aber einer Kurskorrektur gleichkamen. Gleichzeitig hatte sich jedoch bereits vor den Landtagswahlen 2014 die politische Stimmung verändert. Mit dem Aufstieg der rechtsextremen Pegida-Bewegung und den regelmäßigen Montagsprotesten in Erfurt unter Führung des AfD-Landesvorsitzenden Björn Höcke zeichnete sich eine neue politische Spaltung ab: Die AfD, die im Jahr 2014 schließlich mit 10,6 Prozent in den Landtag einzog, polemisierte gegen Migrant*innen, die EU und Gleichstellungspolitik.

Folglich bildete sich im thüringischen Parteiensystem eine neue Rechts-Links-Polarisierung heraus, bei der die AfD die Oppositionsrolle übernahm: »Wie der Merkelismus im Bund, sorgte auch der Thüringen-Bonapartismus« um die Figur Ramelow »für eine Stilllegung der politischen Gegensätze« (Dörre 2019: 12) im Parteienspektrum von der CDU bis zur Linken und öffnete so neue Handlungsspielräume für die AfD. Deutlich wurde dies

⁶⁰ Die Thüringer Linke wurde von politischen Kommentatoren gar als »Volkspartei der links-sozialdemokratischen Mitte mit konservativen Anteilen« charakterisiert (von Lucke 2019: 7)

während der »Flüchtlingskrise« 2015, als Ramelow als einer der energischsten Befürworter einer Aufnahme von Geflüchteten unter den deutschen Ministerpräsident*innen der rechtsextremen AfD gegenüberstand. Die wachsende Polarisierung spiegelte sich bereits 2014 in einer deutlichen Wählerwanderung wider. Die Linke gewann viele ehemalige SPD-Wähler*innen, die AfD konnte neben ehemaligen NPD-Wähler*innen und Nichtwähler*innen aus dem gesamten Parteienspektrum Wähler*innen anziehen (Tagesschau 2014).

In vielen Punkten bildete sich somit eine inverse Konstellation heraus, bei der Die Linke die geläutert-seriöse Regierungsrolle und die AfD eine Protest- und Oppositionsrolle übernahm. Diese Polarisierung wirkte sich wiederum auf die übrigen Parteien aus: Die CDU konnte nur punktuell, wie bei den Protesten gegen die geplante Gebietsreform 2017–18, eine Führungsrolle in der Opposition übernehmen, während die SPD und die Grünen Probleme hatten, sich in der Regierungsarbeit mit eigenen politischen Projekten (z.B. ökologische Wende) gegenüber der mit der Person Ramelow in der Außenwirkung dominierenden Linken zu profilieren. Diese Gemengelage sollte zu erneuter politischer Instabilität beitragen. Denn die Landtagswahl 2019 ermöglichte keine klaren Mehrheiten, wie wir im Schlusskapitel genauer darstellen werden. Die AfD wurde mit 23,4 Prozent noch vor der CDU (21,7 Prozent) zweitstärkste Kraft.

Die politischen Umbrüche und insbesondere der Aufstieg der Rechten sind jedoch keine Phänomene, die sich aus bloßen politischen Konjunkturen entwickelt haben. Zwar vollzog sich der Aufstieg der AfD als politische Kraft in rasanter Geschwindigkeit. Aber hierfür bildeten langfristige Tendenzen und feste Einstellungsmuster eine Grundlage, die schon seit vielen Jahren im Freistaat zu beobachten sind und sich bereits in den 2000er Jahren politisch äußerten.⁶¹ Zunächst kann festgestellt werden, dass sich stabile »rechtsextreme« Einstellungsmuster in den letzten zwei Jahrzehnten kontinuierlich in der Thüringer Bevölkerung ausmachen lassen. Mit einer Meta-Analyse der Daten des Thüringen-Monitors⁶² lässt sich etwa nachweisen, dass rund ein Fünftel bis ein Viertel der Bevölkerung derartige Einstellungs-

61 Ein Beispiel sind die Montagsdemonstrationen gegen die Hartz-IV-Gesetzgebung. In Gera wurden diese von einer rechten politischen Führung organisiert (Hofmann/Rink 2006).

62 Der Thüringen-Monitor ist eine repräsentative Bevölkerungsbefragung zur politischen Kultur und zu den Einstellungen der Bevölkerung im Freistaat. Dabei handelt es sich um eine Langzeitbeobachtung, die seit dem Jahr 2000 stattfindet. An der Befragung nahmen jeweils mindestens 1.000 Personen teil.

muster aufweist: Rechtsextremismus, in der Untersuchung definiert als ein »Einstellungssyndrom, das die Facetten ›Nationalismus und Chauvinismus‹, ›Fremdenfeindlichkeit‹, ›Sozialdarwinismus‹, ›Verharmlosung des Nationalsozialismus‹, ›Antisemitismus‹ und Unterstützung einer (›rechten‹) Diktatur umfasst« (Best 2018: 101) hat also keinen massiven Zuwachs in den vergangenen Jahren erfahren; vielmehr waren solche Einstellungen in den frühen 2000er Jahren zeitweise sogar noch stärker verbreitet. Rechtsextreme Einstellungen erreichten der Analyse der Thüringen-Monitor-Daten zufolge einen Höhepunkt im Jahr 2005 mit 30 Prozent und waren seitdem eher rückläufig; in den Jahren 2011 (Zeitpunkt der Sarrazin-Debatte) und 2015 (Höhepunkt der sogenannten Flüchtlingskrise) nahmen sie wieder zu und stiegen jeweils auf Werte von 24 Prozent an. Die Verbreitung rechter Einstellungen ist also in den vergangenen Jahren weitgehend stabil geblieben. Ein zentraler Erklärungsfaktor, der mittels einer Kausalanalyse (multiple lineare Regression) ermittelt wurde, wird von den Autor*innen als »Ostdeprivation« bezeichnet: Darunter ist die negative Bewertung der Deutschen Einheit und die Selbstwahrnehmung als Bürger*innen zweiter Klasse zu verstehen (Best u.a. 2014). Diese Deprivationserfahrung steht im Zusammenhang mit der einsetzenden Peripherisierung der Nachwendezeit, war diese doch mit einer materiellen und symbolischen Abwertung verbunden.

Die Wahlerfolge der AfD setzten also auf langfristige Stimmungen in der Thüringer Bevölkerung auf. Auch auf der politischen Ebene gibt es hier eine Vorgeschichte. Der AfD gelang es, relevante Teile jener zu den Wahlurnen zu bewegen, die bis dahin Nichtwähler*innen waren. Die Wahlbeteiligung stieg von 52,7 Prozent (2014) auf 64,9 Prozent (2019) an. Neben den Nichtwähler*innen (Landtagswahl 2019: 81.000 Stimmen) gewann die AfD Stimmen aus CDU-nahen konservativen Milieus (36.000 ehemalige CDU-Wähler*innen), und in geringerem Maße auch aus den Reihen der (Protest-)Wähler*innen der PDS bzw. Linken (18.000 Stimmen) (Infratest dimap 2019).

Auch andere rechtsextreme Parteien spielten eine Rolle: Zwar konnten auf Landesebene Parteien wie die NPD (bestes Ergebnis 2009: 4,3 Prozent) oder die DVU (bestes Ergebnis 1999: 3,1 Prozent) nie in den Thüringer Landtag einziehen, aber sie erzielten bei Kommunalwahlen einzelne Erfolge, z. B. die NPD in Eisenach (7,4 Prozent im Jahr 2014 und 10,2 Prozent im Jahr 2019). Diese trugen, so die These einer Untersuchung des IDZ (Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft), zur Normalisierung rechter politischer Diskurse in der Zivilgesellschaft bei und ebneten auf diese Weise den Erfol-

gen der AfD den Weg (Richter u.a. 2019b).⁶³ Die Folge war die Formierung eines Rechtsblocks, der die soziale Frage von rechts als kulturellen »Außen-Innen-Konflikt« (Deutsche gegen Ausländer*innen) interpretiert und versucht, Gegenhegemonie aufzubauen (Dörre 2020: 266 ff.). Die AfD wurde so zu einem Artikulationskanal einer »wutgetränkten Apathie« (Heitmeyer 2018: 212). In der politischen Konstellation 2014 bis 2016 entstand ein »Mobilisierungsraum« (ebd.: 220) für bereits vorhandene rechte Einstellungsmuster (Autoritarismus, gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, etc.).⁶⁴ In Thüringen kamen weitere politische Faktoren wie die Verharmlosung der Rechten durch die Landes-CDU in ihren Regierungsjahren hinzu sowie ideologische Bezüge zum Patriotismus in der DDR oder auch zur »Aufwertung von Herkunft und Zugehörigkeit« im »nationale[n] Projekt [...] der deutschen Einheit« (Mau 2019: 148). Die AfD konnte für jene Einstellungsmuster, ideologische Dispositionen und Alltagserfahrungen ein Politikangebot formulieren.

6.2 Auf dem Weg zur rechten »Frustregion«?

Viele ihrer Wahlerfolge kann die thüringische AfD in strukturschwachen Räumen erreichen, darunter Ostthüringen. Verschiedene Wahlergebnisse seit 2014 zeigen, dass Landkreise und kreisfreie Städte mit abnehmender Bevölkerung besonders dramatische Entwicklungen bei den Wahlen erlebt haben. Dabei handelt es sich um keine geringfügigen, sondern um deutliche Unterschiede, sodass einzelne Untersuchungen auch explizit auf diesen Zusammenhang hingewiesen haben (Richter u.a. 2019b).

Betrachten wir etwa den von uns untersuchten Teil der inneren Peripherie Ostthüringens, d.h. das Altenburger Land, Greiz und die Stadt Gera, ergibt sich ein deutliches Bild: In sämtlichen Wahlen der letzten Jahre (Euro-

⁶³ Auch konnte die AfD sich als bürgerlichere Kraft als die DVU und die NPD darstellen, was zu ihren Wahlerfolgen in größeren Bevölkerungsschichten beitrug.

⁶⁴ Nicht nur die Thüringen-Monitor-Daten zeigen, dass jeder Fünfte in Gesamthüringen rechtsextreme Einstellungen hat. Auch andere »Einstellungsuntersuchungen der letzten Jahrzehnte [zeigen], dass menschenfeindliche Haltungen wie Rassismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit bei etwa einem Fünftel der Bevölkerung moderner Gesellschaften stabil verankert sind« (Welzer 2016; vgl. auch Heitmeyer 2012). Die traditionell vom rechten »Flügel« der Partei dominierte Thüringer AfD scheint dieses große Wähler*innenpotenzial im Freistaat abschöpfen zu können.

pawahl 2019, Bundestagswahl 2017, Landtagswahl 2019, Kommunalwahlen 2019) erzielte die AfD in den drei Kreisen bzw. Städten überdurchschnittlich hohe Ergebnisse; besonders frappierend ist der Vergleich mit der Stadt Jena (vgl. Tabelle 5). In der Stadt Gera konnte die AfD durchgängig ein Potential von fast 30 Prozent abrufen. Der AfD gelang es hier nicht nur, als stärkste Kraft bei der Bundestagswahl 2017 und Europawahl 2019 hervorzugehen; ihre Kandidaten erreichten zudem die Stichwahl bei der Oberbürgermeister*innenwahl 2018 (Dieter Laudenbach: 30,2 Prozent) und gewannen bei den Landtagswahlen 2019 im Wahlkreis Gera II ein Direktmandat (Wolfgang Lauerwald: 32,9 Prozent). Im Altenburger Land erzielte die AfD bei der Europawahl das höchste Ergebnis unter allen Wahlkreisen und gewann mit ihrem Kandidaten Thomas-Otto Rudy im Wahlkreis Altenburger Land I sowie bei den Landtagswahlen 2019 ein Direktmandat (29,5 Prozent). Ostthüringen galt in der Medienberichterstattung zur Landtagswahl 2019 als »AfD-Hochburg« (MDR 2019). Hier gewann die Partei vier von elf ihrer Direktmandate; neben dem Altenburger Land und Gera II konnte sie auch im Saale-Orla-Kreis (Uwe Thrum: 29 Prozent) und im Wahlkreis Saalfeld Rudolstadt II (Karl-Heinz Frosch: 29,1 Prozent) Direktmandate erlangen.

	Bundestagswahl 2017	Europawahl 2019	Kommunalwahl 2018 (Kreistage und Stadträte)	Landtagswahl 2019
Thüringen	22,7	22,5	17,7	23,4
Bundesweit	12,6	11,0	-	-
Altenburger Land	27,5	27,1	22,6	28,8
Gera	28,5	29,6	28,8	28,7
Greiz	25,6	25,5	20,4	26,7
Jena	14,4	12,7	10,0	12,7

Tab. 5: AfD-Wahlergebnisse in der Untersuchungsregion im Vergleich

Quelle: Eigene Darstellung nach Daten der Statistischen Bundes- und Landesämter, Angaben in Prozent

Ein Zusammenhang mit dem demografischen Wandel liegt nahe: In unserer Untersuchungsregion haben die politischen und ökonomischen Umbrüche zu deutlichen Bevölkerungsrückgängen geführt und eine Sozialstruktur geschaffen, die einen Nährboden für Erfolge der AfD bereitet: Durch die Abwanderung von Frauen beispielsweise kommt es zu einer »demografischen Maskulinisierung« (Mau 2019: 197), das heißt ein deutlicher

Überhang an Männern, die – so zeigen es verschiedene Nachwahlbefragungen und Wahlumfragen – mit höherer Wahrscheinlichkeit die AfD wählen (NTV 2020). Diese demografische Homogenisierung in schrumpfenden Regionen hat auch zu fremdenfeindlichen Einstellungen beigetragen, wie eine Auswertung auf Grundlage des Thüringen-Monitors zeigt (Salomo 2019). Das Altenburger Land (54 Prozent) und Greiz (51 Prozent) weisen in der Untersuchung die höchsten Zustimmungswerte bei »ethnozentrischen Einstellungen« im gesamten Thüringen auf.⁶⁵ Zusammen mit dem »Zerfasern der einstmals arbeitszentrierten Gesellschaft« (Mau 2019: 157) und der Abwertung dieser Regionen nach der Systemtransformation bilden sie somit geeignete Räume für den Aufstieg rechter politischer Deutungsmuster.⁶⁶

Kurzum: Fremdenfeindliche Einstellungen sind in der inneren Peripherie Ostthüringens weit verbreitet und bilden eine Grundlage für die Wahlerfolge der AfD. Sowohl in der RAuL-Befragung, bei der Einstellungen zur Zuwanderung abgefragt wurden, als auch in unserer qualitativen Empirie zeigen sich vergleichbare Befunde. Die RAuL-Studie, die 2016 und damit im Jahr nach der »Flüchtlingskrise« durchgeführt wurde, legt offen, dass erhebliche Teile der Bevölkerung Vorbehalte gegenüber Migration aufweisen. Zwar sieht eine knappe Mehrheit der Befragten (52,9 Prozent) in der Zuwanderung eher Chancen als Risiken. Diese Grundstimmung lässt sich auch bei vergleichbaren Fragen wie zum Einsatz ausländischer Arbeitskräfte beobachten (vgl. Abbildung 14).

Der knappen »stillen Mehrheit« steht jedoch eine Minderheit gegenüber, die sich mitunter lautstark gegen Migration wendet. Die Gruppe der überzeugten Gegner*innen beträgt fast ein Fünftel der Befragten. Dies ist an verschiedenen Aussagen ablesbar: So stimmen 17,6 Prozent der Befragten der Aussage überhaupt nicht zu, dass Zuwanderung mehr Chancen als Risiken bietet und 19,7 Prozent sind überhaupt nicht der Ansicht, dass durch Zuwanderung die Zukunft der Region gesichert wird. Ein Viertel der Befragten stimmt dem sehr weitgehenden Statement zu, dass sie selbst dann Zu-

65 Erstaunlicherweise weist Gera im Thüringen-Monitor mit 35 Prozent einen vergleichsweise moderaten Wert bei »ethnozentrischen Einstellungen« auf. Dies wird jedoch konterkariert von den hohen Werten bei Items zur Migrationsskepsis in der RAuL-Befragung wie im Folgenden dargestellt wird. Die Unterschiede könnten Resultat verschiedener Faktoren wie dem Zeitpunkt der Befragungen sein.

66 Die Abwertungserfahrungen können, wie wir im Weiteren argumentieren werden, als Formen von relativer Deprivation wahrgenommen werden, bei der soziale und kulturelle Faktoren zusammenwirken.

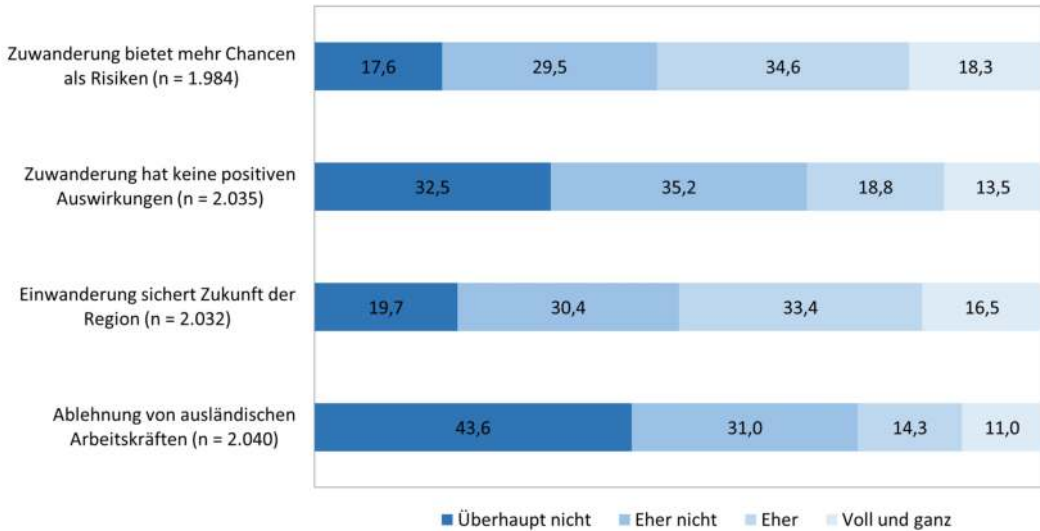


Abb. 14: Einstellungen zu Zuwanderung in Ostthüringen

Quelle: RAuL-Befragung 2016, Angaben in Prozent; Formulierung der Items laut Fragebogen: »Zuwanderung bietet mehr Chancen als Risiken.«, »Ich glaube nicht, dass Zuwanderung aus dem Ausland positive Auswirkungen haben kann.«, »Der Zuzug von Einwanderern kann dazu beitragen, die Zukunft unserer Region zu sichern.«, »Selbst wenn wir auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen wären, würde ich die Zuwanderung nicht begrüßen.«

wanderung nicht begrüßen würden, wenn Ostthüringen auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen wäre. Anders ausgedrückt: Eine relevante Minderheit artikuliert damit eine grundsätzliche Ablehnung von Zuwanderung, unabhängig von möglichen positiven Effekten.

Die Zentrum-Peripherie-Differenzierung innerhalb Ostthüringens lässt sich im RAuL-Datensatz bei den Einstellungsmustern beobachten. Auf den ersten Blick legen unsere Daten das bekannte Stereotyp nahe, dass in ländlichen Regionen höhere Werte bei der Ablehnung von Migration vorzufinden sind. Im Fall des Saale-Orla-Kreises oder des Altenburger Lands erreichen die Gruppen, die Risiken sehen, sogar Mehrheiten von 53,3 Prozent bzw. 53,8 Prozent. Allerdings herrschen zwischen den beiden kreisfreien Städten Jena und Gera erhebliche Unterschiede bei allen Items: Während etwa in Jena 67,8 Prozent mehr Chancen als Risiken bei der Migration sehen, ist diese Gruppe in Gera in der Minderheit (49,6 Prozent). In Gera als peripherisierter Stadt ist die Skepsis also genau wie in den ländlichen Peripherien wahrzunehmen. Insgesamt sind die Werte zur Ablehnung von Einwanderung in dem von uns betrachteten Teil der inneren Peripherie überdurchschnittlich hoch (vgl. Tabelle 6). Ähnliche Häufigkeiten hinsichtlich migrations skeptischer Einstellungen ergeben sich auch für die Erwerbsgruppe der Arbeiter*innen bzw.

