

Jugendliche und Gewerkschaften - Zwischen struktureller Organisationslücke und aktueller Vertrauenskrise

Ursula Feist, Dipl.-Psychologin, Leiterin der Abt. Wahlforschung bei infas, Bonn-Bad Godesberg. Forschungsschwerpunkte: Interdependenzen von politischem Verhalten und Medien; Parteiliten.

Dr. Hubert Krieger, geb. 1951, wiss. Mitarbeiter der Abt. Wahlforschung bei infas. Forschungsschwerpunkte: Arbeitsmarkttheorie und -politik, Probleme der italienischen Gewerkschaften.

Das Verhältnis der Gewerkschaften zu Jugendlichen war Ende 1985, insbesondere im Umfeld der 12. Bundesjugendkonferenz des DGB, in die Schlagzeilen geraten. Die überdurchschnittlichen Mitgliederverluste der DGB-Gewerkschaften bei jüngeren Arbeitnehmern und die vermutete Distanz größerer Teile der jüngeren Generation gegenüber Großorganisationen wie den Gewerkschaften führte innerhalb und außerhalb des DGB zu erheblichen Diskussionen.¹ Die Entwicklung bei den jüngeren Arbeitnehmern wurde als weiterer Beleg für die allgemeine Strukturkrise der deutschen Gewerkschaftsbewegung herangezogen.

Wie ernstzunehmen sind die geäußerten Befürchtungen: Droht den Gewerkschaften in der Bundesrepublik die „Vergreisung“ oder ein „Abdorren ihres Lebensbaumes von den Wurzeln her“?² Gehen die Jugendlichen zu den Gewerkschaften verstärkt auf Distanz? Wenn ja, ist dies ein allgemeiner Trend, oder konzentriert er sich auf bestimmte Gruppen? Hat die

1 So lautete z. B. die Überschrift im „Hamburger Abendblatt“ zu einer neuen Studie der Hans-Böckler-Stiftung „Null-Bock auf Gewerkschaften“.

2 Vgl. hierzu Klaus Löhrlein, in: Gewerkschaftsjahrbuch 1985, S. 47 und S. 55.

Beschäftigungskrise auf das Organisationsverhalten der Jünger einen besonderen Einfluß? Und schließlich, haben Veränderungen im Bildungssystem sowie demografische Entwicklungen das Organisationspotential der Gewerkschaften in den letzten Jahren verringert?³

Fünf Gesichtspunkte werden übersehen

Bei den gegenwärtigen Diskussionen, die sich meist auf wissenschaftliche Querschnittsuntersuchungen und auf kurzfristige Veränderungen im bundesweiten Organisationsverhalten von Jugendlichen auf DGB-Ebene stützen, werden fünf wesentliche Gesichtspunkte übersehen:

1. Die Jünger waren schon immer eine besondere Problemgruppe für die Gewerkschaften. So ist die sogenannte „Organisationslücke“, d. h. die erhebliche Punktdifferenz im Organisationsgrad von Gesamtmitgliedschaft und Jugendlichen, ein *strukturelles Phänomen*. 1971 betrug die Organisationslücke 8,6 Prozent, 1980 waren es 12,7 und 1984 waren es 13,5 Prozent.⁴

2. Die *aktuelle Mitgliederentwicklung* deutet darauf hin, daß es 1985 wieder zu Zuwächsen bei Jugendlichen gekommen ist. So weist die IG Metall 1985 ein Plus von 6,1 Prozent gegenüber 1984 auf (ca. 26000) und die IG Chemie ein Plus von 5,5 Prozent (ca. 5.200). Konstant hingegen ist die Entwicklung im Organisationsbereich der ÖTV. Prognosen konservativer Gewerkschaftskritiker auf eine sich langfristig verschärfende Organisationskrise erweisen sich somit zunächst einmal als voreilig.

3. Darüber hinaus gibt es eine *regionale Differenzierung* der Mitgliederentwicklung bei Jugendlichen in den Jahren 1981 bis 1984. Hierbei sind sowohl Steigerungen als auch erhebliche Verluste im Organisationsgrad in den einzelnen DGB-Landesbezirken zu beobachten. Die regionale Spannweite der Mitgliederentwicklung reicht von Zuwächsen von 0,6 Prozent im Rheinland-Pfalz bis hin zu Verlusten von 4,8 Prozent im Saarland.

