

Agossou, Senan Farelle et al.

Research Report

Gewerkschaften in der ökologischen Transformation: Orientierungen und Erwartungen Auszubildender und Studierender

IAQ-Forschung, No. 2025-04

Provided in Cooperation with:

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

Suggested Citation: Agossou, Senan Farelle et al. (2025) : Gewerkschaften in der ökologischen Transformation: Orientierungen und Erwartungen Auszubildender und Studierender, IAQ-Forschung, No. 2025-04, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Duisburg,
<https://doi.org/10.17185/duepublico/83987>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/321879>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Gewerkschaften in der ökologischen Transformation – Orientierungen und Erwartungen Auszubildender und Studierender

Senan Farelle Agossou, Florentina Berisha, Melissa Bahrami Farahani, Thomas Haipeter, Jessica Maria Jeziorowski, Elise Kauz, Carmen Perna, Liv Schwarzer und Yannik Wiener

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ),
Universität Duisburg-Essen

Inhaltsverzeichnis

- 1 Einleitung..... 4
- 2 Gewerkschaften und ökologische Transformation – Stand der Dinge 7
 - 2.1 Die Rolle der Gewerkschaften in der modernen Arbeitswelt..... 8
 - 2.2 Funktionen von Gewerkschaften 9
 - 2.3 Der Machtressourcenansatz 9
 - 2.4 Herausforderungen im 21. Jahrhundert 10
 - 2.5 Politische Maßnahmen im Zuge der ökologischen Transformation 12
 - 2.6 Just Transition: Ein gewerkschaftliches Konzept für den Wandel. Entstehung, internationale Verankerung und Umsetzung von Just Transition 13
 - 2.7 Die Strategie der IG Metall: #FairWandel und das 11-Punkte-Programm als gewerkschaftliche Interpretation von Just Transition in Deutschland 14
 - 2.8 Just Transition als (möglicherweise) unvollständige Antwort auf das Transformationsdilemma der Gewerkschaften 16
 - 2.9 Kapitalismus, Wachstum und die strukturelle Einbindung der Gewerkschaften 16
 - 2.10 Die Grenzen von Green Growth: Entkopplung, Rebound-Effekt und gewerkschaftliche Herausforderungen..... 17
 - 2.11 Perspektiven junger Beschäftigter auf die ökologische Transformation – Herausforderungen für die gewerkschaftliche Organisationsmacht..... 18
- 3 Methoden..... 19
 - 3.1 Entwicklung der Befragungsinstrumente..... 19
 - 3.1.1 Der Leitfaden 19
 - 3.1.2 Der Fragebogen 20
 - 3.2 Samplingstrategien und Durchführung 21
 - 3.2.1 Qualitative Auswahl der Untersuchungseinheit..... 21
 - 3.2.2 Quantitatives Sampling..... 22
 - 3.2.3 Das Sample..... 22
 - 3.3 Anpassung des Forschungsdesigns 23
 - 3.4 Auswertung 24
- 4 Orientierungen auf Gewerkschaften 24
 - 4.1 Wissen und Bekanntheit der Befragten über Gewerkschaften..... 24
 - 4.2 Mitgliedschaft und Aktivitäten der Befragten in Bezug auf Gewerkschaften 27
 - 4.3 Bedeutung von Gewerkschaften 28
 - 4.4 Aufgaben und Wirksamkeit von Gewerkschaften 30
 - 4.5 Zusammenfassung 32

5	Orientierungen zum Klimaschutz	33
5.1	Klimaschutz und dessen Bedeutung für Berufsschüler*innen und Studierende.....	33
5.2	Die Rolle des Klimaschutzes im Alltag von Berufsschüler*innen und Studierenden.....	35
5.3	Auswirkungen auf die Arbeitswelt von Berufsschüler*innen und Studierenden.....	36
5.4	Zusammenfassung	40
6	Erwartungen an Gewerkschaften im Klimawandel.....	41
6.1	Verantwortung der Gewerkschaften für den Klimaschutz	41
6.2	Herausforderungen für Gewerkschaften im Klimaschutz.....	42
6.3	Treiber oder Bremser?	47
6.4	Zusammenfassung	48
7	Diskussion und Ausblick	48
	Literaturverzeichnis	52
	Autorinnen und Autoren	55

1 Einleitung

Seit Jahren verzeichnen Gewerkschaften in Deutschland massive Mitgliederverluste. Während die Mitgliederzahlen des *Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)* nach der deutschen Wiedervereinigung Anfang der 1990er Jahre noch die 10-Millionen-Marke überschritten hatten, sind laut Angaben des *DGB* im Jahr 2024 nur noch rund 5,7 Millionen Beschäftigte in einer der acht Mitgliedsgewerkschaften organisiert (Greef 2024). Vor dem Hintergrund zunehmender Globalisierungs- und Transnationalisierungsprozesse des Arbeitsmarkts müssen sich Gewerkschaften immer wieder dem Vorwurf stellen, als „Dinosaurier“ des Industriezeitalters nicht mehr zeitgemäß zu sein. Digitalisierung, künstliche Intelligenz und die Flexibilisierung von Beschäftigungsmodellen führen zu stärkerer Differenzierung zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen und lassen neue Interessen seitens der Arbeiterschaft entstehen. Vor allem junge Arbeitnehmer*innen legen zunehmend Wert auf eine nachhaltige und klimafreundliche Lebensweise. Letztere fasst auch das Arbeitsumfeld mit ein. Der Klimawandel und das politische Ziel einer ökologischen Transformation des Wirtschaftssystems stellen daher nicht nur eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung dar, sondern gewinnen auch für Gewerkschaften und ihre Mitglieder an Bedeutung.

Statistische Erhebungen zeigen auf: Es sind insbesondere die jungen Arbeitnehmer*innen, die sich nicht gewerkschaftlich organisieren. Sehen junge Erwachsene ihre Interessen durch etablierte Gewerkschaften ungenügend repräsentiert? Welche Erwartungen entwickeln sie in Zeiten der globalen Erwärmung und klimatischer Veränderungen gegenüber Gewerkschaften? Der vorliegende Forschungsbericht geht der Frage nach, welche Orientierungen Studierende und Auszubildende als angehende Arbeitskräfte und potenzielle Gewerkschaftsmitglieder auf Gewerkschaften und den Klimawandel aufweisen. Wird Gewerkschaften von den jungen Erwachsenen überdies eine treibende oder eine bremsende Kraft mit Blick auf die ökologische Transformation der Wirtschaft zugesprochen?

Gewerkschaften folgen einer langjährigen Tradition. Bereits Mitte des 19. Jahrhunderts wurde mit dem *Allgemeinen Deutschen Cigarrenarbeiterverein (ADCAV)* einer der ersten aus der Arbeiterschaft heraus organisierten Arbeiter*innenvereine gegründet. Aus der deutschen Arbeitslandschaft sind Gewerkschaften seitdem nicht mehr wegzudenken. Viele Regulierungen der Arbeitsbedingungen zugunsten von Arbeitnehmer*innen gehen auf gewerkschaftliches Engagement zurück. So ist das weitgehend etablierte Modell der Fünf-Tage-Woche mit 40 Arbeitsstunden eine Errungenschaft gewerkschaftlicher Arbeitskämpfe. Wie eng tarifpolitische Probleme inzwischen auch mit Fragen der Transformation des Arbeitsmarkts korrespondieren, veranschaulichen die Entwicklungen innerhalb der deutschen Automobilbranche. Im Tarifkonflikt bei Volksagen konnte die IG Metall gemeinsam mit dem Volkswagen-Betriebsrat im vergangenen Dezember 2024 nach viermonatiger Verhandlungsphase eine Beschäftigungssicherung bis Ende des Jahres 2030 für alle Arbeitnehmer*innen in den deutschen VW-Werken aushandeln, nachdem die Führungsriege Schließungen von bis zu drei Werken am Standort Deutschland sowie die Möglichkeit von Massenentlassungen aus betrieblichen Gründen in Aussicht gestellt hatte. Dies ist nur ein aktuelles Beispiel gewerkschaftlichen Engagements.

Dennoch haben die Gewerkschaften als Vereinigungen, die es sich zur Aufgabe gemacht haben, die Interessen der Arbeitnehmer*innen zu vertreten, mit massiven Problemen in der Akquise neuer Mitglieder sowie dem Erhalt ihrer bestehenden Mitgliederbasis zu kämpfen. Erklären lässt sich diese Entwicklung unter anderem durch den demographischen Wandel. Der in Deutschland stetig steigende Anteil älterer Erwerbspersonen trifft auf Probleme der gewerkschaftlichen Organisation von jungen

Erwachsenen. Jüngere Arbeitnehmer*innen weisen Forschungsergebnissen zufolge eine geringere Wahrscheinlichkeit als ältere Alterskohorten auf, sich gewerkschaftlich zu organisieren (vgl. Schnabel 2016:6). So waren im Jahr 2021 lediglich 15,4 % aller Arbeitnehmer*innen zwischen 18 und 29 Jahren gewerkschaftlich organisiert, wohingegen der Organisationsgrad der über 50-Jährigen mit 21 % um 5,6 Prozentpunkte höher liegt (vgl. Fulda 2022:2).

Daneben stellt der Wandel des Arbeitsmarktes einen nicht zu vernachlässigenden Erklärungsansatz für diese Entwicklung dar. „Klassische Arbeiter*innenberufe“ z. B. im Bergbau fallen zunehmend weg. Sei es zugunsten einer klimafreundlicheren Lebensweise, aufgrund der Globalisierung oder digitalisierungsbedingt - der Arbeitsmarkt verändert sich stetig. Expert*innen aus Wissenschaft und Forschung prognostizieren zudem insbesondere im Baugewerbe sowie in Branchen wie dem Maschinenbau und der Metallbearbeitung deutliche Rückgänge der Arbeitsplatzkapazitäten in den kommenden Jahren (vgl. z.B. Weber/Zika/Maier 2022). Industriegewerkschaften wie die *IG Metall* oder die *IG Bau* werden voraussichtlich mit sich verändernden Anforderungen konfrontiert sein.

Hinzu kommt die sich immer weiter öffnende Schere zwischen der Anzahl Studierender und Auszubildender. Dem Statistischen Bundesamt zufolge ist seit 2002 ein stetiger Abwärtstrend der Auszubildendenquote zu verzeichnen, während die Studierendenzahlen steigen. Dies spiegelt sich im wachsenden Anteil an Akademiker*innen an der Arbeitnehmerschaft wider. Statistiken der Bundesagentur für Arbeit illustrieren diesen Trend: Etwa ein Fünftel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland verfügten im Jahr 2023 über einen akademischen Abschluss (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024). Berechnungen des Instituts der Deutschen Wirtschaft auf Basis von ALLBUS-Daten weisen gar einen Anstieg des Akademiker*innenanteils um 6,7 Prozentpunkte auf 46,8 Prozent aller Arbeitnehmenden zwischen 2018 und 2021 aus (Fulda 2022:2). Gewerkschaften bleiben davon nicht unberührt. In Branchen, in denen zu großen Teilen Akademiker*innen tätig sind, herrscht oftmals ein geringerer gewerkschaftlicher Organisationsgrad als in Branchen, in denen mehr ausgebildet wird. Deshalb stellt sich für die Gewerkschaften die Überlebensfrage, wie sich diese zunehmenden, aber weitgehend unorganisierten Mitgliedergruppen der Akademiker*innen und jungen Erwachsenen organisieren lassen.

Für die jüngeren Generationen – wie auch in der gesamten Gesellschaft – ist das ökologische Problem des Klimawandels mitsamt seinen Folgen ein Thema, das alle Ebenen und Bereiche des gesellschaftlichen Lebens tangiert und die Interessen als Privatperson wie auch als Arbeitnehmer*in zunehmend prägt. Bewegungen wie *Fridays For Future* und *Extinction Rebellion* veranschaulichen, dass der Klimawandel insbesondere für junge Erwachsene von hoher Relevanz zu sein scheint. Das Klimaabkommen von Paris, welches im Rahmen der 21. Vertragsstaatenkonferenz der Vereinten Nationen im Dezember 2015 beschlossen wurde, unterstreicht, dass der Klimawandel als globales Problem der Weltgemeinschaft auf politischer Ebene anerkannt wird. Aktuell haben 195 der 198 Vertragsparteien das Pariser Klimaabkommen ratifiziert (vgl. Bocksch 2025). Um die Limitation des weltweiten Temperaturanstiegs erwirken zu können, sind die Vertragsstaaten dazu angehalten, nationale Treibhausgasemissionen zu drosseln, Klimawandelanpassungsmaßnahmen vorzunehmen sowie in die Entwicklung und den Transfer ökologisch nachhaltiger Technologien zu investieren. Die konkrete Ausgestaltung der Klimaschutzmaßnahmen obliegt den Einzelstaaten. Nationale Klimapläne, die alle fünf Jahre von den Vertragsstaaten durch ambitioniertere Ziele erneuert werden müssen, stellen das Rahmenwerk auf nationalstaatlicher Ebene dar.

Dass die Reduktion der CO₂-Emissionen weitreichende Auswirkungen auf Wirtschafts- und Arbeitswelt hat, hat sich seit Inkrafttreten des Pariser Klimaabkommens im deutschen Kontext bereits bewährt. Durch das Kohleausstiegsgesetz der Bundesregierung, welches die vollständige Abkehr von Braun- und Steinkohle als Energielieferanten bis spätestens 2038 vorschreibt, werden etwa 72.000 Arbeitsplätze im Zusammenhang mit der Kohleinfrastruktur abgebaut (Institut der deutschen Wirtschaft 2018:5). Zeitgleich entstehen neue Arbeitsplätze in Sektoren wie der Solar- und r Windenergie.

Geht es im Zuge des Strukturwandels um Arbeitsplatzsicherung oder die Durchsetzung von Umschulungsmaßnahmen im Falle eines Jobverlusts, treten Gewerkschaften als Akteure der Interessenvertretung von Arbeitnehmer*innen in Erscheinung. Die Umsetzung von Klimaschutzmaßnahmen wirft dabei allerdings neue Fragestellungen für die Interessenverbände der Beschäftigten auf. Je nach Branche wird es innerhalb eines auf Wachstum ausgerichteten Wirtschaftssystems für Gewerkschaften zunehmend schwer zu priorisieren, ob die Interessen der organisierten Arbeitnehmer*innen auf Kosten der Umwelt durchgesetzt werden sollten. In der Fachliteratur spricht man vom *Jobs versus Environment Dilemma* (vgl. Rätzl/Uzzell 2011), welches den potenziellen Widerspruch zwischen Umwelt- bzw. Klimainteressen und beruflichen Interessen betitelt. Regulierungen zugunsten der Umwelt können etwa mit Jobverlusten in bestimmten Industriezweigen sowie der Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland einhergehen. Deutsche Gewerkschaften haben die Brisanz der Klimathematik für Politik und Wirtschaft erkannt. So streikten im März 2024 mit *ver.di* und *Fridays For Future* erstmals eine Gewerkschaft und eine Klimabewegung gemeinsam bundesweit für die Verbesserung des öffentlichen Nahverkehrs (vgl. Zajonz 2024). Der Aktionstag kann als Aktivität zur Umsetzung einer „Just Transition“ betrachtet werden. Forderungen nach einer „Just Transition“ beinhalten einen sozial-gerechten und zugleich ökologisch-nachhaltigen Wandel der bestehenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Strukturen (vgl. Galgóczi 2020:369). Der „Just Transition“-Ansatz hat sich inzwischen international zu einer Formel vieler Gewerkschaften entwickelt. Im deutschsprachigen Raum wird analog das Konzept der „Sozial-ökologischen Transformation“ verwendet.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), der Dachverband der deutschen Industriegewerkschaften, rekurriert direkt auf dieses Konzept. „Ziel ist es, die Wirtschaft auf eine Art und Weise klimaneutral umzubauen, die für alle Beteiligten so fair und inklusiv wie möglich ist, die Wertschöpfung nachhaltig modernisiert, gute Arbeitsplätze schafft und sichert und dabei Menschen- und Arbeitnehmer*innenrechte wahrt und niemanden zurücklässt“, heißt es im Themenbereich mit dem Titel „Gerechter Klimaschutz“ auf der Internetseite des DGB. Konkrete Forderungen des DGB adressieren nicht allein die Ebene der politischen Entscheider*innen, sondern auch „Reiche, die mehr Emissionen verursachen“ (DGB 2025) und den Transformationsprozess daher laut offizieller Positionierung der Dachgewerkschaft verstärkt mitfinanzieren sollen.

Umsteuerungsmaßnahmen staatlicherseits scheinen nicht nur erwünscht, sondern werden vom DGB aktiv eingefordert: „Wir haben schlicht keine Zeit, um auf Marktlösungen zu warten. Ohne einen handlungsfähigen Staat, der mit strategischen Investitionen die Transformation lenkt, gute Arbeit gestaltet und einen klaren Rahmen für eine nachhaltige Modernisierung setzt, werden wir weder die Klimaziele erreichen noch für eine faire Kostenverteilung oder gute Arbeitsplätze sorgen“, äußert Stefan Körzell, Vorstandsmitglied des DGB.

Wie sollten Gewerkschaften mit einem Thema umgehen, das junge Personen, um deren Mitgliedschaft sie ringen, mutmaßlich bewegt und künftig mit besonderer Stärke betreffen wird? Welche Rolle sollten Gewerkschaften aus der Perspektive potenzieller Mitglieder in der ökologischen Transformation ein-

nehmen? Das Lehrforschungsprojekt der Masterstudiengänge des Instituts für Soziologie der Universität Duisburg-Essen aus dem Sommersemester 2024 hat diese Fragen in den Fokus gerückt. Im Mittelpunkt der in diesem Rahmen entwickelten Untersuchung steht die Perspektive Studierender und Berufsschüler*innen auf Gewerkschaften und auf die Rolle des Klimaschutzes im Alltag sowie im weiter gefassten Sinn.

Im folgenden Kapitel soll zu diesem Zweck zunächst ein Überblick über den bestehenden Forschungsstand zu Gewerkschaften und ihrem Umgang mit der ökologischen Transformation geschaffen werden. Aktuelle Studien rücken unter anderem die Erwartungen Beschäftigter an die sozial-ökologische Transformation in den Fokus, in deren Rahmen Gewerkschaften als wichtige Akteure anerkannt werden (vgl. Schulz/Trappmann 2023). Dabei geht es jedoch um bereits Beschäftigte. Junge Erwachsene in Ausbildung und Studium bleiben unbeachtet. Gerade diese nachwachsenden Generationen der Arbeitnehmerschaft stellen aufgrund des zunehmenden Ausscheidens der älteren Gewerkschaftsmitglieder aus dem Erwerbsleben für Gewerkschaften eine wichtige zu organisierende Gruppe dar. Um dem Mitgliederückgang aufgrund des demografischen Wandels entgegenzusteuern, kann es sich für Gewerkschaften als wertvoll erweisen, die Interessen junger Arbeitskräfte zu identifizieren. Mithilfe der Perspektive der Kapitalismustheorie soll der zuvor skizzierte Diskurs theoretisch eingebettet werden.

Für die Durchführung des Lehrforschungsprojekts wurde ein Mixed-Method-Design gewählt, in dessen Verlauf die Datenerhebung zum einen durch qualitative Interviews, zum anderen mittels einer quantitativen Online-Befragung erfolgte. Die genaue Darstellung des methodischen Vorgehens wird im Anschluss in Kapitel 3 erläutert.

Die Ergebnisse der Studie werden in den darauffolgenden Kapiteln ausgeführt. Sie werden in drei Kapitel mit drei Schwerpunkten untergliedert: den Orientierungen der Befragten auf Gewerkschaften (Kapitel 4), den Orientierungen der Berufsschüler*innen und Studierenden auf den Klimaschutz (Kapitel 5), und schließlich den Einschätzungen zu der Frage, ob Gewerkschaften als Treiber oder Bremser der ökologischen Transformation einzuordnen sind. In der Abschlussdiskussion werden die Ergebnisse zusammengefasst und eine Handlungstypologie junger Erwachsener vorgestellt, die ihre Orientierungen auf Gewerkschaften und die ökologische Transformation bündelt. Auf dieser Grundlage werden zudem einige Orientierungspunkte für die gewerkschaftliche Mitgliederwerbung dieser bislang wenig organisierten sozialen Gruppen entwickelt.

7

2 Gewerkschaften und ökologische Transformation – Stand der Dinge

Dieses Kapitel untersucht die Funktionen und Aufgaben von Gewerkschaften in der modernen Arbeitswelt sowie die Ressourcen, die sie nutzen, um ihre Machtposition in einem asymmetrischen Kräfteverhältnis zwischen Arbeit und Kapital zu behaupten. Dabei werden zentrale aktuelle Herausforderungen für Gewerkschaften analysiert, darunter der Rückgang der Mitgliederzahlen, die schwindende Tarifbindung und die strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt. Ein besonderer Fokus liegt auf der ökologischen Transformation und den politischen Maßnahmen, die diesen Wandel steuern. Vor diesem Hintergrund wird das Konzept der Just Transition diskutiert – eine gewerkschaftliche Strategie, die soziale Sicherheit mit Klimaschutz verbindet. Im Rahmen dieser Diskussion wird erörtert, inwiefern Gewerkschaften eine treibende Kraft der ökologischen Transformation sind, zugleich jedoch in einem wirtschaftlichen Wachstumsparadigma agieren, dessen Fähigkeit, die Klimakrise nachhaltig zu bewältigen, umstritten ist.

2.1 Die Rolle der Gewerkschaften in der modernen Arbeitswelt

Die Durchsetzung sozialer und arbeitsrechtlicher Errungenschaften und ihre Institutionalisierung waren noch nie Selbstverständlichkeiten, sondern erforderten über Jahrhunderte hinweg kollektives Engagement der Gewerkschaften in gesellschaftlichen Konflikten. Gewerkschaftliche Zusammenschlüsse entstanden im Zuge der Industrialisierung aus der wachsenden Solidarität innerhalb der industriellen Arbeiterklasse. Erstmals organisierten sich Arbeitnehmer*innen in den Fabrikhallen Deutschlands und Englands im 19. Jahrhundert in Gewerkschaften, um ihre Interessen gemeinschaftlich zu vertreten und durchzusetzen (vgl. Lorenz, 2013, S. 13f). Diese frühen Zusammenschlüsse bildeten die Grundlage für eine Bewegung, die bis heute maßgeblich zur Gestaltung der Arbeitswelt beiträgt.

Aus theoretischer Perspektive war dieses Zeitalter insbesondere durch das Aufkommen der Marktlogik und die fortschreitende Kommodifizierung zentraler gesellschaftlicher Ressourcen geprägt. Die Arbeitskraft des Einzelnen wurde zunehmend zur handelbaren Ressource, deren Wert sich auf dem Arbeitsmarkt bestimmen und verhandeln ließ. Mit der Industrialisierung und der Entstehung erster Arbeitsmärkte unterlag nicht nur die menschliche Arbeitskraft dieser ökonomischen Logik – auch alle weiteren Rohstoffe, die für den Produktionsprozess erforderlich waren, erhielten einen geld- oder tauschwertbasierten Preis (vgl. Müller-Jentsch, 2017, S. 10).

Durch die Marktlogik werden nach Polanyi sogenannte „fiktive Waren“ konstruiert, insbesondere Boden, Geld und Arbeitskraft (vgl. Polanyi 2024 [1957], S. 103). Diese zeichnen sich dadurch aus, dass sie nicht eigens für den Verkauf produziert wurden, sondern erst durch den Kapitalismus zur Ware gemacht, also kommodifiziert wurden. Während herkömmliche Waren gezielt hergestellt und für den Verkauf produziert werden, ist dies bei der Arbeitskraft nicht der Fall, da diese untrennbar mit der arbeitenden Person verbunden ist. Dennoch wird ihr Wert, also die Entlohnung für geleistete Arbeit, weiterhin durch Angebot und Nachfrage auf dem Markt bestimmt. Auch die Natur, der Boden nach Polanyi, wurde im Zuge der Industrialisierung und der Durchsetzung der Marktlogik zunehmend kommodifiziert. Rohstoffe, landwirtschaftliche Flächen und natürliche Ressourcen wurden nicht mehr als gemeinschaftliches Gut betrachtet, sondern erhielten einen monetären Wert und wurden in wirtschaftliche Verwertungsprozesse integriert. Diese Entwicklung führte zu massiven Umweltbelastungen, da wirtschaftliche Interessen in der Regel Vorrang vor ökologischer Nachhaltigkeit hatten (vgl. Polanyi, 2024 [1957], S. 103f).

