

## **Jugendliche auf Distanz - Neue Herausforderungen für gewerkschaftliche Jugendpolitik**

---

Martin Baethge, geb. 1939, ist Professor für Soziologie an der Georg-August-Universität in Göttingen und Direktor des Soziologischen Forschungsinstituts (SOFI) Göttingen;

Brigitte Hantsche (geb. 1950), Wolfgang Pelull (geb. 1950) und Ulrich Voskamp (geb. 1952) sind wissenschaftliche Mitarbeiter am SOFI Göttingen.

Anfang der achtziger Jahre, als wir mit den Vorarbeiten zu dem Forschungsprojekt „Jugend und Krise“<sup>1</sup> begannen, stellte sich die Problemlage gewerkschaftlicher Jugendarbeit so dar, daß der objektive Zwang der Verhältnisse auf einem krisenhaften Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt verstärkte gewerkschaftliche Aktivitäten zur Sicherung der Ausbildungs-, Arbeits- und Beschäftigungsinteressen von Jugendlichen erforderlich machte, während gleichzeitig die Aktivitäts- und Engagementbereitschaft der Jugendlichen aus gewerkschaftlicher Sicht doch sehr zu wünschen übrig ließ und gegenüber der seinerzeit von vielen Funktionären als unbequem gescholtenen Lehrlingsbewegung zu Beginn der siebziger Jahre stark zurückgegangen war. Es erwies sich als zunehmend schwieriger, Jugendliche für die Gewerkschaft zu interessieren und zur praktischen Mitarbeit zu motivieren. Die fehlende Aktivitäts- und Engagementbereitschaft der Jugendlichen in der Gewerkschaft, die sich auch in der Schwierigkeit niederschlug, bestehende Jugendgruppen am Leben zu erhalten oder neue aufzubauen, stand in deutlichem Kontrast zu dem erheblichen Engagement vieler Jugendlicher in anderen gesellschaftlichen Bereichen. Von einer unpolitischen Jugendgeneration konnte also keine Rede sein - gewerkschaftliche Politik und gewerkschaftliches Engagement allerdings waren für viele Jugendliche ganz offenbar wenig attraktiv.<sup>2</sup>

Angesichts dieser Situation, an der sich im Kern wenig geändert hat, verfolgt das Projekt „Jugend und Krise“ das Erkenntnisinteresse zu klären, wie sich gegenwärtig unter der doppelten Bedingung einer strukturell gewandelten Jugendphase (Verlängerung von Schul- und Ausbildungszeiten, erwei-

---

1 Das Projekt „Jugend und Krise“ wird vom Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) im Auftrag des Bundesministeriums für Jugend, Familie und Gesundheit, des DGB-Bundesvorstands und der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt; erste Ergebnisse, auf die sich der vorliegende Artikel bezieht, sind in einer von der Abt. Jugend beim DGB-Bundesvorstand vertriebenen Broschüre „Arbeit und Gewerkschaften-Perspektiven von Jugendlichen“ zusammengefaßt.

2 Vgl. M. Baethge/H. Schomburg/U. Voskamp: Jugend und Krise - Krise aktueller Jugendforschung, Frankfurt/New York 1983, S. 1-21.

terte Freizeitmöglichkeiten) einerseits und einer lang anhaltenden Krise im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem andererseits das Verhältnis von Jugendlichen zur Gewerkschaft entwickelt; dabei geht es nicht so sehr um das Verhältnis zur Gewerkschaft als gesellschaftliche Institution, sondern das Thema ist eingebettet in die übergreifende Fragestellung, welchen Stellenwert Arbeit und Beruf - der sicherlich nicht exklusive, aber nach wie vor zentrale Gegenstandsbereich gewerkschaftlicher Politik - in den Lebenskonzepten von Jugendlichen haben. Auf der Grundlage erster Projektergebnisse wollen wir die Problemlage gewerkschaftlicher Jugendarbeit, wie sie sich uns gegenwärtig darstellt, in einigen wichtigen Aspekten beleuchten.

Die relative gewerkschaftliche Abstinenz von Jugendlichen ist kein neues Problem. So liegt der Organisationsgrad im Jugendbereich immer schon weit unter dem DGB-Durchschnitt, und selbst in der Blütezeit der Lehrlingsbewegung, die im nachhinein wohl eher als eine Sonderphase zu begreifen ist, engagierte sich lediglich eine kleine Minderheit von Jugendlichen aktiv in gewerkschaftlichen Zusammenhängen. Eine traditionelle Erklärung der Schwierigkeiten im Jugendbereich besteht in dem hoffnungsvollen Hinweis, daß es den Jugendlichen in dieser Lebensphase noch an Arbeits- und Konflikterfahrungen fehle, daß aber mit der Zunahme entsprechender Erfahrungen im Verlauf der beruflichen Sozialisation die Einsicht in die Notwendigkeit der Gewerkschaft steige, sich infolge dieser Einsicht die „Organisationslücke“ schließe und die anfängliche Distanz vieler Jugendlicher zur Gewerkschaft sich in eine Haltung zunehmender Loyalität, Unterstützungs- und Engagementsbereitschaft auflöse. Ob diese Hoffnung auf eine fast automatische Sozialisation hin zur Gewerkschaft - wenn sie in dieser Zwangsläufigkeit überhaupt jemals gestimmt hat - für die Zukunft noch berechtigt ist, erscheint uns mehr als zweifelhaft; wir gehen davon aus, daß die veränderten Sozialisationsverläufe von Jugendlichen neue Voraussetzungen auch für die gewerkschaftliche Sozialisation hervorgebracht haben und die Probleme im Jugendbereich in einem neuen Licht erscheinen lassen. Um die neuen Herausforderungen für gewerkschaftliche Jugendpolitik, die mit dieser Entwicklung verbunden sind, zu kennzeichnen, wollen wir auf der Basis unserer empirischen Befunde zunächst verschiedene Aspekte des Verhältnisses von Jugendlichen zur Gewerkschaft betrachten.