4. Auch zwischen den *Einzelgewerkschaften* zeigen sich *bedeutende Unterschiede* in der Mitgliederentwicklung bei Jugendlichen. Während einige Gewerkschaften Mitgliederzuwächse im Zeitraum 1981 bis 1985 haben (IG Chemie z. B. + 5,6 Prozent), erleidet die Mehrzahl mittlere Verluste (IG Metall: - 6,2 Prozent; ÖTV: - 3,8 Prozent). Einige Einzelgewerkschaften müssen jedoch weiterhin erhebliche Verluste hinnehmen (HBV: - 15,4 Prozent).

Die Interpretation dieser Ergebnisse ist schwierig, da ein seriöser sektoraler Vergleich die Kenntnis des jeweiligen Organisationsgrades voraussetzen

³ Eine ausführliche Diskussion dieser Fragen findet sich in einer infas-Analyse für die Hans-Böckler-Stiftung: „Jugendliche und Gewerkschaften. Strukturen, Motive, Zeitströmungen“, Graue Reihe Nr. 27, Düsseldorf 1985.

⁴ Durch die Umstellung der Mitgliederstatistik auf EDV sind die 70er und 80er Jahre jedoch nur bedingt vergleichbar. Wie groß dieser Effekt war, läßt sich an folgenden Zahlen ablesen: 1979 waren 25,8 Prozent der Jugendlichen gewerkschaftlich organisiert, nach der Umstellung auf EDV 1980 sank der Anteil um 4,2 Prozent.

würde. Wenn Wolfgang Pege vom Institut der deutschen Wirtschaft in diesem Zusammenhang feststellt, daß insbesondere diejenigen Gewerkschaften bei Jugendlichen gewonnen haben, „die aus pragmatischen Gründen für den Vorruhestand eingetreten waren“, und diejenigen Gewerkschaften, „die im Kampf um die 35-Stunden-Woche der Ideologie weiterhin Priorität vor rationaler Tarifpolitik einräumten“, Mitgliederverluste aufweisen, so ist dies einerseits wissenschaftlich fragwürdig - es ist z. B. durchaus möglich, daß im Bereich der IG Metall die Zahl der Beschäftigten unter 26 Jahren stärker abgenommen hat als die Zahl der jugendlichen Gewerkschaftsmitglieder, und somit der Organisationsgrad gestiegen ist - und verrät andererseits eher das politische Wunschdenken des Autors.⁵

5. Bei der gesamten Diskussion um die Problemgruppe „Jugendliche“ sollte man die Tatsachen nicht aus den Augen verlieren, daß es sich bei den Jüngeren um eine *besondere Problemgruppe* handelt, die sich grundsätzlich von Problemgruppen wie „Angestellte“, „Frauen“ oder „Arbeitnehmer in Kleinbetrieben“ unterscheidet. Der niedrige Organisationsgrad jüngerer Arbeitnehmer ist auch durch ihre Stellung im Lebenszyklus bestimmt. Mit zunehmendem Lebensalter steigt die Wahrscheinlichkeit des Gewerkschaftsbeitritts automatisch. Demgegenüber sind die Strukturen bei anderen Problemgruppen stärker sozialstrukturell bzw. motivational verhärtet. Eine vergleichbare „Automatik“ wie bei Jugendlichen gibt es hier nicht.

Zusammengefaßt bedeutet dies: Die gegenwärtige Wahrnehmung von Problemen gewerkschaftlicher Organisationspolitik bei Jugendlichen ist gleichermaßen geprägt durch eine Unter- und Überschätzung der Problemlage: Unterschätzt werden die Probleme dann, wenn man die überdurchschnittlich negative Entwicklung in einigen Bundesländern und bei einigen Einzelgewerkschaften vernachlässigt und die Vergrößerung der Organisationslücke von 1983 auf 1984 übersieht. Überschätzt wird das Problem, wenn die Organisationslücke bei Jugendlichen nicht als langfristige Konstante gewerkschaftlicher Organisationspolitik erkannt wird.