Die Kommodifizierung von Arbeitskraft und Natur führt dazu, dass Arbeitnehmer*innen strukturell benachteiligt sind, da sie sich den Marktmechanismen kaum entziehen können. Dies bedeutet, dass ihre wirtschaftliche Existenz direkt von der Dynamik von Angebot und Nachfrage abhängt, was sie prekären Arbeitsbedingungen, Lohndruck und Unsicherheit aussetzt. Um zu verhindern, dass sie diesen Kräften schutzlos ausgeliefert sind, bedarf es besonderer sozialer und rechtlicher Absicherungen, die ihre wirtschaftliche Stellung stärken (vgl. Müller-Jentsch, 2017, S. 11f).

Eine zentrale Strategie, um dies zu erreichen, besteht in der Dekommodifizierung der Arbeit, einem Prozess, der historisch durch gezielte Eingriffe in den Arbeitsmarkt vorangetrieben wurde, um die Arbeitskraft von ihrer reinen Warenform zu lösen (vgl. Müller-Jentsch, 2021, S. 42f). Mit der wachsenden Industrialisierung, der zunehmenden Urbanisierung von Ballungsgebieten und einem starken Bevölkerungswachstum etablierten sich Gewerkschaften dabei als „Schutzgehäuse gegen die Kommerzialisierung der menschlichen Arbeitskraft“ (Briefs, 1927, S. 1117, zitiert nach Müller-Jentsch, 2021, S. 51). In diesem Umfeld entstanden zunehmend Gewerkschaften, die sich zunächst entlang branchenspezifischer Interessen formierten (vgl. Schönhoven, 2003, S. 45f).

2.2 Funktionen von Gewerkschaften

Gewerkschaften erfüllen drei zentrale Funktionen, die sich sowohl in ihrer traditionellen als auch modernen Ausprägung zeigen. Die *Solidarfunktion* ist dabei von zentraler Bedeutung. Sie beruht auf dem Prinzip der gegenseitigen Unterstützung der Mitglieder, um individuelle Risiken und strukturelle Nachteile im Arbeitsmarkt auszugleichen. Gewerkschaften bieten ihren Mitgliedern juristischen Beistand bei arbeitsrechtlichen Problemen, stellen Kompensationszahlungen bei Streiks oder Arbeitsausfällen bereit und fördern ihre Weiterbildung. Darüber hinaus fungieren sie als politische Interessenvertretung und wirken als „Sprachrohr der Mitglieder“, indem sie für gerechte Arbeitsbedingungen und eine Verbesserung der sozialen Lage auf politischer und arbeitsmarktpolitischer Ebene eintreten (vgl. Schroeder, 2021, S. 39f).

Gewerkschaften erfüllen außerdem eine *Markt- und Kartellfunktion*, welche die Rolle der Gewerkschaften als regulierende Akteure im Arbeitsmarkt beschreibt. Sie stellen sich der monopolistischen Macht des Privateigentums entgegen, indem sie die kollektive Macht der organisierten Arbeit nutzen und dabei eine einseitige Festlegung von Lohn- und Arbeitsbedingungen verhindern. Durch das aushandeln von Tarifverträgen mit Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden legen sie Mindestlöhne, Arbeitszeiten und andere Arbeitsbedingungen fest. Zudem üben sie Einfluss auf Unternehmen aus, auch über Betriebsräte und das Prinzip der Mitbestimmung (vgl. Schroeder, 2021, S. 46f).

Die *politische Funktion* von Gewerkschaften geht über die reine Arbeitsmarktregulierung hinaus und umfasst die Einflussnahme auf staatliche Institutionen und politische Entscheidungsprozesse. Gewerkschaften wirken an Gesetzgebungsverfahren mit, indem sie sich direkt an Verhandlungen mit Ministerien beteiligen oder politische Parteien und deren Kandidat*innen unterstützen, die ihre Interessen vertreten (vgl. Schroeder, 2021, S. 45).

Im Laufe des 20. Jahrhunderts hat sich der Schwerpunkt der gewerkschaftlichen Arbeit verändert. Während in der Frühzeit der Gewerkschaften die Solidarfunktion im Vordergrund stand, lag der Fokus später, vor allem seit Ende des zweiten Weltkriegs, zunehmend auf Tarifverhandlungen und der Aushandlung von Arbeitsbedingungen. Die Gewerkschaften haben sich damit von umfassenden Solidarorganisationen hin zu Tarifverbänden entwickelt, deren Hauptaugenmerk auf der Verbesserung der wirtschaftlichen Lage ihrer Mitglieder und der politischen Einflussnahme liegt (vgl. Schroeder, 2021, S. 54).

2.3 Der Machtressourcenansatz

Die Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften beruht auf der Existenz und dem gezielten Einsatz verschiedener Machtressourcen. Der Machtressourcenansatz bietet eine analytische Perspektive auf gewerkschaftliche Strategien, indem er untersucht, welche Ressourcen Gewerkschaften mobilisieren, um bestehende Machtasymmetrien zwischen Arbeit und Kapital auszugleichen. Dabei unterscheidet er vier zentrale Machtressourcen, die sich aus der Vielschichtigkeit gewerkschaftlicher Funktionen ergeben (vgl. Müller-Jentsch, 2021, S. 4).

Die vier zentralen Machtressourcen sind *strukturelle, organisatorische, institutionelle und gesellschaftliche* Macht (vgl. Schmalz & Dörre 2014, S. 221f). *Strukturelle Macht* ergibt sich aus der Position der Arbeitnehmenden im Produktionsprozess und auf dem Arbeitsmarkt. Sie lässt sich weiter in zwei Dimensionen unterteilen: betriebliche Macht, die sich beispielsweise durch Arbeitsniederlegungen und Streiks äußert, und Marktmacht, die besonders in Branchen mit Fachkräftemangel eine Rolle spielt, da qualifizierte Arbeitnehmer*innen schwer zu ersetzen sind (vgl. Schmalz & Dörre, 2014, S. 222ff).

Ergänzend dazu können Gewerkschaften über *institutionelle Macht* verfügen, die sich aus ihrer Einbettung in das korporatistische Wirtschaftssystem Deutschlands ergibt. Durch ihre Beteiligung an politischen und wirtschaftlichen Strukturen der Sozialpartnerschaft sind sie in zentrale Entscheidungsprozesse integriert (Schmalz & Dörre, 2014: 224ff). Besonders relevant ist in diesem Zusammenhang die institutionelle Verankerung der Gewerkschaften in den Arenen der industriellen Beziehungen: Der Mitbestimmung in der betrieblichen Arena und der Aushandlung von Tarifverträgen in der Arena der Tarifautonomie (vgl. Müller-Jentsch, 2017, S. 6). Diese institutionelle Einbindung sichert den Gewerkschaften langfristigen Einfluss auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen.

Die wohl wichtigste Machtressource von Gewerkschaften ist jedoch die *Organisationsmacht*. Sie ergibt sich aus der Anzahl und der Mobilisierungsfähigkeit der Gewerkschaftsmitglieder. Je höher der gewerkschaftliche Organisationsgrad, desto größer ist ihre Fähigkeit, kollektive Interessen durchzusetzen, etwa durch Tarifverhandlungen oder Arbeitskämpfe. Ein hoher Organisationsgrad stärkt zudem die Verhandlungsmacht gegenüber Arbeitgeberverbänden und politischen Akteuren.

Eng damit verknüpft ist die *gesellschaftliche Macht*, welche sich durch politische Bündnisse sowie öffentlicher Unterstützung und Solidarität mit sozialen Bewegungen manifestiert. Eine breite gesellschaftliche Legitimation stützt die Position von Gewerkschaften in den Arbeitskämpfen, erhöht den Druck auf politische und wirtschaftliche Entscheidungsträger und stärkt zudem die Organisationsmacht (vgl. Schmalz & Dörre, 2014, S. 230ff). In diesem Kontext ist insbesondere die Diskursmacht, also die Fähigkeit von Akteuren, gesellschaftliche Debatten zu beeinflussen, von besonderer Bedeutung für Gewerkschaften, insbesondere mit Blick auf Themen, wie soziale Gerechtigkeit, faire Löhne oder Mitbestimmung (vgl. Schmalz & Dörre, 2014, S. 231). Wenn Gewerkschaften erfolgreich ein gesellschaftliches Bewusstsein für Missstände schaffen, können sie politischen Druck aufbauen und ihre Forderungen legitimieren.

2.4 Herausforderungen im 21. Jahrhundert

Die wohl zentrale aktuelle Herausforderung für die Gewerkschaften und ihre Machtressourcen bilden die sinkenden Mitgliederzahlen und eine schwindende Organisationsmacht. Ihre höchsten Mitgliederzahlen erzielten die drei großen Gewerkschaftsdachverbände – der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), der Deutsche Beamtenbund (DBB) und der Christliche Gewerkschaftsbund (CGB) – in den alten Bundesländern um das Jahr 1981 mit etwa 9,6 Millionen Mitgliedern. Nach der Wiedervereinigung stieg die Mitgliederzahl auf einen Höchststand von 13,7 Millionen im Jahr 1991, bedingt durch die Integration der Mitglieder ostdeutscher Gewerkschaften in das westdeutsche System. Allerdings trat ein großer Teil der Mitglieder des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes der DDR nicht den westdeutschen Gewerkschaften bei (vgl. Haipeter, 2017, S. 307). Seitdem sinkt die Mitgliederzahl jedes Jahr kontinuierlich. Im Jahr 2023 verzeichnete der DGB nur noch etwa 5,67 Millionen Mitglieder (vgl. Statista, 2024). Auch der Netto-Organisationsgrad der Gewerkschaften in Deutschland hat sich drastisch verringert: von 32,5 % im Jahr 1980 auf nur noch 16,7 % im Jahr 2018 (vgl. Fulda, 2022, S. 1).

Der Rückgang des Organisationsgrads ist auch auf die sinkende Tarifbindung von Unternehmen zurückzuführen. Während 1998 noch 76 % der Beschäftigten in Westdeutschland unter einen Tarifvertrag fielen, liegt dieser Anteil 2023 nur noch bei 51 %, und in Ostdeutschland ist der Anteil von 63 % im Jahr 1998 auf 44 % im Jahr 2023 gefallen (vgl. Statistisches Bundesamt, 2025). Diese sinkende Tarifbindung geht einher mit der Zunahme der sogenannten OT-Mitgliedschaft von Arbeitgebern. OT-Mitgliedschaft

ten, also Mitgliedschaften ohne Tarifbindung, sind ein Instrument für Arbeitgeber zur Dezentralisierung und Flexibilisierung tariflicher Regelungsmuster (vgl. Haipeter, 2017, S. 305). Die Mitgliedschaft von Unternehmen in diesen Verbänden nimmt stetig zu (vgl. Deutscher Bundestag, 2024).

Außerdem hat der Strukturwandel der Arbeitswelt und die zunehmende Prekarisierung der Arbeit den Rückgang des Organisationsgrad von Gewerkschaften verschärft. Gewerkschaften sind mit einem wachsenden Niedriglohnsektor, einer Entgrenzung der Arbeitszeiten sowie einer Zunahme Arbeitender im tertiären Sektor konfrontiert. Bisher haben die Gewerkschaften vor allem Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis – das ja wesentlich erst durch die Gewerkschaften geschaffen wurde – gewerkschaftlich organisiert, prekäre Beschäftigte und insbesondere Leiharbeiter*innen hingegen weit weniger.

Dies gilt besonders für den Sektor der privaten Dienstleistungen (vgl. Bewernitz & Dribbusch, 2014, S. 396). Im Gegensatz zur industriellen Ära, die durch große Unternehmen und homogene Arbeitsstätten geprägt war, sind Berufe dort zunehmend fragmentiert, und die Arbeit findet vermehrt in kleinen, vielfach verstreuten Betrieben statt. Diese Veränderung erschwert die gewerkschaftliche Organisation, die jedoch eine fundamentale Voraussetzung für die Durchführung von Arbeitskämpfen darstellt. (vgl. Bewernitz & Dribbusch, 2014, S. 397f).

Ein weiterer Grund für den Rückgang des Organisationsgrads ist das wachsende Segment der „white-collar worker“, der Angestellten im Industriesektor (vgl. Haipeter et. Al., 2024, S. 9f). Diese Beschäftigten zeichnen sich vor allem dadurch aus, dass sie ihre Interessen bezüglich beispielsweise Arbeitszeiten und Entgeltzahlungen häufig direkt mit dem Vorgesetzten aushandeln, sodass Gewerkschaften oder Betriebsräte selten Teil des Arbeitsalltags sind. Diese Entwicklung erschwert es den Gewerkschaften, diese Beschäftigten zu organisieren und ihre Mitgliedschaft zu stärken. Einige Gewerkschaften haben bereits erfolgreiche Initiativen zur Rekrutierung von Angestellten umgesetzt, und es werden weiterhin Konzepte entwickelt, um Angestellte in die gewerkschaftliche Arbeit einzubeziehen und so den Organisationsgrad von Angestellten und zugleich die Organisationsmacht von Gewerkschaften zu stärken (vgl. Haipeter, 2016, S. 306ff).

Eine weitere Ursache für den sinkenden Organisationsgrad von Gewerkschaften ist die Digitalisierung. Steigende Qualifikationsanforderungen an Beschäftigte in der Mensch-Technik-Interaktion sowie die zunehmende Auflösung der Grenzen zwischen Privat- und Berufsleben, die durch technische Innovationen wie digitale Vernetzung und mobile Arbeitsinfrastrukturen begünstigt werden, können Druck auf Beschäftigte ausüben. (vgl. Hoose et al., 2019, S. 433f). In diesem Kontext ist die Rolle der betrieblichen Mitbestimmung besonders wichtig, um den Arbeitsalltag im Umgang mit technologischen Mitteln mitzugestalten und eine adäquate Vertretung der Arbeitnehmerinteressen zu gewährleisten. Der Zuwachs an Homeoffice-Berufen erschwert jedoch eine wirksame Mitbestimmung, da es für Betriebsräte schwierig ist, eine ausreichende Kommunikation mit den Beschäftigten sicherzustellen (Hoose et. Al., 2019, S. 429f). Zudem führt das „Cloudworking“ zu einer Zunahme von Selbstständigen beziehungsweise Freelancern, insbesondere im IT-Bereich, die besonders schwer für Betriebsräte und Gewerkschaften zu erreichen und zu vertreten sind (vgl. Hoose et. Al., 2019, S. 433f).

Ein anderer zentraler Faktor, der den sinkenden Organisationsgrad der Gewerkschaften verstärkt, sind die Auswirkungen des demografischen Wandels und die geringe gewerkschaftliche Organisation unter jüngeren Beschäftigten. Jüngere Arbeitnehmer*innen sind im Vergleich zu älteren Generationen seltener Mitglieder von Gewerkschaften und da die älteren Kohorten mit höherem Organisationsgrad zunehmend aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, wird der Rückgang des Organisationsgrads weiter verstärkt (vgl. Schnabel, 2016, S. 430). Angesichts der sich wandelnden Arbeitsmarktstrukturen, bedingt

durch die fortschreitende Digitalisierung und die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen, mit denen gerade jüngere Beschäftigte zunehmend konfrontiert sein werden, stellt die Rekrutierung und Mobilisierung dieser Zielgruppe eine zentrale Herausforderung für die Gewerkschaften dar, um ihre Organisationsmacht weiterhin zu behalten.

Eine ähnlich grundlegende Herausforderung markieren schließlich auch der Klimawandel und die Dekarbonisierung. Bei der Dekarbonisierung geht es für die Gewerkschaften vor allem im Industriesektor um nicht mehr und nicht weniger als den Erhalt ihrer Mitglieder und der Wirtschaftsbranchen, in denen sie arbeiten. Zudem bilden diese Branchen nach wie vor die Hochburgen der deutschen Gewerkschaftsbewegung. Die Gewerkschaften verfolgen in diesem Rahmen proaktive Strategien, die darauf hinauslaufen, die Transformation zu unterstützen und zugleich für einen sozial gerechten Übergang in eine klimafreundliche Wirtschaft zu kämpfen.

2.5 Politische Maßnahmen im Zuge der ökologischen Transformation

Wie bereits zu Beginn anhand von Polanyis Ansatz erläutert, führte die industrielle Entwicklung innerhalb des kapitalistischen Systems – geprägt durch die Marktlogik – zu einer stark zunehmenden Ressourcennutzung und einer ungebremsten Expansion wirtschaftlicher Aktivitäten. Diese Dynamik hatte tiefgreifende ökologische Folgen, da wirtschaftliche Interessen in der Regel Vorrang vor ökologischer Nachhaltigkeit hatten. Polanyi argumentierte in diesem Zusammenhang, dass neben der Kommodifizierung der Arbeitskraft auch die Natur als „fiktive Ware“ eine zentrale Rolle im kapitalistischen System einnehme (vgl. Fraser, 2017, S. 1f). Diese fortlaufende Ausbeutung natürlicher Ressourcen und die daraus resultierenden ökologischen Krisen, wie etwa der Klimawandel, verdeutlichen die Notwendigkeit politischer Maßnahmen, um die bestehenden Dynamiken zu verändern und nachhaltigere Wirtschaftsprozesse zu etablieren.

Als Reaktion auf den Klimawandel wurden bereits verschiedene Gesetze und politische Rahmenbedingungen beschlossen, um den Folgen des Klimawandels entgegenzuwirken und die Reduktion von Treibhausgasemissionen zu fördern. Ein zentraler Auslöser dieser Entwicklung war das Pariser Klimaabkommen, das 2015 auf der UN-Klimakonferenz (COP21) in Paris beschlossen wurde und am 4. November 2016 in Kraft trat (vgl. Kaltenborn, 2021, S. 16f). Es wurde von nahezu allen Ländern weltweit unterzeichnet. Ziel dieses völkerrechtlich verbindlichen Abkommens ist es, die globale Durchschnittstemperatur auf deutlich unter 2°C über dem vorindustriellen Niveau zu halten und gleichzeitig Maßnahmen zur Reduktion der Treibhausgasemissionen umzusetzen. Die einzelnen Staaten legen in ihren nationalen Klimaschutzplänen (NDCs = Nationally Determined Contributions) dar, wie sie diese Ziele erreichen wollen. Allerdings enthält das Abkommen keine verbindlichen Maßnahmen und konkretisiert lediglich die Zielvorgaben, während die jeweiligen Staaten selbstständig entscheiden, wie sie diese umsetzen. Ein verpflichtender Mechanismus, der rechtliche Folgen bei Nichterfüllung vorsieht, fehlt (vgl. Kaltenborn, 2021, S. 41f).

Die EU trägt eine bedeutende Verantwortung im globalen Klimaschutz. Aktuell ist sie mit 3.375 Millionen Tonnen CO₂ die größte Quelle von Treibhausgasen weltweit. Innerhalb der EU produziert Deutschland dabei mit 750 Millionen Tonnen CO₂ die meisten Emissionen (vgl. Umwelt Bundesamt, 2024). Daher verfolgt die EU mit dem sogenannten „EU Green Deal“ einen umfassenden Plan, der aus Gesetzen, Förderprogrammen und finanziellen Anreizen besteht und darauf abzielt, Europa zur ersten klimaneutralen Region der Welt zu machen (vgl. Europäische Kommission, 2025). Die EU hat in diesem Kontext verbindliche Vorgaben geschaffen, die in nationales Recht der Mitgliedstaaten umgesetzt wer-

den müssen. Zu den zentralen Instrumenten gehören etwa der Emissionshandel, bei dem Unternehmen für ihre CO₂-Emissionen Zertifikate kaufen müssen, sowie das Verbot neuer Verbrennungsmotoren ab 2035, das auf EU-Ebene durchgesetzt wird und nicht umgangen werden kann. Ein weiteres zentrales Element ist das Fit-for-55-Paket, welches die EU dazu verpflichtet, ihre Treibhausgasemissionen bis 2030 um 55 % im Vergleich zu 1990 zu reduzieren. Welche konkreten Maßnahmen die einzelnen Staaten zur Erreichung dieser Ziele ergreifen, bleibt ihnen jedoch selbst überlassen (vgl. Europäische Kommission, 2025).

Der Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft erfordert nicht nur den Ausstieg aus fossilen Energieträgern, sondern bringt auch tiefgreifende strukturelle Veränderungen in nahezu allen Wirtschaftssektoren mit sich (vgl. Schulz & Trappmann, 2023, S. 7). Während neue, „grüne“ Arbeitsplätze entstehen, sind zugleich traditionelle Industrien und damit zahlreiche bestehende Arbeitsplätze von Umbrüchen betroffen (vgl. Maier, 2021).

Auch Gewerkschaften haben sich als maßgebliche politische Akteure in der ökologischen Transformation positioniert. Historisch konzentrierten sich Gewerkschaften primär auf Arbeitsrechte, Löhne und soziale Absicherung, während Umwelt- und Klimaschutz lange als Gegensatz zur Beschäftigungssicherung wahrgenommen wurden und daher eine untergeordnete Rolle in gewerkschaftlichen Agenden spielten (vgl. Niedermoser, 2017, S. 139). Diese Haltung war eng mit ihrer starken Verankerung in emissionsintensiven Industrien wie der Kohle-, Stahl- und Automobilbranche verbunden, die über Jahrzehnte als Garant für wirtschaftlichen Wohlstand und gesicherte Erwerbsverhältnisse galten (vgl. ebd.).

In den vergangenen Jahrzehnten hat sich die gewerkschaftliche Position jedoch gewandelt. Gewerkschaften berücksichtigen zunehmend Umwelt- und Klimaschutzfragen in ihrer Arbeit und setzen sich verstärkt für eine nachhaltige Wirtschaftsweise ein (vgl. Snell & Fairbrother, 2010, S. 411). Dabei bewegen sie sich jedoch in einem Spannungsfeld zwischen der Sicherung bestehender und neuer Arbeitsplätze sowie der Verantwortung für ökologische Nachhaltigkeit. Gewerkschaften stehen somit vor der Aufgabe, die Interessen der Beschäftigten in diesen Transformationsprozessen zu vertreten, indem sie sowohl sozial abgefederte Übergänge als auch nachhaltige Beschäftigungsperspektiven fördern (vgl. Schulz & Trappmann, 2023, S. 66f).

Ein zentraler Ansatz, mit dem dieser Ausgleich gelingen soll, ist die Strategie der „*Just Transition*“ (Gerechter Wandel) – ein Konzept, das einen sozial gerechten Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft beschreibt. Es hat sich für Gewerkschaften als essenzielles Instrument erwiesen, um eine nachhaltige Transformation zu gestalten, die Beschäftigungsperspektiven sichert und sozialpolitisch abfedert. Im folgenden Kapitel wird das Konzept der *Just Transition* näher betrachtet – von seinen Ursprüngen über seine institutionelle Verankerung bis hin zu seinen konzeptionellen Leitlinien.

2.6 Just Transition: Ein gewerkschaftliches Konzept für den Wandel. Entstehung, internationale Verankerung und Umsetzung von Just Transition

Die Ursprünge von *Just Transition* lassen sich bis in die 1960er Jahre zurückverfolgen, als in Kanada Gewerkschaften im Kontext eines Konflikts um den Uranabbau erstmals sozialverträgliche Anpassungen für Beschäftigte in umweltbelastenden Industrien forderten. Das Konzept gewann in den 1990er Jahren durch den US-amerikanischen Gewerkschaftsführer Tony Mazzocchi weiter an Bedeutung. Er forderte mit seinem Vorschlag eines „superfund for workers“ finanzielle Unterstützung für Beschäftigte, die aufgrund der Schließung umweltschädlicher Produktionsstätten arbeitslos wurden (vgl. Galgóczi, 2020, S. 369). Der kanadische Gewerkschaftsführer Brian Kohler prägte schließlich den Begriff

Just Transition und beschrieb ihn als Ansatz, um „die Bereitstellung menschenwürdiger Arbeitsplätze mit der Notwendigkeit des Umweltschutzes in Einklang zu bringen“ (Kohler, 1996, zit. nach Galgóczi, 2020, S. 369).