Personen mit niedrigen Schulabschlüssen: So ist die Wahrscheinlichkeit einer kategorischen Ablehnung von Migration deutlich höher bei Arbeiter*innen (42,2 Prozent) oder Personen mit niedrigerem Schulabschluss (Hauptschule: 39,6 Prozent, Realschule: 33,2 Prozent) als bei den gesamten Befragten (26,9 Prozent).⁶⁷

Anteil der Befragten, die folgenden Aussagen »eher« bzw. »voll und ganz« zustimmen	Jena	Gera	Greiz	Altenburger Land	Ostthüringen
Zuwanderung bietet mehr Chancen als Risiken (n=1.984)	67,8	49,6	48,7	53,8	52,9
Ich glaube nicht, dass Zuwanderung aus dem Ausland positive Auswirkungen haben kann (n=2.035)	19,1	32,3	36,3	35,3	32,4
Der Zuzug von Einwanderern kann dazu beitragen, die Zukunft unserer Region zu sichern (n=2.032)	57,8	47,2	47,2	52,0	49,9
Selbst wenn wir auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen wären, würde ich die Zuwanderung nicht begrüßen (n=2.040)	11,6	26,8	31,3	27,6	25,4

Tab. 6: Einstellungen zu Zuwanderung in Ostthüringen nach Landkreisen

Quelle: RAuL-Befragung 2016, Angaben in Prozent

Die Erfahrung der Peripherisierung und das Gefühl der relativen Deprivation in der Phase des »Thüringenbooms«, d.h. der Eindruck, man gehöre »zu denen, die zurückbleiben, während es vielen anderen in Deutschland besser geht« (Köcher 2019: 6; vgl. auch Nachtwey 2016: 129), ist dabei mit migrations-skeptischen Einstellungen verkoppelt und trägt zu einer »Außen-

⁶⁷ Diese skeptische Haltung lässt sich auch bei anderen migrationsbezogenen Items (Chance oder Risiko) beobachten: Hier äußern sich klare Mehrheiten der Befragten mit niedrigem Schulabschluss (Hauptschule: 65,7 Prozent, Realschule: 56,3 Prozent) und auch Arbeiter*innen (62,1 Prozent) kritisch.

Innen«-Dichotomie bei den Sichtweisen bei. Dies lässt sich im RAuL-Datensatz an einigen auffälligen Häufigkeiten beobachten (vgl. Tabelle 7).

Anteil der Befragten, die folgenden Aussagen »eher nicht« bzw. »überhaupt nicht« zustimmen	Finanzielle Einschränkungen	Kommunikation über Runden	Verfallene Infrastruktur	Schrumpfende und unattraktive Region	Arbeitnehmerinteressen immer weniger berücksichtigt	Niemand kann Arbeitsbedingungen verändern	Gesamt
Zuwanderung bietet mehr Chancen als Risiken (n=1.984)	55,4	58,8	53,7	48,2	51,0	56,4	47,1
Ich glaube nicht, dass Zuwanderung aus dem Ausland positive Auswirkungen haben kann (n=2.035)	58,0	57,6	62,6	65,1	62,8	61,8	67,7
Der Zuzug von Einwanderern kann dazu beitragen, die Zukunft unserer Region zu sichern (n=2.032)	58,9	61,4	56,6	50,9	54,5	56,8	50,1
Selbst wenn wir auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen wären, würde ich die Zuwanderung nicht begrüßen (n=2.040)	64,4	62,8	68,5	72,8	70,0	70,9	74,6

Tab. 7: Einstellungen zu Zuwanderung und Deprivationserfahrungen in Ostthüringen

Quelle: RAuL-Befragung 2016, Angaben in Prozent

Erstens neigen Befragte mit finanziellen Sorgen zu einer kritischeren Haltung zur Migration: So sehen etwa 55,4 Prozent der Befragten mit finanziellen Problemen mehr Risiken als Chancen bei der Einwanderung (Gesamt: 47,1 Prozent). Zweitens übt auch die Wahrnehmung des eigenen Lebensorts einen Einfluss auf die Einstellungen zur Zuwanderung aus: Eine deutliche Mehrheit von 53,7 Prozent jener Befragten, die ihre Unzufriedenheit mit der Entwicklung der Infrastruktur ausdrücken, steht Migration ablehnend gegenüber. Zuletzt sind auch Erfahrungen politischer Einflusslosigkeit zu einem gewissen Maß bedeutend. Bei politischer Frustration (Arbeitsbedingungen können von niemandem verändert werden: 56,4 Prozent) werden etwa hohe migrationskritische Werte gemessen.

Alle drei Faktoren (Einkommensprekarität, negative Wahrnehmung des Wohnorts sowie das Gefühl politischer Einflusslosigkeit) sind bei Befragten aus der inneren Peripherie Ostthüringens und bei Befragten mit niedrigeren Schulabschlüssen noch stärker ausgeprägt. Allerdings lassen sich ungeachtet dieser auffälligen Häufigkeitsverteilungen nur schwach signifikante Korrelationen beobachten⁶⁸; es gibt demnach ein disparates Antwortverhalten, das auf unterschiedliche Motivlagen und soziale Gruppen hinweist. Anders ausgedrückt: ein relevanter Anteil der Befragten, die etwa keine finanziellen Einschränkungen befürchten, sind einwanderungskritisch eingestellt. Diese soziale Differenzierungslinie war auch in einigen der Expert*inneninterviews Thema, teils wurden soziale Benachteiligungen als Motivlage als nachrangig eingestuft und darauf hingewiesen, dass beispielsweise für die AfD in Gera »zum Teil das obere Bürgertum den Rückhalt bietet« (Interview NE4, Wissenschaftler) und die wichtigsten Aktiven im Ort »ein intellektueller Haufen« (Gruppendiskussion NEG1, Gewerkschaftsaktiver) seien.⁶⁹ Dennoch scheint sich der in vielen Expert*inneninterviews angedeutete »Frust« und »Vertrauensverlust« (Interview NE3, Gewerkschaftssekretärin) im Arbeiter*innenmilieu auch politisch niederzuschlagen: Denn selbst vergleichsweise geringe Zuwächse von einigen Prozentpunkten bei Wahlen in

68 Die Items »Die Interessen der Arbeitnehmer werden immer weniger berücksichtigt« ($r_s=0,174$, $p<0,01$, $n=2126$), »Ich habe die Befürchtung, mich zukünftig finanziell stärker einschränken zu müssen« ($r_s=0,170$, $p<0,01$, $n=2069$), »Die Infrastruktur in der Region hat sich in den vergangenen Jahren immer weiter verschlechtert« ($r_s=0,167$, $p<0,01$, $n=2205$) weisen nur schwach signifikante Korrelationen zum Item »Selbst wenn wir auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen wären, würde ich die Zuwanderung nicht begrüßen« auf.

69 Diese unterschiedlichen sozialen Gruppen mit ihren unterschiedlichen Motivlagen genauer zu analysieren, wäre ein lohnenswertes Unterfangen, das jedoch weiterer Studien bedarf.

strukturschwachen Regionen, die durch das Wahlverhalten dieser Großgruppe verursacht werden, können im politischen Alltagsbetrieb schnell relevant werden. Schon einstellige prozentuale Zugewinne für die AfD schlagen sich mitunter in gewonnenen Direktmandaten oder in knappen Mehrheitsbildungen nieder.

6.3 Schlechter Betrieb, schlechte Gesellschaft

Der Betrieb Zelva eignet sich, um die Stimmungslage und das Gesellschaftsbild der Arbeiter*innen in der inneren Peripherie genauer zu analysieren.⁷⁰ Die Ressentiments gegenüber Zuwander*innen im Betrieb sind groß: Bei unserer Belegschaftsbefragung gaben 65,3 Prozent der Produktionsarbeiter*innen an, dass sie Zuwanderung selbst dann ablehnen würden, wenn die Region auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen ist; 35,9 Prozent stimmten dieser Aussage sogar voll und ganz zu (vgl. Abbildung 15). Dies sind erheblich höhere Werte als das unter den Arbeiter*innen im RAuL-Datensatz der Fall war.

Die sehr kritische Einstellung gegenüber Zuwander*innen wird auch in unseren Interviews deutlich. Geflüchtete sind hier ein wichtiges Gesprächsthema, sie werden mitunter als faul stilisiert. In den Worten eines Interviewpartners: »Die kommen alle hier rein und pflanzen sich irgendwo hin, sitzen rum und machen sich einen Bunten [...] ich denk« immer, die sind hier zur Kur« (Gruppendiskussion NeB2, Arbeiter D). Diese Haltung wird im betrieblichen Alltag erst dann zum Problem, nachdem der Betrieb syrische Geflüchtete für die Produktion anwarb. Es kam zu verschiedenen Zwischenfällen, so »verschwand« etwa ein Gebetsteppich eines Geflüchteten (Interview NeB2,

⁷⁰ Zur Erinnerung: Bei der betrieblichen Untersuchung handelt es sich um eine explorative Intensivfallstudie. In einem ersten wesentlichen Schritt wurde qualitatives Datenmaterial erhoben in Form von 22 leitfadengestützten Einzelinterviews und Gruppendiskussionen mit Beschäftigten aller Unternehmensbereiche, dem Management sowie der betrieblichen Interessenvertretung. Basierend auf den gewonnenen Erkenntnissen folgte im zweiten Schritt eine umfassende quantitative Belegschaftsbefragung (n=385). Während unsere Bevölkerungsbefragung (RAuL) verschiedene Fragebatterien rund um Arbeit und Leben in Ostthüringen umfasste, verfolgten wir in der betrieblichen Studie das Ziel vertiefende Erkenntnisse zu gewinnen, um ein dichtes Bild der Gefühlslagen, Denk- und Handlungsweisen der Interviewten in jener peripherisierten Region nachzeichnen zu können. In einer Nacherhebung wurden zudem explizit rechte Stimmungen in der Belegschaft mit der Hilfe von fünf Einzelinterviews und Gruppendiskussionen untersucht.

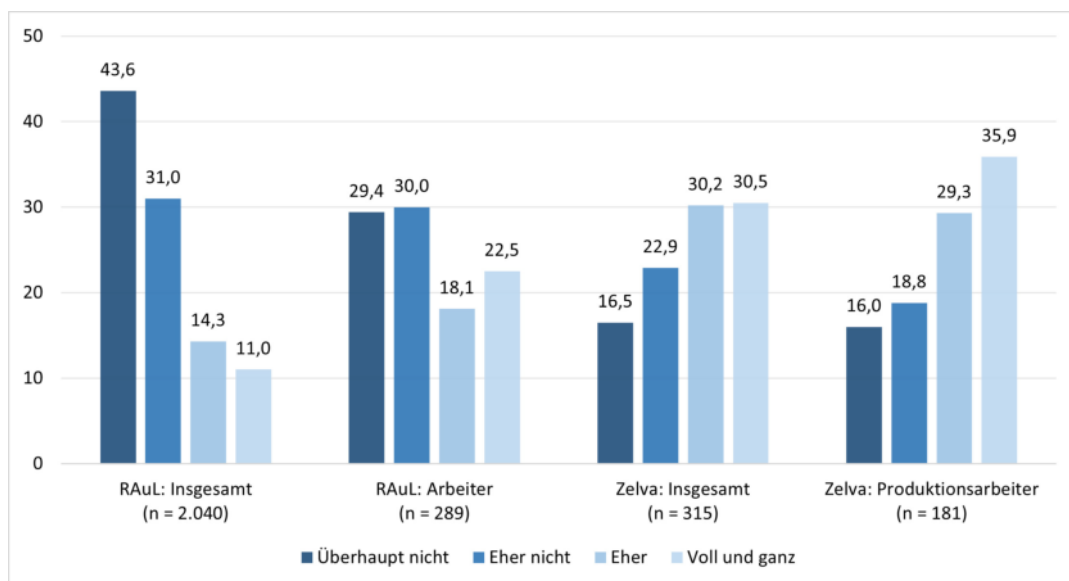


Abb. 15: Ablehnung von ausländischen Arbeitskräften im Vergleich

Quelle: RAuL-Befragung 2016, Zelva-Erhebung 2017, Angaben in Prozent, Item: »Selbst wenn wir auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen wären, würde ich die Zuwanderung nicht begrüßen.«

Personalverantwortlicher). Nach einer Phase der Eingewöhnung sind offen rassistische Verhaltensweisen im Betriebsalltag jedoch seltener geworden, auch weil das Management und der Betriebsrat nach einer externen Schulung einen utilitaristischen Nutzendiskurs propagieren; so wären ohne die »Syrer*innen« der Stress und die Überarbeitung noch deutlicher ausgeprägt (Interview NeB1, Betriebsrat 1).

Die Ressentiments gegenüber Migrant*innen sind mit einer Sozialkritik der Beschäftigten verbunden. Die Löhne bei Zelva für Produktions- und Lagerarbeiter*innen sind unterdurchschnittlich und bewegen sich an der Niedriglohnschwelle. Wie bereits im Kapitel 5 erwähnt: Auch wenn die Sorge vor Arbeitslosigkeit nur noch eine Minderheit umtreibt, äußert ein erheblicher Teil der Beschäftigten Unzufriedenheit mit dem Einkommen. Rund 65,4 Prozent der Produktionsarbeiter*innen im Betrieb geben an, dass sie finanziell unzufrieden sind; 74,9 Prozent empfinden die leistungsbasierte Bezahlung im Betrieb als ungerecht und 75,1 Prozent finden, dass in Ostthüringen weiter auf niedrige Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen gesetzt wird (vgl. Tabelle 4).

In den Gesprächen sind niedrige Löhne und Renten ein zentrales Thema. Kritik wird von einfachen Beschäftigten und auch von Mitgliedern des Betriebsrats immer wieder geäußert; auch nach der Einführung einer Anwesenheitspauschale bleibt dies ein wichtiges Thema. Die Zustimmung unter

jenen Produktionsarbeiter*innen, die etwa unzufrieden mit ihrer finanziellen Situation sind oder die Löhne und Arbeitsbedingungen in der Region als niedrig bzw. schlecht bewerten, zu einer kategorischen Ablehnung von Einwanderung (Ablehnung eines Einsatzes ausländischer Arbeitskräfte), ist mit 68,5 Prozent respektive 69,3 Prozent sehr hoch.⁷¹ Die Verknüpfung von Lohnkritik und rechten Einstellungen findet sich auch in unserer qualitativen Empirie: Die Einwanderer*innen würden nicht nur vom Staat großzügig finanziert, es wird vor allem kritisiert, dass die eigene Arbeitsleistung kaum honoriert wird, während die Geflüchteten »halt alles in den A... geschoben« (Gruppendiskussion NeB1, Arbeiter D) bekämen. Dies führt zu großem Unmut:

»Ja, ich hab zum Beispiel, wenn ich abends in 'de Nachtschicht fahr, da fahre ich immer die Dorfstraße lang und im Sommer ist es da immer schön, da kommen dann diese Familien einem immer entgegen, wirklich rausgeputzt, ne? [...] Ja, da denke ich immer, du blöde Kuh musst zur Arbeit fahren, musst dein Geld verdienen, die gehen hier spazieren, haben 'n schönes Leben, also – man hat den Eindruck so.« (Gruppendiskussion NeB2, Arbeiterin B)

Hier wird ein Argumentationsmuster bemüht, das an Ressentiments gegen »faule« Langzeitarbeitslose erinnert. Derartige Argumentationen sind etwa aus den langjährigen Analysen der Mitte-Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung bekannt, in der jüngst mehr als die Hälfte (52,3 Prozent) aller Befragten angab, dass sie den Eindruck haben, Langzeitarbeitslose würden sich ein bequemes Leben auf Kosten der Gesellschaft machen (Zick u.a. 2019). Die Beschäftigten bei Zelva sind ebenfalls kritisch gegenüber Arbeitslosen eingestellt, 47,8 Prozent der Befragten befürworteten stärkeren Druck auf Arbeitslose. Die Ressentiments gegenüber Geflüchteten laufen in eine ähnliche Richtung. Sie wurden von Arlie Hochschild (2017) und auch Klaus Dörre (2020) in ihren empirischen Studien mit dem Bild einer Warteschlange an einem Plateau zum Wohlstand verglichen, an der Einwander*innen sich vermeintlich an den Einheimischen vorbeidrängen. Im Fall von Zelva kann bezweifelt werden, ob das Warteschlange-Bild komplett zutrifft. Denn die Erwartungshaltungen der Befragten sind niedrig und von Frustration gekennzeichnet, es herrscht ein »Sich-Einrichten« in der Situation vor. Anders

71 Die Bezüge sind im Datensatz relativ deutlich ausgeprägt: Die Variable »Die Betriebe in der Region setzen immer noch auf niedrige Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen« korreliert signifikant mit der Variable »Selbst wenn wir auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen wären, würde ich die Zuwanderung nicht begrüßen«, $r_s = 0,440$, $p < 0,01$, $n = 169$.

ausgedrückt: Die Hoffnung auf den Wohlstand am Ende der Warteschlange ist begrenzt. Aber bei den Zelva-Arbeiter*innen handelt es sich zweifelsohne um »Zu-Kurzgekommene« (Sauer u.a. 2018: 161) mit einer Deprivationserfahrung, die jegliche Hilfestellung für Geflüchtete ablehnen, solange eine deutliche Unzufriedenheit mit der eigenen finanziellen Situation besteht. Es geht hier auch um den Respekt vor der Lebensleistung, auch aus der Zeit der DDR (O-Ton: »gerade die Alten, die wirklich jahrelang für die Stadt gearbeitet haben«, (Gruppendiskussion NeB1, Arbeiterin A). Ein zentraler Fluchtpunkt ist eine Vorstellung von »guter Arbeit« – d.h. nicht nur angemessene Löhne, sondern auch weniger Stress im Arbeitsalltag sowie mehr Freizeit und Urlaub.⁷²

Neben dem Zusammenhang mit der Lohnkritik existiert ein weiterer Bezugspunkt zu den Ressentiments gegen Migrant*innen: Die Ohnmachtserfahrungen als »kleines Licht« (Gruppendiskussion NeB1, Arbeiterin A) äußern sich in einer diffusen Form von Elitenkritik, die sehr breit angelegt ist und letztlich rechtspopulistische Argumentationsmuster begünstigt. In der Betriebsbefragung stimmt eine breite Mehrheit von 82,7 Prozent aller Produktionsarbeiter*innen der Aussage zu, dass es nur noch ein »Unten« und Oben« und keine soziale Mitte mehr gäbe, und artikuliert damit ein – für Industriearbeiter*innen durchaus gängiges – Oben-und-Unten-Bild: »Die Schere klappe auseinander«, der »Mittelstand« zerfalle, man ordne sich »fast mehr unten« in der Gesellschaft ein, so verschiedene Äußerungen in einer Gruppendiskussion (Gruppendiskussion NeB2). Dabei wird sowohl die betriebliche als auch die politische Realität reflektiert: Auf betrieblicher Ebene werden Management und Geschäftsführung von der »Teppichetage« als ignorant und abgehoben kritisiert.⁷³ Dies äußert sich, wie bereits in Kapitel 5 angerissen, in einer schonungslosen Bewertung der betrieblichen Realität in der Betriebsbefragung: So fühlen sich 40,6 Prozent schutzlos der unfairen

72 Interessanterweise wird in einigen Interviews, in denen eine distanziertere Haltung gegenüber rechten Phrasen vorherrscht, auch eine höhere Lohnzufriedenheit artikuliert. Eine jüngere Mutter etwa, die nach drei Jahren Arbeitslosigkeit in den Betrieb fand, beschreibt die Löhne für die Region als »durchschnittlich«. Die Stimmung im Betrieb sei »durchwachsen«; die Befragte stellt sich insgesamt als apolitisch dar (Gruppendiskussion NeB1, Arbeiterin A).

73 Ein Lagerarbeiter kritisiert etwa in einem Gespräch das Verhalten der Vorgesetzten und erläutert ausführlich ein beispielhaftes Ereignis, bei dem der Vorgesetzte sich auf einem Stuhl in der Sonne ausruhte, während er schwere Gegenstände verladen musste.

Behandlung von Vorgesetzten ausgeliefert und 70 Prozent als bloße Arbeitskraft behandelt.⁷⁴

Doch die Kritik richtet sich auch gegen politische Eliten und den Staat: Die Arbeiter*innen sind wenig zimperlich, wenn es um Beschreibungen »der Politik« geht. In der Gruppendiskussion beschreiben zwei Arbeiter*innen die Politik als

»Arbeiter C: Endlosschleife – sie erzählen da mal 'ne Woche drüber, dann schläft's wieder ein – dann reden die da in zehn Jahren wieder drüber.

Arbeiterin B: Ja.

C: Und da sehen wir...

Arbeiterin B: Da hat sich nichts geändert, ge? Da ist nichts passiert. Tun sich wieder wichtig und erzählen drüber.« (Gruppendiskussion NeB2).