Für die Erklärung der Organisationsprobleme der Gewerkschaft bedeutet dies, daß

- *regionale* und *sektorale Unterschiede* bisher weitgehend *unerklärt* sind,
- *langfristige Phänomene* in die Erklärung miteinbezogen werden müssen,
- *situative Einflußfaktoren* nur eine *begrenzte Erklärungskraft* haben.

Vorgehensweise in zwei Schritten

Auf der Basis dieser Problemsicht haben wir eine Vorgehensweise gewählt, bei der sich zwei Stufen unterscheiden lassen. Zuerst sollen die *strukturellen Gründe* für den geringen Organisationsgrad von Jugendlichen in den letzten 15 Jahren diskutiert werden. Im Mittelpunkt steht hierbei die empirische Überprüfung von zwei Hypothesen zur Erklärung der Organisationslücke:

S Wolfgang Pege, „Leichte Verluste: differenzierte Gründe“, in: Der Arbeitgeber, Nr. 19/37, Seite 708.

- dem langfristigen „Beschäftigungsstruktureffekt“; hiernach wäre der niedrige Organisationsgrad bei Jugendlichen bedingt durch die Überrepräsentation jüngerer Arbeitnehmer in Beschäftigungssegmenten bzw. bei Beschäftigtengruppen, die für eine gewerkschaftliche Organisation ungünstig sind;
- dem langfristigen „Jugendeffekt“; dieser ließe sich in einen „statistischen Lebensalterseffekt“ und in einen „Effekt aufgrund unterschiedlicher Grundeinstellungen“ von Jugendlichen zu Gewerkschaft und Gewerkschaftsmitgliedschaft unterscheiden.

Anschließend stehen die *situativen Bedingungen* im Mittelpunkt, d. h. Bedingungen, die den überproportionalen Mitgliederrückgang in der Zeit zwischen 1981 und 1984 erklären sollen. Hierbei möchten wir uns in diesem Zusammenhang vor allem auf die aktuelle Vertrauenskrise der Gewerkschaften bei Jugendlichen konzentrieren.⁶

Methoden-Mix

Bei der Beantwortung dieser Fragen werden unterschiedliche Methoden verwendet:

- Eine Querschnitts- und Zeitreihenanalyse von Organisationsdaten des DGB und verschiedener Einzelgewerkschaften.
- Die Dokumentation wichtiger „Makro-Daten“ aus dem Bildungs- und Beschäftigungssystem.
- Eine Aufbereitung von Befragungsergebnissen aus der infas-Datenbank für die Jahre 1971 bis 1984 - unter besonderer Berücksichtigung der Zeitphase 1981 bis 1984.
- Eine Sekundäranalyse von Befragungen im Rahmen des Gewerkschaftsbarometers für die Jahre 1970 und 1981.⁷

Langzeiteffekte

Die bisherige Analyse hat gezeigt: Die Organisationslücke bei Jugendlichen ist eine langfristige Konstante gewerkschaftlicher Organisationspolitik. Die langfristige Differenz der Organisationsgrade von Jugendlichen und Mitgliedern insgesamt kann mit Hilfe von zwei voneinander isolierbaren Effekten erklärt werden: dem Beschäftigungsstruktur- und dem Jugendeffekt.

⁶ In der oben zitierten infas-Analyse für die Hans-Böckler-Stiftung werden als zusätzliche Effekte die Wirtschaftskrise, die demografische Entwicklung, die Beschäftigungsstruktur und Veränderungen im Bildungssystem in ihrem Einfluß auf das Organisationsverhalten von Jugendlichen analysiert.

⁷ Die inhaltlichen und methodischen Unterschiede zur SOFI-Studie „Jugend und Krise“ lassen sich somit deutlich benennen: Während infas den Focus zentral auf das gewerkschaftliche Organisationsverhalten von Jugendlichen ausrichtet, ist dies beim SOFI eher eine untergeordnete Fragestellung. Hier steht vor allem die Auswirkung der Krise auf die Einstellung zur Arbeit im Mittelpunkt. Methodologisch sind die Unterschiede noch größer. Das SOFI liefert eine qualitative Vorstudie, die mit 169 Befragten nur in begrenztem Maße repräsentative Aussagen über die Jugendlichen in der Bundesrepublik machen kann.