#### Keine Frage: Die Notwendigkeit der Gewerkschaft

Eines steht für die Jugendlichen außer Frage: die Notwendigkeit der Gewerkschaft. In diesem Punkt können wir in Übereinstimmung mit den Ergebnissen anderer Jugenduntersuchungen einen breiten Grundkonsens unter ihnen feststellen: Von zirka 90 Prozent der Jugendlichen unserer Erhebung<sup>3</sup> wird die Gewerkschaft als notwendig anerkannt und befürwortet. Unabhängig davon, wie sie sich selbst zur Gewerkschaft definieren, machen sie in

---

<sup>3</sup> Insgesamt wurden 169 mehrstündige qualitative Interviews mit Jugendlichen im Alter zwischen 19 und 24 Jahren geführt, die alle bereits über Arbeits- und/oder Arbeitslosigkeitserfahrungen verfügten.

den Gesprächen deutlich, daß sie ein Bewußtsein von der Schutzfunktion der Gewerkschaft haben, ohne die ein nötiges „Gegengewicht zum Arbeitgeber“, ein notwendiges „Regulativ“ fehlen würde. Dies gilt selbst für Jugendliche, die der Gewerkschaft insgesamt sehr kritisch gegenüberstehen.

Zwei Punkte müssen in diesem Zusammenhang allerdings betont werden: daß die meisten Jugendlichen die Gewerkschaften für notwendig halten, heißt erstens nicht, daß sie die Gewerkschaft auch als einen relevanten gesellschaftlichen Machtfaktor betrachten. Angesichts der Situation auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben räumt fast die Hälfte der Jugendlichen den Gewerkschaften nur geringe Einflußchancen ein. Krise und Arbeitslosigkeit zeigen in diesen Einschätzungen deutlich ihre Wirkung: Für nicht wenige Jugendliche stehen die Gewerkschaften sogar schon mit dem Rücken zur Wand.

Zum zweiten resultiert aus der Anerkennung der Notwendigkeit von Gewerkschaft auch kaum Handlungsverbindlichkeit im Sinne der Mitgliedschaft oder gar des aktiven Engagements. Die Einsicht in die Notwendigkeit führt keineswegs automatisch zum Gewerkschaftsbeitritt, sie ist bei Mitgliedern und Nichtmitgliedern in etwa gleichem Maß vorhanden. Insofern stiftet das Ergebnis, so positiv es aus gewerkschaftlicher Sicht auch erst einmal gewertet werden kann, keinen Grund zur Genugtuung oder gar Beruhigung, denn es handelt sich eher um die Anerkennung einer für viele Jugendliche beinahe anonymen Institution, die fernab von ihnen existiert, und deren Erhalt ein eigenes Engagement nicht erforderlich erscheinen läßt.

#### Mitgliedschaft in der Gewerkschaft - ein zweifelhafter Indikator

Im Umfeld der 12. Bundesjugendkonferenz des DGB im November 1985 ist wieder überaus deutlich geworden, daß bei der Zustandsbeschreibung gewerkschaftlicher Jugendarbeit die Entwicklung der absoluten Mitgliederzahlen und des Organisationsgrads eine eigentümliche Faszination haben. Gilt den einen der Hinweis auf Mitgliederverluste im Jugendbereich von bald 10 Prozent seit Anfang der achtziger Jahre als Beleg für die sinkende Attraktivität der Gewerkschaftsjugend, verwenden andere den Hinweis auf neuerdings wieder steigende, in Teilbereichen sogar auf Rekordhöhe emporgeschnellte Mitgliederzahlen als Beleg für eine erfolgreiche Politik und als Argument gegen ungerechtfertigte Problematisierungen. So betrüblich unbestreitbare Mitgliederverluste in den letzten Jahren und so erfreulich die jüngsten Erfolgsmeldungen auch sind, in beiden Fällen argumentiert man mit einem zweifelhaften Indikator für das Verhältnis von Jugendlichen zur Gewerkschaft, und es wäre problematisch, im Vertrauen auf die Trendwende nun wieder zur Tagesordnung überzugehen. Die liebgewonnene Formel, numerische Mitgliederstärke bedeute automatisch auch Kampfkraft stimmt eben nur bedingt: Sich darauf zu verlassen, daß diese Rechnung aufgeht, könnte verhängnisvoll sein, wenn es richtig ist - und vieles spricht dafür -, daß gewerkschaftliche Erfolge oder die Verteidigung des Erreichten nicht nur mitglieder-

starke Gewerkschaften erfordern, sondern mehr als bisher auch inhaltliches Engagement und die Aktivitätsbereitschaft der Mitglieder.

