express
Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit

Gewerkschaftlicher Erfahrungsraum Ost

Renate Hürtgen im Gespräch mit Olaf Klenke*

In: ***express*** *10/2026*

Die Landtagswahlen in Sachsen-Anhalt, Berlin und Mecklenburg sind Geschichte. Es war keine Überraschung, dass dabei eine signifikante Mehrheit der Arbeiter:innen die AfD gewählt hat, ein Trend, der sich bei den letzten Bundestagswahlen für ganz Deutschland bereits abgezeichnet hatte. Das Bild des »rechten Ostens«, mit geringen Mitgliederzahlen bei den Gewerkschaften und schwer organisierbar, scheint sich zu bestätigen. Aber wie sieht es tatsächlich aus, wenn aus der Draufsicht eine Nahsicht wird, wenn der Osten zum eigenen gewerkschaftlichen Erfahrungsraum wird?

Renate Hürtgen: *Der NGG-Landesbezirk Ost umfasst Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Sachsen, Thüringen und Berlin, die alle nach 1989 einen großen Umbruch erlebten. Kannst Du etwas zu den betrieblichen Veränderungen sagen?*

Olaf Klenke: So wie in ganz Ostdeutschland gab es auch hier in den 1990er Jahren große wirtschaftliche Umstrukturierungen, viele Betriebe wurden abgebaut oder geschlossen. Massenentlassungen und Arbeitslosigkeit waren das Thema Nummer eins. Und so stand die ersten Jahre auch die Frage im Vordergrund, wie Arbeitsplätze erhalten werden können. Und für die, die Arbeit hatten, stellte sich damals schon das Problem der unterschiedlichen Bezahlungen und Arbeitsbedingungen in Ost und West. Es gab ja in der DDR große Lebensmittelkombinate und staatliche Handelsketten mit tausenden Beschäftigten, die privatisiert wurden. Da gab es das Getränkekombinat oder das Backwarenkombinat mit verschiedenen Betriebsteilen, und die sind dann von westdeutschen Unternehmen meist nach großen Entlassungen übernommen oder ganz zerschlagen worden. Ganze Hotelketten wurden von westdeutschen Hotelketten übernommen. Ausländische Konzerne waren in der Lebensmittelindustrie auch schnell präsent. So hat einer der größten US-amerikanischen Handels- und Nahrungsmittelkonzerne verschiedene Werke in Ostdeutschland übernommen. Ein anderes Beispiel ist Bautzener Senf in Sachsen, der gehört jetzt der Familie Durach, ein Bayrisches Senfunternehmen. Ein Problem war auch, dass die Konzerne öfter die Standorte wechselten oder wieder verkauften. Es gibt nicht wenige Beschäftigte, die jetzt seit 30 Jahren in einem Betrieb gearbeitet haben und vielleicht schon drei oder vier Eigentümerwechsel erlebt haben.

R.H.: *Gab es Übernahmen von Ostdeutschen?*

O.K.: Das ist überschaubar. Das waren entweder Leute, die aus der zweiten Reihe von der Betriebsleitung aus DDR-Zeiten gekommen waren, dafür gibt es ein paar Beispiele. Oder Familienbetriebe, wie zum Beispiel eine lokale Bäckereikette. Aber das ist die Ausnahme, in der Regel sind es Westdeutsche oder ausländische Eigentümer.

R.H.: *Wie sehen die Betriebsstrukturen nach diesen Umbrüchen aus? Das ist ja nicht ganz unwichtig für Gewerkschaftsarbeit.*

O.K.: Die Betriebe, die wir organisieren, haben zu 90 Prozent zwischen 50 bis knapp 300 Beschäftigte. Du kannst die Zahl der Betriebe, die über tausend Beschäftigte haben, im Osten im

Bereich der NGG an einer Hand abzählen. Das sind so übliche Betriebsgrößen, die wir haben. Bautzener Senf, da arbeiten gut 50 Leute. Aber das ist typisch für die Lebensmittelindustrie, auch im Westen. Dort gibt es allerdings noch ein paar größere Betriebe. Außerdem befinden sich alle Stammsitze der Unternehmen im Westen. Was man auch mitdenken muss, ist, dass fast alle Betriebe in unserem Landesbezirk im ländlichen Raum angesiedelt sind.