Ein entscheidender Schritt in der gewerkschaftlichen Verankerung von *Just Transition* erfolgte 2009, als der Internationale Gewerkschaftsbund (ITUC) das Konzept offiziell in seine Agenda aufnahm. Damit wurde es nicht nur als Reaktion auf wirtschaftliche Transformationen anerkannt, sondern auch als zentrales Element gewerkschaftlicher Strategien zur Verbindung von sozialer Gerechtigkeit und Klimaschutz. Der wachsende politische Einfluss dieses Ansatzes spiegelte sich schließlich in einem weiteren Meilenstein wider: Mit der Aufnahme in die Präambel des Pariser Klimaabkommens im Jahr 2015 wurde *Just Transition* als internationales Prinzip anerkannt (vgl. Galgóczi, 2020, S. 369; Niedermoser, 2017, S. 142).

Was genau unter *Just Transition* verstanden wird, verdeutlichen die „Guidelines for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All“, die die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) ebenfalls im Jahr 2015 veröffentlichte. Diese Leitlinien wurden in enger Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Regierungen entwickelt und bieten einen globalen normativen Rahmen für einen sozial gerechten Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaftsweise. Sie umfassen den Schutz der Arbeitnehmer*innenrechte, die Schaffung nachhaltiger Arbeitsplätze, gezielte Investitionen in Qualifizierung und Umschulung, soziale Sicherungssysteme zur Abfederung von Einkommensverlusten sowie öffentliche Investitionen in nachhaltige Infrastruktur, um neue wirtschaftliche Perspektiven zu eröffnen und vom Strukturwandel betroffene Regionen gezielt zu unterstützen. Gleichzeitig sollen durch den ökologischen Umbau der Wirtschaft neue Arbeitsplätze entstehen, während bestehende Industrien schrittweise transformiert werden. Zentral ist ein sozialer Dialog zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und Regierungen, der sicherstellt, dass dieser Wandel gerecht verläuft, Beschäftigte frühzeitig eingebunden werden und soziale Härten durch wirtschaftliche Unterstützung vermieden werden (vgl. ILO 2015, S. 4).

Die ILO hebt jedoch hervor, dass *Just Transition* kein universelles Modell darstellt, sondern flexibel an die spezifischen nationalen Gegebenheiten, wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und sozialen Prioritäten angepasst werden muss. Da es keine „one size fits all“-Lösung gibt, müssen die Strategien für eine gerechte Transformation in die jeweiligen wirtschafts-, arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Konzepte der einzelnen Länder integriert werden. Dies umfasst die Berücksichtigung des Entwicklungsstandes, der sektoralen Wirtschaftsstruktur sowie der Unternehmenslandschaft, um sicherzustellen, dass der Übergang sowohl ökologisch nachhaltig als auch sozial gerecht gestaltet wird (ILO, 2015, S. 5).

2.7 Die Strategie der IG Metall: #FairWandel und das 11-Punkte-Programm als gewerkschaftliche Interpretation von Just Transition in Deutschland

Just Transition ist als transnationales Konzept in internationalen Klima- und Wirtschaftsstrategien verankert, doch ihre konkrete Umsetzung erfolgt maßgeblich auf nationaler Ebene. Während internationale Vereinbarungen einen Rahmen für einen gerechten Strukturwandel schaffen, sind es die nationalen Gewerkschaften, die diesen Prozess an die spezifischen wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten ihres Landes anpassen müssen. In Deutschland spielt die IG Metall als größte Industriegewerkschaft des Landes eine zentrale Rolle in der Gestaltung dieses Prozesses. Dabei geht sie, wie viele Gewerkschaften, die den *Just Transition* Leitsätzen folgen, über die klassische Schutzfunktion von Gewerkschaften hinaus und agiert zunehmend als politischer Akteur, der aktiv wirtschaftliche Transformationsprozesse mitgestaltet.

Mit der Initiative #FairWandel setzt die IG Metall auf eine aktive und politisch gesteuerte Transformation, die Beschäftigung sichert und soziale Gerechtigkeit mit ökologischer Nachhaltigkeit verbindet (vgl. IG Metall, 2021, S. 12). Bis auf einige zusätzliche Schwerpunkte, wie beispielsweise die Digitalisierung, kann #FairWandel als eine auf die deutsche Industrie zugeschnittene Entsprechung der internationalen Just-Transition-Strategie verstanden werden. Beide Konzepte verfolgen das Ziel einer sozial gerechten, ökologisch nachhaltigen und wirtschaftlich tragfähigen Transformation der Industrie. Dabei geht es nicht nur um den Schutz bestehender Arbeitsplätze, sondern auch um eine aktive Industrie- und Strukturpolitik, die neue Wertschöpfungsmöglichkeiten schafft und die Transformation sozial flankiert (vgl. ebd.). Die IG Metall tritt somit nicht mehr nur als Tarifpartei auf, sondern nutzt ihre wirtschaftliche und politische Verhandlungsmacht zunehmend, um gesamtwirtschaftliche Weichenstellungen zu beeinflussen – etwa durch Druck auf die Regierung, Investitionen in die Infrastruktur oder um eine gerechtere Steuerpolitik durchzusetzen.

In diesem Rahmen bildet das 11-Punkte-Programm aus dem Herbst 2024 das vielleicht zentrale gewerkschaftliche Forderungspapier der IG Metall für Deutschland. Es verbindet ökologische, wirtschaftliche und soziale Maßnahmen, um den anstehenden Wandel aktiv zu steuern und nachhaltig sowie sozialverträglich zu gestalten (vgl. IG Metall, 2024, S. 1). Die IG Metall verfolgt dabei eine klare Strategie: Der Wandel soll nicht einfach geschehen, sondern bewusst gestaltet werden – mit klaren politischen Leitplanken, sozialer Absicherung und gezielten Investitionen in Zukunftstechnologien. Ein zentraler Fokus liegt auf der Stärkung des Industriestandorts Deutschland. Die IG Metall betont, dass der Erhalt von Arbeitsplätzen und die ökologische Transformation kein Widerspruch sein müssen. Eine vorausschauende Industriepolitik soll Innovationen und Beschäftigung miteinander verbinden. Dazu gehören Investitionen in Zukunftstechnologien wie Halbleiterproduktion, Wasserstoffwirtschaft und Batteriezellfertigung sowie der dringend benötigte Ausbau der öffentlichen Infrastruktur, insbesondere im Bereich der Bahn- und Energienetze (vgl. IG Metall, 2024, S. 2). Die Gewerkschaft macht deutlich: Ohne eine stabile wirtschaftliche Basis kann auch eine ökologische Transformation nicht gelingen.

Die IG Metall setzt sich für eine aktive politische Steuerung ein, die Beschäftigte schützt und den Übergang sozial absichert. Ein zentraler Baustein sind dabei die industriellen Beziehungen: Unternehmen, die staatliche Subventionen erhalten, sollen an klare soziale Vorgaben gebunden werden. Dazu gehören Tarifbindung, Standort- und Beschäftigungssicherung sowie die Schaffung neuer Ausbildungsplätze. Auch umfassende Weiterbildungsprogramme sind notwendig, um Arbeitnehmer*innen auf technologische Veränderungen vorzubereiten und Arbeitsplatzverluste zu vermeiden (vgl. IG Metall, 2024, S. 3).

Besondere Bedeutung kommt der Energiepolitik zu. Um die energieintensive Industrie wettbewerbsfähig zu halten, fordert die IG Metall einen gedeckelten Industriestrompreis sowie eine Senkung der Stromsteuer. Dies soll verhindern, dass Unternehmen aufgrund hoher Energiekosten ins Ausland abwandern und dadurch Arbeitsplätze verloren gehen (IG Metall, 2024, S. 3). Gleichzeitig fordert die IG Metall einen Ausbau der Sozialleistungen, um strukturelle Veränderungen finanziell abzufedern. Eine gerechtere Steuerpolitik, bei der Spitzenverdiener stärker zur Finanzierung der Transformation beitragen, ist ebenfalls Teil des gewerkschaftlichen Konzepts (IG Metall, 2024, S. 5).

Insgesamt macht das Programm deutlich: Die IG Metall betrachtet die ökologische Transformation nicht als Bedrohung, sondern als eine Gestaltungsaufgabe – allerdings nur, wenn sie sozial gerecht erfolgt. Klimaschutz und soziale Sicherheit dürfen keine Gegensätze sein, sondern müssen Hand in Hand gehen. Gleichzeitig verfolgt die Gewerkschaft das Ziel, bestehende industrielle Strukturen zu er-

halten und den Wandel schrittweise umzusetzen, um soziale Verwerfungen zu vermeiden. Die Strategie der IG Metall stellt damit keine reine Abwehrhaltung gegen den Strukturwandel dar, sondern eröffnet eine aktive Gestaltungsperspektive: Ein Wandel, der weder auf Kosten der Beschäftigten noch auf Kosten der Umwelt erfolgen darf.

2.8 Just Transition als (möglicherweise) unvollständige Antwort auf das Transformationsdilemma der Gewerkschaften

Gewerkschaften stehen vor einer sich zuspitzenden wirtschaftlichen und ökologischen Herausforderung. Während sie traditionell für die Sicherung von Arbeitsplätzen und sozialen Standards kämpften, sind sie nun mit einer Transformation konfrontiert, die nicht nur ökologisch notwendig ist, sondern auch die Grundlagen industrieller Beschäftigung infrage stellt. Die fossile Industrie, die über Jahrzehnte als Garant für Wohlstand und soziale Sicherheit galt, verliert zunehmend an Bedeutung.

Die Idee einer *Just Transition* wurde entwickelt, um diesen Wandel sozial abzusichern, indem neue nachhaltige Arbeitsplätze geschaffen werden, bevor alte verschwinden. Gewerkschaften wie die IG Metall setzen dabei auf das Prinzip des *Green Growth*: Wachstum soll durch technologische Innovationen von negativen ökologischen Auswirkungen entkoppelt werden, sodass wirtschaftliche Expansion und Klimaschutz vereinbar bleiben.

Doch diese Annahme wird von der Degrowth-Perspektive innerhalb des ökologischen Diskurses hinterfragt. Kritische Stimmen bezweifeln, dass technologischer Fortschritt allein ausreicht, um die ökologischen Grenzen der Erde einzuhalten. Während die Befürworter eines Green Growth darauf setzen, dass Innovationen eine Vereinbarkeit von wirtschaftlicher Expansion und Klimaschutz ermöglichen, bleibt umstritten, ob dies in der notwendigen Geschwindigkeit und in ausreichendem Maße realisierbar ist. Diese Unsicherheit stellt Gewerkschaften vor ein grundlegendes Dilemma: Ihr politisches Handeln basiert auf der Annahme, dass Wachstum soziale Sicherheit schafft – doch was, wenn sich zeigt, dass gerade dieses Wachstum langfristig selbst zur Krise beiträgt?

2.9 Kapitalismus, Wachstum und die strukturelle Einbindung der Gewerkschaften

Ein zentrales Argument dieses Diskurses lautet, dass die ökologische Krise kein zufälliges oder isoliertes Problem ist, sondern tief in die Struktur des Kapitalismus als institutionalisiertes Gesellschaftsmodell eingebettet ist. Nancy Fraser (2014) beschreibt den Kapitalismus nicht nur als ein Wirtschaftssystem, sondern als eine umfassende gesellschaftliche Ordnung, die darauf beruht, die Reproduktionsbedingungen aus dem Wirtschaftssystem auszulagern und deren Kosten auf externe Bereiche abzuwälzen (vgl. Fraser (2014), S. 149). Kapitalakkumulation erfordert langfristig wirtschaftliche Expansion – sei es durch Produktionssteigerung, Markterschließung oder Produktivitätszuwächse. Doch diese Expansion bleibt nur stabil, wenn wesentliche Kosten ausgelagert werden, etwa in nicht-kommerzialisierte Bereiche oder auf Akteure, die sich der Marktlogik entziehen (vgl. ebd.).

Kapitalistische Produktion kann sich daher nur fortsetzen, wenn sie auf nicht-kommerzialisierte Sphären zugreift: Sie nutzt unbezahlte Reproduktionsarbeit, beutet natürliche Ressourcen aus, ohne für deren Erhalt zu sorgen und lagert Umweltkosten in den globalen Süden oder an künftige Generationen aus. Die Natur wird dabei nicht nur als Rohstoffquelle betrachtet, sondern auch als kostenlose Senke für Produktionsrückstände – von CO₂-Emissionen bis hin zu giftigen Abfällen (vgl. Fraser 2014, S. 149).

Darin liegt ein Paradoxon: Je weiter das System expandiert, desto stärker untergräbt es die ökologischen und sozialen Grundlagen, auf denen es selbst beruht. Während also Wachstum notwendig ist,

um wirtschaftliche Stabilität aufrechtzuerhalten, führt es zugleich zu ökologischen Krisen, die die Fortsetzung dieses Wachstums langfristig infrage stellen (vgl. Fraser 2014, S. 150). Diese Widersprüchlichkeit bildet den Kern der kapitalistischen Krise, die aus der Degrowth-Perspektive nicht durch einfache Reformen oder technologische Lösungen überwunden werden kann.

Der Widerspruch zwischen kapitalistischer Wachstumsdynamik und ökologischen Grenzen spiegelt sich auch in der Rolle der Gewerkschaften wider. Urban (2022) beschreibt sie als „Wachstumsfans“, da ihre politische Strategie historisch darauf beruhte, dass wirtschaftliche Expansion Verteilungsspielräume eröffnete (vgl. Urban, 2022, S. 337). Höhere Löhne, Arbeitszeitverkürzungen und soziale Absicherung wurden vor allem in Zeiten ökonomischen Wachstums durchgesetzt. Gewerkschaften haben sich somit als Akteure etabliert, die nicht außerhalb des kapitalistischen Wachstumsmodells agieren, sondern in dessen Rahmen soziale Fortschritte aushandeln (vgl. Urban, 2022, S. 338). Diese tiefgehende Verflechtung mit der Wachstumsökonomie macht es für Gewerkschaften schwierig, sich von dieser Logik zu lösen oder sich für alternative wirtschaftliche Modelle auszusprechen.

Ein Beispiel dafür ist die IG Metall, die sich mit ihrer #FairWandel-Kampagne zwar aktiv für eine sozial gerechte ökologische Transformation einsetzt. Doch beruht diese Strategie auf dem Wachstumsparadigma: Die Gewerkschaft plädiert für eine nachhaltige Industriepolitik, die Innovationen und Investitionen fördert, um industrielle Wertschöpfung und Arbeitsplätze langfristig zu sichern (vgl. IG Metall, 2024, S. 2).

Sollte sich jedoch zeigen, dass wirtschaftliche Expansion als Grundlage für soziale Sicherheit nicht länger garantiert werden kann oder aus ökologischen Gründen begrenzt werden muss, stünden Gewerkschaften vor der Herausforderung, neue Konzepte jenseits des Wachstumsparadigmas zu entwickeln. Dies würde nicht nur wirtschaftspolitische, sondern auch tiefgreifende strategische und institutionelle Anpassungen erfordern.

2.10 Die Grenzen von Green Growth: Entkopplung, Rebound-Effekt und gewerkschaftliche Herausforderungen

Ein zentraler Konflikt zwischen den Konzepten des Green Growth und des De-Growth besteht in der Frage, ob wirtschaftliches Wachstum langfristig mit ökologischer Nachhaltigkeit vereinbar ist. Zentral ist hierbei das Konzept der Entkopplung, das häufig als Schlüsselmechanismus innerhalb des Green-Growth-Ansatzes betrachtet wird. Es soll ermöglichen, wirtschaftliche Expansion fortzusetzen, ohne dass der Ressourcenverbrauch und die Umweltbelastung im gleichen Maße zunehmen.

In der wissenschaftlichen Diskussion wird zwischen relativer und absoluter Entkopplung unterschieden: Relative Entkopplung bedeutet, dass das Wirtschaftswachstum schneller steigt als der Ressourcenverbrauch bzw. die Emissionen, sodass pro Einheit BIP weniger Umweltbelastung verursacht wird. Allerdings kann der absolute Ressourcenverbrauch dabei trotzdem weiterwachsen. Absolute Entkopplung hingegen würde bedeuten, dass der absolute Ressourcenverbrauch oder die Gesamtemissionen tatsächlich sänke, während die Wirtschaft weiterwächst. Nur eine absolute Entkopplung könnte sicherstellen, dass wirtschaftliches Wachstum mit den planetaren Grenzen vereinbar bleibt (vgl. Hickel & Kallis 2019, S. 2).

Während Befürworter von Green Growth postulieren, dass Effizienzsteigerungen eine absolute Entkopplung ermöglichen, zeigen empirische Auswertungen, dass bisher nur relative Entkopplung nachgewiesen werden konnte, während eine umfassende absolute Entkopplung auf globaler Ebene ausbleibt (vgl. Hickel & Kallis 2019, S. 8). In einigen reichen Ländern wie den USA oder EU-Staaten wurden zwar sinkende Emissionen beobachtet, doch wenn der „Material Footprint“ berücksichtigt wird – also

der gesamte Ressourcenverbrauch inklusive importierter Güter –, zeigt sich, dass der ökologische Fußabdruck dieser Volkswirtschaften weiterhin wächst (vgl. Hickel & Kallis 2019, S. 5). Dies deutet darauf hin, dass viele hochindustrialisierte Länder zwar ihre inländischen Emissionen reduzieren konnten, dabei jedoch, ähnlich wie es Fraser für das kapitalistische Akkumulationsmodell beschreibt, ihre Umweltbelastung in Produktionsstandorte des globalen Südens ausgelagert haben.

Ein weiteres zentrales Problem für Strategien grünen Wachstums ist der Rebound-Effekt, der eine tatsächliche absolute Entkopplung erheblich erschwert. Selbst wenn Effizienzsteigerungen kurzfristig zu einer Reduzierung des Ressourcenverbrauchs pro Produktionseinheit führen, heißt das nicht, dass der Gesamtverbrauch sinkt. In der Praxis zeigt sich, dass Einsparungen häufig Kosten reduzieren und dadurch zusätzliche Konsum- oder Produktionsmöglichkeiten geschaffen werden, sodass die absoluten Umweltbelastungen insgesamt wieder steigen (vgl. Hickel & Kallis 2019, S. 7). Dies bedeutet, dass technologische Fortschritte zwar Effizienzgewinne bringen, aber in vielen Fällen durch eine Zunahme der gesamtwirtschaftlichen Aktivität wieder kompensiert werden – ein Phänomen, das auch als Jevons-Paradoxon bekannt ist (vgl. Hickel & Kallis 2019, S. 16).

Diese Erkenntnisse stellen das Konzept von *Just Transition* vor eine zentrale Herausforderung. Gewerkschaften setzen darauf, dass ein grünes Wachstum wirtschaftliche Sicherheit und ökologische Transformation miteinander vereinen kann. Doch wenn sich zeigt, dass Wachstum und ökologischer Fußabdruck nicht in ausreichendem Maße entkoppelt werden können, stellt sich die Frage, ob dieser Ansatz ausreicht, um den Übergang sozial und ökologisch gerecht zu gestalten. Sollte sich langfristig zeigen, dass wirtschaftliche Expansion als Grundlage für soziale Sicherheit nicht mehr tragfähig ist, müssten Gewerkschaften – und damit auch die IG Metall – über eine Neuausrichtung ihrer wirtschafts- und sozialpolitischen Strategien nachdenken. Dies würde eine Auseinandersetzung mit post-wachstumsorientierten Ansätzen erfordern, die bisher in gewerkschaftlichen Debatten nur eine marginale Rolle spielen.

18

2.11 Perspektiven junger Beschäftigter auf die ökologische Transformation – Herausforderungen für die gewerkschaftliche Organisationsmacht

Die bisherigen Kapitel haben gezeigt, dass Gewerkschaften eine zentrale Rolle in der sozial-ökologischen Transformation einnehmen. Gleichzeitig stehen sie vor der Herausforderung, diesen Wandel so zu gestalten, dass soziale Sicherheit, Beschäftigungsperspektiven und ökologische Nachhaltigkeit miteinander in Einklang gebracht werden. Während etablierte gewerkschaftliche Akteure diesen Prozess aktiv begleiten, bleibt die Frage offen, wie die junge Generation der zukünftigen Arbeitnehmenden diesen Wandel wahrnimmt.

Besonders relevant ist dabei die Perspektive von Studierenden und Fachhochschüler*innen, die am Beginn ihrer beruflichen Laufbahn stehen und die Folgen der Transformation langfristig erleben werden. Ihre Erwartungen an den Arbeitsmarkt, ihre Einstellung zu Gewerkschaften sowie ihre Sichtweise auf wirtschaftlichen Wandel und Klimaschutz sind entscheidende Faktoren für die Zukunft der gewerkschaftlichen Arbeit. Denn während sich Gewerkschaften historisch auf etablierte Beschäftigtengruppen konzentrierten, müssen sie in Zeiten tiefgreifender wirtschaftlicher und technologischer Veränderungen neue Mitglieder gewinnen, um ihre politische Verhandlungsmacht zu sichern.

Damit rückt die Frage der gewerkschaftlichen Organisationsmacht in den Mittelpunkt. Gewerkschaften sind nicht nur auf politische Einflussnahme angewiesen, sondern auch auf eine starke Mitgliederbasis. Die sozial-ökologische Transformation könnte in diesem Kontext eine doppelte Herausforderung dar-

stellen: Einerseits müssen Gewerkschaften junge Arbeitnehmenden von ihrer Rolle als Interessenvertretung überzeugen, andererseits müssen sie ihre Strategien so anpassen, dass sie sowohl die Bedürfnisse einer neuen Generation von Beschäftigten als auch die Erfordernisse eines nachhaltigen Wirtschaftsmodells berücksichtigen.

Um zu verstehen, inwiefern Gewerkschaften diesen Herausforderungen gerecht werden können, ist es notwendig, die Einstellungen junger Menschen zur Transformation der Wirtschaft zu analysieren. Die folgende empirische Untersuchung analysiert daher mittels einer Mixed-Methods-Erhebung, wie Studierende und Berufsschüler*innen die ökologischen und sozialen Herausforderungen der Arbeitswelt bewerten und inwiefern sie gewerkschaftliche Akteure als relevante politische Gestalter wahrnehmen.

3 Methoden

Unser Forschungsprojekt beruht methodisch auf einem Mixed-Methods Design. Die „Kombination qualitativer und quantitativer Forschungsmethoden“ (Kelle 2022: 163) wurde gewählt, da das Thema einen explorativen Forschungsanspruch hat und die Ergebnisse durch die Kombination der Methoden tiefergehend verstanden werden können. Fragebogenergebnisse können durch Interviews vertieft werden, wie auch umgekehrt die Interpretation der qualitativen Befunde von den Befragungsdaten inspiriert werden kann.

Die Zielgruppe Student*innen und Berufsschüler*innen wurden ausgewählt, da diese Personen meist an der Schwelle zur Erwerbstätigkeit stehen und die künftige Beschäftigtengeneration darstellen. Die Befragung ist aufgrund des explorativen Charakters und fehlender finanzieller Ressourcen nicht repräsentativ. Im Verlauf des Forschungsprozesses wurden mit beiden Personengruppen sowohl qualitative Leitfadeninterviews als auch die quantitative Befragung durchgeführt.