Wie wenig die Mitgliedschaft beziehungsweise Nichtmitgliedschaft in der Gewerkschaft über dieses Verhaltenspotential aussagt, zeigt schon eine erste Übersicht über unsere Ergebnisse: Unter den Mitgliedern finden wir sowohl den überzeugten Gewerkschafter als auch das „zahlende Mitglied“ und sogar das „Zwangsmitglied“, das unter sozialem Druck und gegen seine Überzeugung eingetreten ist; umgekehrt finden wir unter den Nichtmitgliedern den entschiedenen Gewerkschaftsgegner ebenso wie den Gleichgültigen, für den Gewerkschaft einfach kein Thema ist, und auch den Gewerkschaftssympathisanten, der nur mangels Gelegenheit noch nicht eingetreten ist oder wegen eines gewerkschaftsfeindlichen Betriebsklimas meint, sich zurückhalten zu müssen. Die Mitgliedschaft kann Ausdruck innerer Überzeugung und Bindung an die Gewerkschaft sein, aber da sie in hohem Maße auch von äußeren Bedingungen abhängt, haben Veränderungen im Organisationsgrad für sich genommen wenig Erklärungswert und mehr die Funktion eines Frühwarnsystems, das erklärungsbedürftige Verschiebungen anzeigt und bestenfalls Hinweise auf gewerkschaftliche „Notstandsgebiete“ liefert, in denen eine Verbesserung gewerkschaftlicher Infrastruktur und erhöhte Werbungsanstrengungen erforderlich sind. Aber: Das Starren auf die Bewegung der Mitgliederzahlen kann leicht zu dem Trugschluß verführen, mit organisatorischen Maßnahmen und ansprechenden Werbekampagnen ließen sich die Probleme im Jugendbereich beheben.

#### Jugendliche und gewerkschaftliches Engagement-überwiegend Distanz

Da die Frage der Einsicht in die Notwendigkeit der Gewerkschaft auf der Ebene unverbindlicher Meinungen verbleibt und die Entscheidung für oder gegen eine Mitgliedschaft stark von äußeren Faktoren beeinflusst sein kann, konzentrieren wir uns auf eine typisierende Beschreibung dessen, was man das „innere Verhältnis“ von Jugendlichen zur Gewerkschaft nennen kann. Dabei kommt es uns darauf an, aus den Schilderungen von Gewerkschaftserfahrungen, aus den unterschiedlichen Begründungen dafür, warum man sich organisiert oder nicht, warum man in der Gewerkschaft aktiv wird oder aber das aktive Engagement anderen überläßt, herauszuarbeiten, wie sich die Jugendlichen inhaltlich zur Gewerkschaft definieren und welchen Stellenwert sie in ihren Interessen und Handlungsperspektiven einnimmt.

Als zentrales Ergebnis muß festgehalten werden, daß die Mehrheit der Jugendlichen, obwohl sie die Gewerkschaft als eine notwendige Institution anerkennt und befürwortet, ein distanzierendes Verhältnis zur Gewerkschaft hat; nur bei einer kleinen Minderheit kann man von Gewerkschaftsnähe im Sinne von Handlungsbereitschaft und aktivem Engagement sprechen. Faßt man die unterschiedlichen Formen der Distanz beziehungsweise der Nähe zur Gewerkschaft in ihren Charakteristika zusammen, so lassen sich sechs Typen unterscheiden:

- Die Hälfte der Jugendlichen gehört den beiden Typen an, die die größte Distanz zur Gewerkschaft aufweisen und die wir zum einen als „Gleichgültige“, zum anderen als „Kritisch-Distanzierte“ charakterisiert haben. Im Typ der Gleichgültigen - etwa ein Fünftel der Befragten - sind all die Jugendlichen zusammengefaßt, die in den Gesprächen deutlich machen, daß die Gewerkschaft außerhalb ihres Interessenhorizonts liegt. Sie kümmern sich weder um gewerkschaftliche Politik noch äußern sie ein Interesse daran, sich gewerkschaftlich zu organisieren oder gar aktiv zu werden. Insofern befinden sich die Gewerkschaften für sie in weiter Ferne, im Extremfall ist die Gewerkschaft etwas völlig Fremdes, von dessen Existenz man zwar weiß, zu dem man aber keinerlei Handlungs- und Reflektionsbezug hat. Wir finden diesen Typ von Jugendlichen besonders häufig in den traditionell gewerkschaftsfernen Bereichen, so unter den qualifizierten kaufmännischen Angestellten, den Verkäuferinnen im Einzelhandel oder Beschäftigten im Handwerk und unter arbeitslosen Jugendlichen.

- Anders sieht es mit der Gruppe der „Kritisch-Distanzierten“ aus. Sie umfaßt fast ein Drittel der Jugendlichen und stellt damit den quantitativ bedeutsamsten Typ des Verhältnisses zur Gewerkschaft dar. Als kritisch distanziert bezeichnen wir die Jugendlichen, die sich - zum Teil trotz Mitgliedschaft in der Gewerkschaft - negativ zur Gewerkschaft definieren. Anders als die Gleichgültigen, für die Gewerkschaft schlicht kein Thema ist, haben sich diese Jugendlichen mehr oder weniger intensiv mit der Frage auseinandergesetzt, ob sie sich organisieren sollen, welche Vor- und Nachteile für sie damit verbunden sind, ob es sinnvoll ist, die Gewerkschaft zu unterstützen oder sich in ihr zu engagieren. Ihr Resultat ist: Sie wollen mit Gewerkschaft nichts zu tun haben, auch wenn dies nicht heißt, daß sie die Existenzberechtigung von Gewerkschaften damit prinzipiell verneinen. Auch dieser Typ findet sich in erster Linie in eher gewerkschaftsfernen Gruppen, beispielsweise im Angestelltenbereich sowie unter arbeitslosen Jugendlichen.