R.H.: *Kannst Du etwas zur Spezifik der Arbeitskämpfe im Landesbezirk Ost sagen?*

O.K.: Es ging in den letzten Jahren sehr oft um bessere Haustarifverträge und darum, einen Betriebsrat zu installieren, um überhaupt einen Tarifvertrag abzuschließen. Wir haben viele Betriebe im Landesbezirk Ost der NGG, die nicht in den großen Flächentarifverträgen sind, sondern in Haustarifverträgen oder in irgendwelchen ›Tarifkonstruktionen‹ wie zum Beispiel in der Ernährungswirtschaft. Die meisten Betriebe im Osten, namentlich in der Lebensmittelindustrie und im Hotel- und Gaststättengewerbe, haben keinen Betriebsrat und keine Tarifbindung.

In den letzten zehn Jahren standen bei vielen Arbeitskämpfen Forderungen nach einem Abbau von Lohnunterschieden zwischen Ost und West im Mittelpunkt. Wir haben inzwischen Tarifverträge, wo das schon erreicht ist, aber es gibt zu viele Betriebe ohne Tarifvertrag, wo das nicht der Fall ist oder wo wir Haustarifverträge haben, die noch schlechtere Bezahlung und unterschiedliche Arbeitsbedingungen haben. Und die Beschäftigten bekommen oft mit, dass am Schwesterstandort West der Verdienst höher ist, obwohl die gleiche Arbeit gemacht wird. Da gibt es ein tiefes Gefühl der Ungerechtigkeit, Beschäftigte zweiter Klasse zu sein. In der Brotindustrie haben wir für die, wo die Unternehmen im Tarifvertrag drin sind, zwar dieselben Entgelte erkämpft. Aber in Westdeutschland gibt es ab 58 Jahren zehn zusätzliche freie Tage im Jahr. Die werden in den Betrieben oft Opa-Tage genannt. Im Osten gibt es die bisher nicht. Das empört unsere Kolleginnen und Kollegen, dass es solche Unterschiede noch gibt. Und wenn in den Verhandlungen über einen gesamtdeutschen Manteltarifvertrag für die Brotindustrie diese Angleichung nicht gelingt, sagen die Kolleginnen und Kollegen, dann marschieren wir zur Not alleine los. Es gibt nämlich Tarifverträge für den Osten und den Westen.

R.H.: *Obwohl auch im Nahrungs- und Genussmittelbereich eine Reihe von Unterschieden zwischen Ost und West abgebaut sind, scheint die Empörung über diesen Zustand nicht kleiner geworden zu sein …*

O.K.: Im Gegenteil. Zumal es bei uns nicht wenige Betriebe gibt, wo die Leute von ihrem Lohn nicht ordentlich leben und keine auskömmliche Rente aufbauen können. Das sind alles treibende Motive, weiter für eine Angleichung zu kämpfen. Belegschaften sind viel mutiger geworden, ihre Stimme zu erheben und auch zu streiken. Da hat sich seit einiger Zeit etwas getan, was bestimmt auch damit zusammenhängt, dass wir jetzt keine große Arbeitslosigkeit mehr haben.