Politische und betriebliche Eliten werden dabei ähnlich wahrgenommen: Politik sei »irgendwie wie in der Firma ... Wird mal kurz drüber erzählt – und dann gibt's das nächste Thema.« (Gruppendiskussion NeB2, Arbeiter C) Das Gesellschaftsbild und das Bild vom Betrieb sind also stark negativ konnotiert und miteinander verkoppelt. Dies ist ein Unterschied zu früheren Belegschaftsbefragungen im Umfeld der Jenaer Forschungsgruppe (Dörre u.a. 2011; 2013). Im Rahmen dieser Erhebungen wurde das Gesellschaftsbild jeweils in einem West- und Ost-Betrieb untersucht, die sich beide durch Tarifbindung, vergleichsweise gute Arbeitsbedingungen, funktionsfähige Institutionen der Interessenvertretung und eine herausragende Stellung in der Wertschöpfungskette auszeichneten. Im Ost-Betrieb identifizierten sich drei Viertel »stark« oder »sehr stark« mit der Firma, zwei Drittel waren stolz auf die Zugehörigkeit zum Unternehmen (Dörre u.a. 2011: 30 f.). Beim Gesellschaftsbild wiesen die Beschäftigten wiederum sehr kritische Einstellungen auf: So waren nahezu 80 Prozent der Befragten der Ansicht, der gesellschaftliche Wohlstand könne gerechter verteilt werden; 58 Prozent (69 Prozent der Facharbeiter*innen) stimmten der Aussage zu, in der Gesellschaft gebe es nur noch »unten« und »oben« und keine soziale Mitte mehr, 64 Prozent beklagten eine egoistische Ellenbogenmentalität und immer-

74 Bei dem Themenkomplex betriebliche Missachtungserfahrungen lassen sich ebenfalls einige Zusammenhänge im Datensatz beobachten: Bei den Items »Entscheidungen werden ohne Mitarbeiterbezug gefällt« und »Ausschließlich als Arbeitskraft behandelt« lassen sich jeweils signifikante Korrelationen zur Variable »Selbst wenn wir auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen wären, würde ich die Zuwanderung nicht begrüßen« beobachten ($r_s=0,275$, $p<0,01$, $n=162$ und $r_s=0,268$, $p<0,01$, $n=170$).

hin 40 Prozent fürchteten um den Zusammenhalt der Gesellschaft. (ebd.) Diesen Betrieben wurde von den Forscher*innen das Label »Guter Betrieb, schlechte Gesellschaft« zugewiesen.

Im Fall von Zelva fällt die Bewertung anders aus: Auch hier werden ähnlich kritische Gesellschaftsbilder abgerufen: So erreichte die Zustimmung zur Aussage, dass der gesellschaftliche Wohlstand gerechter verteilt werden sollte 78,4 Prozent, das Oben-Unten-Bild fiel – wie bereits genannt – mit 77,1 Prozent sogar noch deutlicher (82,7 Prozent der Produktionsarbeiter*innen) aus. In den Gesprächen fiel der Begriff »Turbokapitalismus«, ein Kapitalismus, der einem in der DDR so »früher in der Schule beigebracht« wurde (Gruppendiskussion NeB2, Arbeiter C) und heute zu extremen sozialen Schieflagen führe. Aber die Identifikation mit dem Betrieb ist dagegen nur gering ausgeprägt. Auf die Frage, ob es sich bei dem Betrieb um eine eingeschworene Gemeinschaft handle, reagieren nur 26,8 Prozent zustimmend, die breite Mehrheit von 73,2 Prozent lehnt die Aussage jedoch ab. Bei dem Ost-Betrieb aus der bereits genannten früheren Untersuchung hingegen identifizierten sich drei Viertel der Beschäftigten mit dem Unternehmen. Ähnlich negativ fällt die Reaktion der Beschäftigten zur Bindung an Zelva aus: Hier gaben 64,7 Prozent der Befragten an, genauso gut für eine*n anderen Arbeitgeber*in arbeiten zu können.

Die kritischen Gesellschaftsbilder äußern sich auch in der politischen Einstellung der Zelva-Beschäftigten: Die AfD wird als ein Medium wahrgenommen, um »Frustration« (Gruppendiskussion NeB2, Arbeiter C) zu artikulieren, wenn andere politische Optionen nicht als Alternative erscheinen bzw. »es eben die ganze Zeit nicht geklappt hat [...] weder mit CDU, CSU und sonst die SPD« (Gruppendiskussion NeB2, Arbeiterin B). Die Ventilfunktion wird interessanterweise durchaus kritisch reflektiert; auch hier gibt es unterschiedliche Verarbeitungsformen der Kritik an etablierter Politik. So stellt etwa ein junger Beschäftigter relativ umfangreich seine Überlegungen dar, warum er als Alternative zu den etablierten Parteien nun zu den Grünen oder der FDP tendiere.

Ein dritter Bezugspunkt zu rechten Einstellungen besteht in einer kritischen Wahrnehmung der demografischen und infrastrukturellen Peripherisierung. Die Befragten neigen dazu, die Geschichte ihres Wohnorts als Verfallsgeschichte zu schildern. Zwar ist der Wohnort verhältnismäßig gut erhalten, zehrt er doch von verschiedenen Modernisierungsprojekten, die nach der Wende realisiert wurden. Allerdings wird dieses Bild durch verschiedene Störfaktoren irritiert. Geschlossene Freizeiteinrichtungen

oder die Ausdünnung der Kulturlandschaft sind durchaus Themen («Kultur ist nicht viel, sag ich jetzt mal«, Gruppendiskussion NeB2, Arbeiterin B). Geschäftsschließungen im Ortskern tragen zu einer morbiden Grundstimmung bei. Ähnlich wie in den Expert*inneninterviews berichten die Beschäftigten von einer Verfallsgeschichte seit der Wende: »damals schon nach der Wende – das war schon, das ging doch da schon los [...] Da sind viele [...] ja sowieso schon weg, weil es gab ja nichts mehr, weil dann haben ja die ganzen Betriebe zugemacht [...] weil letztendlich haben sie die für ›n Appel und ›n Ei verkauft« (Gruppendiskussion NeB2, Arbeiterin B). Die Verantwortung für diesen Verfall wird dabei auch den politischen Eliten zugeschrieben. Man sei »ja auch ein Stück weit selber mit Schuld« (Gruppendiskussion NeB2, Arbeiter B), die Bürgermeister im Ort haben »alle nichts getaugt«. Mit der Frage, worauf die Befragten in ihrem Wohnort stolz seien, taten sich die meisten Beschäftigten schwer. Das Verschwinden historischer Wahrzeichen oder wichtiger Orte symbolisiert für einige Befragte den Verlust von Identität und Stolz. Anders als in ländlichen Räumen, in denen der Bahnhof geschlossen wurde oder kein*e Arzt*Ärztin oder kein Postamt vor Ort zu finden sind, äußert sich »abgehängt zu sein« im städtischen Raum eher in der Erfahrung unkontrollierter wirtschaftlicher Regression, Schrumpfung und Abwertung von außen, die die Lebensqualität beeinträchtigen sowie in einem ambivalenten Verhältnis zum Wohnort. Anstatt Geflüchtete als Chance für die Region zu sehen, stehen die Beschäftigten einer Argumentation nahe, die in den Sachbüchern von Thilo Sarrazin (2010) popularisiert wurde: Die Befragten sehen Migration als Zumutung, die einheimische Bevölkerung sei im Ortskern »mittlerweile in der Unterzahl« (Gruppendiskussion NeB2, Arbeiter D). Dies führt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels teils zu diffusen Ängsten:

»Arbeiterin B: Na ich denke auch mal durch die Angst – die Angst von den Leuten.

Arbeiter D: Da haben viele Leute Angst, weil [...] wir überbevölkert werden von diesen Ausländern.

Arbeiterin B: Hm (bejahend).

Arbeiter D: [...] Ich sehe ständig Familien, die haben schon drei Kinder, dann kommt der Kinderwagen, dann kommt die Frau, die schon wieder schwanger ist, das sind dann fünf – und das siehst du hier wirklich ganz, ganz oft, ne.« (Gruppendiskussion NeB2)

Erneut wird hier die AfD als politische Alternative wahrgenommen, sie würde gewählt, weil »es ein Ausländerproblem gibt« (Gruppendiskussion NeB2, Arbeiter C). Zusammengefasst: Aus Sicht vieler einfacher Zelta-Beschäftigten hat die Peripherisierung ihrer Stadt eine Gemengelage ergeben, in der

die politischen Eliten versagt haben und die schwierigen betrieblichen Bedingungen keinen Anker in einer von sozialen Problemen zerrissenen Gesellschaft bieten. Hierin besteht auch ein Nährboden für Ausländerfeindlichkeit. Geflüchtete werden nicht nur als Störfaktor empfunden, sondern gerade die Sozialleistungen für Einwander*innen stoßen den Beschäftigten vor dem Hintergrund ihrer eigenen sozialen Lage auf.

6.4 Kampffeld innere Peripherie

Die innere Peripherie hat als destabilisierender Faktor für das Thüringer Parteiensystem gewirkt: Durch die Abwertung der Region sind hier Stimmungslagen wie politische Ohnmachtserfahrungen oder eine negative Wahrnehmung des Wohnorts verbreitet, die die Wahlerfolge der Rechten befördert haben. Denn die AfD kanalisiert nicht nur migrationsfeindliche Einstellungen, sondern wirkt auch als Katalysator für Frust und Enttäuschung über die missliche Situation vor Ort. Diese Beschreibung trifft insbesondere auf die Großgruppe der »zu-kurz-gekommenen« Arbeiter*innen in der inneren Peripherie zu, die zu einem bedeutenden Anteil Einkommensprekarität erfährt und sich gegen Sozialleistungen für Zuwander*innen wendet. Die Wahlerfolge der Rechten folgen dabei jedoch keinem Automatismus. Aus anderen Analysen ist bekannt (Richter u. a. 2019a), dass in strukturschwachen Städten und Regionen durchaus auch linke Parteien Wahlerfolge feiern können (z. B. in Suhl). Anders ausgedrückt: Bei der inneren Peripherie handelt sich also um ein wichtiges politisches Kampffeld, bei dem unterschiedliche politische Kräfte um Hegemonie ringen.

Das Fallbeispiel des Industriebetriebs Zelva zeigt diese Dynamiken nur allzu deutlich. Bei Zelva konnten wir nicht nur eine massive Sozial- und Elitenkritik beobachten, sondern auch eine enge Kopplung solcher Einstellungen an eine Form der Zuwanderungsskepsis. Gerade in unserer qualitativen Empirie zeigte sich immer wieder ein Zusammenhang zwischen Lohnkritik, demografischer Schrumpfung und betrieblich-gesellschaftlicher Missachtung auf der einen sowie Vorbehalte gegen Geflüchtete und zumindest ein Verständnis für die Wahl der AfD auf der anderen Seite. Im Betrieb Zelva ist es zu einer Homogenisierung derartiger Deutungsmuster gekommen, sodass Unzufriedenheit einen Nährboden für rechte Haltungen bildet. Doch wie die betriebliche Diskussion um die Rekrutierung syrischer Arbeitskräfte anschaulich darstellt, können auch hier betriebliche Akteur*innen (Betriebs-

rat, Gewerkschaften und auch das Management) erheblichen Einfluss auf die Meinungsbildung ausüben und der Herausbildung von rechten betrieblichen »Echokammern« entgegenwirken.

Konzeptuell können diese Dynamiken als Ergebnisse von Prozessen »sozialer Desintegration« und »relativer Deprivation« wahrgenommen werden: In Ostdeutschland brach nach der Wiedervereinigung nicht nur die sozial-integrative Struktur, sondern auch das Normen-, Werte- und Institutionengefüge des DDR-»Arbeiter*innenstaats« zusammen (Heitmeyer 1994: 46 f.). Dieser Prozess der »sozialen Desintegration« konnte durch keinen neuen Sozialpakt, integrative Institutionen oder individuelle Formen der Anerkennung abgefedert werden.

Wachsender Frust geht heute mit einer Verfestigung gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und einer politischen Repräsentationslücke einher. Hinzu kommt die Erfahrung von sozialer und auch kultureller Abwertung: Die »relative Deprivation« einkommensschwacher Thüringer*innen, d.h. das Gefühl des Zurückbleibens trotz einer allgemein positiven Wirtschaftsentwicklung, verschärft diese negativen Empfindungen und führt gerade gegenüber der Vergleichsgruppe der Zugewanderten zu Vorbehalten (Dörre 2020). Die AfD kanalisiert diese Stimmung und stößt mit ihrer Eliten- und Migrationskritik und dem Versprechen einer nationalen Gemeinschaft in die politische Repräsentationslücke (Heitmeyer 2018). Die trostlose Situation in der inneren Peripherie wirkt wie ein Katalysator für solche Stimmungslagen und Wirkungszusammenhänge.

7. Die Krise des »Modells Ostdeutschland«

Durch den widersprüchlichen Verlauf gesellschaftlich-historischer Prozesse lässt sich meist erst im Rückblick ausmachen, welche Entwicklungen sich durchgesetzt haben, was ein bloßes Ereignis war und was sich als langfristiger Trend herausstellte. Im Fall der ostdeutschen Nachwendegesellschaft war beispielsweise nicht absehbar, in welchem Umfang die ehemalige DDR-Wirtschaft, die im Vorjahr des Mauerfalls 1988 etwa ein Viertel der westdeutschen Arbeitsproduktivität aufwies, Anschluss an das Produktivitätsniveau des Westens finden würde. Es war zudem unklar, wie die ostdeutsche Bevölkerung mittelfristig die Erfahrung des Systemumbruchs subjektiv verarbeiten würde. Den materiellen Wendegewinner*innen in Branchen wie dem Finanzsektor oder dem Öffentlichen Dienst standen gerade im Industriesektor viele Verlierer*innen gegenüber, die teilweise in die Langzeitarbeitslosigkeit abrutschten oder es nach der schulischen Ausbildung erst gar nicht in den Arbeitsmarkt schafften.⁷⁵ Es war zudem nicht vorauszusehen, dass die ostdeutschen Arbeitsbeziehungen nach der kurzen Phase des »Vereinigungskorporatismus« (Schroeder 2000: 378) in den frühen 1990er Jahren, bei dem die Gewerkschaften Einfluss auf das politische Tagesgeschäft gewonnen hatten, später zur Blaupause einer weitgehenden Deregulierung in der gesamten Republik werden würden. Und es war nicht auszumachen, dass der Status der CDU und insbesondere der SPD als Volksparteien in Frage gestellt werden würde. Bereits Mitte der 1990er Jahre wurde der Osten zum Labor für neue parteipolitische Bündnisse, wie die von der PDS tolerierte rot-grüne Minderheitsregierung Höpner in Sachsen-Anhalt von 1994 bis 1998.

⁷⁵ Wenn heute abwertend von einem »Bodensatz am Arbeitsmarkt« gesprochen wird, dann sind damit diese missachteten Opfer der Beschäftigungskatastrophe gemeint.

Erst in der Rückschau ist es möglich, so etwas wie ein klar konturiertes »Modell Ostdeutschland« zu beschreiben, auch wenn in Wissenschaft und Politik noch immer über die Deutung des Systemumbruchs gestritten wird. Wie wir im Einleitungskapitel dargestellt haben, sind die schwierigen Kontextbedingungen des wirtschaftlichen Strukturbruchs und die vieldimensionalen subjektiven Abwertungserfahrungen als ostdeutsche*r »Bürger*in zweiter Klasse«, als Arbeiter*in oder Einwohner*in »abgehängter« strukturschwacher Regionen heute Allgemeinplätze in der Diskussion.

Heute sieht sich die ostdeutsche Gesellschaft erneut großen Umbrüchen ausgesetzt, die eine Neubewertung der Situation in Ostdeutschland erfordern. Diese haben wir in dem Buch aus dem Blickwinkel der Arbeits- und Wirtschaftssoziologie am Beispiel Ostthüringen untersucht. Dabei haben wir aktuelle Transformationsprozesse herausgearbeitet, bei denen sich erneut die Frage nach der Langfristigkeit dieser Entwicklungstendenzen stellt:

1. Die Arbeitskräfteengpässe im industriellen Sektor und die *neuen Anspruchshaltungen der Beschäftigten* stellen das etablierte »Verlängerte Werkbank-Modell« auf betrieblicher Ebene in Frage. Dort werden einfache »Billiger-Strategien«, die auf paternalistische betriebliche Arrangements, niedrige Löhne und die Überausbeutung der Arbeitskräfte setzen, zunehmend hinterfragt und dysfunktional; hinzu kommt die Herausforderung der sozialökologischen Transformation. Ausdruck dieser Dysfunktionalität sind *exit*-Verhalten, verdeckte industrielle Konflikte und *neglect* der Beschäftigten sowie punktuelle Organisationserfolge der Gewerkschaften, die das Nachwendearrangement unter Druck setzen. Ein neues Modell betrieblicher Arbeitsbeziehungen ist jedoch in vielen Unternehmen wie etwa unserem Fallbetrieb Zelva nicht in Sicht, es bleibt bei einem *muddling-through*-Verhalten zentraler betrieblicher Akteur*innen.
2. Ferner hat sich in Ostdeutschland ein kleinräumiges *Nebeneinander von Boomzentren und strukturschwachen Räumen* herausgebildet, bei dem einige Regionen als innere Peripherie marginalisiert wurden. Die ungleichen Lebensbedingungen aufgrund dieser räumlichen Unterschiede und die sinkende Bevölkerung in den peripherisierten Räumen ist heute zum vieldiskutierten Thema in der Öffentlichkeit geworden. Eine schlüssige wirtschaftspolitische Strategie, wie diesem Problem zu begegnen ist, wurde bisher weder auf Bundes- noch Landesebene formuliert oder

gar vorangetrieben. Der Fokus lag bisher eher auf einer Abfederung räumlicher Ungleichheiten und des Strukturwandels durch Kompensationszahlungen. Diese Maßnahmen sind weit von einem »Ost New Deal« (Schwerdtner/Rauch 2020) mit umfangreichen Investitionen entfernt, der bestehende Strukturen verändern könnte.

3. Zuletzt deuten die *Wahlerfolge der AfD* auf eine große Unzufriedenheit in der ostdeutschen Bevölkerung hin. Hohe AfD-Wahlergebnisse sind insbesondere in der inneren Peripherie – sowohl im ländlichen Raum als auch in strukturschwachen Städten – und unter Arbeiter*innen zu beobachten (Franz u.a. 2018; Dörre 2020: 277 f.). Dabei scheint eine komplexe Gemengelage von Deprivations- und Abwertungserfahrungen eine Schlüsselrolle im Wahlverhalten zu spielen. Allerdings ist bisher nicht ausgemacht, welche langfristigen politischen Veränderungen aus dem Aufstieg der AfD resultieren werden. Die Wahl des Thüringer FDP-Landesvorsitzenden Thomas Kemmerich unter Beteiligung der AfD im Februar 2020 zum Kurzzeit-Ministerpräsidenten zeigt, dass viel daran hängen wird, wie sich CDU und FDP in den kommenden Wahlgängen gegenüber der radikalen Rechten positionieren werden.

7.1 Am Scheideweg

Die Gleichzeitigkeit dieser Dynamiken ist auffällig und deutet auf eine umfassende Krise hin, die wirtschaftliche, soziale und politische Elemente vereint und sich in gesellschaftlicher Instabilität äußert. Denn gerade seit dem Jahr 2019 haben sich die Krisenphänomene des »Modells Ostdeutschland« weiter zugespitzt. Der »Thüringenboom«, der die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt seit Mitte der 2000er Jahre prägte, ist vorüber. Das Thüringer BIP wuchs im Jahr 2019 nur noch um 0,2 Prozent. Die Industrieproduktion fiel mit einem schwachen Zuwachs von 0,6 Prozent als Wachstumsmotor aus.

Die schwache Wachstumsdynamik lässt sich am Beispiel der Automobilindustrie darstellen, die eine herausragende Rolle in der Wertschöpfung des Freistaats spielt. Die deutsche Automobilindustrie befindet sich in einer Strukturkrise (Holzschuh u.a. 2020: 93 ff.). Denn die Antriebssysteme werden von Verbrennungsmotoren auf Elektromobilität und Hybridantriebe umgestellt. Thüringen wird mit seinen 660 Automobil- und Zulieferunternehmen und 9,4 Milliarden Euro Umsatz hiervon stark getroffen. Seit 2017 stagniert das Umsatzwachstum und die Beschäftigung ist geringfügig rück-

läufig. Denn die meisten Zulieferunternehmen in Thüringen sind auf den Strukturwandel kaum vorbereitet, es fehlt an Ressourcen und Know-how zur Bewältigung des Umbruchs (ebd.: 97 ff.). Von den 19.000 Arbeitsplätzen galten einer Studie des Chemnitzer Automotive Institutes vom Oktober 2018 zufolge rund 2000 bis 3000 als gefährdet (Olle u. a. 2018). Insolvenzen wie die der Automobilzulieferer MITEC Automotive AG und JD Norman illustrieren diese Gefahr.