19

3.1 Entwicklung der Befragungsinstrumente

3.1.1 Der Leitfaden

Für den qualitativen Teil des Forschungsprojekts wurde ein semi-strukturierter Leitfaden zur Beantwortung der Forschungsfrage erstellt. Dieser Interviewleitfaden beinhaltet 14 Fragen, die flexibel im Gesprächsverlauf eingebettet wurden, um einen optimalen Gesprächsfluss zu generieren und um die Vergleichbarkeit der Interviews zu gewährleisten. Der Leitfaden und die Befragung fanden unter dem Prinzip der Offenheit statt, wobei keine forschungsleitenden Annahmen im Vorhinein festgelegt wurden, um den explorativen Charakter der Forschung nicht zu beeinflussen (vgl. Misoch 2019: 66).

Die Hauptthemen lassen sich in drei Themenschwerpunkte einteilen: Der erste Block beinhaltet Berührungspunkte mit Gewerkschaften, Mitgliedschaft und Engagement, Nennung der Aufgaben von Gewerkschaften, Einschätzung der Umsetzung dieser Aufgaben, Organisationsvoraussetzungen, Mittel der Umsetzung und die Einschätzung der gesellschaftlichen Relevanz von Gewerkschaften. Der zweite Block beleuchtet die alltägliche Rolle des Klimaschutzes und die möglichen Auswirkungen des Klimaschutzes auf den eigenen oder den angestrebten Arbeitsplatz, woraufhin im dritten Block beide Themenschwerpunkte miteinander verbunden werden. Dabei stand die Frage im Zentrum, welche Herausforderungen die Teilnehmenden durch die ökologische Transformation für Gewerkschaften sehen

und ob Gewerkschaften in der ökologischen Transformation eine treibende oder bremsende Kraft darstellen. Der Zeitrahmen für das Leitfadeninterview lag bei 15-20 Minuten. Der Leitfaden wurde intern im Seminar getestet.

3.1.2 Der Fragebogen

Der Fragebogen für die quantitative Befragung beinhaltet 17 geschlossene Fragen¹ (vgl. Schnell et al. 2018: 301) und wurde auf Basis des vorher beschriebenen Leitfadens entwickelt. Somit sind die Inhalte weitestgehend deckungsgleich, damit die Vergleichbarkeit der Daten gegeben ist.

Die ersten drei Fragen (F1-F3) beinhalten persönliche Angaben zum Geschlecht, dem Alter und dem derzeitigen Bildungsweg. Fortan wird nach der Kenntnis von Gewerkschaften als Dummy-Variable (ja/nein) (F4) und einer Mehrfachnennung zur Bekanntheit von genannten Gewerkschaften (F5) gefragt. Daraufhin (F6) geht es um die Zusammenhänge (Medien, Freunde/ Bekannte, Familie, Beruf, Schule, Universität, Berufsschule, Andere, Weiß nicht), in denen die Befragten bereits von Gewerkschaften gehört haben. Diese Fragen konnten jeweils mit den Ausprägungen „Trifft zu“, „Trifft nicht zu“ und „keine Angabe“ beantwortet werden. Außerdem (F7) ist von Interesse, ob die Teilnehmenden persönliche Erfahrungen mit Gewerkschaften gemacht haben. Die Mehrfachauswahl strukturiert sich in den Ausprägungen „Teilnahme an Demonstrationen oder Veranstaltungen“, „Teilnahme an Streiks“, der Besuch bei „Berufsmessen oder Infoständen“, „Gewerkschaftliche Beratung“, das Führen von „Persönliche[n] Gespräche[n]“, durch das „Internet und soziale Medien“, sowie den Ausprägungen „Anderes“, „keine Erfahrungen“ und „weiß nicht“.

In Frage acht (F8) wird erfragt, ob die Person Mitglied in einer Gewerkschaft ist (Ja/Nein/Keine Angabe), woraufhin die Wichtigkeit von Gewerkschaften auf der persönlichen und gesellschaftlichen Ebene erfragt wird (F9). In der nächsten Frage (F10) wurde thematisiert, welche Aufgaben der Gewerkschaften von den Personen als besonders wichtig empfunden werden, die mit bis zu drei Nennungen bestätigt werden sollen. Beispiele für diese Aufgaben sind „Interessenvertretungen für Arbeitnehmer*innen“, „Verhandlungen von Löhnen und Arbeitszeiten in Tarifverträgen“, „Sicherung guter Arbeitsbedingungen“, „Arbeitskämpfe und Streiks“ und „Förderung der demokratischen Teilhabe in der Arbeitswelt“.

Die Fragen 11 und 12 (F11, F12) beinhalten eine 5-Punkte-Likert-Skala, bei der einerseits die Einordnung der Umsetzungsqualität von gewerkschaftlichen Aufgaben abgefragt wird („Weiß nicht“, „nicht erfolgreich“, „weniger erfolgreich“, „teils/teils“, „erfolgreich“, „sehr erfolgreich“). Andererseits wird nach einer kurzen Überleitung zum Klimaschutzblock die persönliche Bewertung zur Bedeutung des Klimaschutzes gegeben („weiß nicht“, „nicht wichtig“, „weniger wichtig“, „teils/teils“, „wichtig“, „sehr wichtig“).

In Frage 13 (F13) ist inhaltlich von den Befragten in einer Mehrfachnennung zu benennen, ob und wie umweltbewusster Konsum von Kleidern und Lebensmitteln, nachhaltige Mobilität und politisches Interesse an Klimaschutzfragen umgesetzt wird. Des Weiteren wird erfragt, inwieweit sich verschiedene Klimaschutzmaßnahmen auf die persönliche berufliche Zukunft auswirken (F14). Dieses Item und das Folgende (F15) werden ebenfalls als Likert-Skala erhoben. Dabei wird erfragt, wie hoch die Teilnehmenden die Verantwortung der Gewerkschaften für den Klimaschutz einschätzen (Weiß nicht, keine, niedrig, teils/ teils, hoch, sehr hoch). Um diesen Gedanken weiter zu konkretisieren, enthält die

–

¹Die einzige offene Frage bezieht sich auf die Erhebung der persönlichen Daten zum Alter der Befragten.

nächste Likert-Skala-Batterie (F16) allgemeine und klimapolitische Aussagen bezüglich Gewerkschaften, die die Befragten als „völlig zutreffend“, „zutreffend“, „teils/teils“, „weniger zutreffend“, „nicht zutreffend“ und „weiß nicht“ zuordnen sollen. Aussagen, wie zum Beispiel „Klimaschutz ist Sache der Politik“, sollen hier bewertet werden. Schlussendlich (F17) wird gefragt, ob Gewerkschaften im Hinblick auf Klimaschutz eine treibende oder bremsende Kraft darstellen.

Um eine einheitliche Begrifflichkeit zu gewährleisten, werden nachfolgend zentrale Ausdrücke definiert, die im weiteren Verlauf der Untersuchung von Bedeutung sind. Unter *gewerkschaftliches Engagement* wird zwischen zwei Formen des Engagements unterschieden. "Passives Engagement" beschreibt eine reine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, die auf das Entrichten von Mitgliedsbeiträgen beschränkt ist, ohne dass weitere Aktivitäten stattfinden. Demgegenüber steht das "aktive Engagement", welches jegliche Form der Beteiligung über die Mitgliedschaft hinaus umfasst. Dazu gehören unter anderem die Teilnahme an Informationsveranstaltungen und Fortbildungen, die Mitwirkung an Streiks sowie das Innehaben von Ämtern oder Positionen innerhalb der Gewerkschaftsstruktur.

Die in der Befragung und den Interviews verwendeten Begriffe *Bewusstsein* und *Relevanzzuordnung* beziehen sich in dieser Untersuchung auf die Wahrnehmung und Bewertung der Relevanz von Gewerkschaften innerhalb verschiedener gesellschaftlicher und beruflicher Kontexte. Dabei wird insbesondere analysiert, inwiefern Gewerkschaften als bedeutende Akteure für den Arbeitsmarkt und den politischen Diskurs betrachtet werden. Diese Begriffe wurden im qualitativen Teil (Block fünf; Interview eins: Umsetzung gewerkschaftlicher Aufgaben) und im quantitativen Teil (Frage 10: Zuordnung von wichtigen Aufgaben von Gewerkschaften) abgefragt.

Nach der Erstellung des Fragebogens wurde ein „Entwicklungs-Pretest“, also eine Überprüfung des Fragebogens, (vgl. Schnell et al. 2018: 317) vorgenommen, sowohl mit vier Student*innen, einer arbeitenden Person und einem/einer Berufsschüler*in als auch im Seminar von den Forschenden. Letztendlich wurden jeweils ein Link an die Befragungsgruppe der Universität und an die Berufsschulen geschickt, damit die Ergebnisauswertung im Nachhinein eindeutig in zwei Datensätze aufgeteilt werden kann. Der Bearbeitungszeitraum des Fragebogens ist für 15 Minuten angesetzt.

3.2 Samplingstrategien und Durchführung

3.2.1 Qualitative Auswahl der Untersuchungseinheit

Ziel des Forschungsprojektes ist die vergleichende Analyse der Einstellungen zu Gewerkschaften in der ökologischen Transformation von Student*innen und Berufskollegschüler*innen. Die Universitätsstudent*innen wurden größtenteils (sieben von acht Personen) aus dem persönlichen Umfeld der Forschungsgruppe ausgewählt. Die Befragten gehören verschiedenen Universitäten und Fachrichtungen an wie Soziologie, BWL und Lehramt. Die verschiedenen Fachrichtungen waren bei den Studierenden nicht von Interesse; vielmehr galt das Augenmerk der Tatsache, dass Personen mit akademischen Abschlüssen unabhängig von ihrer Fachrichtung einen geringeren Organisationsgrad aufweisen als Arbeiter*innen bzw. Personen mit niedrigerem Bildungsabschluss (vgl. Schnabel 2016: 430).

Mit Blick auf die Ausbildungsberufe wurden insbesondere „white-collar“-Berufe, also zukünftige Angestellte (medizinische Fachangestellte und Versicherungskaufleute) befragt. Die Auswahl des Berufskollegs erfolgte durch persönliche Kontakte einer Forscherin. Hierbei wurden insgesamt sechs Interviews mit drei Klassen an einem Tag durchgeführt. Die befragten Personen stammen einerseits aus der Versicherungsbranche und andererseits aus dem Bereich der medizinischen Fachkräfte. Beide Gruppen erwerben einen Berufsschulabschluss mit Möglichkeit auf die Erlangung der Fachoberschulreife.

3.2.2 Quantitatives Sampling

Für den quantitativen Teil des Designs wurde der Fragebogen an den Studierendenverteiler des Instituts für Soziologie an der Universität Duisburg-Essen versendet, in dessen Rahmen unser Lehrforschungsprojekt stattfand. Der E-Mail-Verteiler wurde zudem bewusst gewählt, um möglichst viele Studierende zu erreichen – insbesondere, da die Masterstudiengänge des Instituts für Soziologie vergleichsweise geringe Studierendenzahlen aufweisen und die Erreichbarkeit dieser Gruppe dadurch erschwert ist.

Auf Seiten der Berufsschüler*innen wurde die Befragung jeweils in einzelnen Kursen an drei Berufskollegs durchgeführt, die zuvor von den Forschenden ausgewählt und kontaktiert wurden. Die Teilnehmenden stammen aus den Fachrichtungen: Bekleidungs- und Textiltechnik, Sozialwesen, Gesundheit und Sport, Kosmetik und Friseurhandwerk, Medizin und Verwaltung. Welche Abschlüsse in diesen Fachrichtungen erworben werden konnten, lässt sich im Einzelfall nicht mehr nachvollziehen, jedoch lässt sich festhalten, dass im quantitativen Sample damit auch handwerkliche Berufe einbezogen wurden.

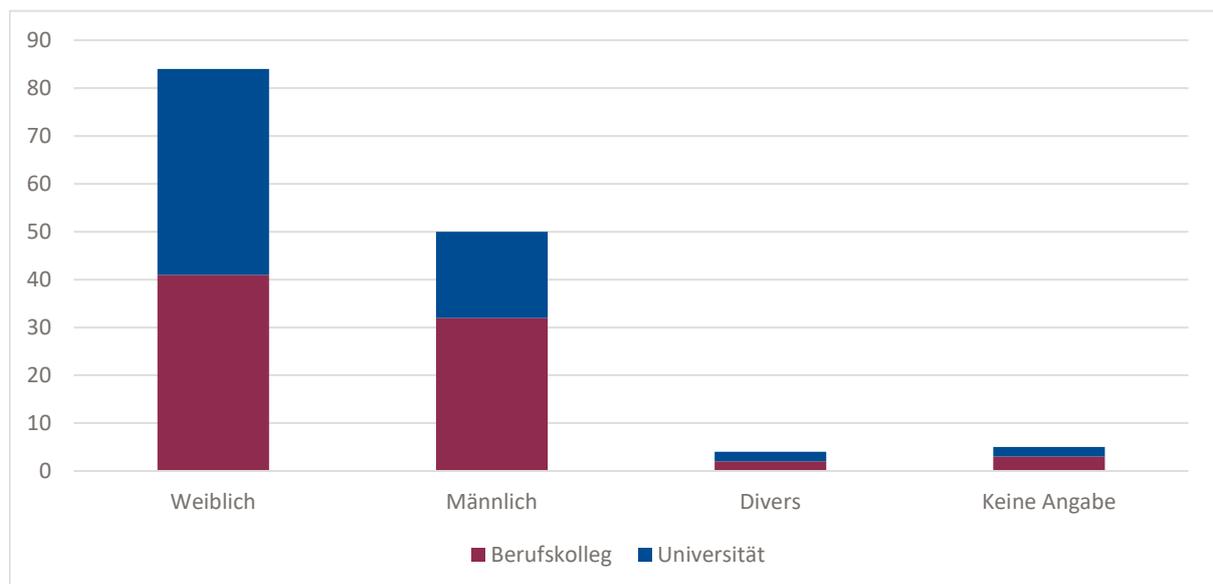
Die Online-Befragung wurde vom 31.10.2024 bis zum 16.12.2024 in den Schulen im Unterricht durchgeführt. Sowohl bei der qualitativen als auch bei der quantitativen Befragung wurden von den Teilnehmenden im Vorhinein Datenschutzerklärungen unterschrieben.

3.2.3 Das Sample

Abb. 1 zeigt die Verteilung der Befragten zwischen Berufsschule und Universität nach Geschlecht. Am Berufskolleg sind 41 Frauen vertreten, während an der Universität 43 Frauen erfasst wurden. Die Gruppe der Männer umfasst 32 Personen am Berufskolleg und 18 an der Universität. Die Angabe "divers" wurde in beiden Gruppen jeweils von zwei Personen gewählt. Zudem machten drei Personen am Berufskolleg und zwei an der Universität keine Angabe zu ihrem Geschlecht. Insgesamt nahmen 78 Berufsschüler*innen und 65 Universitätsstudent*innen an der Befragung teil, was eine gute Vergleichbarkeit der Gruppen ermöglicht.

22

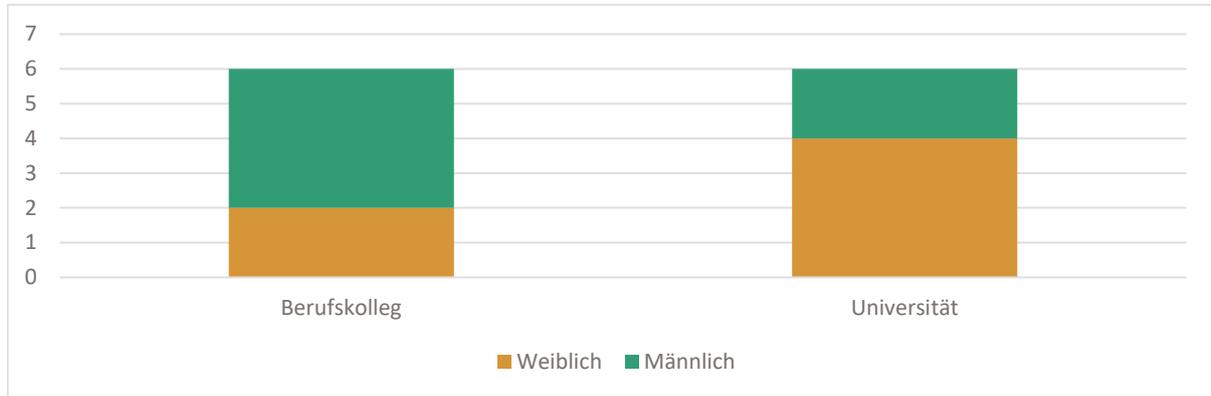
Abb. 1: Geschlechterverteilung zwischen Berufskolleg und Universität quantitativ.
N: Berufsschule = \sum 78, N Universität = \sum 65



Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung.

Abb. 2 zeigt die Verteilung zwischen Berufskolleg und Universität im qualitativen Sample. Die Ausprägungen „divers“ und „keine Angabe“ wurden nicht angegeben, weswegen die beiden Aspekte nicht im Diagramm auftauchen. An verschiedenen Universitäten wurden insgesamt sechs Student*innen (vier Frauen und zwei Männer) befragt. Auch am Berufskolleg wurden sechs (vier Männer, zwei Frauen) Personen interviewt.

Abb. 2: Geschlechterverteilung zwischen Berufskolleg und Universität qualitativ



Quelle: Eigene Darstellung.

3.3 Anpassung des Forschungsdesigns

Im Laufe des Forschungsprozesses haben wir Anpassungen an unserem Forschungsdesign vorgenommen. Dazu zählte, dass wir aufgrund von wenig Resonanz in der ersten Befragungsrunde bei den Studierenden in einer zweiten Mail abermals um Teilnahme gebeten haben. Außerdem wurde im Fragebogen bei der Nachfrage zur Rolle des Klimaschutzes für das eigene alltägliche Handeln die Auswahlmöglichkeit „keine“ (Klimaschutz spielt keine Rolle im Alltag) nach Bearbeitung der Fragebögen in der Berufsschule hinzugefügt. Diese wird gesondert in der Ergebnisauswertung berücksichtigt². Ein wahrscheinlicher Grund für diesen Fehler ist, dass der Pretest hauptsächlich mit Student*innen durchgeführt wurde.³ Dies sollte bei zukünftigen Untersuchungen berücksichtigt werden, um eine größere Stichprobenvielfalt zu gewährleisten.

Auch mit Blick auf den Fragebogen wäre es von Vorteil gewesen, Pretests an verschiedenen Personengruppen (Berufsschüler*innen, Student*innen und Arbeitnehmende, Rentner*innen, etc.) durchzuführen (Steiner C Benesch 2018: 60). Auf diese Weise könnten mögliche verzerrende Interviewer*innen-Effekte reduziert werden, zumal in unserem Forschungsprojekt Peer-Groups (Student*innen untereinander) befragt wurden und es dabei sowohl im qualitativen als auch im quantitativen Bereich zu sozial erwünschten Antworten gekommen sein könnte (vgl. Schnell et al. 2018: 323). In diesem Sinne könnte auch die Altersähnlichkeit bei den Berufsschüler*innen und Forscher*innengruppe die Ergebnisse verzerrt haben. Diesen möglichen Effekten wurde versucht, durch eine neutrale Formulierung der Fragen in den Interviews entgegenzuwirken.

—

² N liegt bei den Berufsschüler*innen bei 78, wovon 23 nach der Verbesserung des Fragebogens die Auswahl „keine“ (persönliche Rolle des Klimaschutzes) angegeben haben. Bei den Student*innen wurde diese Antwortmöglichkeit in der zweiten Rundmail eingepflegt und von N=65 wählten 2 Personen diese Option aus. Dieser Fehler wird der allgemeinen Einstellung von Student*innen zugeordnet, die der Relevanz des Klimawandels eine große Rolle zuschreibt.

³ Pretest Durchführung: vier Student*innen, eine Berufsschüler*in, eine berufstätige Person.

3.4 Auswertung

Die Interviews wurden als Audiodateien aufgenommen. Nach dem Transkribieren der Interviews mit der Software „Atrain“ wurden diese anonymisiert. Der Leitfaden wurde im Sinne der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016) ausgewertet, was den Vorteil hat, dass klare Regeln für die einzelnen Forschungsschritte bestehen, eine Klassifizierung und Kategorisierung der gesamten Daten – und nicht nur eines Teils der Daten – gegeben ist und die Reflexion im Forschungsprozess interaktiv geschieht (vgl. Kuckartz 2016: 26). In der Codierphase wurde das Datenmaterial in einer Tabelle gesammelt und - in Abweichung zu Kuckartz, wonach die Interviewzuteilung und deren Codierung zufällig gehandhabt und jede*r Forschende ein nicht selbst durchgeführtes Interview codieren soll – von den Interviewer*innen selbst codiert. Diese Codierung zu der jeweiligen Kategorie wurde von den Forschenden in eine Matrix übertragen, um einen Überblick der Ergebnisse zu generieren (vgl. Kuckartz 2016: 49). Diese Matrix wurde im Rahmen des Lehrforschungsprojekts diskutiert und weiter verfeinert.

Die Vorgehensweise konzipiert sich folgenderweise: In der *Planungsphase* (vgl. Kuckartz 2016: 45) wurde die Forschungsfrage vorformuliert. Durch den explorativen Charakter der Forschung wurde darauf verzichtet, forschungsleitende Hypothesen zu verfassen. In der *Entwicklungsphase*, welche vor und nach der Erhebung stattgefunden hat, wurden durch die einzelnen Fragen a priori Kategorien festgelegt, die dann während der Transkriptionen und im Nachhinein induktiv angepasst wurden. Ein Kategoriensystem hilft dabei, qualitative Daten zu ordnen, indem es zentrale Themen und Bedeutungen systematisch erfasst.

Dabei werden Textpassagen bestimmten Kategorien zugewiesen, um Muster und Zusammenhänge erkennbar zu machen. In diesem Sinne lassen sich die vorliegenden Kategorien in Fakten und Thematiken einordnen. Zu den Fakten gehören Kategorien wie die Benennung von Beruf und Alter der Befragten, die thematischen Kategorien beziehen sich auf bestimmte Themenkomplexe wie zum Beispiel die „Rolle des Klimaschutzes im Alltag“ (vgl. Kuckartz 2016: 34). Die Kategorien sind linear und unterliegen keiner über- oder untergeordneten Struktur (vgl. Kuckartz 2016: 38).

Mit diesem System wurden nach der Erhebung die Codierregeln festgelegt. Hierbei haben wir uns darauf geeinigt, dass die Zuordnung der Kategorien und der Erzählfluss nicht linear sein müssen. Somit konnten thematisch passende Zitate verschiedenen Kategorien zugeordnet werden. Zudem wurden die qualitativen Ergebnisse auch quantitativ ausgewertet (vgl. Kuckartz 2016: 53f.), indem eine Tabelle mit den einzelnen Kategorien und dessen Häufigkeiten erstellt wurde, die in den folgenden Ergebniskapiteln noch weiter ausgewertet werden.

4 Orientierungen auf Gewerkschaften

Im Fokus dieses Kapitels steht die Orientierung auf Gewerkschaften bei Studierenden und Berufsschüler*innen. Die untersuchten Schwerpunkte umfassen die Abschnitte „Wissen und Bekanntheit der Befragten über Gewerkschaften“, „Mitgliedschaft und Aktivitäten der Befragten in Bezug auf Gewerkschaften“, „Bedeutung von Gewerkschaften“ und „Aufgaben und Wirksamkeit von Gewerkschaften“. Diese Struktur dient dazu, verschiedene Perspektiven auf Gewerkschaften differenziert darzustellen.