R.H.: *Wie ist denn der Stand der Angleichung der Ostlöhne an das Westniveau?*

O.K.: Wir hatten in den zurückliegenden Monaten eine sehr intensive Auseinandersetzung in Betrieben der Ernährungswirtschaft in Sachsen-Anhalt. In zahlreichen Betrieben streikten Belegschaften für einen Abbau noch bestehender Lohnunterschiede zu Schwesterstandorten in Westdeutschland oder vergleichbaren Tarifgebieten. Insgesamt sind weit über 2.500 Streikstunden aufgelaufen, allen voran bei den Lebensmittelbetrieben des Lidl/Kaufland-Konzerns (Schwarz-Gruppe) und der Ditsch-Brezelbäckerei in Oranienbaum in der Nähe von Dessau. Die Beschäftigten streikten das erste Mal und das mit sehr viel Energie und Entschlossenheit. Es wird jetzt bis spätestens 2032 schrittweise eine Angleichung der Löhne an das Tarifniveau in Niedersachsen geben. Über 36 Jahre nach der Deutschen Einheit überfällig, aber leider noch nicht überall selbstverständlich. Es nutzt uns natürlich auch, wenn im Westen ein guter Abschluss erreicht wird, dann können wir nachziehen. Und wenn im Osten ein guter Abschluss erreicht wird, dann sagen die Westler, das fordern wir auch! So schaukelt sich das manchmal hoch.

R.H.: *Diese Ost-West-Unterschiede sind ja sicher eine Situation, die Frust erzeugt. Richtet der sich auch gegen die Westkolleg:innen?*

O.K.: Das gibt es manchmal schon, dass gesagt wird, die im Westen arbeiten weniger, sind nicht bereit, Sonderschichten zu fahren und kriegen trotzdem mehr. Wo sich so eine Konfrontation aufbaut. Eine Mehrheitsstimmung ist das nicht, denke ich. Aber dass daraus eine solidarische gemeinsame Haltung gegenüber dem Unternehmen entsteht, ist noch mal eine andere Sache. Am besten ist es, wenn die Betriebsräte enger zusammenarbeiten und wenn Kollegen aus den westdeutschen Bundesländern in den Osten kommen.

R.H.: *Habt Ihr das schon erlebt?*

O.K.: Als es bei FRoSTA in Sachsen mit Streiks losging, wo es auch um den Abbau der Lohnmauer ging, gab es eine Solidaritätsadresse aus Bremerhaven, wo das Hauptwerk ist, und das kam total gut an. Wir hatten auch einmal einen Kampf, wo es um den Erhalt der Brauerei in Gotha ging, die damals noch die Oettinger Brauerei gewesen ist; da gab es Solidaritätsbesuche von Kolleg:innen aus den anderen Standorten, wo auch abgewickelt wurde. Solche Erfahrungen sind total wichtig, weil das zeigt: Wir stehen nicht allein. Wenn Belegschaften nicht solche Erfahrungen gemacht haben, kannst Du reden, wie Du willst. Es geht nur über eine praktische Erfahrung von Solidarität. In der Milchwirtschaft haben wir bundesweit ein Branchenforum, und als wir den Kampf um Lohnangleichung in der Milchindustrie Ost hatten, haben die Bayern, die sehr kämpferisch sind, unsere Leute unterstützt und immer wieder angetrieben: Ihr schafft das! Aber das sind Highlights.

R.H.: *Du sprichst immer von Betriebsräten …*

O.K.: Die NGG ist schon oft stark eine »Betriebsräte-Gewerkschaft«, was daran liegt, dass es viele relativ kleine Betriebe gibt. Wenn Du einen Betrieb mit 180 Beschäftigten hast, dann gibt es vielleicht fünf bis sieben Gewerkschaftsmitglieder in diesem Betriebsrat und noch ein, zwei aktive Gewerkschafter außerhalb des Gremiums. Das ist dann der aktive Kern im Betrieb, und das ist bei 180 Beschäftigten schon eine hohe Zahl. Weil es kaum Vertrauensleutegruppen bei der NGG gibt, bekommen die Betriebsräte so eine wichtige gewerkschaftliche Bedeutung. Um das richtig zu verstehen: Die Betriebsräte sind in unseren Betrieben kaum freigestellt, arbeiten also ganz normal in der Produktion, Logistik, Technik, Labor oder Verwaltung. Haben also oft eine enge Bindung in die Belegschaft. Entscheidend ist, wie die Betriebsräte vor Ort aktiv sind und wie sie gewerkschaftlich verbunden sind.