a) Beschäftigungsstruktureffekt

Ein häufig verwendetes Argument zur Erklärung der Organisationslücke bezieht sich auf einen „Beschäftigungsstruktureffekt“. Hiernach wäre der niedrige Organisationsgrad bei Jugendlichen bedingt durch die Überrepräsentation Jugendlicher in Beschäftigungssegmenten bzw. bei Beschäftigten-Gruppen, die für eine gewerkschaftliche Organisation ungünstig sind. Dieser Effekt wird im folgenden anhand von fünf Strukturvariablen empirisch überprüft: Bildung, Status im Beruf, Wirtschaftssektor, Betriebsgröße, Geschlecht. Hinter den fünf Strukturvariablen steht die Überlegung, daß Jugendliche bei besser Gebildeten, Angestellten und Beamten, im Dienstleistungsbereich, in Kleinbetrieben sowie bei Frauen höhere Beschäftigtenanteile als die älteren abhängig Beschäftigten haben.

Die Tabelle bestätigt den *Beschäftigungsstruktureffekt für 1984*: Hiernach ist der Anteil der Angestellten bei den Jüngeren (18 bis 24 Jahre) mit 49 Prozent höher als bei den älteren abhängig Beschäftigten (35 Jahre und älter) mit 41 Prozent.

Jüngere und ältere Arbeitnehmer nach beschäftigungsrelevanten Strukturmerkmalen (1984)

Qualifikationen					
	Volksschule ohne Lehre	Volksschule mit Lehre	Realschule	Abitur/ Studium	
18 bis 24 Jahre	6	49	39	5	
35 Jahre und älter	14	54	22	9	
Status					
	Angestellter		Beamter		Arbeiter
18 bis 24 Jahre	49		4		47
35 Jahre und älter	41		11		48
Sektor					
	Prod. Gewerbe		Öffentlicher Dienst		Dienst
18 bis 24 Jahre	35		15		46
35 Jahre und älter	46		24		28
Betriebsgröße*					
	1 bis 10	11 bis 100	101 bis 500	501 bis 2000	2001 u. mehr
18 bis 24 Jahre	25	37	16	10	10
35 Jahre u. älter	12	34	20	15	17
Geschlecht					
	Männer			Frauen	
18 bis 24 Jahre	53			47	
35 Jahre und älter	67			33	

Zeilensumme = 100%

*Zahl der Beschäftigten

Quelle: infas-Repräsentativerhebungen im Bundesgebiet (ohne West-Berlin) 1984,
21109 Fälle, Random-Auswahl

Auch sektoral ergeben sich ungünstigere Organisationsbedingungen bei den Jugendlichen: 46 Prozent der 18- bis 24jährigen arbeiten im Dienstlei-

stungsbereich, der Anteil der Älteren beträgt hier nur 28 Prozent. Überdurchschnittlich ist auch der Anteil der Jüngeren in den Kleinbetrieben: Ein Viertel der 18- bis 24jährigen arbeitet in Betrieben bis zu 10 Beschäftigten; hier beträgt der Anteil der Älteren nur 12 Prozent. Demgegenüber haben 17 Prozent der 35jährigen und Älteren in Großbetrieben (über 2000 Beschäftigte) einen Arbeitsplatz, während hier nur jeder zehnte Jugendliche arbeitet.

Auch ist der Anteil der Frauen bei den jüngeren Arbeitnehmern mit 47 Prozent größer als bei den älteren (33 Prozent). Eine höhere formale Bildung charakterisiert zudem die Jüngeren gegenüber den Älteren. Im ganzen bestätigen die Ergebnisse eindeutig die Beschäftigungsstrukturthese für 1984.⁸

b) Jugendeffect

Der „Jugendeffect“ unterstellt ein unterschiedliches Organisationsverhalten bei Jüngeren unabhängig von der Beschäftigungsstruktur. Es erhebt sich somit die Frage, ob Jüngere und Ältere in gleichen Beschäftigungssegmenten (z. B. Kleinbetrieben) ein unterschiedliches Organisationsverhalten entwickeln. Im Mittelpunkt steht zunächst das Ausmaß des Jugendeffects.