4.1 Wissen und Bekanntheit der Befragten über Gewerkschaften

Mit Blick auf das Thema „Wissen und Bekanntheit von Gewerkschaften“ wurden den Befragten folgende Fragen gestellt:

1. Haben Sie bereits etwas über Gewerkschaften gehört?

2. Welche Gewerkschaften kennen Sie?

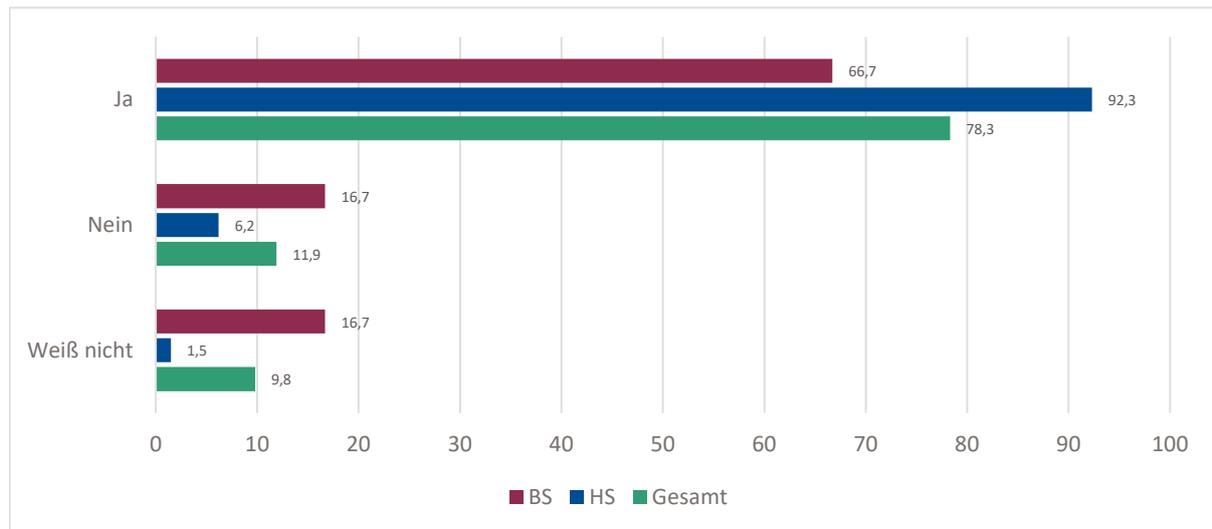
3. In welchen Zusammenhängen haben Sie bereits von Gewerkschaften gehört?

Im Ergebnis soll einerseits bestimmt werden können, ob Gewerkschaften den Befragten bekannt sind, andererseits aber auch, welche spezifischen Gewerkschaften sie kennen und mit welchen Kontexten sie Gewerkschaften in Verbindung setzen.

Die Ergebnisse der Abb. 3 zeigen, dass mit knapp 80 % die Mehrheit der Befragten bereits von Gewerkschaften gehört hatte. Demgegenüber verneinten knapp 12 % diese Frage, während sich knapp 10 % unsicher waren und die Antwortoption „weiß nicht“ wählten.

In Bezug auf das Wissen und die Bekanntheit von Gewerkschaften zeigten sich deutliche Unterschiede zwischen den beiden befragten Gruppen. Unter den Berufsschüler*innen gaben zwei Drittel der Befragten an, bereits von Gewerkschaften gehört zu haben, unter den Studierenden hingegen lag die Bekanntheit von Gewerkschaften deutlich höher: über 92 % gaben an, mit dem Begriff vertraut zu sein. Ein möglicher Erklärungsansatz für diesen Unterschied sind unterschiedliche Bildungsinhalte, wobei an Hochschulen häufig ein stärkerer Fokus auf politische und sozialwissenschaftliche Themen gelegt wird.

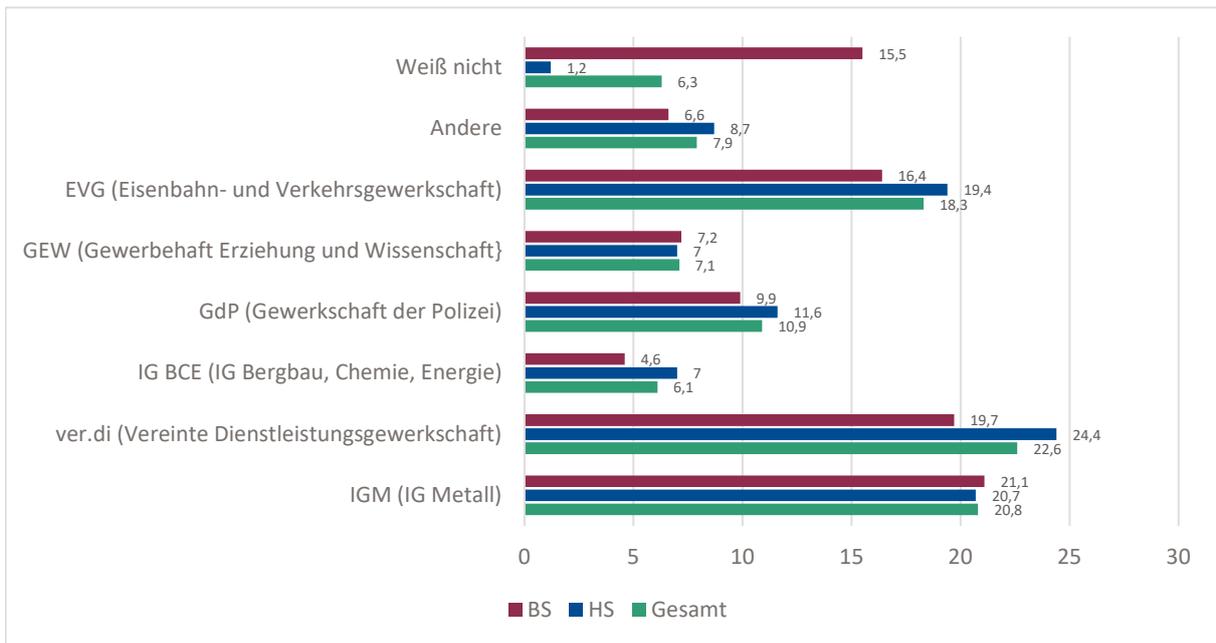
Abb. 3: Haben Sie bereits etwas über Gewerkschaften gehört?



Quelle: Eigene Befragung und Berechnungen.

Um die Bekanntheit der einzelnen Gewerkschaften analysieren zu können, wurden die Befragten dazu aufgefordert, anzugeben welche Gewerkschaften sie kennen. Zur Auswahl standen in der Befragung folgende Möglichkeiten: „IG Metall (Industriegewerkschaft Metall)“, „Ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft)“, „IG BCE (Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie)“, „GdP (Gewerkschaft der Polizei)“, „GEW (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft)“, „EVG (Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft)“, „Andere“ und „Weiß nicht“. Wie Abb. 4 zu entnehmen ist, zählt zu den bekanntesten Gewerkschaften unter den Befragten Ver.di, gefolgt von der IG Metall sowie der EVG. Dabei war es den Teilnehmenden möglich, mehrere Gewerkschaften anzugeben (Mehrfachnennungen). Die bekanntesten Gewerkschaften variieren je nach Gruppe, weisen jedoch eine ähnliche Rangfolge auf.

Abb. 4: Welche Gewerkschaften kennen Sie?



Quelle: Eigene Befragung und Berechnungen.

In welchen Kontexten haben die Befragten von Gewerkschaften gehört? Den Befragten standen verschiedene Antwortmöglichkeiten zur Auswahl. Auch Mehrfachnennungen waren möglich. Die Ergebnisse zeigen, dass die überwiegende Mehrheit der Befragten von knapp 82 % angibt, Gewerkschaften insbesondere durch Medien kennengelernt zu haben. Neben den Medien wurden als weitere bedeutende Informationsquelle soziale Netzwerke im persönlichen Umfeld mit knapp 60 % genannt, gefolgt von beruflichen Erfahrungen mit knapp 52 %. Kontextspezifisch geben 64,1 % der Berufsschüler*innen an, im Zusammenhang mit der Berufsschule mit Gewerkschaften in Berührung gekommen zu sein, während dies bei 80,0 % der Hochschulstudierenden im universitären Kontext der Fall ist. Studierende beziehen somit häufiger über die Universität Informationen zu Gewerkschaften als Berufsschüler*innen über die Berufsschule.

Entlang der beiden Gruppen variiert auch die Bedeutung der anderen Informationsquellen. In beiden Gruppen spielen die Medien die wichtigste Rolle als Informationsquelle, wurden jedoch von den Studierenden mit 92 % häufiger genannt als von den Berufsschüler*innen mit etwa 72 %. Deutliche Unterschiede zeigen sich auch bei der Informationsquelle „Beruflich“ (63 % Berufsschüler*innen gegenüber 39 % der Studierenden). Dieser Unterschied lässt sich aus der stärkeren Einbindung der Berufsschüler*innen in Betriebe durch duale Ausbildungen und Praktika erklären. Hochschulstudierende sind hingegen seltener direkt in das Arbeitsleben und betriebliche Abläufe eingebunden und haben daher weniger Berührungspunkte mit Gewerkschaften.

Ein weiterer deutlicher Unterschied zeigt sich im Bereich „Familie“; 66 % der Studierenden gaben an, von Gewerkschaften über ihre Familie gehört zu haben, während dies nur für etwa 32 % der Berufsschüler*innen der Fall ist. Statistisch betrachtet verfügen Eltern von Hochschulstudierenden häufiger über einen akademischen Hintergrund, wodurch anzunehmen ist, dass in diesem Umfeld gesellschaftspolitische Themen wie Gewerkschaften häufiger thematisiert und diskutiert werden (Vgl. Statistisches Bundesamt, 2024).

Die Ergebnisse der quantitativen Befragung zeigen, dass die Mehrheit der Befragten bereits von Gewerkschaften gehört hat, jedoch über begrenztes Wissen verfügt und selten direkte Erfahrungen damit gemacht hat. Diese Tendenz bestätigte sich in den qualitativen Interviews. So erklärte eine befragte Person aus der Berufsschulgruppe: "Nein, Erfahrungen habe ich damit nicht, um ehrlich zu sein" (BS-Interview 3). Ähnlich äußerte sich eine Hochschulstudentin: "Ja, schon, aber ich habe mich nie mit dem Thema richtig befasst. Also, dass ich jetzt so 100 % in to it bin oder so, ist halt gar nicht der Fall" (HS-Interview 6). Dies verdeutlicht, dass trotz der allgemeinen Bekanntheit von Gewerkschaften ein tiefergehendes Verständnis oft fehlt.

4.2 Mitgliedschaft und Aktivitäten der Befragten in Bezug auf Gewerkschaften

Im Folgenden werden die Mitgliedschaft sowie die Aktivitäten der Befragten im Zusammenhang mit Gewerkschaften untersucht. Zu diesem Zweck wurden die folgenden Fragen gestellt: „Haben Sie bereits persönliche Erfahrungen mit Gewerkschaften gemacht?“ (1) und „Sind Sie Mitglied einer Gewerkschaft?“ (2). Zur Beantwortung der ersten Frage standen verschiedene Antwortoptionen zur Verfügung, die unterschiedliche Formen der gewerkschaftlichen Erfahrung abbilden: „Teilnahme an Demonstrationen oder Veranstaltungen“, „Teilnahme an Streiks“, „Berufsmessen oder Infostände“, „Gewerkschaftliche Beratung“, „Persönliche Gespräche“, „Internet und soziale Medien“, „Anderes“, „keine Erfahrungen“ und „Weiß nicht“.

31 % der befragten Personen gab an, keine persönlichen Erfahrungen mit Gewerkschaften gemacht zu haben. Unter den Befragten mit entsprechenden Erfahrungen wurden am häufigsten – in dieser Reihenfolge – Internet und soziale Medien, Berufsmessen und Infostände, die aktive Teilnahme an gewerkschaftlichen Demonstrationen sowie persönliche Gespräche als Kontaktpunkte genannt. Grundsätzlich lässt sich mit 4 % eine geringe Teilnahme der Befragten an Streiks feststellen.

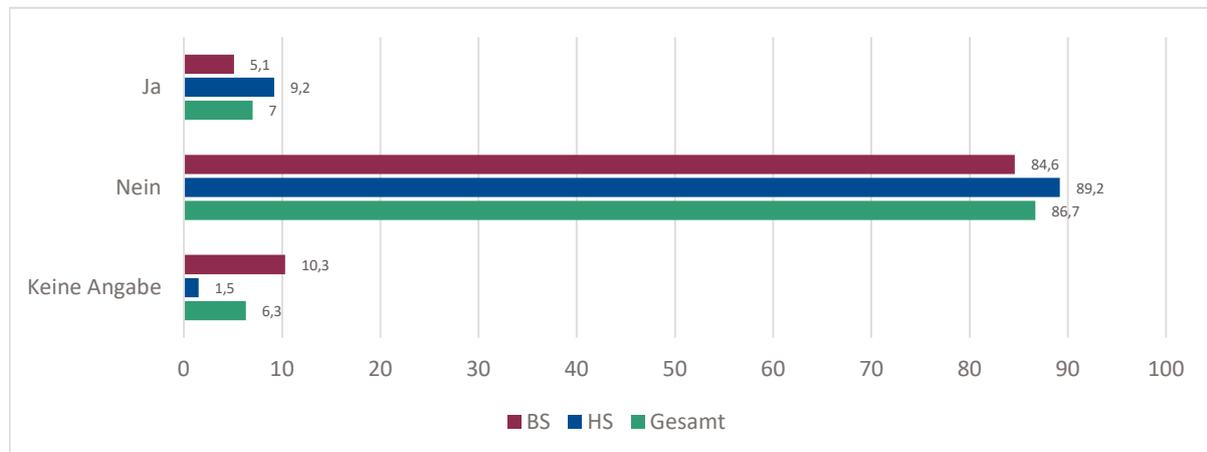
Die Erfahrungen mit Gewerkschaften variieren zwischen den Gruppen. Unter den Berufsschüler*innen gaben rund 56 % der Befragten an, keine persönlichen Berührungspunkte mit Gewerkschaften zu haben. Unter denjenigen mit Erfahrungen wurden mit 24 % am häufigsten Berufsmessen oder Infostände als Kontaktpunkte genannt, gefolgt von sozialen Medien. Im Bereich der Studierenden lag der Anteil der Personen ohne persönliche Erfahrungen mit Gewerkschaften demgegenüber bei rund 46 %. Die am häufigsten genannten Erfahrungsmöglichkeiten in dieser Gruppe waren die Teilnahme an Demonstrationen mit knapp 25 % sowie der Besuch von Berufsmessen oder Infoständen mit etwa 23 %. Die insgesamt geringen persönlichen Erfahrungen mit Gewerkschaften lassen sich möglicherweise dadurch erklären, dass die befragten Personen bislang nur begrenzte Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt sammeln konnten und daher weniger Berührungspunkte mit gewerkschaftlichen Strukturen hatten.

Zur Erfassung der aktiven Mitgliedschaft in Gewerkschaften wurden die Befragten mit der Frage „Sind Sie Mitglied in einer Gewerkschaft?“ (Abb. 5) dazu aufgefordert, anzugeben, ob sie einer Gewerkschaft angehören. Hierfür standen die Antwortmöglichkeiten „Ja“, „Nein“ und „Keine Angabe“ zur Auswahl. Als Ergebnis stellte sich heraus, dass nur 7 % der Befragten Mitglied in einer Gewerkschaft sind, während 86,7 % keine Mitgliedschaft angegeben haben. Die Mitgliedschaft in Gewerkschaften ist in beiden Gruppen damit gering.

Gründe für die insgesamt geringe Quote an Mitgliedschaften könnten zum einen das geringe Wissen über Gewerkschaften sowie deren Aufgaben und Nutzen sein. Ein weiterer möglicher Grund könnte zum anderen die Wahrnehmung sein, dass positive Ergebnisse und Verhandlungen auch ohne eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft erzielt werden können, was zu einer geringeren Bereitschaft führt, einer Gewerkschaft beizutreten.

Das Ergebnis der geringen Mitgliedschaften innerhalb der durchgeführten Befragungen spiegeln, wie in Kapitel 2.1. bereits beschrieben, ebenfalls die seit Jahren sinkenden Mitgliederzahlen der Gewerkschaften wider (Urban, 2010: 3).

Abb. 5: Sind Sie Mitglied in einer Gewerkschaft?



Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

In den qualitativen Interviews äußerten einige Befragte, dass sie sich nicht ausreichend über die Vorteile einer Mitgliedschaft informiert fühlten oder keinen direkten Nutzen darin sehen. Ein Hochschulstudent, der Mitglied bei ver.di ist, beschrieb seine Erfahrung wie folgt: "Also ich bin Gewerkschaftsmitglied bei ver.di. Naja, aber jetzt konkrete Erfahrungen. Also ich bin halt eingetreten, kriege ab und zu Post von denen, kriege die Zeitung von denen [...]" (HS- Interview 4). Dies zeigt, dass selbst unter den wenigen Mitgliedern die Auseinandersetzung mit Gewerkschaften oft passiv bleibt. Zudem gaben viele Befragte an, sich nicht intensiv mit Gewerkschaften auseinanderzusetzen. Ein Interviewpartner aus der Hochschulgruppe erklärte: "Um ehrlich zu sein, ich habe es mir angeschaut, aber mir nie was gemerkt, ich bin öfter einfach nur durchgeswiped, aber jetzt nicht so wirklich, dass ich volles Interesse dafür hatte" (HS-Interview 6).

28

Dies untermauert das quantitative Ergebnis, dass das Wissen über Gewerkschaften meist oberflächlich bleibt und selten vertieft wird. Gewerkschaften sind den meisten Befragten zwar bekannt, doch ein tiefergehendes Verständnis oder persönliche Erfahrungen sind selten. Die geringe Mitgliedschaftsquote sowie das begrenzte Wissen über die Vorteile einer Mitgliedschaft deuten darauf hin, dass Gewerkschaften bei jungen Menschen nicht als besonders relevant oder greifbar wahrgenommen werden.

4.3 Bedeutung von Gewerkschaften

Mit der Frage „Sind Gewerkschaften aus Ihrer Sicht wichtig?“ wurde die Haltung der Befragten gegenüber Gewerkschaften erfasst. Erfragt wurde dabei sowohl die persönliche als auch die gesellschaftliche Relevanz der Gewerkschaften. Ein zentrales Ergebnis der Antworten lautet, dass die gesellschaftliche Rolle der Gewerkschaften aus Sicht der Befragten deutlich wichtiger ist als die Relevanz, die sie ihnen für sich persönlich beimessen. Dabei wird die gesellschaftliche Relevanz von den Studierenden mit gut 80 % deutlich höher bewertet als von den Berufsschüler*innen, die dem nur zu knapp 60 % zustimmen.

Eine mögliche Hypothese für die höhere Wahrnehmung der gesellschaftlichen Relevanz von Gewerkschaften unter den Studierenden könnte sein, dass diese an Hochschulen tendenziell stärker mit poli-

tischen und sozialwissenschaftlichen Themen in Berührung kommen, die auch die Rolle von Gewerkschaften in der Gesellschaft berühren. Zudem könnten die Studierenden durch ihre Bildungserfahrungen und den Austausch in einem akademischen Umfeld eher eine kritische Haltung gegenüber sozialen und arbeitsmarktpolitischen Themen entwickeln, was zu einer höheren Einschätzung der Relevanz von Gewerkschaften führen kann.

Ein befragter Berufsschüler betonte im Interview, dass Gewerkschaften vor allem für Beschäftigte in belastenden Berufen wichtig seien. Sie sagte: "Auf jeden Fall. Also da hat man wenigstens eine Personengruppe, die dann auch hinter einem steht. [...] Da denkt man jetzt nicht so groß daran, jetzt im Vorstand zu laufen und zu sagen, ja, ich brauche mehr Geld oder ich muss weniger arbeiten" (BS-Interview 5). Diese Aussage verdeutlicht, dass Gewerkschaften als Unterstützungsnetzwerke für benachteiligte Beschäftigte wahrgenommen werden, die durch kollektive Aktionen und politische Einflussnahme Verbesserungen durchsetzen können.

Ein Hochschulstudent formulierte es auf die Frage nach der gesellschaftlichen Wichtigkeit von Gewerkschaften ähnlich, indem er die historische Bedeutung von Gewerkschaften hervorhob: „[...] Ich finde, jede Partei, Vereinigung, wie auch immer, die sich für Arbeitnehmer einsetzen und deren Rechte und Pflichten verbessert. Also, dass ist der Kerngedanke, der uns seit der Industrialisierung als Gesellschaft vorangebracht hat“ (HS-Interview 1). Diese Sichtweise unterstreicht die mit dieser Einschätzung einhergehende anhaltende Relevanz von Gewerkschaften als treibende Kräfte hinter gesellschaftlichen Veränderungen und Verbesserungen im Bereich der Arbeitsrechte.

Dennoch äußerten einige Befragte eine kritische Haltung gegenüber Gewerkschaften, trotz der Anerkennung ihrer gesellschaftlichen Rolle. Ein weiterer Hochschulbefragter sagte: „Ich finde schon, dass sie gesellschaftlich wichtig sind. Da es um jeden Arbeiter geht, [...]. Da zum Beispiel Krankenschwestern wirklich nicht, also meiner Meinung nach, gerecht verdienen und es auch zum Streik kommt, damit darauf aufmerksam gemacht wird und man was ändern könnte“ (HS-Interview 5). Dieser Kommentar betont die Notwendigkeit von Gewerkschaften, um auf Missstände aufmerksam zu machen und für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen, was wiederum ihre gesellschaftliche Relevanz bekräftigt.

Zudem wurde im Zusammenhang mit der zunehmenden Verantwortung von Gewerkschaften für nachhaltige Arbeitsstrukturen und sozial gerechte Transformationsprozesse eine ambivalente Perspektive deutlich: „[...] Man sollte ja, gerade wenn sich die Vergangenheit mal anschaut, niemandem die Macht sozusagen vollständig übertragen und es ist wichtig, dass eben alle Leute ihre Rechte, natürlich auch ihre Pflichten, aber gerade auch ihre Rechte kennen und diese auch wahrnehmen können“ (BS-Interview 6). Dieser Standpunkt reflektiert eine Anerkennung der Notwendigkeit von Gewerkschaften, um ein Gleichgewicht zwischen Beschäftigten und Unternehmen zu schaffen und für die Rechte der Beschäftigten einzutreten. Auch wenn die Gewerkschaften nicht immer die Lösung für alle Probleme darstellen, wird ihre Funktion als unverzichtbarer Akteur im sozialen und politischen Diskurs deutlich.

Insgesamt zeigt sich sowohl in den quantitativen Daten als auch in den qualitativen Interviewausschnitten, dass unter den Befragten eine deutliche Anerkennung der gesellschaftlichen Bedeutung von Gewerkschaften besteht. Die quantitative Umfrageergebnisse spiegeln die allgemeine Einstellung wider, dass Gewerkschaften gesellschaftlich wichtig sind, während die Interviewausschnitte die praktischen Erfahrungen und persönlichen Perspektiven der Befragten hervorheben.

4.4 Aufgaben und Wirksamkeit von Gewerkschaften

Im Folgenden werden die Einschätzungen zu den Aufgaben und Erfolgen von Gewerkschaften analysiert. Zu diesem Zweck wurden den Befragten zwei zentrale Fragen gestellt: 1. „Welche wichtigen Aufgaben haben Gewerkschaften aus Ihrer Sicht?“, und 2. „Wie beurteilen Sie den Erfolg der Gewerkschaften bei der Umsetzung dieser Aufgaben?“. Mit Blick auf die Frage „Welche wichtigen Aufgaben haben Gewerkschaften aus Ihrer Sicht?“ standen folgende Antwortmöglichkeiten zur Auswahl: „Interessenvertretung für Arbeitnehmer*innen“, „Verhandlungen von Löhnen und Arbeitszeiten (in Tarifverträgen)“, „Sicherung guter Arbeitsbedingungen“, „Arbeitskämpfe und Streiks“, „Förderung der demokratischen Teilhabe in der Arbeitswelt“, „Sicherung der Arbeitsplätze“, „Wahrung der Arbeitnehmerrechte“, „Förderung der Solidarität unter den Beschäftigten“, „Kampf für demokratische Strukturen“ und „Weiß nicht“.