R.H.: *Die Gewerkschaft NGG vertritt nur 3,3 Prozent der im DGB Organisierten, hat aber im Verhältnis zu den Mitgliederzahlen auch im letzten Jahr wieder die meisten Arbeitskämpfe geführt. Wie erklärst Du Dir das, namentlich für den Osten?*

O.K.: Für mich gibt es da mehrere Faktoren: Zunächst haben sich die Rahmenbedingungen geändert. Dass es die hohe Massenarbeitslosigkeit der Nachwendezeit nicht mehr gibt, macht die Beschäftigten mutiger, sie sind selbstbewusster geworden. Dann ist eine neue Generation im Osten in den Betrieb gekommen. Leute, die diese Nachwendeerfahrung nicht haben und die einfach nicht akzeptieren wollen, dass es diese Unterschiede zum Westen gibt. Ein Kollege von der Ölmühle in Riesa hat bei einer Tarifverhandlung zum Arbeitgeber gesagt: »Ich bin hier wohl im falschen Film, warum soll ich weniger verdienen?« Ich denke, dass wir hier wenig Sozialpartnerschaftstradition haben, trägt auch zu dieser Stimmung bei. Wichtig ist, dass die Gewerkschaft vor Ort diese Stimmung aufgreift, mit aktiven Kolleginnen und Kollegen zum Sprachrohr wird. Die Gewerkschaft muss ganz eng an der Belegschaft sein, ihre Bereitschaft zum Streik genau kennen und wie viel Risiko sie eingehen wollen. Das ist ein gemeinsamer Prozess, sonst wird es nichts. Das Wichtigste aber ist, dass Du ein paar Leute hast, einen Kern von Beschäftigten, der voran geht und andere mitzieht.

R.H.: *Vielleicht hat ja diese kleinteilige Betriebsstruktur bei der NGG für die Mobilisierung auch ihre Vorteile?*

O.K.: Man hat eine sehr große Nähe zu den Kolleginnen und Kollegen, das macht eine Menge aus. Und wichtig ist, dass gleich am Anfang die Schwierigkeiten klar ausgesprochen werden. Am besten ist es, wenn Du Streikversammlungen hast, die über eine längere Zeit gehen, wo Angebote diskutiert werden und darüber entschieden wird, ob weiter gestreikt wird oder nicht. Wer ist bereit, zur Not auch die ganze Woche zu streiken? Das haben wir bei Ditsch immer besprochen – wenn kein ordentliches Angebot kommt, wie machen wir weiter? So, nun tauscht Euch mal untereinander aus, besprecht das mal in Euren Schichten. Dann sind alle wieder zusammengekommen und die Schichten hatten beschlossen, wir streiken weiter. Dann hast Du eine Dynamik, die auch trägt. Ohne die Beschäftigten permanent einzubeziehen, geht gar nichts.

R.H.: *Wir führen das Interview nach den Landtagswahlen. In Sachsen-Anhalt ist die AfD mit 43,8 Prozent stärkste Kraft geworden, Arbeiter:innen haben zu 52 Prozent AfD gewählt.*

O.K.: Man muss erst mal die Realität zur Kenntnis nehmen. In einigen Betrieben in bestimmten Regionen wählen vielleicht in einzelnen Schichten 70 oder 80 Prozent AfD. Darunter auch aktive Leute von uns. Das wird gar nicht als Widerspruch gesehen, weil sie einmal eine Ansage an die Unternehmensleitung machen und einmal an die etablierte Politik, und dafür wählen sie die AfD. So kann man das vielleicht verstehen. Bei einem NGG-Sommerfest eines Betriebes in Sachsen-Anhalt hat mir eine Gruppe von Kolleginnen ganz offen gesagt, dass fast alle von ihnen AfD gewählt haben und sie die Hoffnung haben, dass sich etwas ändert. Das sind engagierte Frauen, die sich auch für andere einsetzen und im Betrieb eine wichtige Rolle dabei spielen, die Beschäftigten zusammen zu bringen. Auch unter den aktiven Kollegen gibt es rechte Wähler, manche wählen auch BSW. Allerdings tritt die AfD in unseren Betrieben noch nicht organisiert auf, sie hat auch keine Ableger im Betrieb. Aber es gibt eben Kolleginnen und Kollegen mit einer Bindung an diese Partei, auch unter den Aktiven, wo nach dem Wahlsieg in Sachsen-Anhalt die Gefahr groß ist, dass, je mehr die AfD sich aufbaut, die Bindungen größer werden. Eine strukturelle Verankerung ist im Vergleich zu den Wahlerfolgen bisher sehr schwach ausgeprägt. Wie sich das weiter entwickelt, müssen wir sehen.