Die Motive für die Kritisch-Distanzierten können ganz unterschiedlich gelagert sein. Es kann sich um Jugendliche handeln, die davon ausgehen, die eigenen Interessen effektiver selbst wahrnehmen zu können, um Jugendliche mit ausgeprägten Aufstiegs- und Karriereorientierungen, die ihre beruflichen Möglichkeiten durch einen Gewerkschaftsbezug eher gefährdet sehen; wir finden unter ihnen auch Jugendliche, die aufgrund enttäuschender Erfahrungen mit der Interessenvertretung auf Distanz zur Gewerkschaft gegangen sind, und schließlich einige wenige Jugendliche, deren Distanz vornehmlich politisch motiviert ist.

- Einen weiteren Typ bilden die „Wohlwollend-Distanzierten“. Er umfaßt knapp ein Achtel der von uns befragten Jugendlichen und verbindet all diejenigen, die selbst zwar nicht gewerkschaftlich organisiert sind, der Gewerkschaft aber insgesamt positiv gegenüberstehen und es nicht von vornherein ablehnen, sich gewerkschaftlich zu organisieren oder gewerkschaftliche Arbeit eventuell auch politisch zu unterstützen. Wenn sie bislang noch keiner

Gewerkschaft beigetreten sind, so liegt das in der Regel an den gegebenen äußeren Umständen beziehungsweise daran, daß sich ihr Interesse an der Gewerkschaft erst in der letzten Zeit entwickelt hat und sie sich noch nicht ganz sicher sind, ob sie sich tatsächlich organisieren sollen. Bei ihnen dürfte die Art der gewerkschaftlichen Ansprache wesentlich darüber mitbestimmen, ob sie der Gewerkschaft beitreten oder nicht. Auch in dieser Gruppe finden wir viele aus Bereichen, die traditionell außerhalb der Reichweite gewerkschaftlicher Organisationsbemühungen liegen: Jugendliche aus dem Handwerk und aus Dienstleistungsberufen und auch ein Teil der Arbeitslosen.

- Unter den Gewerkschaftsmitgliedern dominiert der Typ einer relativen Distanz zur Gewerkschaft, den wir als „Versicherungsnehmer“ bezeichnen. Sein Verhältnis zur Gewerkschaft ist im wesentlichen instrumentell: Er zahlt seinen Beitrag und erwartet als Gegenleistung Schutz und Absicherung; dafür hat der Apparat zu sorgen, an den er seine Interessen delegiert hat. Eine Organisationsloyalität um der Sache willen ist ihm ebenso fremd wie der Gedanke, sich selbst in der Gewerkschaft zu engagieren. Diesem Typ gehört ein Fünftel der von uns befragten Jugendlichen an, vor allem aus gut organisierten Betrieben, in denen Gewerkschaftsarbeit in fest institutionalisierten Bahnen verläuft.

- Schließlich sind die beiden Typen zu nennen, die insgesamt ebenfalls ein Fünftel ausmachen und durch eine größere Nähe zur Gewerkschaft als alle bisherigen gekennzeichnet sind: die aufgeschlossenen, aber passiven Mitglieder, die sich dadurch auszeichnen, daß sie ein Interesse an der „gewerkschaftlichen Sache“ bekunden und eine potentielle Engagementsbereitschaft erkennen lassen. Jugendliche schließlich, die sich aktiv engagieren, indem sie etwa in einer gewerkschaftlichen Jugendgruppe mitarbeiten oder Aufgaben und Funktionen im Betrieb übernehmen, bilden den kleinen Kern gewerkschaftlicher Jugendorganisation; ihm sind fünf Prozent der von uns befragten Jugendlichen zuzurechnen, tatsächlich umfaßt er wohl kaum mehr als ein bis zwei Prozent der Jugendlichen.<sup>4</sup>

Wie nun ist die unter den Jugendlichen weit verbreitete Distanz gegenüber der Gewerkschaft zu erklären? Schon bei der Anlage der Untersuchung sind wir davon ausgegangen, daß das jeweilige Verhältnis zur Gewerkschaft als eine Form politischen Engagements auf ganz unterschiedlichen Erfahrungen und Motivationen basieren kann und gerade bei Jugendlichen wohl kaum hinreichend als Reaktion nur auf aktuelle Gewerkschaftspolitik zu erklären ist. In den Untersuchungsergebnissen zeichnen sich dann auch drei Ebenen der Begründung ab, die ineinanderspielen, ohne daß der Stellenwert jeder ein-

<sup>4</sup> Gewerkschaftlich aktive Jugendliche sind in unserer Untersuchung überrepräsentiert, da wir in diesem Punkt die Auswahl der Gesprächspartner gesteuert haben, um überhaupt auf eine auswertbare Zahl von Jugendlichen mit organisationsinternen Erfahrungen zu kommen. Generell ist zu den Quantifizierungen in dieser Typologie zu sagen: Es handelt sich um ungefähre Größenangaben, die eher noch zu optimistisch ausfallen, da sowohl Jugendliche aus Großbetrieben als auch Gewerkschaftsmitglieder überrepräsentiert sind. Zur Auswahl der Untersuchungsgruppen und zum methodischen Vorgehen vgl. die Broschüre „Arbeit und Gewerkschaften - Perspektiven von Jugendlichen“, erhältlich beim DGB-Bundesvorstand, Abt. Jugend.

zelen Begründungsebene für Engagement oder Distanz exakt ausweisbar wäre: das *Verhältnis zur Arbeit*, die *Auflösung traditioneller Lebenswelten* und die *Erfahrung* beziehungsweise das *Erlebnis von Gewerkschafts Organisation*. Ihre Erörterung mag beleuchten, was die typologisch beschriebenen Formen der Nähe und - überwiegend - der Distanz an Problemen und Möglichkeiten für gewerkschaftliche Jugendpolitik bedeuten.