Als Hauptaufgaben von Gewerkschaften wurden folgende Aufgaben wahrgenommen: Interessenvertretung für Arbeitnehmer*innen (72%), Verhandlungen von Löhnen und Arbeitszeiten in Tarifverträgen (58,7 %), die Sicherung guter Arbeitsbedingungen (54,5 %) und die Wahrung der Arbeitnehmerrechte (33,6 %). Dabei tendieren die Antworten von Berufsschüler*innen und Studierenden in eine ähnliche Richtung. Die Ergebnisse aus den Interviews unterstützen diese quantitativen Erkenntnisse und geben zusätzliche Einblicke in die Bedeutung der einzelnen Aufgaben. Zum Beispiel beschreibt ein Berufsschüler die Aufgabe der Gewerkschaften als zentral in der Wahrung der Arbeitnehmerrechte, indem sie betont: „[...] , dass man halt geregelte Arbeitsstunden hat und die Arbeitszeiten nicht immer überzogen werden, nicht immer auf Überstunden gegangen wird und halt eben die Rechte von den Arbeitnehmern halt vollständig ausgenutzt werden können [...]“ (BS-Interview 6). Hier wird deutlich, dass die Sicherung guter Arbeitsbedingungen eine zentrale Aufgabe für die Befragten darstellt, was sich auch in den quantitativen Ergebnissen widerspiegelt, da diese Aufgabe von 54,5 % genannt wurde.

Ein weiterer Berufsschüler hebt hervor, dass Gewerkschaften vor allem die Rolle der Interessenvertretung übernehmen, indem sie als „Personengruppe“ hinter den Arbeitnehmer*innen stehen, um ihre Rechte zu schützen: „[...] , dass man da jetzt so oder so unter Dauerstress ist, da denkt man jetzt nicht so groß daran, jetzt im Vorstand zu laufen und zu sagen, ja, ich brauche mehr Geld oder ich muss weniger arbeiten [...]“ (BS-Interview 5). Auch an dieser Stelle spiegelt diese Sichtweise die hohe Bedeutung der Interessenvertretung wider, die sowohl in den quantitativen Daten als auch in den Interviews hervorgehoben wurde.

Die Tarifverhandlungen, eine weitere zentrale Aufgabe der Gewerkschaften, wurden von den Befragten ebenfalls als besonders wichtig erachtet. Ein Hochschulstudierender betont, dass Gewerkschaften durch ihre Verhandlungen maßgeblich zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen können: „Ich finde, jede Partei, Vereinigung, wie auch immer, die sich für Arbeitnehmer einsetzen und deren Rechte und Pflichten verbessert, das ist der Kerngedanke, der uns seit der Industrialisierung als Gesellschaft vorangebracht hat“ (HS-Interview 1). Diese Antwort unterstreicht die gesellschaftliche Bedeutung der Gewerkschaften und ihre Rolle in der Verbesserung der Arbeitsverhältnisse.

Zudem wird in den Interviews die Notwendigkeit unterstrichen, dass Gewerkschaften über ein gutes organisatorisches Fundament verfügen müssen, um erfolgreich arbeiten zu können: „Also das einzige Mittel, wenn man es solches bezeichnen kann, wäre halt wirklich die Mitarbeit von den Arbeitnehmern und den Mitgliedern der Gewerkschaft“ (BS-Interview 6). Auch wenn hier die Rolle der Politik als potenzielles Mittel zur Durchsetzung von gewerkschaftlichen Zielen angedeutet wird, wird deutlich, dass das Engagement auf der Mitgliederebene für die meisten der Befragten von zentraler Bedeutung ist.

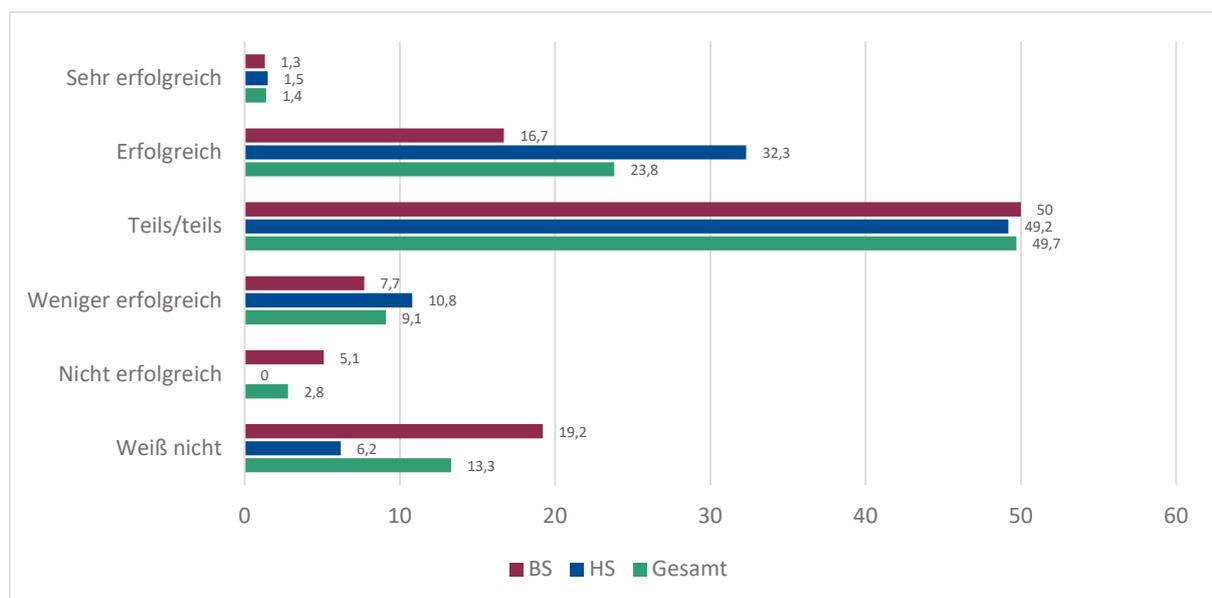
Im Gegensatz dazu zeigt sich bei den Hochschulstudierenden eine stärkere Betonung der politischen Dimension, wobei ein Hochschul-Befragter davon ausgeht, dass „die Politik ein Punkt sein könnte“ und Gewerkschaften „einen gewissen Einfluss auf Gesetz und Regelungen“ ausüben könnten (vgl. HS-Interview 3). Diese Perspektive ergänzt die quantitative Wahrnehmung der Aufgaben der Gewerkschaften, da sie nicht nur auf die betriebliche, sondern auch auf die politische Einflussnahme hinweist.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sowohl in den quantitativen Ergebnissen als auch in den Interviews die Gewerkschaften vor allem als Institutionen zur Interessenvertretung und Sicherstellung von fairen Arbeitsbedingungen wahrgenommen werden. Besonders die Tarifverhandlungen und die Wahrung der Arbeitnehmerrechte spielen eine zentrale Rolle. Zudem unterstreichen die Interviewausschnitte, dass die Wahrnehmung der Gewerkschaften als Organisationen mit politischer und struktureller Verantwortung, die auf die Beteiligung ihrer Mitglieder angewiesen sind, weit verbreitet ist.

Eine andere Frage lautet, wie der Erfolg der Gewerkschaften bei ihren Aktivitäten eingeschätzt wird. Im Hinblick auf die Frage „Wenn Sie an die von Ihnen ausgewählten Aufgaben denken, wie erfolgreich sind aus Ihrer Sicht die Gewerkschaften bei der Umsetzung?“ standen folgende Antwortmöglichkeiten zur Auswahl: „Weiß nicht“, „Nicht erfolgreich“, „weniger erfolgreich“, „Teils/teils“, „Erfolgreich“ und „Sehr erfolgreich“. Aus Abb. 6 geht hervor, dass rund die Hälfte der Befragten die Erfolge der Gewerkschaften als teils/teils bewertete. Eine positive Bewertung („erfolgreich“) gaben 24 % der Befragten ab, während knapp 12 % die Gewerkschaften als weniger oder nicht erfolgreich einstufen. „Sehr erfolgreich“ wurde nur selten genannt.

Die Bewertungen der Erfolge von Gewerkschaften unterscheiden sich zwischen Berufsschüler*innen und Hochschulstudierenden. Hochschulstudierende bewerten die Arbeit der Gewerkschaften mit rund 32 % häufiger als erfolgreich, im Vergleich dazu Berufsschüler*innen mit knapp 17 %. Dies könnte mit Themen wie Arbeiterrechten und sozialer Gerechtigkeit zusammenhängen, die in Studiengängen, die politische oder sozialwissenschaftliche Inhalte vermitteln, diskutiert werden. Diese Diskussionen könnten dazu führen, dass Hochschulstudierende die Erfolge der Gewerkschaften und deren gesellschaftliche Relevanz eher positiv einschätzen.

Abb. 6: Wenn Sie an die von Ihnen ausgewählten Aufgaben denken, wie erfolgreich sind aus Ihrer Sicht die Gewerkschaften bei der Umsetzung?



Quelle: Eigene Befragung und Berechnungen.

Die Einschätzungen der Befragten zur Effektivität der Gewerkschaften unterscheiden sich sowohl zwischen Berufsschüler*innen und Hochschulstudierenden als auch in der Art der Befragung. In der quantitativen Befragung zeigte sich, dass eine Mehrheit in beiden Gruppen die Erfolge der Gewerkschaften als teils erfolgreich einstuft, wobei Hochschulstudierende tendenziell eine positivere Bewertung abgaben. Die Frage nach der konkreten Umsetzung der gewerkschaftlichen Aufgaben, welche hauptsächlich nur im qualitativen Teil der Befragung gestellt wurde, lässt jedoch einen differenzierteren Blick zu. Hier wurden die Befragten direkt zu ihrer Wahrnehmung der gewerkschaftlichen Arbeit und deren Effektivität befragt, was zu einer breiten Palette von Antworten führte.

Während einige Befragte konkrete Verbesserungen, insbesondere im Bereich der Arbeitsbedingungen, erkannten, hinterfragten andere die tatsächliche Wirksamkeit der Gewerkschaften und deren Fähigkeit, ihre Ziele erfolgreich umzusetzen. Einzelne der Befragten äußerten Bedenken darüber, ob die Aufgaben der Gewerkschaften tatsächlich umgesetzt werden. In einem Hochschulinterview äußerte eine befragte Person: „Aber Ich kann gar nicht jetzt konkret sagen, ob die vielen Durchsetzungen da quasi an den Gewerkschaften scheitern oder daran, dass die Leute nicht organisiert sind. Und man könnte dann auch wieder fragen, ist es Aufgabe der Gewerkschaften, die Leute zu organisieren oder die Aufgabe der Leute, sich halt zu organisieren [...]“ (HS-Interview 4).

Andere, wie die Interviewte aus einem weiteren Hochschulinterview, sahen konkrete Verbesserungen, etwa bei Lohnerhöhungen: „Es gibt auch oft Demonstrationen – mein Papa hat auch irgendwie da schon mal teilgenommen –, wo die zum Beispiel dann sich eingesetzt haben, dass es eine kleine Lohnerhöhung gibt [...]“ (HS-Interview 7). Dennoch gab es auch kritische Stimmen, die Zweifel an der Wirksamkeit von Gewerkschaften äußerten, insbesondere in Bezug auf die Löhne und Arbeitsbedingungen im Niedriglohnbereich. Eine weitere befragte Person meinte dazu: „[...] Ich habe schon den Eindruck, dass so viele Menschen zu wenig verdienen. Und da ist natürlich die Frage, sind diese Menschen überhaupt gewerkschaftlich organisiert oder nicht? [...]“ (HS-Interview 4).

Zur Frage, welche Mittel Gewerkschaften nutzen, um ihre Aufgaben durchzusetzen, wurde besonders der Streik als entscheidendes Werkzeug genannt. Eine Person erklärte: „Ja, also das klassische Werkzeug ist natürlich streiken. [...] Die können Aufmerksamkeit für bestimmte Themen erwirken durch ihre Öffentlichkeitsarbeit und haben politischen Einfluss dadurch. Aber ich denke, das wichtigste Mittel ist der Streik.“ (HS-Interview 4).

Auch Lobbyarbeit und politische Einflussnahme wurden als wichtige Mittel betont, vor allem von den Hochschulstudierenden, die die Rolle der Gewerkschaften im politischen Bereich sahen. Berufsschüler*innen hingegen hoben die Bedeutung der direkten Mobilisierung und der Aktivierung von Gewerkschaftsmitgliedern im Arbeitsumfeld hervor. Ein weiterer Befragter aus der Berufsschule erklärte, dass die Gewerkschaften heute auch verstärkt Social Media nutzen, um ihre Botschaften zu verbreiten: „Die Mittel sind halt, dass man das über Social Media auch viel verbreitet, mittlerweile. Früher war es vielleicht nicht so, aber jetzt mittlerweile, weil viele Jugendliche und auch viele Menschen generell an Social Media beteiligt sind [...]“ (BS-Interview 3).

4.5 Zusammenfassung

Sowohl die quantitativen als auch die qualitativen Ergebnisse zeigen eine weitgehende Anerkennung der gesellschaftlichen Relevanz von Gewerkschaften, wobei vor allem ihre Rolle als Interessenvertretungen der Beschäftigten und Tarifakteure betont wird. Die Interviewausschnitte verdeutlichen dabei,

dass die Gewerkschaften nicht nur als soziale Akteure, sondern auch als politische Institutionen wahrgenommen werden, die Einfluss auf gesellschaftliche und arbeitsmarktpolitische Prozesse ausüben können.

Allerdings besteht dabei eine ambivalente Haltung gegenüber der Effektivität der Gewerkschaften, da eine Mehrheit der Befragten deren Arbeit zwar als teils erfolgreich beurteilt, jedoch auch Bedenken hinsichtlich der tatsächlichen Umsetzung ihrer Ziele äußert. Kritische Stimmen, insbesondere im Hinblick auf die geringe Lohnentwicklung im Niedriglohnbereich, werfen Fragen nach der Wirksamkeit und der organisatorischen Stärke der Gewerkschaften auf. Dennoch bleibt die Notwendigkeit von Gewerkschaften, insbesondere durch ihre Einsatzmittel wie Streiks und Lobbyarbeit, unumstritten. Diese gemischte Sichtweise unterstreicht die Komplexität der Rolle von Gewerkschaften.

Die Ergebnisse dieses Kapitels legen den Grundstein für eine weiterführende Auseinandersetzung mit der Entwicklung von Gewerkschaften und ihrer Anpassung an neue gesellschaftliche Herausforderungen, wie beispielsweise den Auswirkungen des Klimawandels, die im weiteren Verlauf der Untersuchung thematisiert werden.

5 Orientierungen zum Klimaschutz

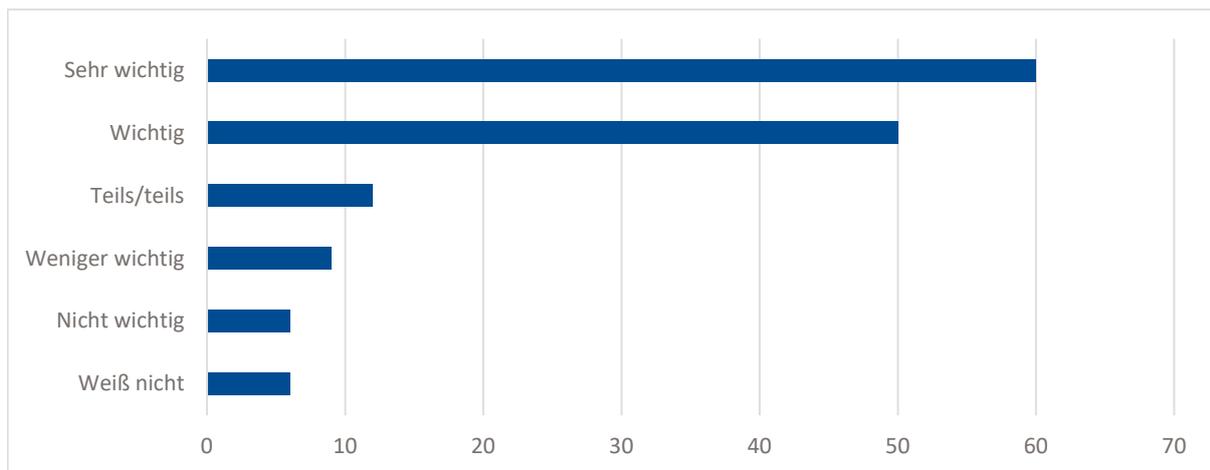
Junge Menschen müssen ihre beruflichen Zukunftsaussichten heutzutage in einer Zeit der Transformation gestalten. Für sie stellt sich daher in besonderer Weise die Frage, welche Rolle Klimaschutz in ihrem Leben spielt und wie sie sich zu den anstehenden Veränderungen positionieren. Dazu kann unsere Studie einige Ergebnisse vorlegen. Dabei können wir auch Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Berufsschüler*innen und Studierenden in ihrer Orientierung zum Klimaschutz aufzeigen. Dies ist deshalb interessant, weil sich beide Gruppen hinsichtlich ihrer Bildungswege, Zukunftsperspektiven und gesellschaftlichen Rollen unterscheiden können. Dieses Kapitel untersucht dabei, wie junge Menschen den Klimaschutz in ihrem Alltag verorten und welche Rolle dieser Wandel in ihrer Berufswahl spielt.

Im Zentrum der Analyse stehen dabei folgende Fragen: (1) „Welche Bedeutung messen junge Menschen dem Klimaschutz bei?“ (2). „Welche Rolle spielt der Klimaschutz für Sie persönlich?“ (3). „Welche Auswirkungen haben Klimaschutzmaßnahmen auf den Arbeitsmarkt?“ (4). „Welche Auswirkungen haben Klimaschutzmaßnahmen auf die eigene berufliche Laufbahn?“ (5) Diesen Fragen werden wir nun im Einzelnen nachgehen.

5.1 Klimaschutz und dessen Bedeutung für Berufsschüler*innen und Studierende

In unserer Umfrage hatten die befragten Studierenden und Berufsschüler*innen die Möglichkeit, ihre Einschätzung zur Bedeutung des Klimaschutzes auf einer Skala von „Weiß nicht“ bis „Sehr wichtig“ abzugeben. Die Ergebnisse zeigen ein klares Meinungsbild mit einer deutlichen Mehrheit, die dem Klimaschutz eine hohe Bedeutung beimisst (vgl. Abb. 7).

Abb. 7: Wie bewerten Sie die Bedeutung des Klimaschutzes?



Quelle: Eigene Befragung und Berechnungen.

Die mit Abstand größte Gruppe unter den Befragten bildet die Kategorie „Sehr wichtig“, die mit 42,0 % der Antworten den höchsten Einzelwert erreicht (vgl. Tabelle 1). Fast die Hälfte der Befragten sieht Klimaschutz demnach als eine besonders dringliche und zentrale Thematik an. Ergänzend dazu halten 35,0 % den Klimaschutz für „Wichtig“ (vgl. Tabelle 1). Zusammengenommen bewerten somit 77,0 % der Befragten den Klimaschutz als relevant.

Demgegenüber steht eine vergleichsweise kleine Gruppe von knapp 11 % der Befragten, die Klimaschutz als weniger oder gar nicht wichtig einstuft. Lediglich rund 4 % der Teilnehmenden gaben an, dass Klimaschutz „Nicht wichtig“ sei, während gut 6 % ihn als „Weniger wichtig“ bewerten (vgl. Tabelle 1). Entsprechend sind es nur knapp 11 % der Befragten, die dem Klimaschutz keine oder nur eine geringe Bedeutung zuschreiben.

Tabelle 1: Wie bewerten Sie die Bedeutung des Klimaschutzes?

Überschrift	Berufsschüler*innen		Studierende		Berufsschüler*innen und Studierende	
	Anzahl (n = 78)	Häufigkeit in %	Anzahl (n = 65)	Häufigkeit in %	Anzahl (n = 143)	Häufigkeit in %
Weiß nicht	5	6,4	1	1,5	6	4,2
Nicht wichtig	6	7,7	0	0,0	6	4,2
Weniger wichtig	5	6,4	4	6,2	9	6,3
Teils/teils	11	14,1	1	1,5	12	8,4
Wichtig	29	37,2	21	32,3	50	35,0
Sehr wichtig	22	28,2	38	58,5	60	42,0

Quelle: Eigene Befragung und Berechnungen.

Werden beide Gruppen von Befragten separiert betrachtet zeigen sich deutliche Unterschiede in der Bewertung der Bedeutung des Klimaschutzes zwischen Berufsschüler*innen und Studierenden. Während fast 60 % der Studierenden Klimaschutz als „Sehr wichtig“ einstufen, sind es bei den Berufsschüler*innen nur knapp 30 %. Auffällig ist zudem, dass letztere häufiger unentschlossen oder kritisch gegenüber der Bedeutung des Klimaschutzes sind (vgl. [Tabelle 1](#)). Ebenso ist der Anteil derjenigen, die Klimaschutz als „Nicht wichtig“ oder „Weniger wichtig“ einstufen, bei den Berufsschüler*innen mit höher als bei den Studierenden. Diese Unterschiede könnten darauf hindeuten, dass Studierende stärker für Klimaschutzthemen sensibilisiert sind und ihm eine höhere Priorität beimessen. Möglicherweise spielt hier der akademische Kontext eine Rolle, in dem gesellschaftliche und ökologische Themen präsenter diskutiert werden.

Zusammenfassend lässt sich dennoch feststellen, dass die große Mehrheit der befragten Studierenden und Berufsschüler*innen dem Klimaschutz eine hohe Bedeutung zuschreiben. Mit über drei Viertel der Antworten in den Kategorien „Wichtig“ und „Sehr wichtig“ zeigt sich ein starkes Bewusstsein für diese Thematik in der jungen Generation. Die geringe Anzahl an Personen, die Klimaschutz als unwichtig erachten, deutet darauf hin, dass die ablehnende Haltung zu diesem Thema nur eine Randerscheinung ist. Die Ergebnisse legen nahe, dass junge Menschen, unabhängig davon, ob sie sich in einem Studium oder einer Berufsausbildung befinden, großen Wert auf Klimaschutz legen.

5.2 Die Rolle des Klimaschutzes im Alltag von Berufsschüler*innen und Studierenden

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass Klimaschutz für viele der Befragten eine wichtige Rolle spielt, insbesondere in ihrem alltäglichen Handeln. Die folgende zeigt die Ausprägung unterschiedlicher Klimaschutzmaßnahmen von Berufsschüler*innen und Studierenden im Alltag.

35

Besonders deutlich wird dies im Bereich des Konsums: Fast die Hälfte der Teilnehmenden (46,9 %) gibt an, bewusst umweltfreundliche Produkte zu kaufen, beispielsweise im Bereich Lebensmittel oder Kleidung. Ein noch größerer Anteil (54,5 %) achtet auf nachhaltige Mobilität und nutzt bevorzugt umweltfreundliche Transportmittel wie Fahrräder oder den öffentlichen Nahverkehr. Auch das politische Interesse am Klimaschutz ist bei einem relevanten Teil der Befragten vorhanden. Etwa 39 % der Teilnehmenden gaben an, sich aktiv für Klimaschutzthemen zu interessieren, sei es durch Informationsbeschaffung oder politische Diskussionen. Deutlich geringer fällt jedoch die tatsächliche Teilnahme an Protesten oder Demonstrationen aus, lediglich rund 8 % engagieren sich in diesem Bereich, wie etwa bei „Fridays for Future“.

Die Analyse der Daten zeigt deutliche Unterschiede in der Wahrnehmung und Bedeutung des Klimaschutzes zwischen Berufsschüler*innen und Studierenden. Während der Klimaschutz für Studierende einen zentralen Bestandteil ihres Alltags und ihrer Entscheidungsprozesse darstellt, spielt dieses Thema für einen erheblichen Teil der Berufsschüler*innen eine deutlich geringere Rolle.

Studierende betrachten Klimaschutz in größerem Maße als eine essenzielle gesellschaftliche Herausforderung, die sowohl individuelle als auch strukturelle Veränderungen erfordert. Die in unseren Interviews befragten Studierenden haben ihre Lebensweise bereits an nachhaltigen Prinzipien ausgerichtet und verfolgen bewusste Entscheidungen in verschiedenen Bereichen ihres Alltags. Dabei achten vier der Studierenden auf einen bewussten Konsum und versuchen Abfälle zu reduzieren. Zudem ist für sie die Energieeffizienz in ihrem Alltag wichtig. Besonders auffällig ist, dass Studierende Klimaschutz nicht nur als persönliche Verantwortung sehen. „Klimaschutz ist mir wichtig, versuche da auch in meinem persönlichen Alltag meinen eigenen Beitrag zu leisten, auch wenn natürlich das insgesamt nicht

reichen wird, wenn nur auf individueller Ebene Klimaschutz oder einigermaßen nachhaltiges Handeln betrieben wird“ (Interview HS 2).