Die ohnehin schwierige Situation wurde durch die Covid-19-Pandemie verschärft. Die Wirtschaftskrise, die dem ersten Shutdown ab März 2020 folgte, äußerte sich in einem bundesweiten BIP-Einbruch von rund 5 Prozent im Jahr 2020. Auch Thüringen war von dem »Katastrophenjahr 2020«, wie es der Bundesminister für Wirtschaft und Energie Peter Altmaier bezeichnete, betroffen: Dadurch wurden anders als während der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 nicht nur die Industrie (-8,6 Prozent Umsatz von Januar bis November 2020, Automobilsektor sogar -19,5 Prozent), sondern gerade auch der Dienstleistungsbereich (Einzelhandel, Gastronomie, Beherbergung, Reiseveranstalter, etc.) erheblich in Mitleidenschaft gezogen.

Im industriellen Bereich versuchten die meisten Unternehmen, Entlassungen zu vermeiden und Kurzarbeit anzumelden, um ihre Fachkräftebasis zu sichern. Dieses Phänomen war auch in Thüringen ausgeprägt: Hier wurde während des ersten Shutdowns zwischen März und Mai 2020 für insgesamt ein Drittel aller Arbeitskräfte Kurzarbeit angemeldet. Die Arbeitslosigkeit stieg nur moderat von 5,7 Prozent im Januar 2020 auf zeitweilig 6,4 Prozent im August 2020. Eine Folge ist, dass die Krise ein weiterer Schock im Erwerbsleben vieler Bürger*innen im Osten ist und Erwerbstätige und Selbständige in einigen Sektoren wie dem Hotel- und Gastgewerbe existenziellen Problemen gegenüberstehen.

Es ist davon auszugehen, dass industrielle Kernsektoren der Thüringer Wirtschaft in der internationalen Konkurrenz noch stärker unter Druck geraten und nach der Corona-Krise viele Unternehmen in Bereichen wie dem Automobilsektor, aber auch der Maschinen- und Anlagenindustrie nicht mehr vergleichbare Beschäftigungseffekte wie vor der Krise erzielen werden. So rechneten bereits im Sommer 2020 40 Prozent aller Unternehmen einer Umfrage des ZeTT (Zentrum Digitale Transformation Thüringen) zufolge mit einer Verschlechterung ihrer Situation nach den Schließungsmonaten des Shutdowns (Engel u. a. 2020: 2). Dennoch ist eine dauerhafte Rückkehr des Arbeitsspartaner*innentums in der Fläche eher unwahrscheinlich. Zwar wird in den Leitsektoren der Thüringer Wirtschaft weniger

Beschäftigung generiert werden, aber der demografische Wandel und die Vorkrisentrends implizieren – falls die Corona-Krise in Deutschland im Jahr 2022 überwunden wird – eine langfristige Entspannung auf dem Arbeitsmarkt.

Hinzu kommt ein politischer Umbruch: Das knappe Wahlergebnis bei den Landtagswahlen im September 2019 führte, wie bereits erwähnt, zu keinen stabilen Mehrheiten. Die Wahl des FDP-Landesvorsitzenden Kemmerich zum Ministerpräsidenten war nicht nur ein politischer Tabubruch. Sie zeigt auch, dass die einstmalige Regierungspartei CDU (21,7 Prozent) mit einem niedrigeren Wahlergebnis als die AfD (23,4 Prozent) zu einem Schatten ihrer selbst geworden ist. Gleichwohl konnte die rot-rot-grüne Regierung mit insgesamt 42 von 90 Sitzen keine Mehrheit erstreiten. Die Folge sind instabile politische Verhältnisse und eine allgemeine Unklarheit, welche wirtschafts-, arbeitsmarkt- und sozialpolitische Orientierung zukünftig verfolgt werden wird. Diese Blockadesituation äußert sich auch darin, dass nun für anderthalb Jahre eine rot-rot-grüne Minderheitsregierung mit informeller Unterstützung der CDU die Regierung in Thüringen stellt. Unter diesen fragilen Bedingungen müssen Herausforderungen wie die Verabschiedung des Haushalts und das Corona-Krisenmanagement bewältigt werden. Vorgezogene Neuwahlen werden voraussichtlich im September 2021 stattfinden.

Die Mehrfachkrise des »Modells Ostdeutschland« äußert sich demnach darin, dass nicht nur dessen ökonomische Grundlage (Werkbank-Modell, Fachkräfteparadies, etc.) in den 2010er Jahren unter Druck gerät, sondern gleichzeitig auch der konservativ-neoliberale Machtblock kein überzeugendes politisches Projekt mehr zu formulieren vermochte. Dieser stützte sich organisatorisch auf die CDU und versammelte lange Zeit soziale Gruppen wie Unternehmer*innen, Selbstständige, technische Angestellte, Teile des Öffentlichen Dienstes, Einwohner*innen ländlicher Regionen sowie konservative Christ*innen und integrierte relevante Teile der Arbeiter*innenschaft. Die vermeintliche Alternativlosigkeit der konservativ-neoliberalen Standortpolitik der 1990er Jahre mit der Ausrichtung auf niedrige Löhne und überlange Arbeitszeiten sowie die Sparpolitik, die zur räumlichen Polarisierung und dem Verfall von Teilen der Infrastruktur beigetragen haben, werden nun stärker hinterfragt. Es handelt sich daher um eine Hegemoniekrise, bei der seit den späten Nullerjahren der politische Konsens innerhalb der Mittel- und Unterklassen bröckelte und neue politische Projekte und Handlungskorridore entstanden. Das rot-rot-grüne Projekt mit dem Fokus auf sozialen Ausgleich und die ökologische Wende war bereits Ausdruck

des Verfalls der hegemonialen Konstellation; die Thüringer AfD mit ihrer nationalsozialen Orientierung bildet ebenfalls ein Gegenprojekt zum Status Quo. Vieles erinnert an die Analysen Antonio Gramscis (1991 ff.: 354) zur Zwischenkriegsperiode, die er als »Interregnum« bezeichnete, in dem »das Alte stirbt und das Neue nicht zur Welt kommen kann« und es so »zu den unterschiedlichsten Krankheitserscheinungen« kommen kann.⁷⁶ Der amerikanische Fordismus und der europäische Faschismus galten ihm damals als zwei Formen der Widerspruchsbearbeitung; in Thüringen und auch andernorts ist heute offen, welche sozialen Kräfte und politischen Projekte sich im kommenden Jahrzehnt durchsetzen werden.

7.2 Die Perspektive der inneren Peripherie

Auch in der inneren Peripherie Ostthüringen ist die ökonomische und politische Krise deutlich spürbar. Wirtschaftlich hat die Corona-Pandemie etwa dazu beigetragen, dass Automobilzulieferer wie Dagro in Gera oder Gamo in Altenburg in Mitleidenschaft gezogen wurden. Stärker betroffen sind jedoch andere Landkreise und Städte im Freistaat, darunter Automobilstandorte wie Eisenach oder Gotha, denen nun Peripherisierungseffekte drohen, falls die Produktion nicht auf neue Antriebssysteme umgestellt wird.

An Standorten wie Gera oder Greiz droht vorerst keine zusätzliche Abwertung; vielmehr scheinen sich Pfadabhängigkeiten zu konsolidieren. Denn trotz punktueller wirtschaftspolitischer Erfolge in der aktuellen Amtsperiode von Oberbürgermeister Vonarb, dem »kleine[n] Macron von Gera« (Schönian 2019), wie die erfolgreiche Bewerbung Geras als eine der zwölf Pilotkommunen des Smart City-Modellprojekts des Bundes⁷⁷ herrscht

⁷⁶ Antonio Gramsci sah den Aufstieg des Faschismus in Europa als Folge eines Verfalls der Hegemoniefähigkeit der bürgerlichen Klasse. In dieser Übergangsphase bildeten sich neben den Reformbestrebungen der sozialistischen Bewegung bzw. den Revolutionsbestrebungen der kommunistischen Bewegung in den 1920er und 1930er Jahren alternative Projekte heraus: Der italienische und der deutsche Faschismus als Formen des völkischen Korporatismus und der amerikanische Fordismus als neue Kapitalismusformation, die auf einer stärkeren wirtschaftlichen Regulierung, sozialer Integration, aktiver Staatstätigkeit und Massenproduktion und -konsum basierte.

⁷⁷ Gera wurde in der ersten Runde der Modellprojekte Smart Cities des BMI (Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat) im Juli 2019 als eine von 13 Kommunen ausgewählt. Die Modellprojekte erproben, wie Digitalisierung in den Kommunen zu einer integrierten und nachhaltigen

insgesamt eine weitgehende Kontinuität auf dem Arbeitsmarkt. Die Dominanz von Beschäftigungsverhältnissen mit einfachen Tätigkeiten und niedriger Qualifikation bleibt bestehen oder könnte sogar noch zunehmen. Ein Beispiel hierfür ist die geplante Ansiedlung eines Logistikzentrums des Onlinehändlers Amazon, die rund 1.000 neue Jobs verspricht und einen starken Einfluss auf den regionalen Arbeitsmarkt haben wird.

Dabei sind allerdings nicht nur positive Effekte wie sinkende Arbeitslosigkeit zu erwarten. Denn Amazon gilt als paradigmatischer Fall eines Unternehmens mit überwiegend einfachen Tätigkeiten, niedrigen Löhnen und harten Arbeitsbedingungen (Boewe/Schulten 2016). Es ist gemeinhin bekannt, dass Amazon seine Logistikzentren gezielt in strukturschwachen Regionen ansiedelt, um Arbeitskräfte zu widrigen Bedingungen anwerben zu können. Nicht umsonst wurde das Produktionsregime bei dem Onlinehändler auch als »digitaler Despotismus« (Pfeiffer 2016) bezeichnet, der nicht nur auf rigider Leistungskontrolle und Überwachung, sondern auch auf repetitiven Tätigkeiten basiert, die stark an monotone und körperlich belastende Industriearbeit erinnern (Butollo u.a. 2017; Nachtwey/Staab 2016). Folglich ergeben sich nur begrenzte Aufwertungstendenzen für die Region. Auf der »Habenseite« sind wachsende Steuereinnahmen zu verbuchen, die strukturellen Probleme auf dem regionalen Arbeitsmarkt bleiben aber weitgehend bestehen.

Doch was sind die politischen Handlungsoptionen von Regierung, Zivilgesellschaft und Verbänden in dieser Krise? Es bleibt bei der nüchternen Feststellung, dass diese eng begrenzt bleiben und eine Reihe von Hindernissen für eine integrierte Entwicklung existieren. Das Gelegenheitsfenster des »Thüringenbooms« für eine Aufwertung hin zu einer regionalen Dynamisierung und zur Etablierung »guter Arbeit« ist wieder geschlossen. Das Krisenmanagement in der Covid-19-Pandemie hat sich – auch aufgrund der Unvorhersehbarkeit der Ereignisse – bisher auf die Stützung von Unternehmen und Sicherung von Arbeitsplätzen durch Kreditzusagen und Kurzarbeit beschränkt, ohne jedoch eine weitergehende industriepolitische Perspektive hin zu einem *industrial upgrading* zu eröffnen. Gerade in strukturschwachen Räumen wird sich nach einem Ende der Krise die Frage nach den Kosten des Krisenmanagements und damit auch nach der sozialen Verteilung der Krisenfolgen stellen.

Stadtentwicklung beitragen kann. In Gera wurden 14 Pilotprojekte initiiert, darunter Projekte für digitale Bürgerdienste und zur smarten Müllentsorgung.

Auch die Strukturprobleme, die wir als demografische Krise erster Ordnung und Engpässe erster Ordnung bezeichnet haben, werden nicht nachlassen. Die Probleme bei der Rekrutierung von Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt in der inneren Peripherie Ostthüringens werden zwar durch einige Unternehmenspleiten abgeschwächt werden, aber der Fall der Ansiedlung von Amazon zeigt, dass diese Tendenz voraussichtlich nicht von Dauer sein wird. Noch dazu droht die Gefahr einer weiteren Abwanderungswelle von qualifizierten Fachkräften. Kurzum: Die Region ist weiterhin auf Zuwanderung angewiesen.

Allerdings herrscht hier ein Problem, das als »Migrationsparadox« bezeichnet werden kann. Unsere Untersuchung in Ostthüringen hat gezeigt, dass ausgerechnet die demografisch ausgebluteten Regionen in der inneren Peripherie, die wirtschaftlich am meisten auf Zuwanderung angewiesen sind, in der Bevölkerung oftmals die niedrigsten Zustimmungsraten für Migration aufweisen. Und in diesen Regionen erzielt die AfD einige ihrer größten Wahlsiege. Das Beispiel der Stadt Gera, neben Jena der bedeutendste urbane Raum Ostthüringens, ist besonders aufschlussreich. Gera hat eine Reihe von AfD-Wahlerfolgen erlebt: Im Oktober 2020 wurde in der Stadt etwa mit Reinhardt Etzrodt der bundesweit erste AfD-Stadtratsvorsitzende ins Amt gewählt.

Zuletzt kommt hinzu, dass die Verbände und Akteur*innen der kollektiven Interessenvertretung wie Gewerkschaften (und auch Arbeitgeber*innenverbände) in der Region traditionell schwach sind. Niedrige Mitgliederzahlen, eine geringe Durchsetzungsfähigkeit und eine schwache Verankerung im alltäglichen Leben der Beschäftigten machen es schwierig, zivilgesellschaftlichen Druck für eine arbeitspolitische Re-Orientierung aufzubauen. Diese Schwäche intermediärer Institutionen der Arbeitsbeziehungen wird, wie wir in unserer Studie dargestellt haben, von subjektiven *exit-* und *neglect-*Verhaltensweisen auf betrieblicher Ebene begleitet und festgeschrieben. Das Ende des Arbeitsspartaner*innentums äußert sich demnach nicht umstandslos in Bottom-Up-Organisierungstendenzen: auch wenn den Arbeitnehmer*innen die Angst vor Arbeitslosigkeit nicht mehr so beschäftigt wie in den 1990ern, heißt dies nicht, dass sie sich jetzt umstandslos zu mutig handelnden Kollektivakteur*innen aufschwingen würden. Für viele Beschäftigte in der Region sind Einkommensprekarität, Überlastungserscheinungen und mangelnde Aufstiegsperspektiven in der Arbeit noch immer eine bedrückende Erfahrung.

7.3 »Aufwertung Ost«: Eine arbeitspolitische Agenda

Die Herausforderungen, die sich den Akteur*innen vor Ort stellen, sind enorm. Denn im Grunde sehen sie sich mit der Aufgabe konfrontiert, Strukturen, die sich bereits in der unmittelbaren Nachwendezeit herausgebildet haben, umzugestalten. Dies betrifft unterschiedliche Faktoren wie die räumliche Polarisierung, die hybriden Arbeitsbeziehungen und das Werkbank-Modell. Hinzu kommen die politischen Gegebenheiten einer polarisierten Parteienlandschaft, in der entscheidende Akteur*innen unterschiedliche Projekte verfolgen und nicht kooperationsfähig sind. Eine Agenda für einen Wandel muss trotz der schwierigen politischen Vorzeichen weitgehend sein. Sie müsste verschiedene Elemente wie die Wirtschafts- und Industriepolitik, die Arbeitspolitik und auch Demokratisierung und Einwanderungspolitik umfassen und zielt letztlich auf eine Aufwertung der inneren Peripherie in Thüringen und Ostdeutschland, zu der über 80 Prozent aller Gemeinden zählen:⁷⁸

1. Industriepolitik und regionale Konvergenz: Eine Studie des Leibniz-Instituts für Wirtschaftsforschung Halle (2019) kommt zu dem Ergebnis, dass die Produktivität ostdeutscher Unternehmen um rund 20 Prozent niedriger sei als im Westen. Gründe hierfür seien die kleinteilige Unternehmensstruktur, das Fehlen von Konzernzentralen in Ostdeutschland und die niedrigen Investitionen in Forschung und Entwicklung. Diese Befunde sind sicherlich nicht neu, überraschend ist vielmehr die Interpretation der Ergebnisse: Die Autor*innen der Studie legen nahe, dass künftig vor allem Städte gefördert werden müssten, um durch bessere Arbeits- und Wohnbedingungen und Kultur- und Bildungsangebote zum Standort innovativer Unternehmen zu werden. Die politischen Reaktionen auf den Vorschlag waren überwiegend kritisch bis ablehnend. Der Thüringer Wirtschaftsminister Wolfgang Tiefensee kritisierte, dass auf diese Weise »ganze Landstriche links liegen« (TMWWD 2019) bleiben würden.

Auch die Ergebnisse unserer Studie deuten auf die Unzulänglichkeit solcher einseitigen Handlungsempfehlungen hin; das zentrale Problem dabei scheint aus der Perspektive des Peripherisierungsansatzes jedoch, dass

⁷⁸ Bei der Einschätzung, wie groß die politischen Handlungsspielräume sind, um solche etablierten Zentrum-Peripherie-Strukturen im globalen Kapitalismus überhaupt effektiv zu verändern, existieren in der Autor*innengruppe des Buches unterschiedliche Positionen.

sich mit der räumlichen Polarisierung auch die städtischen Räume stark voneinander unterscheiden: Während einige Städte sich als Boomzentren etablieren, gelten andere Städte als abgehängt. Ohne Bemühungen, die eklatanten Zentrum-Peripherie-Verhältnisse (auch zwischen den einzelnen Städten) zu korrigieren, könnten entsprechende industriepolitische Initiativen ins Leere laufen. Dies ist gerade bei Maßnahmen der Fall, die stark defensiv ausgerichtet sind und lediglich den Strukturwandel und potenzielle Peripherisierungseffekte abschwächen (wie etwa im Fall des Strukturstärkungsgesetzes Kohleregionen)⁷⁹. Vielmehr bedarf es einer strategischen Wirtschaftspolitik, die unterschiedliche regionale Kontexte einbezieht. Für die innere Peripherie impliziert dies unterschiedliche Strategien. Diese reichen von Leuchtturmprojekten, wie die Wasserstoff-Modellregion Schwarzatal und die gezielte Ansiedlung von Hochtechnologie (Aufwertungsstrategien), bis hin zur strategischen Verkoppelung von strukturschwachen Regionen mit urbanen Boomregionen (Anbindungsstrategien) wie im Fall der Gemeinde Wildau im berlinnahen »Speckgürtel« in Brandenburg, die vom Zuzug einkommensstarker Pendler*innen profitiert.⁸⁰ Neben industriepolitischen Zielsetzungen sollten dabei auch die Infrastrukturentwicklung und Förderprogramme im Mittelpunkt stehen, die sich zum Beispiel an Start-up-Unternehmen richten oder die Seniorenwirtschaft (z.B. Wohnen im Alter, Gesundheitswirtschaft und Pflege) und damit die Nachfrageseite stärken (vgl. hierzu Heinze/Schneiders 2019: 204 ff.).

2. *Leitbild »gute Arbeit« und Demografie-Korporatismus:* Industriepolitische Initiativen haben zwar unmittelbaren Einfluss auf den Arbeitsmarkt, aber aufgrund der hybriden Arbeitsbeziehungen in Ostthüringen besteht darüber hinaus Handlungsbedarf bei der Verbesserung der Qualität von Arbeit. Dazu zählen neben angemessener Bezahlung, der gelingenden Vereinbarkeit von Arbeit und Leben sowie Partizipationsmöglichkeiten am Arbeitsplatz auch gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen und die Verbesserung sozialer Infrastruktur. Eine substanzielle Aufwertung der Arbeitsbedingungen ist je-

79 Das Strukturstärkungsgesetz Kohleregionen ist im August 2020 in Kraft getreten und sieht bis zum Jahr 2038 bundesweite Finanzhilfen von bis zu 15 Milliarden Euro für Investitionen in strukturschwache Braun- und Steinkohleregionen vor, die durch die Umstellung der Energieversorgung auf erneuerbare Energien einen weitgehenden Strukturwandel durchlaufen werden.

80 Einige Ansätze in diese Richtung gibt es in der Thüringer Landespolitik bereits durch die enge ressortübergreifende Verzahnung von Wirtschaftsförderung und Arbeitsmarktpolitik.

doch ein anspruchsvolles Ziel. Ob dieses Vorhaben ohne soziale Kompromissbildung in einem institutionell gesicherten Rahmen zu realisieren ist, bleibt fraglich (Thieme u.a. 2012). Wo keine Arenen kollektiver Interessenaushandlung existieren, dominieren wie im Fall des Betriebs Zeltas individuelle *exit*-Strategien der Arbeitnehmer*innen (zum Beispiel *job hopping*) oder Formen des *neglect* (Leistungszurückhaltung).