Analysiert man das Ausmaß des Jugendeffects, so ergibt sich bei einem Vergleich des Organisationsgrads von 18- bis 24jährigen mit dem Organisationsgrad der 35jährigen und Älteren folgendes Ergebnis: Die Organisationslücke, d. h. die Differenz im Organisationsgrad der jeweiligen Gruppe in den verschiedenen Beschäftigungssegmenten, ist erheblich. So beträgt die Organisationslücke bei den Volksschülern mit Lehre 1984 17 Prozent, bei den Arbeitern 16, bei Beschäftigten in Mittelbetrieben 13, bei den Männern 12 und im produzierenden Gewerbe 10 Prozent.

Es fällt auf, daß 1984 die Organisationslücke dort besonders groß ist, wo die Gewerkschaften insgesamt stark vertreten sind. So beträgt die Organisationslücke bei den Arbeitern 1984 16 Prozent, während sie bei den Angestellten nur bei 5 Prozent liegt. Der Organisationsgrad bei älteren Arbeitern liegt 1984 bei 47 Prozent, der Organisationsgrad älterer Angestellter erreicht 23 Prozent. Zusammengefaßt bedeutet dies: 1984 ergeben sich erhebliche Unterschiede im Organisationsverhalten von Jüngeren und Älteren, die von der Beschäftigungsstruktur unabhängig sind. Zwei Erklärungen bieten sich dafür an.

Statistischer Lebensalterseffect

Die Differenz der Organisationsgrade kann unter anderem auf das Lebensalter zurückgeführt werden. Diese These geht von folgender Überlegung aus: Die Wahrscheinlichkeit, daß Arbeitnehmer, die zwischen 18 und 25 Jahre alt sind und im Durchschnitt vier bis fünf Jahre im Erwerbsleben stehen, bereits Gewerkschaftsmitglieder sind, ist niedriger als die Wahrscheinlichkeit der Gewerkschaftsmitgliedschaft von abhängig Beschäftigten insgesamt, die im

⁸ Noch deutlicher zeigt sich der Beschäftigungsstruktureffect Anfang der 70er Jahre.

Durchschnitt über 20 Jahre im Erwerbsleben stehen. Dies gilt auch dann, wenn man in den ersten Jahren der Erwerbstätigkeit eine jährlich höhere Eintrittswahrscheinlichkeit unterstellt als im fortgeschrittenen Alter.

Effekt aufgrund unterschiedlicher Grundeinstellungen von Jugendlichen zur Gewerkschaft

Danach wäre die langfristig zu beobachtende Organisationslücke durch unterschiedliche Grundeinstellungen von jugendlichen und älteren Arbeitnehmern zur Gewerkschaft zu erklären. Um diese These zu prüfen, wird der Indikator „Notwendigkeit der Gewerkschaft“ aus dem Gewerkschaftsbarometer 1970 bzw. 1981 herangezogen.⁹

1970 hielt jeder vierte Jugendliche die Gewerkschaft für sehr notwendig und über die Hälfte (53 Prozent) für notwendig. Gegenüber der Altersgruppe der über 25- bis 49jährigen gab es bei den Jüngeren nur in den Kategorien „sehr notwendig“ eine geringfügige Abweichung nach unten um 3 Prozent.

Beachtlich ist jedoch der Unterschied zu der ältesten Gruppe, den über 50jährigen. Hier hielt 1970 jeder Zehnte die Gewerkschaft für nicht notwendig; bei den Jüngeren betrug der entsprechende Vergleichswert nur 3 Prozent. Die Älteren waren gegenüber den Gewerkschaften also etwas reservierter als die Jüngeren.

1981 finden sich zwischen den Altersgruppen noch geringere Unterschiede als 1970. Am positivsten äußert sich Anfang der achtziger Jahre die älteste Befragtengruppe, während die 18- bis 24jährigen ein ähnlich gewerkschaftsfreundliches Meinungsmuster wie die 25- bis 34jährigen zeigen. Insgesamt läßt sich also weder 1970 noch 1981 die Organisationslücke mit Hilfe unterschiedlicher Grundeinstellungen zur Notwendigkeit der Gewerkschaft bei jungen und alten Arbeitnehmern erklären.