Dazu gehört auch eigenes politisches Handeln: „Ich denke, dass ich mich politisch versuche zu engagieren [...], die Veränderung anstößt, die auch dem Klima helfen“ (Interview HS 4). Politisches Engagement gilt als wichtiger Bestandteil dafür, dass Veränderungen durch gesetzliche Vorgaben und wirtschaftliche Anreize erreicht werden können. Zusätzlich zeigen die Interviews, dass drei Studierende (n = 7) ihr Verhalten bewusst anpassen, um CO₂-Emissionen zu reduzieren: „Ich habe langsam angefangen immer mir eine Tasche einzupacken. Also damit ich keine Tüten kaufe“ (Interview HS 6). Darüber hinaus bevorzugen zwei Studierende (n = 7) den öffentlichen Nahverkehr oder das Fahrrad gegenüber dem Auto.

Die Interviews mit Berufsschüler*innen zeigen, dass auch in dieser Gruppe ein Bewusstsein für Umweltprobleme vorhanden ist: „Ja, ich fahre viel mit dem Auto. Das tut dem Klima eigentlich auch nicht gut, wenn wir's so sehen“ (Interview BS 4). Allerdings besteht nicht immer die Bereitschaft, nachhaltige Verhaltensweisen in den Alltag zu integrieren: „Aber dass ich mich jetzt direkt damit befasse und sage, ich fahre jetzt, statt 5 Minuten zu fahren, laufe ich jetzt 15 Minuten zum Beispiel. Irgendwie ist das nicht bei mir“ (Interview BS 3). Berufsschüler*innen äußern den Wunsch, mehr für den Klimaschutz zu tun, doch sie setzen dies nicht konsequent um: „Ich habe natürlich schon davon gehört und was wichtig ist, aber ich habe jetzt nicht irgendwie was dagegen unternommen oder aktiv irgendwie recherchiert oder so“ (Interview BS 2).

Ein zentrales Ergebnis der Interviews lautet, dass Berufsschüler*innen dem Klimawandel zwar langfristige negative Konsequenzen zuschreiben, jedoch weniger Bereitschaft zeigen, persönliche Einschränkungen in Kauf zu nehmen. Sie argumentieren, dass sie sich zwar theoretisch über den Klimawandel bewusst sind, sich dennoch für Bequemlichkeit oder den Spaßfaktor entscheiden: „Ich würde sagen, der spezielle oder häufigste Grund, der mir bekannt ist, ist, dass man nicht auf irgendwelche Sachen verzichten möchte, die einem Spaß machen“ (Interview BS 3). Dennoch gibt es unter den Berufsschüler*innen auch Stimmen, die sich aktiv mit dem Klimaschutz beschäftigen und an Klimaschutzaktionen teilnehmen, beispielsweise durch die Unterstützung von „Fridays for Future“. Allerdings ist dieses Engagement mit einer von sechs Personen die Ausnahme.

5.3 Auswirkungen auf die Arbeitswelt von Berufsschüler*innen und Studierenden

Politische Vorgaben zur Reduzierung von Emissionen, der Ausbau erneuerbarer Energien oder neue Umweltauflagen beeinflussen nicht nur die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt, sondern auch berufliche Perspektiven junger Menschen. Entsprechend wurden die Teilnehmenden neben der persönlichen Einstellung auch nach der Bedeutung des Klimaschutzes für ihre berufliche Zukunft befragt. Dabei geht es insbesondere um die Wahrnehmung des Klimawandels als Faktor für die Arbeitsplatzwahl, die Sicherheit des Arbeitsmarktes, die Entstehung neuer Berufe sowie die Notwendigkeit von Weiterbildungen. Zudem wird untersucht, inwiefern Klimaschutz ein Bestandteil der beruflichen Tätigkeit werden könnte und ob negative Einkommensauswirkungen befürchtet werden müssen.

Hinsichtlich der Auswirkungen des Klimawandels auf den Arbeitsmarkt zeigen sich unterschiedliche Einschätzungen. Studierende nehmen den Klimawandel eher als eine Bedrohung für traditionelle Arbeitsmodelle wahr und beschäftigen sich verstärkt mit den Herausforderungen, die der ökologische Wandel für ihre zukünftige Karriere mit sich bringen könnte. So nennt Interviewpartnerin HS 2 unterschiedliche Herausforderungen für den Arbeitsmarkt: „Ja, insofern beeinflusst das meinen Arbeitsplatz, dass ich da mal ein bisschen mehr Aufwand habe, da irgendwelche politischen Sachen irgendwie

nachzuweisen“, „[...] aufgrund des Klimawandels mehr Menschen, ja, migrieren werden und dementsprechend Migration einfach noch bedeutungsvoller wird, ja, und dementsprechend dann quasi indirekt es eine Auswirkung gibt“ (Interview HS 2).

Darüber hinaus kann der Klimawandel Auswirkungen auf Löhne haben und Kosten für die Betriebe verursachen: „[...] vielleicht auch gewisse Kosten entstehen oder Löhne dadurch vielleicht auch etwas ins Wanken geraten könnten“ (Interview HS 3). Die Studierenden sehen in der ökologischen Transformation jedoch auch Chancen für neue Berufsfelder, insbesondere in Bereichen wie Umweltpolitik, erneuerbare Energien oder nachhaltige Mobilität. Sechs der befragten Studierenden (n = 7) betrachten den Klimawandel dabei nicht nur als eine ökologische, sondern auch als eine wirtschaftliche Herausforderung, die bestehende Branchen verändern oder verdrängen könnte.

Berufsschüler*innen hingegen werten die Veränderungen weniger als existenzielle Bedrohung für ihre berufliche Zukunft, sondern betrachten den Klimawandel in einigen Fällen sogar als Faktor, der bestimmte Branchen stabilisieren oder neue Arbeitsplätze schaffen könnte. Ihre Prognosen der Auswirkungen des Klimawandels auf den Arbeitsmarkt strahlen weniger Besorgnis aus „Ich könnte mir nicht vorstellen, dass dies Auswirkungen auf meinen Arbeitsplatz hat“ (Interview BS 2). Die Berufsschüler*innen sind teilweise sogar der Meinung, dass der Klimawandel für bestimmte Branchen positive Effekte haben könnte, etwa im Versicherungswesen, „[...] eventuell durch die starken Regenfälle. Und dadurch kann es halt sein, dass wir zum Beispiel als Versicherungskaufleute mehr Schäden haben“ (Interview BS 3). Andere sehen keine Auswirkungen auf ihren zukünftigen Beruf: „Ich glaube, auf meins tatsächlich nicht ganz so viel“ (Interview BS 1).

Studierende betrachten den Klimawandel unserer Studie zufolge stärker als Bedrohung für traditionelle Arbeitsmodelle, während Berufsschüler*innen den Wandel als einen Faktor sehen, der zur Sicherung bestimmter Berufsgruppen beitragen könnte. Hinsichtlich des Arbeitsmarktes erwarten Studierende größere Umbrüche, während Berufsschüler*innen in manchen Bereichen sogar eine Stabilisierung von Berufen durch den Klimawandel sehen. Eine weitere wichtige Erkenntnis aus den Daten ist, dass Studierende den Klimawandel und seine Folgen auch mit wirtschaftlichen und politischen Strukturen verknüpfen, während Berufsschüler*innen Klimaschutz eher nur auf alltägliche Verhaltensweisen beschränken.

Trotz dieser Unterschiede gibt es aber auch Gemeinsamkeiten: Beide Gruppen erkennen, dass Klimaschutz langfristig eine wichtige Rolle spielen wird, und beide beschäftigen sich mit nachhaltigen Alternativen. Die Ergebnisse zeigen, dass es entscheidend ist, Klimaschutz nicht nur als individuelles, sondern auch als strukturelles Problem zu begreifen. Während dabei Studierende diese Verbindung bereits stark wahrnehmen und in ihr Handeln integrieren, erscheint bei Berufsschüler*innen der Blick auf die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen des Klimawandels jedoch noch weniger geschärft zu sein. Letztendlich zeigen die Daten, dass Klimaschutz zwar ein zentrales Thema für die junge Generation ist, aber je nach Bildungsweg und Lebensrealität unterschiedlich wahrgenommen wird.

Die folgende Tabelle zeigt die Umfrageergebnisse der Frage: Welche Folgen könnten Klimaschutzmaßnahmen für Ihre berufliche Zukunft haben? Dabei handelt es sich um die Umfrageergebnisse der Gesamtheit aller befragten Studierenden und Berufsschüler*innen (n = 143).

Tabelle 2: Welche Folgen könnten Klimaschutzmaßnahmen für Ihre berufliche Zukunft haben?

	Trifft völlig zu	Trifft zu	Teils/teils	Trifft weniger zu	Trifft nicht zu	Weiß nicht
Es wird Auswirkungen auf meine Arbeitsplatzwahl haben	6,3 %	17,5 %	21,0 %	25,9 %	20,3 %	9,1 %
Arbeitsplätze werden unsicherer	4,9 %	19,6 %	28,0 %	21,0 %	16,1 %	10,5 %
Es entstehen neue Arbeitsplätze in neuen Branchen	17,5 %	32,9 %	23,8 %	10,5 %	6,3 %	9,1 %
Ich werde mich vermutlich im Laufe meines Lebens mehr fortbilden müssen	12,6 %	24,5 %	25,2 %	15,4 %	10,5 %	11,9 %
Klimaschutz wird Teil meiner Arbeit werden	1,4 %	16,1 %	29,4 %	23,8 %	17,5 %	11,0 %
Der Klimaschutz wird sich negativ auf mein Einkommen auswirken	2,8 %	9,2 %	17,5 %	25,9 %	21,0 %	23,8 %
Es könnte sein, dass meine Qualifikation zukünftig nicht mehr gebraucht wird	0,0 %	4,9 %	14,0 %	25,9 %	38,5 %	16,8 %

Quelle: Eigene Befragung und Berechnungen.

Ein relevanter Teil der Befragten sieht im Klimawandel einen relevanten Einflussfaktor für ihre berufliche Laufbahn. Insgesamt 24 % der Befragten betrachtet den Klimawandel als einen entscheidenden Faktor (trifft völlig zu / trifft zu) für ihre Berufswahl. Gleichzeitig geben jedoch knapp 26 % an, dass diese Aussage auf sie weniger zutrifft, während etwa 20 % meinen, dass Klimaschutz keine Rolle in ihrer Entscheidung spielen wird. 21 % der Befragten äußerten sich neutral („Teils/teils“), und gut 9% konnten keine Einschätzung dazu abgeben („Weiß nicht“) (vgl. [Tabelle 2](#)). Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass sich ein signifikanter Anteil der Befragten darüber bewusst ist, dass Klimaschutz eine Rolle in ihrer beruflichen Zukunft spielen könnte, jedoch sind viele noch unsicher, inwiefern dies Auswirkungen haben wird.

Ein weiteres Thema der Umfrage war, ob der Klimawandel zu Unsicherheiten auf dem Arbeitsmarkt führen wird. Hier zeigt sich, dass knapp 25 % der Befragten dieser Aussage zustimmen und sie den Klimawandel als potenziellen Risikofaktor für die Arbeitsplatzsicherheit betrachten. Auf der anderen Seite glauben etwa 16 % der Befragten nicht, dass Arbeitsplätze durch den Klimawandel unsicherer werden (vgl. [Tabelle 2](#)). Die größte Gruppe bilden mit 28 % diejenigen, die sich nicht eindeutig festlegen können („Teils/teils“). Zudem geben knapp 11 % an, dass sie sich in dieser Frage unsicher sind ([Tabelle 2](#)). Diese Verteilung zeigt, dass es eine große Bandbreite an Einschätzungen gibt, wobei sich Unsicherheiten über die Zukunft des Arbeitsmarktes deutlich bemerkbar machen.

Eine Mehrheit der Befragten bewertet den Klimaschutz hingegen als einen positiven Faktor für die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Gut 50 % der Teilnehmenden stimmen der Aussage „Es entstehen neue Arbeitsplätze in neuen Branchen“ (sowohl vollständig als auch einfach) zu und gehen damit davon aus, dass der Klimawandel zur Entstehung neuer Berufe führen wird. Ein weiterer relevanter Teil von knapp

24 %, gibt an, dass sie sich nicht sicher sind („Teils/teils“), eine kleine Gruppe (knapp 11 %) sieht diese Entwicklung schließlich skeptisch oder konnte sich nicht festlegen (Tabelle 2). Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass viele der Befragten eine optimistische Sichtweise auf die wirtschaftlichen Veränderungen durch den Klimaschutz haben und in der Transformation des Arbeitsmarktes neue Chancen erkennen.

Die Befragten wurden auch gefragt, ob sie in ihrem Leben voraussichtlich mehr Weiterbildungen benötigen werden, um sich an die sich verändernden Arbeitsanforderungen anzupassen. Gut 35 % stimmen dieser Aussage insgesamt zu, weitere rund 25 % der Befragten sind sich unsicher und gaben „Teils/teils“ an (Tabelle 2). Diese Ergebnisse zeigen, dass nur ein Teil der Befragten Klimawandel und technologische Entwicklungen als Triebkräfte einer kontinuierlichen Anpassung an neue berufliche Anforderungen betrachten.

Auch die Frage, ob Klimaschutz ein integraler Bestandteil der zukünftigen Arbeit der Befragten sein wird, wurde unterschiedlich bewertet. Insgesamt knapp 18 % der Befragten glauben, dass Klimaschutz aktiv Teil ihres beruflichen Alltags werden wird, während rund 24 % der Meinung sind, dass Klimaschutz in ihrer beruflichen Tätigkeit weniger relevant sein wird oder überhaupt keine Rolle in ihrem zukünftigen Job spielen wird (vgl. Tabelle 2).

Ein weiterer Frageaspekt betrifft die Auswirkung – gefragt wurde nach möglichen negativen Auswirkungen – des Klimaschutzes auf das Einkommen der Befragten. Hierbei zeigt sich, dass nur rund 12 % der Befragten der Aussage vollständig oder einfach zustimmen, während knapp 26 % glauben, dass der Klimaschutz weniger Auswirkungen auf ihr Einkommen haben wird (Tabelle 2). Diese Verteilung zeigt, dass die Mehrheit der Befragten keine signifikanten Einkommenseinbußen durch den Klimawandel erwartet.

Abschließend wurde untersucht, ob die Befragten der Ansicht sind, dass ihre Qualifikationen in Zukunft noch gebraucht werden. Knapp 26 % äußern die Vermutung, dass ihre Qualifikationen weniger gefragt sein werden, während knapp 39 % angeben, dass sie keine Sorgen um die Zukunft ihrer Fähigkeiten haben. Etwa 17 % konnten hierzu keine Einschätzung abgeben (Tabelle 2). Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Mehrheit der Befragten Vertrauen in die Relevanz ihrer Qualifikationen hat.

Die Ergebnisse zeigen, dass der Klimaschutz von vielen als ein Faktor wahrgenommen wird, der den Arbeitsmarkt beeinflussen könnte. Während einige Unsicherheiten über die Arbeitsplatzsicherheit bestehen, überwiegt die Hoffnung auf neue berufliche Chancen. Gleichzeitig wird – wenn auch nicht durchgängig – die Notwendigkeit von Weiterbildungen erkannt, während die direkte Relevanz des Klimaschutzes im Berufsleben unterschiedlich eingeschätzt wird. Hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen gibt es kaum Bedenken, und die Mehrheit sieht ihre Qualifikationen auch in Zukunft als relevant an.

Diese Ergebnisse beziehen sich auf die Gesamtheit der Befragten. Bei einer getrennten Betrachtung der beiden Untersuchungsgruppen lassen sich bedeutende Gemeinsamkeiten und Unterschiede wahrnehmen. Größere Unterschiede zeigen sich bei der Wahrnehmung der Arbeitsplatzsicherheit im Zusammenhang mit dem Klimaschutz: Knapp 31 % der Studierenden sind der Meinung, dass der Klimawandel zu einer stärkeren Unsicherheit von Arbeitsplätzen führen wird, während dieser Anteil bei den Berufsschüler*innen nur rund 19 % beträgt. Studierende scheinen sich also mehr Sorgen um die Sicherheit von Arbeitsplätzen in einer sich wandelnden Wirtschaft zu machen.

Gleichzeitig sind sie aber auch optimistischer, dass durch den Klimaschutz neue Arbeitsplätze entstehen werden. 60 % der Studierenden glauben, dass in nachhaltigen Branchen neue Jobmöglichkeiten

geschaffen werden, während dieser Anteil bei den Berufsschüler*innen nur etwa 42 % beträgt. Auch bei der Notwendigkeit lebenslanger Weiterbildung zeigen sich Unterschiede. Während gut 46 % der Studierenden angeben, dass sie sich im Laufe ihres Berufslebens weiterbilden müssen, sind es bei den Berufsschüler*innen nur knapp 30 %. Dies könnte darauf hindeuten, dass sich Studierende stärker mit langfristigen Trends des Arbeitsmarktes auseinandersetzen und die Notwendigkeit erkennen, sich an neue Herausforderungen anzupassen.

Ein weiterer Unterschied zeigt sich bei der langfristigen Relevanz der eigenen Qualifikationen. Studierende sind etwas besorgter, dass ihre aktuellen Qualifikationen in Zukunft nicht mehr gebraucht werden. Gut 6 % der Studierenden teilen diese Sorge, während es bei den Berufsschüler*innen nur knapp 4 % sind. Gleichzeitig sind Studierende jedoch auch optimistischer in Bezug auf die Relevanz ihrer Qualifikationen: Fast 45 % der Studierenden glauben, dass ihre Fähigkeiten weiterhin gefragt sein werden, während dieser Anteil bei den Berufsschüler*innen bei genau einem Drittel liegt.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Studierende insgesamt Klimaschutzthemen wichtiger finden und sich stärker mit dessen Auswirkungen auf ihren Alltag und ihre berufliche Zukunft auseinandersetzen als Berufsschüler*innen. Sie sind umweltbewusster in ihrem Konsum- und Mobilitätsverhalten, politisch stärker interessiert, sehen häufiger die Notwendigkeit von Weiterbildung und die Anpassung an neue Arbeitsmarktanforderungen. Berufsschüler*innen hingegen setzen sich insgesamt weniger mit dem Klimaschutz auseinander, und für fast ein Drittel von ihnen spielt das Thema überhaupt keine Rolle. Während Studierende sich tendenziell mehr Sorgen um Arbeitsplatzunsicherheiten machen, sind sie gleichzeitig optimistischer in Bezug auf die Schaffung neuer Arbeitsplätze durch den Klimaschutz. Trotz dieser Unterschiede haben beide Gruppen jedoch ähnliche wirtschaftliche Erwartungen und erkennen sowohl Unsicherheiten als auch Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

5.4 Zusammenfassung

Die Ergebnisse zeigen deutliche Unterschiede zwischen Berufsschüler*innen und Studierenden hinsichtlich der Wahrnehmung des Klimaschutzes und seiner Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Während Studierende, insbesondere auf Master-Niveau, optimistischer in Bezug auf die Schaffung neuer Arbeitsplätze und die Notwendigkeit zur Weiterbildung sind, äußern Berufsschüler*innen größere Sorgen hinsichtlich Arbeitsplatzunsicherheit und potenziellen negativen Einkommenseffekten. Dies könnte darauf hindeuten, dass Studierende flexiblere berufliche Perspektiven und größere Anpassungsmöglichkeiten sehen, während Berufsschüler*innen ihre berufliche Zukunft stärker an festen Branchen orientieren.

Einige Befragte verbinden mit der ökologischen Transformation eine grundlegende Veränderung des Arbeitsmarktes, die neue Anforderungen mit sich bringt und traditionelle Berufsfelder in Frage stellt. Andere betrachten Klimaschutz eher als begleitenden Faktor, der sich nicht unmittelbar auf ihre beruflichen Perspektiven auswirkt. Während einige klimafreundliche Maßnahmen als Chance zur Schaffung neuer Berufe und Arbeitsplätze sehen, gibt es auch Unsicherheiten darüber, welche langfristigen Folgen damit verbunden sind.

Hinsichtlich wirtschaftlicher und politischer Maßnahmen besteht weitgehend Einigkeit darüber, dass Klimaschutz nicht allein auf individueller Ebene gelöst werden kann. Die Notwendigkeit politischer Steuerung und wirtschaftlicher Anreize wird als entscheidend angesehen, um nachhaltige Strukturen langfristig zu etablieren. Dennoch gibt es unterschiedliche Auffassungen darüber, inwieweit Klimapolitik in den persönlichen Alltag oder den beruflichen Werdegang eingreifen sollte. Während einige eine klare Verantwortung bei der Politik und der Wirtschaft sehen, betrachten andere nachhaltiges Handeln

als individuelle Verpflichtung. Zusammenfassend zeigt sich, dass Klimaschutz als wichtig wahrgenommen wird, die Herangehensweisen und Bewertungen jedoch stark variieren.

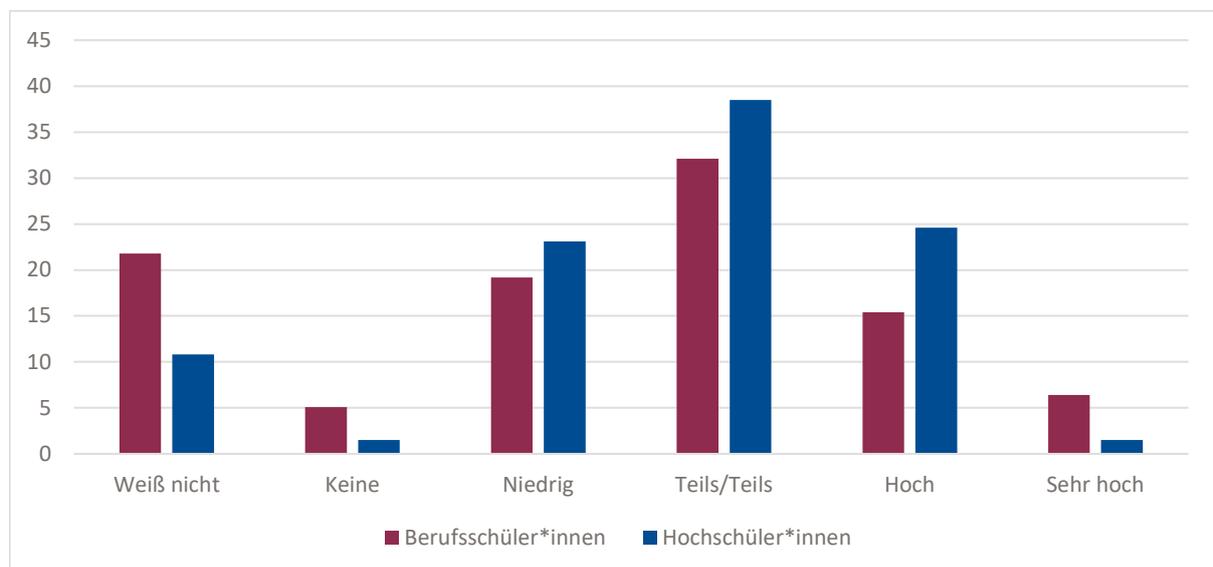
6 Erwartungen an Gewerkschaften im Klimawandel

Der Klimawandel stellt Gewerkschaften vor die Herausforderung, ökologische und soziale Interessen in Einklang zu bringen. Während sie traditionell für die Sicherung von Arbeitsplätzen und fairen Löhnen eintreten, wird zunehmend diskutiert, inwiefern Gewerkschaften auch als Akteure der sozial-ökologischen Transformation agieren sollten. Doch wie nehmen junge Menschen diese Rollen der Gewerkschaften wahr? Dieses Kapitel untersucht die Einschätzungen von Studierenden und Berufsschüler*innen in Bezug auf die Verantwortung, Herausforderungen und Einflussmöglichkeiten von Gewerkschaften im Klimaschutz. Ein besonderer Fokus liegt auf den Unterschieden zwischen den beiden Bildungsgruppen. Die Ergebnisse wurden in drei zentrale Themen unterteilt: (1) Verantwortung der Gewerkschaften für den Klimaschutz, (2) Herausforderungen für Gewerkschaften im Klimaschutz und (3) Gewerkschaften als Treiber oder Bremser für den Klimaschutz.