Doch Ansätze für korporatistische Arrangements zwischen Staat, Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen (vgl. hierzu auch Streeck 1999: 304 f.) – die nicht zuletzt durch die Herausforderungen des demografischen Wandels entstanden sind – gibt es bereits. So lässt sich in verschiedenen Bundesländern im Osten eine stärkere Einbeziehung der Gewerkschaften in das politische Tagesgeschäft beobachten (Dörre u.a. 2016: 193 ff.). In Thüringen etwa wurden in tripartistischen Gremien und Foren Instrumente, politische Regelungen und Gesetzesinitiativen auf den Weg gebracht, die auf eine vorsichtige Korrektur der Bevorzugung von Arbeitgeber*inneninteressen zielten (ebd.: 213 ff.). Solche Kooperationen sollten einem Leitbild guter Arbeit folgen, um erfolgreich zu sein. Dabei sollten zukünftig auch die Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit stärker thematisiert werden. So haben etwa viele Frauen in Teilzeitbeschäftigung, die gerne mehr arbeiten würden, keine ausreichende Verhandlungsmacht, eine Ausdehnung ihrer Arbeitszeit zu erwirken, da ihnen nach wie vor die Lasten der Reproduktions- und Sorgearbeit auferlegt werden (Meyer-Gräwe/Steffen-Kriege 2014). Der Ausbau sozialer Infrastruktur (insbesondere der Pflege) wird ohne eine deutliche materielle Aufwertung dieser Leistungen nicht gelingen können.

3. Betriebliche Arbeitsgestaltung, Arbeit als regionales Kollektivgut und betriebliche Personalpolitik: Die Thüringer Arbeitnehmer*innen bewerten ihre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen durchschnittlich deutlich kritischer als Beschäftigte in anderen Bundesländern (Holler/Kistler 2018). Die Frage, ob es gelingt, die Diskrepanz zwischen den Arbeitsansprüchen der Menschen und den erfahrenen Arbeitswirklichkeiten deutlich zu verringern, wird entscheidend sein für die zukünftige Entwicklung des Freistaats. Denn wie wir gezeigt haben, tragen betriebliche Ohnmachtserfahrungen, Partizipations- und Anerkennungsdefizite zum Entstehen eines lebensweltlichen Kontexts bei, in dem rechts-nationales Denken besonders gedeihen kann. Gleichzeitig wird deutlich, dass die Qualität der Arbeit verbessert werden muss, soll Thüringen zu einem guten Standort für Arbeitnehmer*innen werden. »Schlechte Arbeit« dagegen produziert Abwanderung und verstärkt so die

demografische Krisendynamik. Auf der Unternehmensebene ist daher eine arbeitspolitische Re-Orientierung erforderlich. Angesichts der Tatsache, dass Arbeitskraft nicht mehr im Überfluss zur Verfügung steht, ist ein nachhaltiger Umgang mit dem existierenden Reservoir nötig. Eine Abkehr von einer »Vernutzungsperspektive« würde beinhalten, dass Arbeit stärker beschäftigtenorientiert gestaltet wird, also die Menschen gesund erhält, Aspekte des Alter(n)s systematisch berücksichtigt und außerbetriebliche soziale Interessen und Verpflichtungen (Reproduktionstätigkeiten) respektiert und unterstützt. Unerlässlich erscheint zudem, auch unkonventionell auf Qualifizierungsbedarfe und Integrationserfordernisse zu reagieren. Diese entstehen dort, wo zum Beispiel berufsfremde Quereinsteiger*innen, Langzeiterwerbslose oder Migrant*innen mit ihren spezifischen Kompetenzen und Problemen integriert werden sollen. Und schließlich geht es darum, die demokratische Stimme der Beschäftigten am Arbeitsplatz flächendeckend zu stärken: Dies ist notwendig, um die sozial-ökologische Transformation unter Einbezug der Beschäftigteninteressen zu gestalten und dabei dem Wissen, der Kreativität und der Problemlösungskompetenz der Beschäftigten Geltung zu verschaffen.

Es gibt in Thüringen durchaus Unternehmen, die derartige Personalpolitiken verfolgen. Das Konzept der »hybriden Arbeitsbeziehungen« impliziert, dass schon immer auch Unternehmen in Thüringen existierten, die sich in der Berufsausbildung stark engagiert und verbandspolitisch beteiligt haben und die Mitbestimmung am Arbeitsplatz respektieren und schätzen. Das Problem ist, dass dieses Unternehmensmodell nicht von alleine zur dominanten Form wird. Die Reaktion auf den Arbeitskräftemangel beschränkt sich meist auf die einzelbetriebliche Ebene; oft besteht sie im bloßen Abwerben von Fachkräften und in selektiven Entgelterhöhungen für besonders gesuchte Gruppen von Arbeitskräften. Neben einer aktiven betrieblichen Personalpolitik ist zur Eindämmung und Vermeidung von Fachkräfteengpässen daher eine Stärkung der institutionellen Arrangements und der Akteur*innen zur Arbeitsregulierung notwendig. Das heißt zum einen, dass aus dem politischen Raum intensiver in Richtung der Stärkung des Tarifwesens gedrängt werden sollte und dass zum Beispiel das Instrument des Branchenmindestlohns stärker genutzt werden kann, um Dumpingstrategien einzuschränken und *living wages* (Löhne zum Leben) zu

ermöglichen (Skidelsky/Skidelsky 2014: 259 ff.).⁸¹ Um den Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte zwischen Unternehmen zu regulieren, bedarf es zum anderen einer Arbeitsmarktpolitik, die Arbeit stärker als regionales Kollektivgut begreift und unterschiedliche Akteur*innen zusammenbringt, um dieses Gut systematisch und langfristig zu entwickeln. Derart übergreifende Initiativen unterschiedlicher Akteur*innen im Feld der Arbeit, wie Politik, Sozialpartner*innen, Verbände, Kammern, etc. können genutzt werden, um Ressourcen zu bündeln und Räume für gegenseitiges Lernen und den Wissenstransfer zu eröffnen (Schmalz u.a. 2017).

4. *Willkommenskultur und Migration*: Des Weiteren spielen auch das gesellschaftspolitische Klima und die Migrationspolitik eine entscheidende Rolle für die Frage, ob sich die Peripherisierung großer Teile des Ostens abmildern lässt. Ein zentrales Phänomen, die Überalterung und Abwanderung der Bevölkerung, die durch den demografischen Wandel beschleunigt wird, lässt sich nur durch Zuwanderung abfedern. Einwanderung ist daher nicht nur ein gesellschaftspolitisches, sondern auch ein wirtschafts- und arbeitspolitisches Thema. Gerade die Zuwanderung von Geflüchteten in den Jahren 2015 und 2016 verdeutlicht diesen Sachverhalt. In Thüringen waren es für 2015 13.455 und für 2016 15.422 Anträge auf Asyl (DeZIm Institut/TMMJV 2019: 25), von denen jedoch in den Folgejahren ein Teil (1.400 im Jahr 2017 und 1.700 im Jahr 2018) der Antragsteller*innen den Freistaat wieder in Richtung anderer Bundesländer verlassen hat. Hinzu kommen Umzüge innerhalb des Freistaats in die urbanen Zentren. Hier spielen neben den klassischen Pull-Faktoren der Ballungsgebiete mit besseren Verdienstmöglichkeiten und breiteren kulturellen Angeboten auch soziale Netzwerke und die Haltung der lokalen Bevölkerung eine Schlüsselrolle. Thüringen wies mit 5,2 Prozent noch im Jahr 2019 einen der bundesweit niedrigsten Ausländer*innenanteile auf.⁸² Das »Migrationsparadox« stellt damit einen wichtigen Aspekt dar: Ausgerechnet die Bevölkerung in jenen Regionen Ostthüringens, die demografisch und wirtschaftlich am meisten der Zu-

81 Wie wichtig derartige Mechanismen im Niedriglohnsektor sind, zeigt sich zum Beispiel an der Tatsache, dass sich das Einkommen von Friseur*innen durch die Einführung des Mindestlohns mancherorts in Ostdeutschland verdoppelt hat.

82 Allerdings war Thüringen zu Beginn der ersten Amtsperiode Ramelow (2014–2019) noch das Bundesland mit dem niedrigsten Anteil. Diese Veränderung kann durchaus auf die aktive Migrationspolitik der Landesregierung zurückgeführt werden.

wanderung bedürfen, weist die höchsten Ablehnungsquoten gegenüber Zuwanderung auf.

Letztlich ist dieses Phänomen nur als integraler Teil von Migration in einer strategischen Aufwertungspolitik bearbeitbar. Ein Beispiel für ein erfolgreiches Projekt im europäischen Ausland bietet die nordschwedische Gemeinde Skellefteå.⁸³ In der Region, die stark vom demografischen Wandel betroffen ist, wurden Migrant*innen früh von maßgeblichen Akteur*innen in Verwaltung, Politik und Wirtschaft als zentrale soziale Gruppe verstanden, um drohender Peripherisierung und Bevölkerungsverlust entgegenzuwirken. Mit dem Programm Skellefteå 2030 wird der Zuwanderung von Migrant*innen und Geflüchteten eine Schlüsselrolle eingeräumt. Denn das Programm integriert industrie-, wohnungsbau- und bildungspolitische mit migrationspolitischen Initiativen in einem gendersensiblen und partizipativ strukturierten Programm. Prinzipiell geht es bei Skellefteå 2030 darum, auf demografische Schrumpfung nicht mit Rückbau von Infrastruktur und staatlichen Leistungen zu reagieren, sondern quasi gegen den Trend zu investieren, um eine Abwärtsspirale zu verhindern und den demografischen Negativtrend durch eine gesteigerte regionale Attraktivität und gezielte Zuwanderung zu brechen. Die Integration der Geflüchteten in schulische Bildungseinrichtungen durch differenzierte Programme, Maßnahmen zum Spracherwerb, Kompetenzerwerb für ältere Geflüchtete, Kompetenzevaluation, Ausbau der Vermittlung in die Wirtschaft und durch Unterbringungsmöglichkeiten sind hierbei zentrale Handlungsfelder. Bisher fehlt es in Ostthüringen an einer Politik aus einem Guss: Zwar gibt und gab es erfolgreiche Einzelprojekte wie etwa das Projekt »Perspektive Deutschland – Ausbildung und Beschäftigung im regionalen Handwerk« zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, das die Ostthüringer Handwerkskammer, der Landkreis Greiz und die Arbeitsagentur Gera-Altenburg

⁸³ Zentrum der Gemeinde Skellefteå mit derzeit ca. 72.000 (1995: 75.400) Einwohner*innen ist die gleichnamige Stadt (36.000 Einwohner*innen). Die Gemeinde liegt rund 700 km nördlich von Stockholm. Sie litt lange Zeit, insbesondere wegen fehlender Hochschulangebote und einer Bevölkerungsabwanderung in die südschwedischen Zentren, an einem markanten Bevölkerungsrückgang. Wir haben das Vorgehen in Skellefteå in einem einwöchigen Forschungsaufenthalt im Mai/Juni 2016 untersucht. Als Interviewpartner*innen standen uns Akteur*innen aus Politik, (Arbeits-)Verwaltung, Bildungswesen, Wissenschaft, Wirtschaftsförderung und Sozialen Dienstleistungen zur Verfügung.

bereits im Herbst 2015 initiiert haben,⁸⁴ aber es fehlt an einer strategischen Gesamtausrichtung.

5. Regionales Leitbild und Partizipation: Letztlich sind die Anstrengungen in Integration und Wirtschaft nur zu erreichen, wenn ein positives Leitbild existiert und peripherisierte Räume von dem Negativimage und der Stigmatisierung loskommen. Anders ausgedrückt: Eine Ausrichtung, die sich explizit gegen Peripherisierungseffekte mit einer potenziellen Schrumpfungsspirale aus sinkender Bevölkerungszahl, nachlassender wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit, reduziertem Steueraufkommen und Rückbau öffentlicher Leistungen wendet, bedarf auch eines öffentlichen Bewusstseins über die Problemlage.⁸⁵ Ein solches Bewusstsein wird nur über den Dialog mit Bürger*innen und – ähnlich wie auf betrieblicher Ebene – durch Partizipation erreicht: In der schwedischen Gemeinde engagierten sich tausende von Menschen in Diskussionen, Arbeitsgruppen und Ideensammlungen bei der Gestaltung des Projekts Skellefteå 2030. Dabei war die Kernfrage: »Was muss in Skellefteå geschehen, damit die Gemeinde lebenswert für alle ist, wie wollen wir in Skellefteå zukünftig leben?« Hierbei wurden mehr als 10.000 Vorschläge entwickelt. Die Bürger*innen konnten sich sogar um staatliche Förderung bewerben, um die Realisierung von Ideen zu ermöglichen. In einem dialogischen Prozess wurden die Ergebnisse in die Öffentlichkeit zurückgespiegelt. Regionale Akteur*innen aus Wirtschaft, Wissenschaft und den Verbänden wurden auf diese Weise systematisch in die Projektentwicklung einbezogen. Sicherlich ist das Design eines solchen Projekts in Ostthüringen schwieriger zu realisieren. Eine geringere politische Handlungsfähigkeit aufgrund enger finanzieller Spielräume bremsen etwa eine solche Orientierung. Dennoch ist davon auszugehen, dass ohne

84 Es handelt sich um ein Pilotprojekt am Standort Zeulenroda-Triebes, das junge Männer zwischen 16 und 25 Jahren aus Syrien, Eritrea und dem Irak auf den beruflichen Alltag in Deutschland vorbereiten und damit Zukunftsperspektiven geben soll. Hier wird die Vermittlung von fachlichen Qualifikationen für eine Tätigkeit im Handwerk von einer intensiven Sprachausbildung begleitet.

85 In unserer Untersuchungsregion gibt es hierfür ein Bewusstsein. Bei einem Regionaltreffen mit Akteur*innen aus Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften und Verbänden beschwerte sich ein Personalverantwortlicher eines der größten Unternehmen über das politische »Schrumpfungsmantra« von Bevölkerungsrückgang und Sparmaßnahmen: Es fehle an Investitionen und einem Leitbild, um dem demografischen Wandel zu begegnen. Auch in der Geraer Stadtverwaltung und der Verwaltung des Altenburger Landes ist das Thema präsent.

Partizipationsangebote nur schwer einer Verfestigung der Peripherisierung entgegengewirkt werden kann.

Es bedarf also großer Anstrengungen, um eine Aufwertung der inneren Peripherie zu erreichen. Das skizzierte Maßnahmenpaket reicht weit über arbeitspolitische Initiativen hinaus und umfasst auch Politikfelder wie die Industrie- und die Migrationspolitik, die stark von der Bundesregierung mitgestaltet werden. Zentrale Unterstützungsleistungen für eine »Aufwertung Ost« wie Impulse zur Stärkung des Flächentarifsystems werden darum auch von der Bundesebene kommen müssen, die Regierungen in den ostdeutschen Bundesländern wie Thüringen können hierzu aber einen entscheidenden Beitrag leisten. Denn das kommende Jahrzehnt wird dafür entscheidend sein, ob das Szenario von endgültig abgehängten, überalterten Regionen in weiten Teilen Ostdeutschlands eintreten wird – mit allen gesellschaftlichen und politischen Implikationen.

Abbildungen

Abb. 1	»Modell Ostdeutschland« unter Druck	19
Abb. 2	Dimensionen der Peripherisierung	34
Abb. 3	Demografischer Wandel und wirtschaftliche Entwicklung	42
Abb. 4	Durchschnittsalter in Suhl und Frankfurt/M, 1997–2017, in Jahren	44
Abb. 5	Bevölkerungsentwicklung der Thüringer Landkreise, 2018–2040	59
Abb. 6	Untersuchungsregion in Ostthüringen	61
Abb. 7	»Ich habe auf dem Arbeitsmarkt schlechte Chancen«	77
Abb. 8	Personalabgänge nach Gründen des Ausscheidens in Thüringen, 2010–2019	78
Abb. 9	Niedriglohnanteile im Jahr 2019 im Vergleich	82
Abb. 10	Gewünschte Einkommenserhöhung in Prozent	84
Abb. 11	Exit, Voice, Loyalty und Neglect im Nachwendearrangement	98
Abb. 12	Exit, Voice, Loyalty und Neglect im »Thüringenboom«	114
Abb. 13	Landtagswahlergebnisse in Thüringen, 1990–2019	122
Abb. 14	Einstellungen zu Zuwanderung in Ostthüringen	130
Abb. 15	Ablehnung von ausländischen Arbeitskräften im Vergleich	135

Tabellen

Tab. 1	Jena und Gera im Jahr 2019 im Vergleich	64
Tab. 2	»Ich mache mir Sorgen, meinen Arbeitsplatz zu verlieren«	75
Tab. 3	Einstellungen zu Einkommen und Arbeitsgesellschaft in Ostthüringen	90
Tab. 4	Einstellungen der Zelva-Produktionsarbeiter*innen zu Lohn und Arbeit	111
Tab. 5	AfD-Wahlergebnisse in der Untersuchungsregion im Vergleich	128
Tab. 6	Einstellungen zu Zuwanderung in Ostthüringen nach Landkreisen	131
Tab. 7	Einstellungen zu Zuwanderung und Deprivationserfahrungen in Ostthüringen	132

Abkürzungen

AfD	Alternative für Deutschland
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMI	Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat
bpb	Bundeszentrale für politische Bildung
CATI	Computer Assisted Telephone Interview
CDU	Christlich Demokratische Union Deutschlands
DAX	Deutscher Aktienindex
ddn	Das Demografie Netzwerk e.V.
Destatis	Statistisches Bundesamt
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DVU	Deutsche Volksunion
ESF	European Social Survey
FDGB	Freier Deutscher Gewerkschaftsbund
FDP	Freie Demokratische Partei
GWB	GWB »Elstertal« – Geraer Wohnungsbaugesellschaft GmbH
HIE-RO	Hanseatic Institute for Entrepreneurship and Regional Development
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IDZ	Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft
IG Metall	Industriegewerkschaft Metall
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
IWH	Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle
MDR	Mitteldeutscher Rundfunk
NGG	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
NPD	Nationaldemokratische Partei Deutschlands
OEM	Original Equipment Manufacturer
PDS	Partei des Demokratischen Sozialismus

POG	Präzisionsoptik Gera GmbH
R&V	Raiffeisen- und Volksbanken Versicherung AG
RAuL	Regionalstudie Arbeit und Leben
SED	Sozialistische Einheitspartei Deutschlands
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
TLS	Thüringer Landesamt für Statistik
TMASGFF	Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie
TMBLV	Thüringer Ministerium für Bau, Landesentwicklung und Verkehr
TMMJV	Thüringer Ministerium für Migration, Justiz und Verbraucherschutz
TMWWD	Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft
VEB	Volkseigene Betriebe
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
ZeTT	Zentrum Digitale Transformation Thüringen

Literatur

- Ackroyd, Stephen/Thompson, Paul (1999), *Organizational misbehaviour*, London.
- AK Strategic Unionism (2013), »Jenaer Machtressourcenansatz 2.O.«, in: Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (Hg.), *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*, Frankfurt/New York, S. 345–375.
- Allen, Matthew/Tüselmann, Heinz Josef (2009), »All powerful voice? The need to include ›exit‹, ›loyalty‹ and ›neglect‹ in empirical studies too«, in: *Employee Relations* 31 (5), S. 538–552.
- AOK Plus (2017), *Krankenstand in Thüringen stabil geblieben. AOK PLUS legt Gesundheitsbericht für das Jahr 2016 vor*, letzter Zugriff am 05.03.2021, <https://www.aok.de/pk/plus/inhalt/krankenstand-in-thueringen-stabil-geblieben/>
- Artus, Ingrid (2003), »Die Kooperation von Betriebsräten und Gewerkschaften als neuralgischer Punkt des Tarifsystems. Eine exemplarische Analyse am Beispiel Ostdeutschlands«, in: *Industrielle Beziehungen* 10 (2), S. 250–272.
- Barlösius, Eva/Neu, Claudia (2008), »Territoriale Ungleichheit: Eine spezifische Ausprägung räumlicher Untergleichheit«, in: Barlösius, Eva/Neu, Claudia (Hg.), *Peripherisierung – eine neue Form sozialer Ungleichheit*, Berlin, S. 17–23.
- (2007), »Gleichwertigkeit – Ade? Die Demographisierung und Peripherisierung entlegener ländlicher Räume«, in: *PROKLA. Zeitschrift für Kritische Sozialwissenschaft* 37 (146), S. 77–92.
- Becker, Karina/Dörre, Klaus/ Reif-Spirek, Peter (2018), *Arbeiterbewegung von rechts? Ungleichheit – Verteilungskämpfe – populistische Revolte*, Frankfurt/New York.
- Beetz, Stephan (2008), »Peripherisierung als räumliche Organisation sozialer Ungleichheit«, in: Eva Barlösius/Claudia Neu (Hg.), *Peripherisierung – eine neue Form sozialer Ungleichheit*, Berlin, S. 7–16.
- Behr, Michael (2017), »Das Ende des ostdeutschen Arbeitsspartaners«, in: *Berliner Debatte Initial* 28 (3), S. 29–42.
- (2016), *Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsentwicklung in Ostdeutschland: Herausforderungen, Probleme und Strategien für Sachsen, Ordnungspolitische Diskurse*, No. 2016–04, letzter Zugriff am 05.03.2021, <http://hdl.handle.net/10419/128473>
- (2000), »Ostdeutsche Arbeitsspartaner – Der positive Trend in der ostdeutschen Industrie führt zu neuen Herausforderungen«, in: *Die politische Meinung* 369, S. 27–38.