Zusammenfassung: Die Wirkung von Langzeiteffekten

Was bedeuten diese Ergebnisse für die Erklärung der Organisationslücke im Zeitraum von 1971 bis 1981? Den größten Einfluß auf die Organisationslücke bei Jugendlichen in den siebziger Jahren hat der Beschäftigungsstruktureffekt. Jugendliche sind deshalb in der Gewerkschaft unterrepräsentiert, weil sie überdurchschnittliche Anteile in Beschäftigungssegmenten haben, die für eine gewerkschaftliche Organisation ungünstig sind. Der unabhängig von der Beschäftigungsstruktur zu beobachtende Jugendeffekt läßt sich in diesem Zeitraum weniger durch eine grundsätzlich kritische Haltung der Jugendlichen gegenüber den Gewerkschaften, sondern wesentlich durch einen statistischen Lebensalterseffekt erklären.

⁹ In der Analyse von infas für die Hans-Böckler-Stiftung wurde ebenfalls der Indikator „Sympathie für die Gewerkschaft“ mit gleichem Ergebnis überprüft

Die nachfolgende Analyse des Zeitraums 1981 bis 1984 zeigt jedoch, daß sich beim „Jugendeffekt“ ein tiefgreifender Wandel vollzogen hat. Die Grundeinstellungen der Jugendlichen gegenüber der Gewerkschaft werden in den achtziger Jahren kritischer und unterscheiden sich signifikant von den Einstellungen älterer Arbeitnehmer. Darüber hinaus gewinnen die Veränderungen im Beschäftigungs- und Bildungssystem an Bedeutung.

Situative Bedingungen:

Gründe für die rückläufige Mitgliederentwicklung 1981 bis 1984

Die situativen Bedingungen für die Organisationsdistanz der Jugendlichen in den Jahren 1981 bis 1984 lassen sich unter verschiedenen Aspekten beleuchten. Wir wollen uns hier auf den „kurzfristigen Jugendeffekt“ konzentrieren, in dem sich ein gewandeltes Vertrauensverhältnis von Jugendlichen gegenüber den Gewerkschaften aufgrund veränderter politischer und gesellschaftlicher Grundwerte niederschlägt. Dieser Bewußtseinswandel hat sich vor dem Hintergrund besonderer struktureller Entwicklungen vollzogen, deren Effekte für die Organisierbarkeit von Jugendlichen unter den Stichworten: Krise, Demographie, Bildungssystem und Beschäftigungsstrukturen an anderer Stelle schon erörtert worden sind.¹⁰ Diese Effekte können auch als objektive Bedingungen für den zu beobachtenden Bewußtseinswandel interpretiert werden.

a) Vertrauensverluste der Gewerkschaft ab 1981 bei jüngeren Arbeitnehmern

Insgesamt genießen die Gewerkschaften in der deutschen Bevölkerung heute weniger Vertrauen als vor etwa 10 Jahren. 1976 hatten 55 Prozent der Bundesbürger Vertrauen zur Gewerkschaft als Institution; 1983/84 hat sich dieser Wert auf 47 Prozent reduziert.

In den verschiedenen Altersgruppen zeigt sich im gesamten Zeitraum 1976 bis 1983/84 eine ähnliche Reaktion: Sowohl bei den 18- bis 24jährigen als auch in den anderen Altersgruppen sinkt der „Vertrauenspegel“ der Gewerkschaften um 10 bis 11 Punkte. Bei den Jüngeren von 57 (1976) auf 46 (1983/84) Prozent; bei den Älteren (50 Jahre und älter) von 60 auf 50 Prozent. Abgehoben davon ist jedoch die Periode zwischen 1981 und 1983/84. Während bei der ältesten Gruppe das Ausmaß an Vertrauen konstant bleibt (49 bzw. 50 Prozent) und bei den 25- bis 34jährigen um 8 Prozent absinkt, reduziert sich der Vertrauenspegel bei der jüngsten Gruppe von 1981 bis 1983/84 von 57 auf 46 Prozent. Das heißt, *in den letzten vier Jahren haben die Jüngeren überdurchschnittlich häufig den Gewerkschaften Vertrauen entzogen*. Insofern untermauern unsere Befragungsergebnisse die Befunde der SOFI-Jugendstudie, die ihre These von der entfremdeten Beziehung zwischen den Jugendlichen und den Gewerkschaften allerdings nicht mit einem Zeitvergleich belegen kann.