R.H.: *Wie geht Ihr mit dieser Situation um?*

O.K.: Das ist nicht einfach zu beantworten. Mit einer konfrontativen Argumentation kommst Du da nicht weiter. Man isoliert sich, wird nicht mehr gehört und verliert den Kontakt zu den Betrieben und den maßgeblichen Akteuren. Damit hat man nichts gewonnen. Nicht dagegen zu halten, geht auch nicht, dann schafft sich die Gewerkschaft selber ab. Aber um mit den Kolleginnen und Kollegen, die AfD wählen, zur Rolle der Partei überhaupt ernsthaft ins Gespräch zu kommen, muss die Gewerkschaft zunächst im Betrieb erlebbar und als eigene Interessenvertretung anerkannt sein. Das ist nicht selbstverständlich und muss erarbeitet werden.

R.H.*: Was heißt das für Gewerkschaften, was sollten sie tun?*

O.K.: Neben der notwendigen betrieblichen Verankerung ist aus meiner Sicht zentral, dass sich die Gewerkschaften noch klarer von der aktuellen Regierungspolitik abgrenzen und nicht als fünftes Rad am Wagen wahrgenommen werden. Das ist nötig und verschafft dir bei vielen erst die Glaubwürdigkeit, über wirkliche Alternativen zu reden. Der DGB-Aktionstag am 26. September war hier ein gutes Signal, weil hier nicht nur gegen die AfD, sondern auch gegen die Regierungspolitik demonstriert wurde. In die Richtung muss es weitergehen. Und die bisherige gewerkschaftliche Präsenz von Gewerkschaften im Betrieb müsste sich ändern. Die IG Metall hat mit ihrem Automobilaktionstag am 21. September Betriebsversammlungen quasi aus den Betrieben heraus verlagert und damit mal ein anderes Zeichen gesetzt. Eigentlich müsste man viel mehr gewohnte Bahnen durchbrechen, auch im betrieblichen Alltag. Denn der Alltag ist ja nicht, dass immer gestreikt wird, sondern der Alltag ist, es wird mal gestreikt, dann ist wieder Ruhe. Und wo kommt dann die Gewerkschaft vor? Wird sie überhaupt wahrgenommen als eigene Kraft? Da müsste man, denke ich, eine Menge ändern.
Wenn es aber um eine wirkliche Alternative ginge, müsste es gesellschaftlich eine andere Bewegung geben. Da wäre dann eine andere Gewerkschaftspolitik nur ein Teil davon. Derzeit

sind linke Ideen und Perspektiven für viele unserer Kolleginnen und Kollegen kaum greifbar, schon gar nicht in den Industriebetrieben in ländlichen Regionen im Osten.

** Olaf Klenke ist Mitglied der Linken und seit 2015 für die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten im Landesbezirk Ost als Landesbezirkssekretär tätig.*
Renate Hürtgen ist Historikerin, im AK Geschichte sozialer Bewegungen Ost West aktiv und Mitglied der express-Redaktion.

Der Landesbezirk Ost der Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) umfasst die Bundesländer Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen. Sie unterstützt Beschäftigte aus über 18 verschiedenen Branchen in Betrieben der Lebensmittelindustrie, dem Hotel- und Gaststättengewerbe. Von den 27.000 Mitgliedern im Landesbezirk Ost sind 44 Prozent Frauen, das ist der höchste Anteil innerhalb der »NGG-Familie« und übertrifft den Frauenanteil vieler anderer Gewerkschaften. Entscheidende Forderungen in den vergangenen Tarifkämpfen sind die Angleichung der Löhne und Arbeitsbedingungen von Ost und West.

express im *Netz und Bezug* unter: www.express-afp.info
Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraβe 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:
AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12