- Behr, Michael/Engel, Thomas (2001), »Entwicklungsverläufe und Entwicklungsszenarien ostdeutscher Personalpolitik. Ursachen, Folgen und Risiken der personalpolitischen Stagnation«, in: Pawlowsky, Peter/Wilkens, Uta (Hg.), *Zehn Jahre Personalarbeit in den neuen Bundesländern. Transformation und Demographie*, München/Mering, S. 255–278.
- Behr, Michael/Engel, Thomas/Hinz, Andreas/Möller, Mario (2006), *Produktive Leistungsgemeinschaften und erzwungene Arrangements. Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie 2005/06*, Abschlussbericht an die Otto-Brenner-Stiftung, Jena/Berlin.
- Bélangier, Jacques/Thuderoz, Christian (2010), »The Repertoire of Employee Opposition«, in: Thompson, Paul/Smith, Chris (Hg.), *Working Life: Renewing Labour Process Analysis*, Basingstoke, S. 136–158.
- Berger, Sarah/Kempermann, Hanno/Koppel, Oliver/Orth, Anja Katrin/Röben, Enno (2017), *Innovationsatlas: Die Innovationskraft deutscher Wirtschaftsräume im Vergleich*, IW-Analysen 117, letzter Zugriff am 09.03.2021, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/351303/IW-Analyse_117_Innovationsatlas_2017.pdf
- Bergmann, Knut/Diermeier, Matthias/Niehues, Judith (2018), »Ein komplexes Gebilde. Eine sozio-ökonomische Analyse des Ergebnisses der AfD bei der Bundestagswahl 2017«, in: *Zeitschrift für Parlamentsfragen* 49 (2), S. 243–264.
- Bernet, Tobias/Bescherer, Peter/Beurskens, Kristine/Feustel, Robert/Boris, Michel (2019), »Stadt von rechts? Eine Einleitung«, in: *sub\urban. zeitschrift für kritische stadtforschung* 7 (1/2), S. 7–22.
- Berwing, Kerstin/Fischer, Charlotte/Kowalski, Juliane (2019), »Mann wählt AfD: Psychologische Erklärungsansätze für den ›Radical Right Gender Gap‹«, in: Walther, Eva/Isemann, Simon D. (Hg.), *Die AfD – psychologisch betrachtet*, Wiesbaden, S. 105–120.
- Best, Heinrich (2018), »Rechtsextremismus im Kontext der politischen Kultur des Freistaats Thüringen«, in: Oppelland, Torsten (Hg.): *Politik und Regieren in Thüringen*, Wiesbaden, S. 99–113.
- Best, Heinrich/Salomo, Katja/Salheiser, Axel (2014), »Demokratie mit doppelter Diktaturvergangenheit«, in: Brähler, Elmar/Wagner, Wolf (Hg.), *Kein Ende mit der Wende*, Gießen, S. 149–169.
- Bidder, Benjamin (2019), »Was die Politik von der Boomstadt Jena lernen kann«, in: *Der Spiegel*, letzter Zugriff am 12.11.2020, <https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/strukturwandel-in-deutschland-was-die-politik-von-jena-lernen-kann-a-1285940.html>
- Bieling, Hans-Jürgen / Steinhilber, Jochen (Hg.) (2000): *Die Konfiguration Europas. Dimensionen einer kritischen Integrationstheorie*, Münster.
- Bluhm, Katharina (1992), »Vom gescheiterten zum nachholenden Fordismus?«, in: Senghaas-Knobloch, Eva/Lange, Hellmuth (Hg.), *DDR-Gesellschaft von Innen. Arbeit und Technik im Transformationsprozess*, Bonn, S. 44–56.
- Boewe, Jörn/Schulten, Johannes (2015), *Der lange Kampf der Amazon-Beschäftigten. Labor des Widerstands: Gewerkschaftliche Organisation im Onlinehandel*. RLS Analysen 24, Berlin.
- Bohle, Dorothee (2002), *Europas neue Peripherie. Polens Transformation und transnationale Integration*, Münster.

- Bohne, Maik (2010), »Nichtwähler in Deutschland – Analyse und Perspektiven«, in: *Zeitschrift für Politikberatung* 3, S. 253–265.
- Bosch, Gerhard (2011), »Fachkräfte. Das Geheimnis der deutschen Wettbewerbsfähigkeit«, in: *Wirtschaftsdienst* 91 (9), S. 583–586.
- Brandmeyer Markenberatung (2020), *Stadtmarken-Monitor 2020. Deutschlands Städte in der Wahrnehmung der Bevölkerung*, letzter Zugriff 05.03.2021, https://assets.website-files.com/5be6d96fe4fb1ad8676adeb7/5fa13cc4b91d1a38aca0404a_Brandmeyer%20Stadtmarkenmonitor%20wichtigste%20Ergebnisse%202020.pdf
- Brenzel, Hanna/Czepek, Judith/Kubis, Alexander/Moczall, Andreas/Rebien, Martina/Röttger, Christof/Szameitat, Jörg/Warning, Anja (2014), *Neueinstellungen im Jahr 2013. Robuste Personalnachfrage im Westen wie im Osten*. IAB-Kurzbericht Nr. 19, Nürnberg.
- Brinkmann, Ulrich (2003), »Die Labormaus des Westens. Ostdeutschland als Vorwegnahme des Neuen Produktionsmodells?«, in: Dörre, Klaus/Röttger, Bernd (Hg.), *Das neue Marktregime*, Hamburg, S. 250–269.
- Brücker, Herbert/Brunow, Stephan/Fuchs, Johann/Kubis, Alexander/Mendolicchio, Concetta/Weber, Enzo (2013), *Fachkräftebedarf in Deutschland. Zur kurz- und langfristigen Entwicklung von Fachkräfteangebot und -nachfrage, Arbeitslosigkeit und Zuwanderung*. IAB-Stellungnahme Nr. 1, Nürnberg.
- Buck, Elena/Hönke, Jana (2013), »Pioniere der Prekarität – Ostdeutsche als Avantgarde des neuen Arbeitsmarktregimes«, in: Pates, Rebecca/Schochow, Maximilian (Hg.), *Der ›Ossi‹: Mikropolitische Studien über einen symbolischen Ausländer*, Wiesbaden, S. 23–53.
- Bundesagentur für Arbeit (2020), *Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf*, letzter Zugriff am 05.01.2021, <http://statistik.arbeitsagentur.de>
- (2019), *Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe mit Angabe zum Entgelt bezogen auf die bundeseinheitliche Schwelle des unteren Entgeltbereichs*, Nürnberg.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2020), *Stressreport 2019. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden*, Dortmund, letzter Zugriff 05.03.2021, <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Berichte/Stressreport-2019.html>
- Bundeszentrale für Politische Bildung (bpb) (2020a), *Armutgefährdungsquoten nach Bundesländern*, letzter Zugriff am 05.03.2021, <https://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/158610/armut-nach-bundeslaendern>
- (2020b), *Geburten. Zusammengefasste Geburtenziffer, 1960–2018*, letzter Zugriff am 09.03.2021, <https://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61550/geburten>
- Burawoy, Michael/Lukács, János (1992), *The Radiant Past: Ideology And Reality In Hungary's Road To Capitalism*, Chicago.
- Bürk, Thomas (2013), »Voices From the Margin. The Stigmatization Process as an Effect of Socio-Spatial Peripheralization in Small-Town Germany«, in: Fischer-Tahir, Andrea/Naumann, Matthias (Hg.), *Peripheralization. The Making of Spatial Dependencies and Social Injustices*, Wiesbaden, S. 168–186.
- Butollo, Florian/Ehrlich, Martin/ Engel, Thomas (2017), »Amazonisierung der Industriearbeit?«, in: *Arbeit* 26 (1), S. 33–59.

- Butterbrod, Anna/Stasatyte, Vytene (2015), »Kommen und Gehen«, in: *change – das Magazin der Bertelsmann Stiftung* 1/2015, letzter Zugriff am 05.03.2021, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2015/april/megatrend-demographischer-wandel>
- Copus, Andrew/Mantino, Francesco/Noguera, Juan (2017), »Inner Peripheries: an oxymoron or a real challenge for territorial cohesion?«, in: *Italian Journal of Planning Practice* 7 (1), S. 24–49.
- Dancygier, Rafaela M./Egami, Naoki/Jamal, Amany/Rischke, Ramona (2019), Hating and Mating: Fears over Mate Competition and Hate Crime against Refugees (23. März 2019) (Preprint), letzter Zugriff am 08.03.2021, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3358780>
- Das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM Institut)/Thüringer Ministerium für Migration, Justiz und Verbraucherschutz (TMMJV) (2019), *Thüringer Zuwanderungs- und Integrationsbericht 2019*, Erfurt/Berlin.
- Dathe, Dietmar (2018), *Streiks und soziale Proteste in Ostdeutschland 1990–1994*, letzter Zugriff am 08.01.2021, <https://geschichtevonuntenostwest.files.wordpress.com/ddn> – Das Demografie Netzwerk e.V. (2013), *Der demographische Wandel – Zahlen, Daten und Fakten*, Dortmund.
- Deppe, Frank (2003), *Politisches Denken zwischen den Weltkriegen*, Hamburg.
- Destatis (Statistisches Bundesamt) (2020), *Reallöhne im Jahr 2019 um 1,2 % gegenüber 2018 gestiegen*, letzter Zugriff am 05.03.2021, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/02/PD20_042_623.html
- (2019) *Statistisches Jahrbuch 2019. Deutschland und Internationales*, letzter Zugriff am 05.03.2021, https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Jahrbuch/statistisches-jahrbuch-2019-dl.pdf?__blob=publicationFile
- Dörre, Klaus (2020), *In der Warteschlange. Arbeiter*innen und die radikale Rechte*, Münster.
- (2019), »Bonapartismus von links – die Bedeutung der Thüringenwahl für progressive Politik«, in: *SPW* (6), S. 12–16.
- (2011), »Prekarität und Macht. Disziplinierung im System der Auswahlprüfungen«, in: *WSI-Mitteilungen* 64 (8), S. 394–401.
- Dörre, Klaus/Bose, Sophie/Lütten, John /Köster, Jakob (2018), »Arbeiterbewegung von rechts? Motive und Grenzen einer imaginären Revolte«, in: *Berliner Journal für Soziologie* 28 (1–2), S. 55–89.
- Dörre, Klaus/Goes, Thomas/Schmalz, Stefan/Thiel, Marcel (2016), *Streikrepublik Deutschland? Die Erneuerung der Gewerkschaften in Ost und West*, Frankfurt/New York.
- Dörre Klaus/Hänel Anja/Holst, Hajo/Matuschek Ingo (2011), »Guter Betrieb, schlechte Gesellschaft? Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein im Prozess kapitalistischer Landnahme«, in: Koppetsch, Cornelia (Hg.): *Nachrichten aus den Innenwelten des Kapitalismus*, Wiesbaden, S. 21–50.
- Dörre, Klaus/Happ, Anja/Matuschek, Ingo (2013), *Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen*, Hamburg.
- Dowling, Emma/van Dyk, Silke/Graefe, Stefanie (2017), »Rückkehr des Hauptwiderspruchs? Anmerkungen zur aktuellen Debatte um den Erfolg der Neuen Rechten und

- das Versagen der ›Identitätspolitik‹, in: *PROKLA. Zeitschrift für Kritische Sozialwissenschaft* 47 (188), S. 411–420.
- Dribbusch, Heiner/Birke, Peter (2019), *Gewerkschaften in Deutschland: Herausforderungen in Zeiten des Umbruchs*, Berlin.
- Dummert, Sandra/Kubis, Alexander/Leber, Ute/Müller, Anne (2014), *Betrieblicher Arbeitskräftebedarf 2006–2012*, IAB-Forschungsbericht Nr. 3, Nürnberg.
- Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2020), »Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2019«, in: *WSI-Mitteilungen* 73 (4), S. 278–285.
- (2019) »Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018«, in: *WSI-Mitteilungen* 72 (4), S. 290–297.
- Engel, Thomas/Sittel, Johanna/Schädlich, Christian/Dörre, Klaus (2020), »Mit Wumms und Köpfchen!« *Industrie- und Wirtschaftspolitik für Thüringen: Schutzschirme für gefährdete Branchen und Beschäftigte, Umsteuern auf eine ökologisch nachhaltige Wirtschaft*, ZeTT-Diskussionspapiere Analyse Nr. 3/2020, letzter Zugriff am 08.03.2021, <https://zett-thueringen.de/wp-content/uploads/2020/07/ZETT-Analyse-3-20-Industriepolitik.pdf>
- Erlinghagen, Marcel (2010), »Zunehmende Angst vor Jobverlust trotz gleichbleibender Beschäftigungsstabilität«, in: *Informationsdienst Soziale Indikatoren* (44), S. 1–4.
- Faist, Thomas/Bilecen, Başak (2020), »Der transnationale Ansatz: Transnationalisierung, Transnationale Soziale Räume, Transnationalität«, in: Faist, Thomas (Hg.), *Soziologie der Migration*, Berlin/Boston, S. 153–178.
- Flüchter, Winfried (2009), »Schrumpfende Städte als Herausforderung: Japan, Hokkaidō und der Fall der Stadt Yūbari«, in: *Japanstudien* 20 (1), S. 69–102.
- Förtner, Maximilian/Belina, Bernd/Naumann, Matthias (2019), »Stadt, Land, AfD. Zur Produktion des Urbanen und des Ruralen im Prozess der Urbanisierung«, in: *sub|urban. Zeitschrift für kritische Stadtforschung* 7 (1/2), S. 23–44.
- Franke, Yvonne/Kumitz, Daniel (2016), »Entwicklung und Dependenz«, in: Fischer, Karin/Hauck, Gerhard/Boatcă, Manuela (Hg.), *Handbuch Entwicklungsforschung*, Wiesbaden, S. 41–54.
- Franz, Christian/Fratzscher, Marcel/Kritikos, Alexander (2018), »AfD in dünn besiedelten Räumen mit Überalterungsproblemen stärker«, in: *DIW Wochenbericht* 85 (8), S. 135–144.
- Franzen, Axel/Botzen, Katrin (2011), »Vereine in Deutschland und ihr Beitrag zum Wohlstand der Regionen«, in: *Soziale Welt* 62 (4), S. 391–413.
- Freeman, Richard B./Medoff, James L. (1984), *What Do Unions Do?*, New York.
- Gabler, Julia/Kollmorgen, Raj/Kottwitz, Anita (2016), *Wer kommt? Wer geht? Wer bleibt? Eine Studie zur Verbesserung der Verbleibchancen qualifizierter Frauen im Landkreis Görlitz*, Görlitz.
- Goes, Thomas/Schmalz, Stefan/Thiel, Marcel/Dörre, Klaus (2015), *Gewerkschaften im Aufwind? Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht in Ostdeutschland*, Frankfurt.
- Götttert, Anne/Hinz, Sarah/Meyer, Daniel/Schmalz, Stefan/Singe, Ingo (2016), *Beschäftigte mit steigenden Ansprüchen? Erste Ergebnisse der Regionalstudie ›Arbeit und Leben‹*

- (RAuL), Working Papers Economic Sociology (10) 14, letzter Zugriff am 08.03.2021, [https://www.sozioogie.uni-jena.de/sozmedia/arbeitsbereiche/ab+arbeits-_+industrie-+und+wirtschaftssoziologie/herausgeberschaften/wpesj/wpesj+14-2016+jg+10+gottert++raul-studie+\(rebeko\).pdf](https://www.sozioogie.uni-jena.de/sozmedia/arbeitsbereiche/ab+arbeits-_+industrie-+und+wirtschaftssoziologie/herausgeberschaften/wpesj/wpesj+14-2016+jg+10+gottert++raul-studie+(rebeko).pdf)
- González-Casanova, Pablo (1965), »Internal Colonialism and National Development«, in: *Studies in Comparative International Development* 1 (4), S. 27–37.
- Gräfenhan, Franziska (2017), »Wohnungspreise steigen in Eisenach um mehr als 100%«, in: *Thüringer Allgemeine*, letzter Zugriff am 19.01.2019, <https://www.thueringer-allgemeine.de/web/zgt/wirtschaft/detail/-/specific/Jena-ist-die-teuerste-Gera-die-guenstigste-Stadt-1151934776>
- Gramsci, Antonio (1991 ff.), *Gefängnishefte: kritische Gesamtausgabe*, Hamburg.
- Grieser, Katja (2015), »Klinikum in Gera und Bauerfeind im Landkreis Greiz die größten Arbeitgeber«, in: *Ostthüringer Zeitung*, letzter Zugriff am 11.11.2017, <http://gera.otz.de/web/gera/startseite/detail/-/specific/SRH-Waldklinikum-in-Gera-groesster-Arbeitgeber-vor-Stadtverwaltung-und-Rentenver-1883540867>
- Grosser, Dieter (2000), »Treuhandanstalt«, in: Andersen, Uwe/Woyke, Wichard (Hg.), *Handwörterbuch des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland*, Wiesbaden, S. 577–582.
- Hanseatic Institute for Entrepreneurship and Regional Development (HIE-RO Institut) (2014), *Atlas der Industrialisierung der neuen Bundesländer*, Rostock.
- Hardy, Jane (2014), »Transformation in Central and Eastern Europe: A combined and uneven development perspective«, in: *Capital & Class* 38(1), S. 143–155.
- Harvey, David (1982), *The Limits to Capital*, London.
- Hechter, Michael (1975), *Internal Colonialism: The Celtic Fringe in British National Development, 1536–1966*, Berkeley.
- Heinze, Rolf G./ Naegele, Gerhard (2008), »Ältere Arbeitnehmer zwischen neuem Paradigma und traditionellen betrieblichen Personalpraktiken«, in: Klauk, Bruno (Hg.): *Alternende Belegschaften – der demografische Wandel als Herausforderung für Unternehmen*, Lengerich, S. 11–32.
- Heinze, Rolf G./ Schneiders, Katrin (2019), »Sozioökonomische Potenziale des Alters«, Hank, Karsten/ Schulz-Nieswandt, Frank/ Wagner, Michael/ Zank, Susanne (Hg.): *Alternforschung. Handbuch für Wissenschaft und Praxis*, Baden-Baden, S. 197–221.
- Heitmeyer, Wilhelm (2018), *Autoritäre Versuchungen. Signaturen der Bedrohung*, Berlin.
- (2012), *Deutsche Zustände. Folge 10*, Berlin.
 - (1994), »Einleitung: Der Blick auf die ›Mitte‹ der Gesellschaft«, in: Ders. (Hg.): *Das Gewalt-Dilemma. Gesellschaftliche Reaktionen auf fremdenfeindliche Gewalt und Rechtsextremismus*, Frankfurt/M, S. 11–26.
- Henger, Ralph/Oberst, Christian (2019), *Altes Land, junge Städte*, Pressemitteilung, letzter Zugriff am 05.03.2021, <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/beitrag/christian-oberst-ralph-henger-altes-land-junge-staedte.html>
- Hinke, Robert (2008), »Eastanizing: Gewerkschaftliche Herausforderung Ostdeutschland«, in: *PROKLA. Zeitschrift für Kritische Sozialwissenschaft* 38 (1), S. 113–128.