¹⁰ Vgl. hierzu Fußnote 3.

b) Vertrauen in andere Großorganisationen

Ist dieser Vertrauensverlust bei Jüngeren eine einmalige Erscheinung, oder haben auch andere Großorganisationen und Institutionen bei Jugendlichen im gleichen Zeitraum ähnlich starke Vertrauensverluste zu beklagen? Betrachtet werden sollen hier: Bundesregierung, Bundestag, Bundesverfassungsgericht, Kirche, Fernsehen.

Für alle diese Institutionen ist ein ausgeprägter Jugendtrend zu beobachten. Das heißt: Die Jugendlichen haben diesen Organisationen bzw. Institutionen im fraglichen Zeitraum - im Unterschied zu den Erwachsenen - Vertrauen entzogen (Kirche und Bundesregierung), oder die Vertrauensverluste fallen bei Jugendlichen stärker aus als in der Gesamtbevölkerung (Gewerkschaft, Fernsehen, Bundestag, Bundesverfassungsgericht).

Der Vertrauensschwund der Gewerkschaften bei Jüngeren ist somit keine einmalige Erscheinung. Andere gesellschaftliche Institutionen büßen im Zeitraum 1976 bis 1984 sogar noch mehr an Legitimation ein als die Gewerkschaften. Verstärkter Rückzug von Staat und Gesellschaft kennzeichnet die Entwicklung unter den Jugendlichen in den letzten zehn Jahren.

c) Bindungsschwache Gruppen innerhalb der jungen Generation

Wo lassen sich die Bindungsprobleme der Gewerkschaften bei Jugendlichen lokalisieren? Drei Einflußfaktoren sollen unter dieser Fragestellung beleuchtet werden: Bildung, sozioökonomische Verortung, Berufstätigkeit.

Die damit verbundenen Thesen lauten: Auf unterschiedlichem Bildungsniveau wäre eine stärker werdende Distanz bei besser gebildeten Gruppen zu erwarten. Schichtspezifisch ist Bindungsschwäche besonders in der sozialen und politischen Mitte zu vermuten. Berufstätigkeit ist hingegen ein den gewerkschaftlichen Kontakt fördernder Faktor. Bei berufstätigen Jugendlichen wäre daher eine größere innere Nähe zu den Gewerkschaften zu erwarten.

Insgesamt läßt sich für 1983/84 eine starke Angleichung des Vertrauenspegels in den unterschiedlichen Bildungsgruppen beobachten (um 46 Prozent). Dieser Angleichungsprozeß vollzieht sich auf niedrigem Niveau und bedeutet überdurchschnittlich hohe Vertrauenseinbußen bei dem traditionellen Potential der Gewerkschaften, den Volksschülern, aber auch bei den Realschülern. Vertrauen in die Gewerkschaften ist zudem - wie zu erwarten - schichtabhängig, dies trifft auch auf die heute zu beobachtenden Vertrauenseinbußen zu. Die stärksten Bindungsprobleme für die Gewerkschaften treten bei den Jugendlichen in der Mittelschicht und im katholischen Traditionsbereich auf. Stabiler blieben die Bindungen lediglich im Arbeiterbereich. Schließlich, welches Vertrauen genießen die Gewerkschaften als zentrale Organisation der Arbeitnehmerinteressenvertretung bei berufstätigen und nicht-berufstätigen Jugendlichen? 1983/84 zeigen sich fast identische Anteile,

d. h. gegenüber 1980/81 sind die Werte bei den berufstätigen Jugendlichen noch stärker zurückgegangen als in der Gegengruppe.

Faßt man die Wirkung der Faktoren Bildung, sozioökonomische Verortung und Berufstätigkeit in ihrem Einfluß auf die Nähe zu den Gewerkschaften zusammen, werden folgende Prozesse deutlich: Die Differenz in den Bildungsgruppen hat sich verringert, nachgelassen hat auch der Einfluß der Berufstätigkeit, während sich die schichtspezifischen Unterschiede bei Jugendlichen im Zeitraum 1980 bis 1984 vergrößert haben.