#### Das neue Verhältnis zur Arbeit

Es ist offensichtlich, daß das Verhältnis zur Arbeit die Beziehung zu der Organisation, welche die Arbeitsinteressen in dieser Gesellschaft vertritt, mit prägt. In eine falsche Richtung allerdings gehen Erklärungsversuche, die mit Rückgriff auf die These vom „Wertewandel“ unterstellen, Arbeit und Beruf hätten in der Lebensplanung und -gestaltung von Jugendlichen an Bedeutung verloren und im Zuge dieses säkularen Trends sei auch die Attraktivität von Gewerkschaft als einer Institution der Arbeitssphäre gesunken.<sup>5</sup> Die Annahme eines derart umfassenden „Wertewandels“, auf den sich die Gewerkschaften - wenn die These denn stimmen sollte - in ihrer Jugendarbeit einstellen müßten, steht nicht nur theoretisch und methodisch auf wackeligen Beinen, wie wir gezeigt haben<sup>6</sup>, auch unsere empirischen Befunde sprechen eindeutig dagegen.

Als zentrales Ergebnis zur Frage des Verhältnisses von Jugendlichen zu Arbeit und Beruf läßt sich feststellen, daß von jener in der „Wertewandel“-Diskussion oft behaupteten mehrheitlichen Abwendung der Jugendlichen von der Arbeitssphäre überhaupt nicht die Rede sein kann. Arbeit spielt in den Lebenskonzepten, den langfristigen und handlungsverbindlichen Orientierungen von Jugendlichen, nach wie vor eine wichtige Rolle. Für viele, etwa für die Hälfte, steht sie aktuell im Zentrum ihrer Suche nach einem selbstgestalteten und sinnerfüllten Leben und selbst dort, wo eine Familienperspektive dominiert (bei etwa einem Viertel unserer Erhebung), sinkt die Arbeit nicht zur Bedeutungslosigkeit herab, sondern bleibt ein gewichtiger Bezugspunkt der Lebensplanung. Auch wenn die weiblichen Jugendlichen auf Grund ihres spezifischen Lebenszusammenhangs etwas häufiger als die männlichen ihr Lebenskonzept auf Familie hin orientieren, überrascht das hohe Gewicht, das der Arbeit bei beiden Geschlechtern zugewiesen wird. Überall, wo Arbeit den zentralen Stellenwert im Lebenskonzept einnimmt, wird sie in erster Linie unter dem Gesichtspunkt der inhaltlichen Identifikation mit der Tätigkeit begriffen. Traditionelle Karriereorientierungen, Träume von beruflichem Aufstieg oder Hoffnung auf das große Geld stehen nur bei sehr wenigen Jugendlichen im Vordergrund. Beherrschend ist die Forderung, in der Arbeit Anerkennung, Selbstbestätigung und das Gefühl sozialer Integration zu finden.

---

5 Vgl. z. B. R. G. Heinze u. a.: Interessendifferenzierung und Gewerkschaftseinheit, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 6/81.

6 Vgl. M. Baethge u. a.: Jugend und Krise - Krise aktueller Jugendforschung, Frankfurt a. MVNew York 1983, S.55ff.

Lediglich bei etwa einem Viertel der Jugendlichen finden wir jenes in erster Linie auf Freizeit und Lebensgenuß orientierte Lebenskonzept, das man nach der These vom „Wertewandel“ eigentlich bei dem größten Teil der Jugendlichen vermuten müßte. Auffällig ist nicht nur, daß es sich dabei überwiegend um jüngere Jugendliche mit noch relativ instabilen Orientierungen handelt, sondern zu einem erheblichen Teil auch um Jugendliche mit realen oder bereits auf der Schule vorweggenommenen Krisenerfahrungen; dies deutet darauf hin, daß ein solch freizeit-orientiertes Lebenskonzept diesen Jugendlichen häufig eher von den äußeren Bedingungen aufgezwungen ist als daß es ihren eigenen Vorstellungen folgte.

Wenn auch eine mehrheitliche Abwendung von Arbeit als zentraler Bezugspunkt für persönliche Lebensperspektiven und Sinnerfüllung nicht erkennbar ist, so hat sich nach unserer Auffassung im Verständnis von Arbeit bei den Jugendlichen ein bedeutsamer Wandel gegenüber früheren Zeiten vollzogen. Dieser läßt sich dadurch charakterisieren, daß - den erreichten materiellen Standard vorausgesetzt - im Bewußtsein der Jugendlichen unmittelbar personen- und subjektbezogene Aspekte der Arbeit im Vordergrund stehen, die im Arbeitsverständnis früherer Generationen zwar auch immer eine Rolle gespielt haben, aber bei weitem nicht so hoch besetzt waren, wie es heute der Fall ist. Daß in den Ansprüchen an die Arbeit inhaltliche und sozialkommunikative Aspekte einen so hohen Stellenwert haben, ist alles andere als selbstverständlich angesichts einer Krise auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt, die immerhin fast die Hälfte der von uns befragten Jugendlichen dazu zwingt, ihren bisherigen Berufsverlauf als Mißerfolg zu interpretieren.