- Hinz, Sarah/Götttert, Anne (2017), »Das Ende des ›Raubbaus‹? Der demografische Wandel als Gelegenheitsfenster für nachhaltige Arbeit in Ostdeutschland«, in: *Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 10 (2), S. 37–52.
- Hirschman, Albert O. (1970), *Exit, Voice and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations and States*, Cambridge.
- Hochschild, Arlie Russel (2017), *Fremd in ihrem Land. Eine Reise in das Herz der amerikanischen Rechten*, Frankfurt/New York.
- Hoff, Benjamin-Immanuel/Kahrs, Horst (2009), Die Ergebnisse der Landtagswahl in Thüringen am 30. August 2009 – Wahlnachtbericht und erste Analyse, letzter Zugriff am 08.03.2021, https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Themen/leftparties/pdfs/wahlen_090830/2009_TH_LTW_Wahlnachtbericht.pdf
- Hofmann, Michael/Rink, Dieter (2006), »Vom Arbeiterstaat zur deklassierten Gesellschaft? Ostdeutsche Arbeitermilieus zwischen Auflösung und Aufmüpfung«, in: Bremer, Helmut/Lange-Vester, Andrea (Hg.): *Soziale Milieus und Wandel der Sozialstruktur*, Wiesbaden, S. 262–284.
- Hohendanner, Christian/Bellmann, Lutz (2006), »Interne und externe Flexibilität«, in: *WSI-Mitteilungen* 61 (5), S. 241–246.
- Holler, Markus/Kistler, Ernst (2018), *Arbeiten in Thüringen. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung von Beschäftigten in Thüringen*, Erfurt.
- Holst, Hajo/Nachtwey, Oliver/Dörre, Klaus (2009), *Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen*, Frankfurt.
- Holzschuh, Madeleine/Becker, Karina/Dörre, Klaus/Ehrlich, Martin/Engel, Thomas/Hinz, Sarah/Singe, Ingo/Sittel, Johanna (2020), »Wir reiten das Pferd, bis es tot ist! Thüringens Auto- und Zulieferindustrie in der Transformation«, in: Blöcker, Antje/Dörre, Klaus/Holzschuh, Madeleine (Hg.), *Auto- und Zulieferindustrie in der Transformation. Beschäftigtenperspektiven aus fünf Bundesländern*, Frankfurt, S. 78–138.
- Hülsen, Isabell (2017), »Gera. Der Niedergang einer deutschen Stadt«, in: *Der Spiegel*, letzter Zugriff am 12.11.2020, <https://www.spiegel.de/spiegel/in-gera-der-pleitestadt-in-thueringen-mangelt-es-an-geld-und-antriebskraft-a-1155672.html>
- Hunsicker, Stefan/Schroth, Yvonne (2014), *Dual-Frame-Ansatz in politischen Umfragen*, Mannheim.
- Infratest dimap (2019), »Umfrage zur Landtagswahl in Thüringen 2019«, in: *Tagesschau*, letzter Zugriff am 12.10.2020, <https://wahl.tagesschau.de/wahlen/2019-10-27-LT-DE-TH/index.shtml>
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2020), *IAB-Forschungsbericht 1/2020. Langfristige Folgen von Demografie und Strukturwandel für regionale Arbeitsmärkte*, Nürnberg.
- (2015), *IAB-Betriebspanel. Länderbericht Thüringen 2014*, Nürnberg.
- Jörke, Dirk/Nachtwey, Oliver (2017), »Das Volk gegen die (liberale) Demokratie? Die Krise der Repräsentation und neue politische Herausforderungen«, in: *Leviathan* 32 (Sonderheft), S. 7–18.
- Jürgens, Kerstin (2010), »Deutschland in der Reproduktionskrise«, in: *Leviathan* 38 (4), S. 559–587

- Jürgens, Ulrich (1984), »Die Entwicklung von Macht, Herrschaft und Kontrolle im Betrieb als politischer Prozeß: eine Problemskizze zur Arbeitspolitik«, in: Jürgens, Ulrich/Naschold, Frieder (Hg.): *Arbeitspolitik: Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit*, Wiesbaden, S. 58–91
- Kahrs, Horst (2019), *Die Wahl zum 7. Thüringer Landtag am 27. Oktober. Wahlbericht und erster Kommentar*, letzter Zugriff am 05.03.2021, <https://www.rosalux.de/publikation/id/41166/die-wahl-zum-7-thueringer-landtag-am-27-oktober?cHash=1c671bc9106b0ca33c8dca35ce942cb2>
- Kemper, Andreas/Weinbach, Heike (2009), *Klassismus. Eine Einführung*, Münster.
- Klingholz, Reiner (2016), *Deutschlands demografische Herausforderungen. Wie sich unser Land langsam aber sicher wandelt*, Berlin.
- Knabe, Susanne (2019), »Zukünftige Bevölkerung Thüringens und seiner Kreise. Ergebnisse der 2. regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung 2019–2040«, in: *Statistisches Monatsheft Thüringen* 11, S. 23–43, letzter Zugriff am 29.11.2022, https://statistik.thueringen.de/webshop/pdf/2019/40301_2019_11.pdf
- Köcher, Renate (2019), »Das ostdeutsche Identitätsgefühl«, in: *Frankfurter Allgemeine Zeitung* vom 23. Juli 2019, letzter Zugriff am 05.03.2021, <https://www.faz.net/aktuell/politik/inland/allensbach-umfrage-das-ostdeutsche-identitaetsgefuehl-16299169.html>
- Koester, Elsa (2018), »Hase, Du bleibst hier«, in: *der Freitag*, 27/2018, letzter Zugriff am 05.03.2021, <https://www.freitag.de/autoren/elsa-koester/hase-du-bleibst-hier>
- Kohaut, Susanne (2020), »Tarifbindung geht in Westdeutschland weiter zurück«, in: *IAB-Forum*, letzter Zugriff am 13.01.2021, <https://www.iab-forum.de/tarifbindung-geht-in-westdeutschland-weiter-zurueck/>
- Kowalczyk, Ilko-Sascha (2019), *Die Übernahme: Wie Ostdeutschland Teil der Bundesrepublik wurde*, München.
- Kröhnert, Steffen/Klingholz, Reiner (2007), *Not am Mann. Vom Helden der Arbeit zur neuen Unterschicht? Lebenslagen junger Erwachsener in wirtschaftlichen Abstiegsregionen der neuen Bundesländer*, Berlin.
- Kröhnert, Steffen/Medicus, Franziska/Klingholz, Reiner (2006), *Die demografische Lage der Nation. Wie zukunftsfähig sind Deutschlands Regionen?*, München.
- Kröhnert, Steffen/van Olst, Nienke/Klingholz, Reiner (2005), *Deutschland 2020. Die demografische Zukunft der Nation*, Berlin.
- Krzywdzinski, Martin (2018), »Die Rolle von Niedriglohnperipherien in den globalen Wertschöpfungsketten der Automobilindustrie. Der Fall Mittelosteuropas«, in: *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft* 48 (4), S. 523–544.
- Kubis, Alexander/Schneider, Lutz (2007), »Sag mir, wo die Mädchen sind...« Regionale Analyse des Wanderungsverhaltens junger Frauen«, in: *Wirtschaft im Wandel* 13 (8), S. 298–307.
- Kühn, Manfred (2015), »Peripheralization: Theoretical Concepts Explaining Socio-Spatial Inequalities«, in: *European Planning Studies* 23 (2), S. 367–378.
- Kühn, Manfred/Lang, Thilo (2017), »Metropolisierung und Peripherisierung in Europa: eine Einführung«, in: *Europa Regional* 23 (4), S. 2–14.

- Kühn, Manfred/Weck, Sabine (2013), »Peripherisierung – ein Erklärungsansatz zur Entstehung von Peripherien«, in: Bernt, Matthias/Liebmann, Heike (Hg.): *Peripherisierung, Stigmatisierung, Abhängigkeit?*, Wiesbaden, S. 24–46.
- Land, Rainer (2010), »Ostdeutschland 1989 bis 2010 – fragmentierte Wirtschaftsentwicklung«, in: Thünen-Institut für Regionalentwicklung e.V. (Hg.): *Beiträge für German Studies Association, Thirty-Fourth Annual Conference*, Bollewick.
- Lange, Hellmuth (1992), »Loyalitätsarbeit und Ersatzarbeit. Realsozialistische Verformungen beruflicher Standards«, in: Senghaas-Knobloch, Eva/Lange, Hellmuth (Hg.), *DDR-Gesellschaft von Innen. Arbeit und Technik im Transformationsprozess*, Bonn, S. 102–119.
- Lee, Everett S. (1966), »A Theory of Migration«, in: *Demography* 3 (1), S. 47–57.
- Lee, Kwangkun (2009), »Towards a reformulation of core/periphery relationship: A critical reappraisal of the trimodality of the capitalist world-economy in the early 21st century«, in: *Perspectives on Global Development and Technology* 8 (2–3), S. 263–294.
- Leibert, Tim/Golinski, Sophie (2016), »Peripheralisation: The Missing Link in Dealing with Demographic Change?«, in: *Comparative Population Studies* 41 (3–4), S. 255–284.
- Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (Hg.) (2019), *Vereintes Land – Drei Jahrzehnte nach dem Mauerfall*, Halle (Saale).
- Lengfeld, Holger (2017), »Die ›Alternative für Deutschland‹: eine Partei für Modernisierungsverlierer?«, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 69 (2), S. 209–232.
- Lübker, Malte/Schulten, Thorsten (2019), *Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten*, Düsseldorf.
- Ludwig, Udo (2015), »Der unvollendete Aufholprozess der ostdeutschen Wirtschaft«, in: *Berliner Debatte Initial* 26 (2), S. 34–50.
- Lütten, John (2019), »›Buhmänner der Nation?‹ Die Sicht der Beschäftigten auf den Kohleausstieg in der Lausitz«, in: *Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung* 40 (3), S. 68–77.
- Lux, Thomas (2018), »Die AfD und die unteren Statuslagen. Eine Forschungsnotiz zu Holger Lengfelds Studie Die ›Alternative für Deutschland‹: eine Partei für Modernisierungsverlierer?«, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 70 (2), S. 255–273.
- Manow, Philip (2018), *Die Politische Ökonomie des Populismus*, Berlin.
- Martens, Bernd (2020), »Der Zug nach Westen – Jahrzehntelange Abwanderung, die allmählich nachlässt«, in: Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.), *Dossier Lange Wege der Deutschen Einheit*, letzter Zugriff am 7.5.2020, <https://www.bpb.de/geschichte/deutsche-einheit/lange-wege-der-deutschen-einheit/47253/zug-nach-westen>
- Mau, Steffen (2019), *Lütten Klein. Leben in der ostdeutschen Transformationsgesellschaft*, Berlin.
- McQuarrie, Michael (2017), »The revolt of the Rust Belt: place and politics in the age of anger«, in: *The British Journal of Sociology* 68 (1), S. 120–152.
- MDR Thüringen (2019), *Hier sind die Hochburgen der Parteien*, letzter Zugriff am 05.03.2021, <https://www.mdr.de/thueringen/landtagswahl/thueringenwahl-analyse-partei-hochburgen-cdu-afd-linke-spd-gruene-fdp-100.html>

- Meardi, Guglielmo (2007), »More voice after more exit? Unstable industrial relations in Central Eastern Europe«, in: *Industrial Relations Journal* 38 (6), S. 503–523.
- Menning, Daniel (2020), *Der Kampf um Arbeitszeit – Eine Analyse des Arbeitskampfes der IG Metall 2003 in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie. Masterarbeit am Institut für Soziologie, Jena.*
- Mense-Petermann, Ursula (1996), »Die Verbetrieblichung der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland als Herausforderung für das duale System«, in: *Industrielle Beziehungen* 3 (1), S. 65–78.
- Merkel, Ulrike (2019), »Rund 22.000 Stellen sind in Thüringen unbesetzt«, in: *Ostthüringer Zeitung*, letzter Zugriff am 08.3.2021, <https://www.otz.de/wirtschaft/rund-22-000-stellen-sind-in-thueringen-unbesetzt-id227777819.html>
- Merkel, Wolfgang/Zürn, Michael (2019), »Kosmopolitismus, Kommunitarismus und die Demokratie«, in: Nida-Rümelin, Julian/Daniels, Detlef/von Wloka, Nicole (Hg.), *Internationale Gerechtigkeit und institutionelle Verantwortung*, Berlin, S. 67–101.
- Meyer-Gräwe, Uta/Steffen-Kriege, Astrid (2014), *Frauen im Niedriglohnsektor in Thüringen*, Frankfurt.
- Miggelbrink, Judith (2020), »Ländliche Räume – strukturschwach, peripher, abgehängt?«, in: *Krajewski, Christian/Wiegandt, Claus-Christian (Hg.), Land in Sicht. Ländliche Räume in Deutschland zwischen Prosperität und Peripherisierung*, Bonn, S. 64–80.
- Mohorko, Anja/de Leeuw, Edith/Hox, Joop (2013), »Coverage Bias in European Telephone Surveys: Developments of Landline and Mobile Phone Coverage across Countries and over Time«, in: *Survey Methods: Insights from the Field*, letzter Zugriff am 7.3.2021, <https://surveyinsights.org/?p=828>
- Müller, Dirk/Kilroy, Juri (2019), »Streikmonitor: Arbeitskonflikte im Jahr 2018«, in: *Z. Zeitschrift für Marxistische Erneuerung* 30 (2), S. 123–137.
- Myrdal, Gunnar (1957), *Economic Theory and Underdeveloped Regions*, London.
- Nachtwey, Oliver (2016), *Die Abstiegs-gesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne*, Berlin.
- Nachtwey, Oliver/Staab, Philipp (2016), »Die Digitalisierung der Dienstleistungsarbeit«, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte* (18–19), S. 24–31.
- Naumann, Matthias/Fischer-Tahir, Andrea (Hg.) (2013), *Peripheralization. The Making of Spatial Dependencies and Social Injustices*, Wiesbaden.
- Naumann, Matthias/Reichert-Schick, Anja (2012), »Infrastrukturelle Peripherisierung: Das Beispiel Uecker-Randow (Deutschland)«, in: *disP – The Planning Review* 48 (1), S. 27–45.
- Neuhauss, Maria/Singe, Ingo (2017), »Vom Planerfüllungspakt zur Konfliktbereitschaft? Zur Geschichte des Arbeiterbewusstseins in Ostdeutschland«, in: *Berliner Debatte Initial* 28 (3), S. 43–57.
- Nölke, Andreas (2018), *Linkspopulär: Vorwärts handeln, statt rückwärts denken*, Frankfurt.
- Nölke, Andreas/Vliegenthart, Arjan (2009), »Enlarging the Varieties of Capitalism: The Emergence of Dependent Market Economies in East Central Europe«, in: *World Politics* 61 (4), S. 670–702.

- Nolte, Hans-Heinrich (1992), »Innere Peripherien im modernen Weltsystem und die Zukunft Ostdeutschlands«, in: *Das Argument* 34, S. 887–896.
- (Hg.) (1991), *Internal Peripheries in European History*, Göttingen.
- Norris, Pippa/Inglehart, Ronald (2019), *Cultural Backlash. Trump, Brexit, and Authoritarian Populism*, Cambridge.
- NTV (2020), *Bei Ost-Männern liegt die AfD bei 27 Prozent*, RTL/NTV-Trendbarometer, letzter Zugriff am 05.03.2021, <https://www.n-tv.de/politik/Bei-Ost-Maennern-liegt-die-AfD-bei-27-Prozent-article21918960.html>
- O. A. (2017), »Durchschnittsalter in Thüringen: Junges Jena, altes Altenburger Land«, in: *Thüringer Allgemeine*, letzter Zugriff am 08.11.2017, <http://www.thueringer-allgemeine.de/web/zgt/leben/detail/-/specific/Durchschnittsalter-in-Thueringen-junges-Jena-altes-Altenburger-Land-1367706463>
- (2015), »Rekord bei Armutsquote in Thüringen. Hohe Kinderarmut in Gera und Altenburger Land«, in: *Ostthüringer Zeitung* vom 19.2.2015, letzter Zugriff am 01.03.2021, <https://www.otz.de/politik/rekord-bei-armutsquote-in-thueringen-hohe-kinderarmut-in-gera-und-altenburger-land-id220727337.html>
- Olle, Werner/Plorin, Daniel/Chmelik, Rico (2018), *Wege der Zukunftsfähigkeit der Automobilindustrie in Thüringen (September 2018)*, CATI Studie 09–2018, letzter Zugriff am 05.03.2021, <http://cati.institute/page-section/studie-09-2018/>
- Padel, Sören (2010), *Einführung in die Demographie. Ein Überblick*, Helgum.
- Parilli, Mario David/Nadvi, Khalid/Yeung, Henry Wai-Chung (2013), »Local and Regional Development in Global Value Chains, Production Networks and Innovation Networks: A Comparative Review and the Challenges for Future Research«, in: *European Planning Studies* 21 (7), S. 967–988.
- Paugam, Serge (2008), *Die elementaren Formen der Armut*, Hamburg.
- Pfeiffer, Sabine (2016), »Warum reden wir eigentlich über Industrie 4.0? Auf dem Weg zum digitalen Despotismus«, in: *Mittelweg* 36 24 (6), S. 14–36.
- Popitz, Heinrich/Bahrdt, Hans Paul/Jüres, Ernst August/Kesting, Hanno (1957), *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie*, Tübingen.
- Präkels, Manja (2017), *Als ich mit Hitler Schnapskirschen aß*, Berlin.
- Quent, Matthias (2019), *Deutschland rechts außen. Wie die Rechten nach der Macht greifen und wie wir sie stoppen können*, München.
- Quent, Matthias/Schulz, Peter (2015), *Rechtsextremismus in lokalen Kontexten. Vier vergleichende Fallstudien*, Wiesbaden.
- Ragnitz, Joachim (2020), »Strukturwandel nach Entindustrialisierung«, in: Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.), *Dossier. Lange Wege der Deutschen Einheit*, letzter Zugriff am 05.03.2021, <https://www.bpb.de/geschichte/deutsche-einheit/lange-wege-der-deutschen-einheit/>
- (2015), »Ostdeutschland im Schatten gesamtwirtschaftlicher Entwicklung«, in: *Berliner Debatte Initial* 26 (2), S. 5–17.
- Raphael, Lutz (2019), *Jenseits von Kohle und Stahl. Eine Gesellschaftsgeschichte Westeuropas nach dem Boom*, Berlin.

- Rehberg, Karl-Siegbert (2015), »Globale Transformationen der Arbeitswelt und der Zusammenbruch der ›Arbeitsplatzgesellschaft‹ der DDR«, in: Kaiser, Paul (Hg.), *Arbeit. Ostdeutsche Arbeitswelt im Wandel 1945–2015*, Dresden, S. 44–57.
- Richter, Christoph/Bösch, Lukas (2017), *Demokratiefeerne Räume? Wahlkreisanalyse zur Bundestagswahl 2017*, Jena.
- Richter, Christoph/Salheiser, Axel/Quent, Matthias (2019a), *Die AfD zur Kreistagswahl 2019 in Thüringen. Empirische Analysen zur Erklärung der Wahlergebnisse auf Gemeindeebene*, Jena.
- (2019b), *Rechtsradikale Landnahme: Analyse des AfD-Wahlerfolgs zur Landtagswahl 2019 in den Thüringer Gemeinden*, Jena.
- Röbenack, Silke/Artus, Ingrid (2015), *Betriebsräte im Aufbruch? Vitalisierung betrieblicher Mitbestimmung in Ostdeutschland*, Frankfurt.
- Roesler, Jörg (2003), *Ostdeutsche Wirtschaft im Umbruch. 1970–2000*, Bonn.
- Rösel, Felix (2019), »Die Wucht der deutschen Teilung wird völlig unterschätzt«, in: *ifo Dresden berichtet* 26 (3), S. 23–25.
- R&V (2019), *Mehr Gelassenheit: Ängste der Deutschen auf 25-Jahres-Tief*, letzter Zugriff am 08.03.2021, <https://www.ruv.de/presse/pressemitteilungen/20190905-presseinfo-aengste-der-deutschen-2019>
- Salomo, Katja (2019), »The residential context as source of deprivation: Impacts on the local political culture. Evidence from the East German state Thuringia«, in: *Political Geography* 69, S. 103–117.
- Sarrazin, Thilo (2010), *Deutschland schafft sich ab. Wie wir unser Land auf das Spiel setzen*, München.
- Sassen, Saskia (1991), *The Global City. New York, London, Tokyo*, Princeton.
- Sauer, Dieter/Stöger, Ursula/Bischoff, Joachim/Detje, Richard/Müller, Bernhard (2018), *Rechtspopulismus und Gewerkschaften. Eine arbeitsweltliche Spurensuche*, Hamburg.
- Schäfer, Armin (2015), *Der Verlust politischer Gleichheit. Warum die sinkende Wahlbeteiligung der Demokratie schadet*, Frankfurt.
- Schmalz, Stefan (2016), »Weltsystemansatz«, in: Boatcă, Manuela/Fischer, Karin/Hauck, Gerhard (Hg.), *Handbuch Entwicklungsforschung*, Wiesbaden, S. 55–66.
- Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (2014), »Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens«, in: *Industrielle Beziehungen – Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 21 (3), S. 217–237.
- Schmalz, Stefan/Hinz, Sarah/Hasenohr, Anne/Singe, Ingo (2017), »Totgesagte leben länger: Demografischer Wandel und Arbeitspolitik in Ostdeutschland«, in: *Berliner Debatte Initial* 28 (2), S. 7–21.
- Schmalz, Stefan/Hinz, Sarah/Woschnack, Daniela/Schwetje, Dennis/Paul, Benjamin (2013), »IG Metall mit Rückenwind: Zum wachsenden Engagement der Beschäftigten«, in: Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (Hg.), *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*, Frankfurt/New York, S. 255–270.
- Schmalz, Stefan/Liebig, Steffen/Thiel, Marcel (2015), »Zur Zersplitterung des sozialen Konflikts in Westeuropa: Eine Typologie nichtnormierter Kämpfe um Arbeit«, in: *Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 8 (2), S. 49–66.