Für den Faktor Bildung mag dies bedeuten, daß sich möglicherweise die Meinungsführerschaft der besser gebildeten Jugendlichen in der Einschätzung der Gewerkschaften auch bei den Volksschülern in der Mitte der 80er Jahre durchsetzt. In der schichtspezifischen Differenzierung könnte sich die Veränderung der Regierungskonstellation widerspiegeln. Da die Gewerkschaften gesellschaftspolitisch in starkem Maße mit dem sozialdemokratischen Jahrzehnt identifiziert werden, treten nach der Bonner Wende auch unter den Jugendlichen aus dem Startimwählerbereich der Union starke Verluste im Ansehen der Gewerkschaften auf. Die geringer werdenden Unterschiede zwischen berufstätigen und nicht-berufstätigen Jugendlichen in der Wertschätzung der Gewerkschaften könnten schließlich als abnehmende Bedeutung unmittelbarer Erfahrungen mit Gewerkschaften interpretiert werden.

d) Gesellschaftliche Grundwerte und gewerkschaftliche Bindung

Inwieweit lassen sich die Vertrauensverluste der Gewerkschaften auch durch neue Ideologien erklären, für deren gesellschaftliche Bedeutung nicht zuletzt die parlamentarische Existenz der Grünen ein Beleg ist? Vergleicht man die Grundwerte verschiedener Altersgruppen in der Bundesbevölkerung, so läßt sich auf der ideologischen Ebene keine anti-gewerkschaftliche Grundhaltung bei den Jugendlichen feststellen, im Gegenteil. Die Wertstrukturen der Jüngeren sind den grundlegenden Gewerkschaftsforderungen bedeutend näher, als dies bei den älteren Bundesbürgern der Fall ist. Fast jeder zweite Jugendliche hält „mehr soziale Gleichheit“ für einen wichtigen Lebensinhalt; bei der ältesten Befragtengruppe (50 Jahre und älter) wird dieses Postulat hingegen nur von 39 Prozent der Befragten vertreten. „Mehr Solidarität“ fordern 36 Prozent der Jungen und lediglich 27 Prozent der Älteren.

Noch deutlicher sind die Differenzen bei traditionell konservativen Werten, die den 18- bis 24jährigen weniger häufig als Leitbilder gelten als den Älteren. Die stärkere Bejahung sozialer Werte und die stärkere Ablehnung einer konservativen Lebensweise begründen somit bei den Jugendlichen eine ideologische Nähe zu gewerkschaftlichen Grundpositionen, die sich allerdings an ihrer Identifikation mit den einzelnen Parlamentsparteien bricht.

Junge Anhänger der SPD und der Grünen neigen zu einer ähnlichen Wertehierarchie in bezug auf Grundforderungen der Arbeiterbewegung: 51 Prozent

unter den Grünen treten für mehr soziale Gleichheit ein (SPD-Anhänger 55 Prozent); 43 Prozent fordern mehr Solidarität (SPD-Anhänger 38 Prozent), und 26 Prozent (22 Prozent) betonen die Notwendigkeit grundlegender gesellschaftlicher Reformen. Demgegenüber signalisieren die Wertvorstellungen der jungen CDU/CSU-Anhänger eine größere Distanz zu den Inhalten der Gewerkschaftspolitik: 36 Prozent fordern mehr soziale Gleichheit; 26 Prozent mehr Solidarität und 16 Prozent grundlegende gesellschaftliche Reformen.

Faßt man dieses Ergebnis zusammen, so bieten sich den Gewerkschaften Anknüpfungspunkte für ihre Jugendarbeit, die ohne Opportunismus Wertstrukturen der „alten“ und der „neuen“ sozialen Bewegung zusammenfügen könnte. Eine wesentliche Konflikttinie hingegen scheint auf den Ebenen „Bürokratie“ und „Möglichkeiten innergewerkschaftlicher Mitwirkung“ zu liegen, die sich in den kritischeren Positionen der Jugendlichen zur Gewerkschaft als Institution niederschlagen. Hiermit ist angesichts der strukturellen Hemmnisse für die gewerkschaftliche Organisierung von Jugendlichen der bedeutsame Widerspruch im Verhältnis Jugend und Gewerkschaften benannt: Kritik an der „Institution Gewerkschaft“ bei gleichzeitig stärkerer Übereinstimmung mit deren zentralen Grundwerten.