Gleichwohl ist das sich hier andeutende Arbeitsverständnis für die Gewerkschaften nicht leicht zu nutzen und zu politisieren. Sicherlich gut, daß diejenigen, bei denen Arbeit und Beruf im Zentrum ihres Lebenskonzepts stehen, sich auch stärker auf die gesamte betriebliche Arbeitssituation einlassen und von daher auch leichter gewerkschaftlich ansprechbar sind als andere, für die die Arbeit von eher nachgelagerter Bedeutung ist. Dies drückt sich in den empirischen Befunden darin aus, daß immerhin ein Drittel der Jugendlichen, bei denen Arbeit und Beruf einen zentralen Stellenwert einnehmen, unter den aufgeschlossenen oder engagierten Gewerkschaftsmitgliedern zu finden sind, während von den Jugendlichen, die ihre Lebensperspektiven eher außerhalb der Arbeit suchen, lediglich ein Achtel zu diesen beiden gewerkschaftsnahen Gruppen zählt.

Auch von den arbeitsinhaltlichen und sozialkommunikativen Ansprüchen an die Arbeit läßt sich ein Weg zu gewerkschaftlichem Engagement finden, da derartige Ansprüche auf der einen Seite ein durchaus kritisches Potential gegenüber streng arbeitsteiligen und hierarchisierten Formen der Arbeitsorganisation in den Betrieben und Verwaltungen enthalten kann. Auf der anderen Seite deutet vieles darauf hin, daß das mehrheitlich vertretene inhaltliche Arbeitskonzept in starkem Maße individualistisch auf das Selbst zurück-



bezogen ist. Es taucht erstaunlich oft an erster Stelle die Forderung auf, „die Arbeit soll Spaß machen“ und das heißt: sie muß abwechslungsreich sein, darf nicht stumpfsinnig immer das Gleiche bringen, muß Möglichkeiten bieten, sich mit seinen Fähigkeiten und Interessen einbringen zu können, „sie soll etwas mit einem zu tun haben“, „einem persönlich etwas bringen“.

Inwieweit der Begriff von Selbstverwirklichung, der hier - vielleicht nur vorübergehend und vorläufig - als Basisanspruch an Arbeit durchscheint, reflexive Bezüge auf die gesellschaftlichen Bedingungen, unter denen der Anspruch auf Selbstverwirklichung durchgesetzt werden muß, noch aufweist oder schon gar nicht mehr enthält, ist beim gegenwärtigen Stand der Projektarbeit noch nicht zu entscheiden. Deutlich ist aber, daß dieses Arbeitsverständnis offenbar nur schwer zu politisieren ist, denn im Verhalten der Jugendlichen schlagen aktuell individuelle Strategien stärker durch. Bei der Realisierung seiner arbeitsinhaltlichen Interessen und Ansprüche setzt man zuerst auf die eigenen Fähigkeiten und das eigene Handlungsvermögen im Betrieb. Insofern ist es nicht einfach, die artikulierten Ansprüche an sinnerfüllte, inhaltlich befriedigende Arbeit kollektiv zu bündeln. Wo sie im Betrieb nicht erfüllt werden, überlegt man, ob man über persönliche Anstrengungen etwa in irgendwelchen Formen von Weiterbildung, durch geschicktes Taktieren im Betrieb oder durch Neuorientierung auf dem Arbeitsmarkt die Situation verändern kann. Gewerkschaften kommen dabei kaum jemandem ins Blickfeld. Dies ist nicht verwunderlich. Es zeigt aber, wie sehr Muster individueller und Muster kollektiver Interessendurchsetzung unverbunden nebeneinander stehen. Und es ist klar, wo man das Schwergewicht der eigenen Aktivitäten setzt: bei der individuellen Suche nach einem Ausweg aus einer als unbefriedigend erlebten Arbeitssituation.

#### Die Auflösung traditioneller Lebenswelten

Häufig genug ist die jüngere Entwicklung bürgerlicher Industriegesellschaften als fortschreitende Ausdifferenzierung und zunehmende Individualisierung von Lebensbedingungen und Lebenslagen beschrieben worden, in deren Gefolge sich ehemals klassen- beziehungsweise schichtspezifische Sozialisationsmuster immer mehr auflösen.<sup>7</sup> Von diesem Wandel sind auch die Gewerkschaften in besonderer und folgenreicher Weise betroffen, und zwar im Verhältnis zur Jugend dadurch, daß die traditionellen Formen der Sozialisation zur Gewerkschaft hin immer weiter zerbröckeln.

Dieser Prozeß ist nicht erst jetzt entstanden, ist aber in den letzten beiden Jahrzehnten deutlich vorangeschritten, wobei die Verlängerung der durchschnittlichen Schulzeit und der spätere Eintritt in den Betrieb mit ersten Realerfahrungen mit Gewerkschaft eine wichtige Rolle spielen. Er äußert sich in den Gesprächen mit den Jugendlichen in Schilderungen, die eine zuneh-

---

<sup>7</sup> Vgl. U. Beck: Jenseits von Stand und Klasse? In: Soziale Welt, Sonderband 2, 1983. Vgl. auch J. Habermas: Theorie des kommunikativen Handelns, Frankfurt a. M. 1981.

mende Auflösung informeller und spontaner Organisationsvoraussetzungen einsichtig machen. So verfügen die Jugendlichen kaum noch über familiär vermittelte Erfahrungen mit Gewerkschaft, die traditionell vor allem im geschlossenen Arbeitermilieu eine große Rolle gespielt haben.<sup>8</sup> Mehr als die Hälfte der Jugendlichen gibt in den Gesprächen an, daß gewerkschaftliche Themen bei ihnen zu Hause allenfalls beiläufig angeschnitten werden. In vielen Familien, selbst in Arbeiterfamilien, ist Gewerkschaft überhaupt kein Thema, über das ausführlicher gesprochen wird. Von einem über Familie und soziale Herkunft vermittelten selbstverständlichen Hineinwachsen in gewerkschaftliche Zusammenhänge kann deswegen nicht mehr gesprochen werden. Sicherlich deutet sich dieses Problem schon seit längerem an. Es trifft die Gewerkschaften heute aber weitaus massiver als noch vor 20 oder 30 Jahren.