- Schmalz, Stefan/Singe, Ingo/Hasenohr, Anne (2021), »Political discontent and labour in a post-growth region: A view from East Germany«, in: *Anthropological Theory*, letzter Zugriff am 08.03.2021, <https://doi.org/10.1177/1463499620982784> (online first)
- Schmalz, Stefan/Thiel, Marcel (2017), »IG Metall's Comeback: Trade Union Renewal in Times of Crisis«, in: *Journal of Industrial Relations* 39 (4), S. 465–486.
- Schmidt, Werner/Schönberger, Klaus (1999), »Jeder hat jetzt mit sich selbst zu tun.« *Arbeit, Freizeit und politische Orientierungen in Ostdeutschland*, Konstanz.
- Schmitt, Karl (2018), »Regieren mit absoluter Mehrheit«, in: Oppelland, Torsten (Hg.): *Politik und Regieren in Thüringen*, Wiesbaden, S. 115–139.
- Schnell, Rainer (2019), *Survey-Interviews. Methoden standardisierter Befragungen*, Wiesbaden.
- Schönian, Valerie (2019), »Der kleine Macron von Gera«, in: *Zeit Online*, 11. Februar 2019, letzter Zugriff am 10.06.2021, <https://www.zeit.de/2019/07/julian-vonarb-buergermeister-gera-kommunalpolitik-kampf-afd>
- Schroeder, Wolfgang (2000), *Das Modell Deutschland auf dem Prüfstand: Zur Entwicklung der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland (1990–2000)*, Opladen.
- Schroeder, Wolfgang/Greef, Samuel (2020), »Unternehmerverbände und Gewerkschaften – Mitgliederstand und verbandspolitische Reichweite«, in: Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.): *Dossier. Lange Wege der Deutschen Einheit*, letzter Zugriff am 05.03.2021, <https://www.bpb.de/geschichte/deutsche-einheit/lange-wege-der-deutschen-einheit>
- Schwerdtner, Ines/Rauch Ole (2020): »Ost New Deal. Editorial«, in: *Jacobin* 1 (3), S. 3.
- Seibel, Wolfgang (2005), *Verwaltete Illusionen. Die Privatisierung der DDR-Wirtschaft durch die Treuhandanstalt und ihre Nachfolger 1990–2000*, Frankfurt.
- Seils, Eric/Baumann, Helge (2019), *Trends und Verbreitung atypischer Beschäftigung*, WSI Policy Brief Nr. 34, 6/2019, letzter Zugriff am 08.03.2021, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8478
- Senghaas, Dieter (Hg.) (1974), *Analysen über Abhängigkeit und Unterentwicklung*, Frankfurt.
- Serfati, Claude (2016), »EU Integration as Uneven and Combined Development«, in: Desai, Radhika (Hg.), *Analytical Gains of Geopolitical Economy*, Bradford, S. 255–294.
- Sesselmeier, Werner/Blauermel, Gregor (2013), *Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick*, Wiesbaden.
- Silver, Beverly J. (2005), *Forces of Labor: Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870*, Berlin.
- Singe, Ingo (2019) »Demografie, Arbeitsmarkt und »neue Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer« in Ostdeutschland – Werden die Grenzen des Kompetenzmanagements verschoben?« in: Knackstedt, Ralf/Kutzner, Kristin/Sitter, Miriam/Truschkat, Inga (Hg.), *Grenzüberschreitungen im Kompetenzmanagement. Kompetenzmanagement in Organisationen*, Berlin/Heidelberg, S. 129–140.
- (2012), »Partizipation als umkämpftes Terrain«, in: Anlauff, Wolfgang/Hartwich, Hans-Dieter/Thieme, Christoph/Singe, Ingo (Hg.), *Innovation durch Kompetenz und 'gute Arbeit'. Management, Betriebsrat und Beschäftigte als Akteure moderner Innovationsstrategien*, Baden-Baden, S. 13–30.

- Sixtus, Frederick/Slupina, Manuel/Sütterlin, Sabine/Amberger, Julia/Klingholz, Reiner (2020), *Teilhabeatlas Deutschland. Ungleichwertige Lebensverhältnisse und wie Menschen sie wahrnehmen*, Berlin.
- Skidelsky, Robert/Skidelsky Edward (2014), *Wie viel ist genug? Vom Wachstumswahn zu einer Ökonomie des guten Lebens*, München.
- Slupina, Manuel/Dähner, Susanne/Reibstein, Lena/Klingholz, Reiner (2019), *Die demografische Lage der Nation. Wie zukunftsfähig Deutschlands Regionen sind*, Berlin.
- Slupina, Manuel/Damm, Theresa/Klingholz, Reiner (2016), *Im Osten auf Wanderschaft. Wie Umzüge die demografische Landkarte zwischen Rügen und Erzgebirge verändern*, Berlin.
- Smith, John (2016), *Imperialism in the Twenty-First Century: Globalization, Super-Exploitation and Capitalism's Final Crisis*, New York.
- Stadt Gera (Hg.) (2018), »Jahr 2017. Bevölkerungsentwicklung Stadt Gera«, in: *Statistische Informationen* 01/2018, letzter Zugriff am 05.03.2021, <https://www.gera.de/fm/193/Statist-info-01-2018%20Bevölkerungsentwicklung%202017.pdf>
- Stadtverwaltung Gera (2019), *Stadt Gera. Behördenverzeichnis – Leben in Gera – Tourismusangebote – Kultur und Sehenswürdigkeiten*, Fellbach.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2020a), »Arbeitnehmerentgelt, Bruttolöhne und -gehälter in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2019, Berechnungsstand: August 2020«, letzter Zugriff am 09.03.2021, <https://www.statistikportal.de/de/veroeffentlichungen/arbeitnehmerentgelt-bruttoloehne-und-gehaelter>
- (2020b), »Bruttowertschöpfung«, in: *Ergebnisse der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen der Länder*, letzter Zugriff am 05.03.2021, <https://www.statistikportal.de/de/bruttowertschoepfung-vgr>
- Shamer, Evelyn (2018), »Die AfD-Wahl als Antwort auf Statusängste?«, in: *Zeitschrift für Sozialreform* 64 (4), S. 563–591.
- Streeck, Wolfgang (2017), »The Return of the Repressed«, in: *New Left Review* 83 (2), S. 5–18.
- (2009), *Re-Forming Capitalism. Institutional Change in the German Political Economy*, Oxford.
- (1999), *Korporatismus in Deutschland. Zwischen Nationalstaat und Europäischer Union*, Frankfurt/New York.
- Suwandi, Intan (2019), *Value Chains: The New Economic Imperialism*, New York.
- Tagesschau (2014), *Landtagswahl 2014. Analyse Wählerwanderung*, letzter Zugriff am 9.03.2021, <https://www.tagesschau.de/wahl/archiv/2014-09-14-LT-DE-TH/analyse-wanderung.shtml>
- Taylor, Nick (2014), »Theorising capitalist diversity: The uneven and combined development of labour forms«, in: *Capital & Class* 38 (1), S. 129–141.
- Thiel, Marcel/Eversberg, Dennis (2017), »Normalisierte Prekarität und kollektive Solidarität. Eine junge Beschäftigtengeneration entdeckt die Interessenvertretung wieder«, in: *Berliner Debatte Initial* 28 (3), S. 58–72.
- Thieme, Christoph/Singe, Ingo/Euhus, Christian (2012), »Werden die betrieblichen Konsenskulturen zur Bürde für die weitere Entwicklung ostdeutscher KMU?«, in: *Arbeit* 21 (2–3), S. 177–189.

- Thünken, Oliver/Morgenroth, Sissy/Hertwig, Markus/Fischer, Alrun (2020), Kampf um Mitbestimmung. Antworten auf »Union Busting« und die Behinderung von Betriebsräten, Bielefeld.
- Thüringer Landesamt für Statistik (TLS) (2020a), *Bevölkerung und Einwohner je km² in Thüringen*, letzter Zugriff am 17.11.2020, <https://www.statistik.thueringen.de/datenbank/TabAnzeige.asp?tabelle=zr000101%7C%7C>
- (2020b), *Geborene und Gestorbene 1955, 1960 und 1965 in Thüringen*, letzter Zugriff am 05.01.2020, <https://statistik.thueringen.de/datenbank/TabAnzeige.asp?tabelle=zr000102%7C%7C>
 - (2019a), *Bevölkerung nach Altersgruppen und Kreisen in Thüringen*, letzter Zugriff am 05.01.2020, <https://statistik.thueringen.de/datenbank/TabAnzeige.asp?tabelle=kr00103%7C%7C>
 - (2019b), *Kreisfreie Stadt – Stadt Gera. Allgemeinbildende Schulen*, letzter Zugriff am 19.01.2019, <https://statistik.thueringen.de/datenbank/portrait.asp?auswahl=krf&nr=52&vonbis=&TabelleID=kr001301>
 - (2019c), *Kreisfreie Stadt – Stadt Gera. Bevölkerung nach Altersgruppen*, letzter Zugriff am 19.02.2019, <https://statistik.thueringen.de/datenbank/portrait.asp?auswahl=krf&nr=52&vonbis=&TabelleID=kr000103>
 - (2019d), *Reallohnindex 2018 in Thüringen um 1,5 Prozent gestiegen*, letzter Zugriff am 08.03.2021, https://statistik.thueringen.de/presse/2019/pr_142_19.pdf
 - (2019e), *Statistischer Bericht. Bergbau und Verarbeitendes Gewerbe in Thüringen 2018*, Erfurt.
 - (2019 f), *Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen – Bruttoinlandsprodukt und Bruttowertschöpfung nach WZ 2008 in jeweiligen Preisen in Thüringen*, letzter Zugriff am 26.12.2019, <https://statistik.thueringen.de/datenbank/Portrait-Zeitreihe.asp?tabelle=zr002031%7C%7CBruttoinlandsprodukt+und+Bruttowertsch%F6pfung+nacn+WZ+2008+in+jeweiligen+Preisen>
 - (2019 g), *Voraussichtliche Bevölkerung 2014, 2025 und 2035 nach ausgewählten Altersgruppen und Kreisen (am 31.12. des jeweiligen Jahres) in Thüringen*, letzter Zugriff am 19.02.2019, <https://statistik.thueringen.de/datenbank/TabAnzeige.asp?tabelle=kz000123%7C%7C&auswahlnr=52>
 - (2018), *Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen – Bruttoinlandsprodukt sowie Bruttowertschöpfung nach Wirtschaftsbereichen und Kreisen in Thüringen*, letzter Zugriff am 05.01.2021, <https://statistik.thueringen.de/datenbank/TabAnzeige.asp?tabelle=kr002001%7C%7C>
 - (2017), *Fortzüge nach Altersgruppen und Geschlecht in Thüringen*, letzter Zugriff am 07.11.2017, <http://www.statistik.thueringen.de/datenbank/TabAnzeige.asp?tabelle=ztw00223%7C%7C>
- Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (TMSGFF) (2019), *Willkommen in Thüringen. Entwicklung des Fachkräftebedarfs bis 2030 und Strategien der Fachkräftegewinnung*, Erfurt.
- Thüringer Ministerium für Bau, Landesentwicklung und Verkehr (TMBLV) (2014), *Demografiebericht 2013. Teil 1: Bevölkerungsentwicklung des Freistaats Thüringen und seiner Regionen*, Erfurt.

- Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWD) (2019), *Tiefensee: Aufbau Ost braucht langen Atem*, Pressemitteilung vom 3.3.2019, letzter Zugriff am 05.03.2021, <https://wirtschaft.thueringen.de/ministerium/presseservice/detailseite/tiefensee-aufbau-ost-braucht-langen-atem>
- TMSGFF (2020), IAB-Betriebspanel. Länderbericht Thüringen. Ergebnisse der 24. Welle 2019, letzter Zugriff am 29.11.2022, https://www.tmsgff.de/fileadmin/user_upload/Allgemein/Publikationen/arbeit_iab_betriebspanel_2019.pdf
- Tullius, Knut/Wolf, Harald (2016), »Moderne Arbeitsmoral: Gerechtigkeits- und Rationalitätsansprüche von Erwerbstätigen heute«, in: *WSI-Mitteilungen* 69 (5), S. 493–502.
- Vogel, Berthold (1999), »Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland. Konsequenzen für das Sozialgefüge und für die Wahrnehmung des gesellschaftlichen Wandels«, in: *SOFI-Mitteilungen* 27, S. 15–23.
- Vonderach, Gerd (2006), »Perspektiven regionaler Peripherisierung«, in: Bohler, Karl Friedrich/Oesterdiekhoff, Georg W./Vonderach, Gerd (Hg.): *Sozialwissenschaftliches Journal* Nr. 2, Aachen, S. 9–35.
- von Loeffelholz, Hans Dietrich (2011), »Demografischer Wandel und Migration als Megatrends«, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 10–11, S. 34–40.
- von Lucke, Albrecht (2019), »Thüringen als Menetekel: Wie man aus Rechtsradikalen Bürgerliche macht«, in: *Blätter für Deutsche und Internationale Politik* 64 (12), S. 5–8.
- Voskamp, Ulrich/Wittke, Volker (2012), *Globale Qualitätsproduktion. Eine Studie zu neuen Strategien transnationaler Produktion bei Zulieferern der Automobilindustrie und Maschinenbau*, SOFI Arbeitspapier / SOFI Working Paper, Göttingen.
- Wallerstein, Immanuel (1985), »The Relevance of the Concept of Semiperiphery to Southern Europe«, in: Arrighi, Giovanni (Hg.), *Semiperipheral Development: The Politics of Southern Europe in the Twentieth Century*, Beverly Hills, S. 31–39.
- (1979), *The Capitalist World-Economy*, Cambridge.
- Walls, David (1978), »Internal colony or internal periphery? A critique of current models and an alternative formulation«, in: Lewis, Helen Matthews/Johnson, Linda/Askins, Donald (Hg.), *Colonialism in Modern America: The Appalachian Case*, Boone, S. 319–350.
- Wanner, Martina (2006), *Rechte Alltagskultur: Das Beispiel Jugendlicher im brandenburgischen Spree-Neisse-Kreis*, Berlin.
- Weber, Gerlind/Fischer, Tatjana (2010), *Gehen oder Bleiben? Die Motive des Wanderungs- und Bleibeverhaltens junger Frauen im ländlichen Raum der Steiermark und die daraus resultierenden Handlungsoptionen im Rahmen der Lokalen Agenda 21 Prozesse*, Wien.
- Weck, Sabine/Beißwenger, Sabine (2014), »Coping with Peripheralization: Governance Response in Two German Small Cities«, in: *European Planning Studies* 22 (10), S. 2156–2171.
- Weingärtner, Simon/Schröder, Stefan/Köhler, Christoph (2015), »Ökonomische oder soziale Logik? Soziologische Arbeitsmarkttheorien im Vergleich«, in: Heise, Arne/Deumelandt, Kathrin (Hg.), *Sozialökonomie – ein Zukunftsprojekt. Jahrbuch Ökonomie und Gesellschaft*, Nr. 27, Marburg, S. 167–214.

- Welzer, Harald (2016): »Debatte um Rechtsruck. Wir sind's, die Mehrheit«, In: *Der Spiegel*, letzter Zugriff am 16. November 2016, <http://www.spiegel.de/kultur/gesellschaft/debatte-um-rechtsruck-wirsind-s-die-mehrheit-harald-welzer-a-1112961.html>
- Wiegandt, Claus-Christian/Krajewski, Christian (2020), »Einblicke in ländliche Räume in Deutschland – zwischen Prosperität und Peripherisierung«, in: Krajewski, Christian/Wiegandt, Claus-Christian (Hg.), *Land in Sicht. Ländliche Räume in Deutschland zwischen Prosperität und Peripherisierung*, Bonn, S. 12–32.
- Winker, Gabriele (2013), »Zur Krise sozialer Reproduktion«, in: Baumann, Hans/ Bischel, Iris/Gemperle, Michael/Knobloch, Ulrike/Ringger, Beat/Schatz, Holger (Hg.): *Care statt Crash. Sorgeökonomie und die Überwindung des Kapitalismus*, Zürich, S. 119–133.
- WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut) (2019), *Auswertung von Lohnspiegel.de zum Tag der Deutschen Einheit. Beschäftigte im Osten verdienen bei gleicher Qualifikation 17 Prozent weniger als im Westen – geringe Tarifbindung wichtiger Grund*, letzter Zugriff am 05.03.2021, https://www.boeckler.de/pdf/pm_2019_10_01.pdf
- Wissen, Markus/Naumann, Markus (2008), »Die Dialektik von räumlicher Angleichung und Differenzierung: Zum uneven-development-Konzept in der radical geography«, in: *ACME: An International Journal for Critical Geographies* 7 (3), S. 377–406.
- Zick, Andreas/Küpper, Beate/Berghan, Wilhelm (2019), *Verlorene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland*, Bonn.

Dank

Das Buch beruht unter anderem auf Forschungsarbeiten im Rahmen des Verbundprojekts rebeko »Zukunftsfähiges Kompetenzmanagement – prospektiv, lebensphasenorientiert und regional flankiert«, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung von Mai 2015 bis August 2018 im Förderschwerpunkt »Betriebliches Kompetenzmanagement im demografischen Wandel« gefördert wurde (Projekträger: Karlsruher Institut für Technologie, Förderkennzeichen: FKZ O2L12A290). Wir sind dankbar für die Unterstützung von vielen Institutionen und Personen, die wir aus Gründen der Anonymisierung leider nicht alle erwähnen können. Es seien aber folgende Personen genannt, die an der direkten Projektarbeit beteiligt waren: Wolfgang Anlauff, Leander F. Badura, Klaus Dörre, Martin Ehrlich, Margrit Elsner, Claudia Foltyn, Janett Grosser, Greta Hartmann, Hans-Dieter Hartwich, Hajo Holst, Doris Holzträger, Tomas Marklund, Daniel Menning, Daniel Meyer, Jan Midlert, Yvonne Möller, Maria Neuhauss, David Pape, Lukas Reusch, Thomas Ritter, Christian Schädlich, Lea Schneidmesser, Rebecca Sequeira, Johanna Sittel, Alexandra Ullrich und Jannik Widon.

Autorinnen und Autoren

Leander F. Badura, B.A., studiert Interdisziplinäre Lateinamerikastudien an der Freien Universität Berlin und Europäische Literaturen an der Humboldt-Universität zu Berlin. Er arbeitet am Lateinamerika-Institut der FU sowie als Journalist für Wochenzeitungen wie der Freitag, Jungle World und Die Zeit.

Anne Hasenohr, M.A., war wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Ihre Arbeitsgebiete sind Alterssoziologie, demografischer Wandel und Arbeitsbeziehungen.

Sarah Hinz, M.A., ist Doktorandin am Lehrstuhl für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Industrie- und Dienstleistungsarbeit, Arbeitsbeziehungen, Prekarität und demografischer Wandel.

Daniel Meyer, M.A., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bereich Erziehungs- und Kultursoziologie an der Universität zu Köln und Doktorand am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung. Interessengebiete: Arbeitsmärkte, Wirtschaftssoziologie und Hochschulforschung.

Stefan Schmalz, PD Dr., ist Nachwuchsgruppenleiter am Sonderforschungsbereich 294 an der Staatswissenschaftlichen Fakultät und dem Max-Weber-Kolleg der Universität Erfurt. Seine Arbeitsgebiete sind Arbeitsbeziehungen, politische Ökonomie, Entwicklungssoziologie und Gewerkschaften.

Ingo Singe, Diplom, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum für Arbeit und Politik der Universität Bremen. Seine Forschungsschwerpunkte umfas-

sen Gewerkschaften, Arbeitsbeziehungen, Prekaritätsforschung und Angestelltensoziologie.