Wie wichtig die traditionellen Integrationsmechanismen sind, läßt sich an einem Beispiel belegen: Es ist bekannt, daß der im Zuge sozialstruktureller Verschiebungen ausgeweitete Bereich kaufmännischer Angestelltentätigkeit die Gewerkschaft vor besonders große Organisationsprobleme stellt. Auch die jungen Kaufleute unserer Untersuchung stehen der Gewerkschaft mehrheitlich distanziert gegenüber. Nur eine Minderheit ist bereit, gewerkschaftliche Arbeit zu unterstützen oder sich gar aktiv zu engagieren. Wenn man nach den Erklärungsfaktoren dafür fragt, warum gerade diese Jugendlichen ein anderes Verhältnis zur Gewerkschaft haben als die Mehrzahl ihrer Kollegen, so fällt auf, daß die Hälfte von ihnen aus relativ gewerkschaftsnahen Elternhäusern stammt. In anderen Punkten unterscheiden sie sich nicht auffällig von der Mehrheit.

Die Auflösung traditioneller Integrationsmechanismen, die gewissermaßen die Kehrseite des gesellschaftlichen Veränderungsprozesses ist, der zugleich zur Institutionalisierung der Gewerkschaft in dieser Gesellschaft geführt hat, hinterläßt ein Vakuum, das unter den gegebenen Bedingungen nicht leicht zu füllen ist. Je weniger selbstverständlich ein Hineinwachsen in gewerkschaftliche Zusammenhänge ist, desto mehr werden erhöhte Organisationsanstrengungen notwendig sein, um junge Arbeiter und Angestellte für die Gewerkschaft zu gewinnen. Die Einengung gewerkschaftlicher Handlungsspielräume infolge der Krise macht diese Aufgabe, deren Lösung im weiten Bereich betrieblicher Arbeit mangels gewerkschaftlicher Präsenz von vornherein auf enge Grenzen stößt, *nicht* leichter.

#### Ambivalente Gewerkschaftserfahrungen

Ein erheblicher Teil von Jugendlichen wird von der Gewerkschaft überhaupt nicht erreicht. Obwohl in unserer Untersuchung größere, relativ gut

<sup>8</sup> Streeck verweist etwa auf die Siedlungen der Bergleute oder die „occupational Community“ der Drucker, in denen die Gewerkschaftszugehörigkeit eine kulturelle „Selbstverständlichkeit“ gewesen ist. In diesen Milieus wird „die formelle Aufnahme in die Organisation ... zu einer ebenso normalen und vorhersehbaren Station des Erwachsenwerdens wie die Schulentlassung, der Abschluß der Lehre oder die Gründung einer Familie“. W. Streeck: Gewerkschaftliche Organisationsprobleme in der sozialstaatlichen Demokratie, Königstein/Ts. 1981, S. 56.

organisierte Betriebe und Verwaltungen überrepräsentiert sind, macht jeder Fünfte unter den Jugendlichen in den Gesprächen deutlich, im Verlauf seiner beruflichen Sozialisation überhaupt noch nicht mit Gewerkschaft in Berührung gekommen zu sein. Bei knapp der Hälfte der Befragten beschränken sich die bislang gemachten Erfahrungen auf relativ formale Kontakte mit der Organisation, lediglich ein Drittel der Jugendlichen hat die Gewerkschaft als praktisch handelnde Organisation in betrieblichen Problem- und Konfliktsituationen erfahren oder verfügt über weitergehende organisationsinterne Erfahrungen.

Sofern die Jugendlichen überhaupt mit Gewerkschaft konfrontiert werden, etwa im Zuge der Mitgliederwerbung, befinden sie sich heute in einer Entscheidungssituation. Dies gilt sowohl für junge Arbeiter, für die es aufgrund brüchig gewordener Traditionslinien nicht mehr selbstverständlich ist, sich gewerkschaftlich zu organisieren als auch für junge Angestellte, für die es heute umgekehrt nicht mehr selbstverständlich ist, sich von der Gewerkschaft fernzuhalten. Zwar ist ein Teil von Jugendlichen, sei es auf dem Hintergrund des elterlichen Einflusses, sei es aufgrund vorheriger Erfahrungen, von vornherein festgelegt, doch stellt sich diese Situation für viele Jugendliche relativ offen dar. Sie wägen ab, ob sie sich organisieren sollen, sie fragen nach den Vor- und Nachteilen der Organisationszugehörigkeit oder auch danach, ob sich der Beitrag oder ein Engagement lohnt. In dieser Situation kommt den eigenen Erfahrungen mit gewerkschaftlicher Organisationspraxis ein wichtiger Stellenwert zu. Die Jugendlichen registrieren sehr genau, wie sie von der Gewerkschaft angesprochen werden, wie die betrieblichen Funktionäre ihnen gegenüber auftreten und wie sich die Interessenvertretung in praktischen Problem- und Konfliktsituationen verhält.

So wird die gängige Rekrutierungspraxis von ihnen häufig eher als „Überumpelungsaktion“ denn als persönliche Ansprache erfahren, die zum Gewerkschaftsbeitritt motiviert. Sie fühlen sich nicht hinreichend informiert, ihnen wird kaum Zeit zum Überlegen gegeben, so daß es ihnen schwerfällt, eine Entscheidung zu treffen, hinter der sie stehen können. Mit ihren Fragen und Problemen fühlen sie sich häufig nicht richtig ernstgenommen, so daß ihnen das Vertrauen fehlt, sich an die Interessenvertretung zu wenden. Sowie sie sich stärker auf die Organisation einlassen und sich aktiv an der Arbeit beteiligen, sehen sie sich nicht selten in verkrustete bürokratische Strukturen eingebunden, die ihnen kaum die Möglichkeit geben, eigene Ideen umzusetzen. Sie fühlen sich bevormundet und von der Organisation vereinnahmt.

Die kritische Distanz der Jugendlichen resultiert in vielen Fällen aus solchen negativen Erfahrungen, die häufig auch ihr Gewerkschaftsbild entscheidend prägen. Vier von zehn Jugendlichen zeichnen ein negatives Bild, in dem die Gewerkschaft als bürokratische Großorganisation, als anonymer Apparat erscheint. Vornehmlich handelt es sich dabei um Realschüler und Abiturienten, die mittlerweile die Mehrheit unter den Jugendlichen ausmachen. Gerade in diesem Punkt zeigen sich die Resultate eines veränderten Sozialisa-

tionshintergrundes: Die im Verlauf der Sozialisation ausgebildeten Ansprüche an befriedigende Kommunikations- und Organisationsstrukturen werden in den Gewerkschaften nicht befriedigt gesehen und insofern kritisch gegen sie gewendet.

### Keine leichten Lösungen

Zusammengefaßt: Ohne Frage haben sich die Möglichkeiten, Jugendliche zu gewerkschaftlichem Engagement zu bewegen, erschwert und zwar vor allem durch Veränderungen, die sich außerhalb des unmittelbaren gewerkschaftlichen Einflßbereichs in der Sozialisation Jugendlicher und in den sozialen Strukturen der Gesellschaft vollzogen haben. Vielleicht haben die Gewerkschaften diese Veränderungen nicht rechtzeitig registriert und in ihre Politik aufgenommen. Vielleicht haben sie zu lange auf die eingangs erwähnte Vorstellung vertraut, daß sich die jungen Arbeitnehmer nach Überwindung der Orientierungsunsicherheit in der Jugendphase gleichsam automatisch auf die Gewerkschaft zubewegen. Wenn unsere Interpretation des distanzierten Verhältnisses zur Gewerkschaft bei der Mehrheit der Jugendlichen richtig ist, wäre es gefährlich, auf dieser Vorstellung weiterhin Organisationspolitik aufzubauen. Zu eindeutig und unwiderrufbar sind die benannten Wandlungen in der Sozialstruktur und den Sozialisationsverläufen, als daß die durch sie hervorgebrachten Ansprüche und Verhaltensmuster (verstärkte Individualisierung) nicht über die Jugendphase hinauswirkten und der Gewerkschaftspolitik als Herausforderung entgegenträten. Nur wenn die Gewerkschaften ihr eigenes Organisationsverhalten und ihre Politik auf diese Verhaltensdispositionen einstellen, haben sie eine Chance, die Distanz zu verkürzen.

Auch die langanhaltende Krise auf dem Arbeitsmarkt wird nicht automatisch die Jugendlichen der Gewerkschaft wieder in die Arme treiben. So einfach vollzieht sich die Umsetzung von Krisenerfahrungen in Verhaltensdispositionen nicht, und so eindeutig sind auch die Krisenauswirkungen nicht. Die Krise hat bisher die neuen Ansprüche an Arbeit nicht grundlegend korrigiert, auch wenn in unseren Ergebnissen nicht zu verkennen ist, daß bei den besonders krisenbetroffenen Gruppen am ehesten die materiellen Aspekte der Arbeit im Bewußtsein der Jugendlichen (wieder) ein größeres Gewicht haben. Sie hat zwar gerade bei relevanten Teilen der am stärksten von ihr betroffenen Jugendlichen, den Arbeitslosen, Erwartungen auf Hilfe durch die Gewerkschaften geweckt, gleichzeitig aber bei diesen Jugendlichen auch Skepsis gegenüber der Macht der Gewerkschaften und bisweilen das Gefühl hervorgeufen, von ihnen im Stich gelassen zu werden. Schließlich darf man die Gefahr nicht übersehen, daß durch den Zusammenhang von Krise und neuen Rationalisierungsstrategien in den Unternehmen individualistische Verhaltensmuster gerade bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen Bestätigung und Bestärkung finden können, indem durch neue Personaleinsatzstrategien eine

9 Vgl. dazu die neuen Produktionskonzepte bei H. Kern/M. Schumann: Das Ende der Arbeitsteilung?, München 1984 für den Produktionsbereich und analog die Entwicklungen in den Dienstleistungsbereichen bei M. Baethge/H. Oberbeck: Zukunft der Angestellten, Frankfurt a. M./New York 1986 (im Erscheinen).

Auswahl betrieben wird, die bestimmte Gruppen schafft. Diejenigen, die in diesem Prozeß die verbleibenden, häufig durchaus anspruchsvollen Arbeitsplätze ergattern, können sich in ihren persönlichen Fähigkeiten und in ihrem individuellen Qualifizierungsverhalten bestätigt fühlen. Denjenigen, die hierbei herausfallen, wird im Vergleich eine entsprechende Interpretation individuellen Versagens nahegelegt.