6.1 Verantwortung der Gewerkschaften für den Klimaschutz

Die Frage nach der Verantwortung der Gewerkschaften für den Klimaschutz wird unter Studierenden und Berufsschüler*innen unterschiedlich bewertet (Abb. 8).

Abb. 8: Verantwortung der Gewerkschaften für den Klimaschutz



Quelle: Eigene Erhebung und Berechnung.

Knapp 25 % der Studierenden schreiben den Gewerkschaften eine hohe Verantwortung zu, im Vergleich zu rund 15 % der Berufsschüler*innen. Zudem tendieren die Studierenden stärker zu den Kategorien „Hoch“ (knapp 25 %) und „Teils/teils“ (knapp 39 %), während Berufsschüler*innen eine größere Meinungsvielfalt zeigen. Besonders auffällig ist der mit knapp 22 % hohe Anteil an Unwissenheit unter Berufsschüler*innen verglichen mit rund 11 % bei den Studierenden. Die quantitativen Ergebnisse legen nahe, dass Studierende stärker in gesellschaftliche Diskurse eingebunden sind, Berufsschüler*innen hingegen häufiger pragmatische Lösungsansätze oder Unsicherheiten äußern.

Die qualitativen Interviews bestätigen diese Tendenzen. Studierende wie HS 1 und HS 4 betonen, dass Klimaschutz primär eine staatliche Aufgabe sei und Gewerkschaften keine zentrale Rolle einnehmen sollten. Diese Zurückhaltung gegenüber einer aktiven Verantwortung der Gewerkschaften für den Klimaschutz erklärt, warum Studierende in den quantitativen Daten zwar häufig eine gewisse Verantwortung sehen, aber zugleich institutionelle Lösungen außerhalb der Gewerkschaften bevorzugen. HS 5 lenkt den Fokus auf strukturelle Herausforderungen des Klimawandels, anstatt konkrete Verantwortlichkeiten zu benennen. HS 3 äußert, dass Gewerkschaften nur bei einem umfassenden gesellschaftlichen Wandel eine bedeutende Rolle spielen könnten, während HS 6 anhand ihrer Aussage: „Ja klar. Ich glaube, jeder kann irgendwo eine Rolle einnehmen, welches das Thema Klimaschutz angeht.“, eine integrative Haltung einnimmt, indem sie Klimaschutz als Gemeinschaftsaufgabe sieht.

Im Gegensatz dazu zeigen einige Berufsschüler*innen ein pragmatischeres Bild der Gewerkschaftsrolle. BS 1 hebt hervor, dass Gewerkschaften durch Maßnahmen wie Azubi-Tickets nachhaltige Mobilität fördern könnten. Ergänzend hebt BS 5 hervor, dass Gewerkschaften zwar eine gewisse Verantwortung tragen, jedoch nicht als alleinige Klimaschützer agieren sollten. Seine Aussage: „Tatsächlich ja, ich sehe da Verantwortung bei den Gewerkschaften. Also ich gebe denen jetzt nicht die vollkommene Verantwortung“, unterstreicht eine differenzierte Perspektive, in der die Verantwortung nicht vollständig auf die Gewerkschaften abgewälzt wird, sondern auch die Selbstverantwortung der Arbeitnehmer*innen betont wird. Gleichzeitig herrscht unter Berufsschüler*innen größere Unsicherheit. So äußern BS 2 und BS 6 vage Vorstellungen über die Rolle der Gewerkschaften: „Ich kann mir vorstellen, dass sie auch für den Klimaschutz aktiv werden könnten“, können aber keine konkreten Maßnahmen benennen. Diese Unsicherheit deckt sich mit den quantitativen Daten, in denen Berufsschüler*innen mit knapp 22 % deutlich häufiger die Antwortoption „Weiß nicht“ wählten.

6.2 Herausforderungen für Gewerkschaften im Klimaschutz

Im Folgenden untersuchen wir die Einschätzungen der Befragten zu den Herausforderungen, die der Klimaschutz für Gewerkschaften darstellt. Diese wurden in unserer quantitativen Befragung mit folgender Frage behandelt: „Was könnte der Klimaschutz für Gewerkschaften als Interessenvertretungen der Beschäftigten bedeuten?“

Die Wahrnehmung der Herausforderungen für Gewerkschaften im Klimaschutz unterscheidet sich deutlich zwischen Studierenden und Berufsschüler*innen. Während erstere Gewerkschaften als weiterhin relevante Akteure betrachten, zeigen sich bei letzteren größere Unsicherheiten und eine weniger ausgeprägte Zustimmung zu einem stärkeren Engagement für Klimafragen. Die folgenden Punkte zeigen diese Unterschiede im Detail auf.

Eine deutliche Mehrheit der Studierenden lehnt demnach die Vorstellung ab, dass Gewerkschaften im Zuge des Klimaschutzes bedeutungslos werden. Sie sind der Ansicht, dass Gewerkschaften auch weiterhin eine wichtige Rolle im Wandel spielen sollten. Bei den Berufsschüler*innen ist diese Ablehnung weniger ausgeprägt; fast die Hälfte von ihnen steht dieser Aussage neutral gegenüber oder sieht keine klare Position. Darüber hinaus zeigt diese Gruppe der Befragten eine höhere Unsicherheit in Bezug auf diese Frage: Etwa ein Viertel gibt an, unsicher zu sein, und zeigt sich weniger informiert. Zum Vergleich: Bei den Studierenden sind nur etwa knapp acht Prozent unsicher und knapp 14 % wenig informiert. Diese Zahlen deuten darauf hin, dass Gewerkschaften von Berufsschüler*innen eher als weniger langfristige Akteure im Klimawandel wahrgenommen werden.

Tabelle 3: Was könnte der Klimaschutz für Gewerkschaften als Interessenvertretungen der Beschäftigten bedeuten?

Thema 2	Ablehnung HS	Ablehnung BS
Gewerkschaften werden bedeutungslos	78,50 %	48,70 %
	Zustimmung HS	Zustimmung BS
Gewerkschaften müssen sich mehr für Klimathemen interessieren	57,00 %	35,90 %
Gewerkschaften müssen sich primär um Löhne & Arbeitsplätze kümmern	69,30 %	51,30 %
Gewerkschaften sollten sich für mehr Weiterbildung einsetzen	70,80 %	50,00 %
Gewerkschaften müssen sich um Beschäftigte in neuen Branchen kümmern	69,30 %	38,40 %
Gewerkschaften sollten mehr grüne Arbeitsplätze fordern	61,60 %	26,90 %
Zielkonflikt zwischen Beschäftigungssicherung & Klimaschutz	30,8	23
Klimaschutz ist Sache der Politik	38,4	19,3

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Diese Befunde werden durch die qualitativen Daten unterstrichen. Danach erkennen Studierende eher eine Rolle für Gewerkschaften im Klimaschutz, auch wenn dabei einige Unsicherheiten bestehen. HS 3 sieht Gewerkschaften als Vermittler im Transformationsprozess: "Das ist natürlich die Aufgabe der Gewerkschaft, zu gucken, dass diese Leute nicht vor die Hunde gehen." Auch HS 5 betont, dass Gewerkschaften den Arbeitnehmenden helfen könnten, sich an neue Gegebenheiten anzupassen, wenn auch nicht immer erfolgreich: „Gewerkschaften würden es schon hinkriegen, zu helfen. Aber es würden auch viele Versuche vielleicht scheitern, weil sie neu sind.“ HS 4 hebt mögliche Konflikte hervor, die sich dabei durch unterschiedliche Interessen ergeben: „Klar kann es da Konflikte geben, wie fast in allen Lebenslagen, wo wahrscheinlich auch Menschen involviert sind. Diese gilt es natürlich als Herausforderung zu akzeptieren und sachlich zu lösen.“

Im Gegensatz dazu zeigen sich Berufsschüler*innen in unseren Interviews häufiger unentschlossen oder sehen Gewerkschaften als weniger relevant. BS 6 erkennt zwar einen Zusammenhang zwischen Klimaschutzmaßnahmen und steigender Arbeitsbelastung für Beschäftigte, äußert jedoch keine klaren Erwartungen an Gewerkschaften: „Dass die Leute halt auch mehr zu tun haben bzw. auch weniger Personal und sowas immer haben, und ja, dass halt dann eben die vorhandenen Mitarbeiter in eine Position gedrängt werden, wo sie sich zum Beispiel unter Druck gesetzt fühlen.“ BS 5 sieht eine gewisse unterstützende Rolle für Gewerkschaften vor, jedoch ohne zentrale Verantwortung: „Gewerkschaften sollten auf der Seite von Arbeitnehmern stehen.“

Mehr als die Hälfte der Studierenden spricht sich dafür aus, dass sich Gewerkschaften intensiver mit Klimafragen befassen sollten. Bei den Berufsschüler*innen teilt nur rund ein Drittel diese Ansicht. Hier zeigt sich, dass Studierende von Gewerkschaften ein breiteres Themenspektrum erwarten, während Berufsschüler*innen diese stärker in ihrer klassischen Rolle als Vertreter der Arbeitnehmerinteressen

sehen. Zugleich legen die qualitativen Daten die Einschätzung nahe, dass Studierende eine höhere Erwartung an Gewerkschaften haben, sich für Klimaschutz zu engagieren. So betont HS 5, dass Gewerkschaften sich in Zukunft mehr mit Klimathemen auseinandersetzen sollten: „... in den nächsten Jahren wird das wahrscheinlich auch zunehmen, dass sich dann die Gewerkschaften darauf einstellen sollten.“ Auch HS 2 überlegt, ob Gewerkschaften Nachhaltigkeitsinteressen durchsetzen könnten, bleibt aber in ihrer Einschätzung vorsichtig.

Im Gegensatz dazu zeigt sich bei den Berufsschüler*innen eine größere Skepsis oder Unentschlossenheit. BS 5 äußert, dass er bislang nicht wahrgenommen habe, dass Gewerkschaften sich aktiv für den Klimaschutz einsetzen: „Ne, da habe ich tatsächlich noch nichts mitbekommen, ob die sich da jetzt so einsetzen.“ Diese Aussage reflektiert die höhere „Weiß nicht“-Quote unter Berufsschüler*innen, die auch in den quantitativen Daten sichtbar wird.

Insgesamt zeigen die qualitativen und quantitativen Daten, dass Studierende von Gewerkschaften mehr Engagement im Klimaschutz erwarten, während Berufsschüler*innen entweder skeptischer sind oder weniger Informationen über entsprechende Maßnahmen der Gewerkschaften haben. Dies könnte darauf hindeuten, dass Gewerkschaften ihre Klimapolitik und ihre entsprechenden Maßnahmen gezielter kommunizieren müssten, um auch Berufsschüler*innen stärker für das Thema zu sensibilisieren.

Zugleich aber bleibt die Sicherung von Löhnen und Arbeitsplätzen für beide Gruppen die zentrale Aufgabe der Gewerkschaften. Während unter Studierenden etwa zwei Drittel diese Ansicht vertreten, sind es unter den Berufsschüler*innen etwas mehr als die Hälfte. Dies zeigt, dass auch unter den Studierenden, die höhere Erwartungen an gewerkschaftliches Klimaschutzengagement haben, die Kernaufgaben der Gewerkschaften weiterhin im Mittelpunkt stehen.

Die qualitativen Daten unterstützen und illustrieren diese Befunde. HS 1 äußert klar, dass die Sicherung von Löhnen und Arbeitsbedingungen die Hauptaufgabe der Gewerkschaften bleiben sollte: „Das ist auch das, was sie gut können und das ist auch das, was ich finde, sollten sie weiterhin fördern.“ HS 2 betont ebenfalls die zentrale Rolle der Gewerkschaften für Arbeitnehmende: „Ich würde sagen, die wichtigste Aufgabe ist wirklich, dass halt die Interessen der verschiedenen Arbeitnehmer*innen gebündelt werden, also schon allein, dass wirklich Streiks organisiert und durchgesetzt werden können.“ HS 3 sieht die Notwendigkeit, Beschäftigte in Zeiten des Strukturwandels zu schützen: „Dann sollte die Gewerkschaft da aushandeln, dass die vielleicht irgendwie umqualifiziert werden auf Kosten der Unternehmer oder dass der Staat da hilft.“

Ähnlich äußern sich die Berufsschüler*innen. BS 5 betont, dass Gewerkschaften in erster Linie Beschäftigte schützen sollten: „Gewerkschaften sollten auf der Seite von Arbeitnehmern stehen.“ Gleichzeitig erkennt er aber auch, dass Unternehmen eine größere Verantwortung für den Klimaschutz übernehmen müssten. BS 6 weist darauf hin, dass Arbeitnehmer*innen durch veränderte Arbeitsbedingungen unter Druck geraten könnten und Gewerkschaften darauf reagieren müssten: „Dass die Leute halt auch mehr zu tun haben bzw. auch weniger Personal und sowas immer haben und ja, dass halt dann eben die vorhandenen Mitarbeiter eben in eine Position gedrängt werden, wo sie sich zum Beispiel unter Druck gesetzt fühlen, halt eben bestimmte Überstunden so zu leisten.“

Größer sind die Unterschiede in der Frage der Qualifizierung als Kernthema gewerkschaftlichen Handelns. Während unter Studierenden fast drei Viertel fordern, dass Gewerkschaften sich verstärkt für Weiterbildung engagieren, sind es unter den Berufsschüler*innen nur etwa die Hälfte. Gleichzeitig bleibt ein erheblicher Teil von knapp 30 %, der Berufsschüler*innen unentschlossen, während dieser

Anteil unter Studierenden halb so hoch ausfällt. Dies könnte darauf hindeuten, dass Studierende die Gewerkschaften verstärkt als Akteure im Strukturwandel sehen, während Berufsschüler*innen sich weniger auf Weiterbildung durch Gewerkschaften verlassen oder sich ihrer Rolle in diesem Bereich weniger bewusst sind.

Ähnliche Befunde liefern die qualitativen Daten. HS 3 fordert, dass Gewerkschaften Umschulungen aushandeln sollten: „Dass der Staat da hilft, dass es da quasi vielleicht ja Umschulungen gibt oder irgendwie genau andere Möglichkeiten, die Qualifikation, die die Menschen haben, einzusetzen.“ Dies verdeutlicht die Vorstellung, dass Gewerkschaften eine aktive Rolle in der Unterstützung von Beschäftigten im Strukturwandel spielen sollten. BS 3 spricht indirekt das Thema an, indem er feststellt, dass jüngere Beschäftigte umorientiert werden könnten, während dies für ältere schwieriger sei: „Also junge Leute kann man eventuell umorientieren, dass die vielleicht auch in einem Windkraftwerk zum Beispiel arbeiten können, anstatt in einem Kohlekraftwerk. Aber bei älteren Leuten ist das eventuell schon schwieriger.“ Diese Aussage verdeutlicht, dass Berufsschüler*innen zwar Umschulungen als notwendig ansehen, jedoch eher skeptisch sind, inwiefern Gewerkschaften eine zentrale Rolle dabei spielen sollten.

Entsprechend ist die Mehrheit der Studierenden ist zugleich der Meinung, dass Gewerkschaften Beschäftigte in neuen Branchen verstärkt unterstützen sollten, etwa zwei Drittel halten dies für notwendig. Unter den Berufsschüler*innen ist die Zustimmung jedoch deutlich geringer, hier liegt sie bei unter der Hälfte. Zusätzlich zeigen sich Berufsschüler*innen mit rund einem Viertel unentschlossener als Studierenden, von denen nur gut 15 % keine klare Position haben.

Auch die qualitativen Daten zeigen, dass Studierende eher erwarten, dass Gewerkschaften sich aktiv für die Beschäftigten in neuen Branchen einsetzen. HS 3 betont explizit die Notwendigkeit, dass Gewerkschaften ihre Tätigkeitsbereiche auf neue Branchen ausweiten: „Ich meine, dass die Gewerkschaften, auch in neuen Branchen, die entstehen, dass sie auch organisiert werden und dass auch die Gewerkschaften ihren Tätigkeitsbereich auf neue Branchen ausrichten.“ Auch HS 2 überlegt, dass Gewerkschaften die Beschäftigten beim Wechsel in andere Bereiche unterstützen könnten: „Ich könnte mir vorstellen, dass Gewerkschaften möglicherweise dabei helfen könnten, in andere Bereiche zu vermitteln oder sowas in die Richtung.“ HS 4 hebt zudem hervor, dass Gewerkschaften eine informierende Rolle einnehmen könnten: „Die könnten natürlich dann, sage ich mal, erstmal irgendwie informieren, was man da zu tun hat, wie man jetzt vielleicht in diese Phase dann überbrücken kann, welche Alternativen es gibt.“

Berufsschüler*innen äußern sich hingegen zurückhaltender oder sehen weniger Einflussmöglichkeiten für Gewerkschaften in diesem Bereich. BS 3 bezweifelt, dass Gewerkschaften hier viel Einfluss haben: „Aber da glaube ich nicht, dass die Gewerkschaften irgendwie viel Einfluss darauf haben, dass sie da was verändern können.“ BS 5 hingegen erwähnt, dass Unternehmen eher in der Verantwortung stehen, klimafreundliche Maßnahmen für ihre Mitarbeitenden umzusetzen. BS 6 bringt ein weiteres Argument ein, indem er darauf hinweist, dass Beschäftigte in neue Positionen gedrängt werden könnten und dadurch unter Druck geraten: „Dass die Leute halt auch mehr zu tun haben bzw. auch weniger Personal und sowas immer haben und ja, dass halt dann eben die vorhandenen Mitarbeiter eben in eine Position gedrängt werden, wo sie sich zum Beispiel unter Druck gesetzt fühlen.“

Die Mehrheit der Studierenden erwartet Unterstützung für die Schaffung von grünen Arbeitsplätzen durch die Gewerkschaften. Unter den Berufsschüler*innen liegt die Zustimmung dazu nur bei etwa einem Viertel, und etwa ein Viertel lehnt diese Forderung explizit ab. Auch die qualitativen Daten zei-

gen, dass Studierende häufiger eine aktive Rolle der Gewerkschaften in der Förderung grüner Arbeitsplätze erwarten. HS 1 betrachtet die Modernisierung der Arbeitswelt als eine potenzielle Aufgabe der Gewerkschaften: „Gewerkschaften könnten moderne Arbeitsräume in dem Sinne verbessern oder moderner machen, grüner machen in dem Sinne.“ Dies zeigt, dass Studierende tendenziell eine Verbindung zwischen Gewerkschaften und nachhaltiger Arbeitsgestaltung herstellen. Berufsschüler*innen hingegen äußern sich zurückhaltender oder erkennen keine klare Verantwortung der Gewerkschaften in diesem Bereich. In ihren Interviews finden sich keine expliziten Aussagen zur Förderung grüner Arbeitsplätze, was darauf hindeutet, dass dieses Thema für sie entweder weniger präsent oder weniger mit Gewerkschaften verknüpft ist.

Ob Gewerkschaften durch den Klimaschutz in einen Zielkonflikt geraten, wird unterschiedlich wahrgenommen. Knapp ein Drittel der Studierenden sieht einen solchen Konflikt, während es unter den Berufsschüler*innen noch weniger sind. Beide Gruppen neigen zudem mit einem Anteil von etwas weniger als einem Drittel zu einer neutralen Einschätzung. Dies weist darauf hin, dass viele die Thematik als komplex wahrnehmen. Auch die Ablehnung eines solchen Konflikts fällt in beiden Gruppen ebenso zu rund einem Viertel ähnlich aus. Dies legt nahe, dass viele Befragte entweder nicht an einen starken Widerspruch zwischen Klimaschutz und Beschäftigungssicherung glauben oder diesen Aspekt nicht als zentrales Problem der Gewerkschaften betrachten.

Die qualitativen Interviews verdeutlichen die Hintergründe dieser Einschätzungen. So zeigt sich unter den Studierenden eine ausgeprägte Sensibilität für den Konflikt zwischen Klimaschutz und Beschäftigungssicherung. HS 2 formuliert es klar: „Wenn Gewerkschaften dafür da sind, die Rechte von Beschäftigten zu schützen, dann ist es jetzt in meinem Kopf irgendwie gerade die logische Konsequenz, dass Gewerkschaften quasi gegen den Klimaschutz stehen.“ Auch HS 3 erkennt diesen Zielkonflikt und führt als Beispiel den Kohleausstieg an: „Das kann natürlich sein, dass wenn es zum Beispiel darum geht, irgendwie einen Kohleausstieg zu machen, dass Gewerkschaften das vielleicht erstmal kritisch sehen, wenn das mit Arbeitsplatzverlust verbunden ist.“ Auch HS 1 sieht einen klaren Konflikt zwischen Arbeitsplatzsicherung und Klimaschutz und stellt fest: „Ich würde ja behaupten, dass sich das neutral bis hin zu hemmend verhält, wenn man halt Beschäftigungsplätze sichert, die halt deutlich nicht klimaneutral sind oder klimagefährdend.“ HS 5 äußert sich differenziert: „Wahrscheinlich könnte das schon der Fall sein, aber nicht immer und nicht bei allen wahrscheinlich.“

Unter den Berufsschüler*innen ist die Wahrnehmung des Zielkonflikts etwas zurückhaltender. Während BS 1 die Herausforderung anerkennt - „Man muss halt immer beide Seiten sehen, auch irgendwie, was die Arbeiterschaft angeht. Und gleichzeitig Ziele zu verfolgen, ist ja alles recht schwer, das alles unter den Hut zu kriegen.“ –, bleibt eine eindeutige Positionierung oft aus. BS 5 betont in erster Linie die Rolle der Gewerkschaften als Vertreter der Arbeitnehmerinteressen: „Gewerkschaften sollten auf der Seite von Arbeitnehmern stehen, weil das ist ja im Endeffekt das Wichtigste.“ Dies deutet darauf hin, dass Berufsschüler*innen den Klimaschutz weniger als unmittelbare Aufgabe der Gewerkschaften sehen und den Fokus stärker auf die Beschäftigungssicherung legen.

Die Frage, ob Klimaschutz primär eine politische Aufgabe ist, spaltet die beiden Gruppen wieder deutlicher. Während knapp zwei Fünftel der Studierenden dieser Aussage zustimmen, ist es unter den Berufsschüler*innen nur knapp ein Fünftel. Die qualitativen Interviews liefern Erklärungen für diese Unterschiede. Unter den Studierenden zeigt sich eine starke Tendenz, Klimaschutz als primäre Aufgabe der Politik zu betrachten. HS 1 äußert sich hierzu eindeutig: „Auch wieder hier, finde ich, ist das die Aufgabe des Staates.“ Ebenso hebt HS 4 hervor, dass Klimaschutz nicht nur eine gesellschaftliche, sondern auch eine politische Frage sei: „Vielleicht ist es dann wieder eine politische Frage teilweise auch.“

Im Gegensatz dazu sind die Meinungen unter den Berufsschüler*innen weniger stark auf die Politik fokussiert. So betont BS 5, dass Unternehmen eine größere Verantwortung für klimafreundliche Maßnahmen tragen sollten, während Gewerkschaften vorrangig die Interessen der Arbeitnehmer vertreten müssten. Diese Perspektive könnte erklären, warum nur knapp 20 % der Berufsschüler*innen die Hauptverantwortung für den Klimaschutz bei der Politik sehen und ein größerer Anteil von einem Drittel eine differenzierte Position einnimmt.

6.3 Treiber oder Bremser?

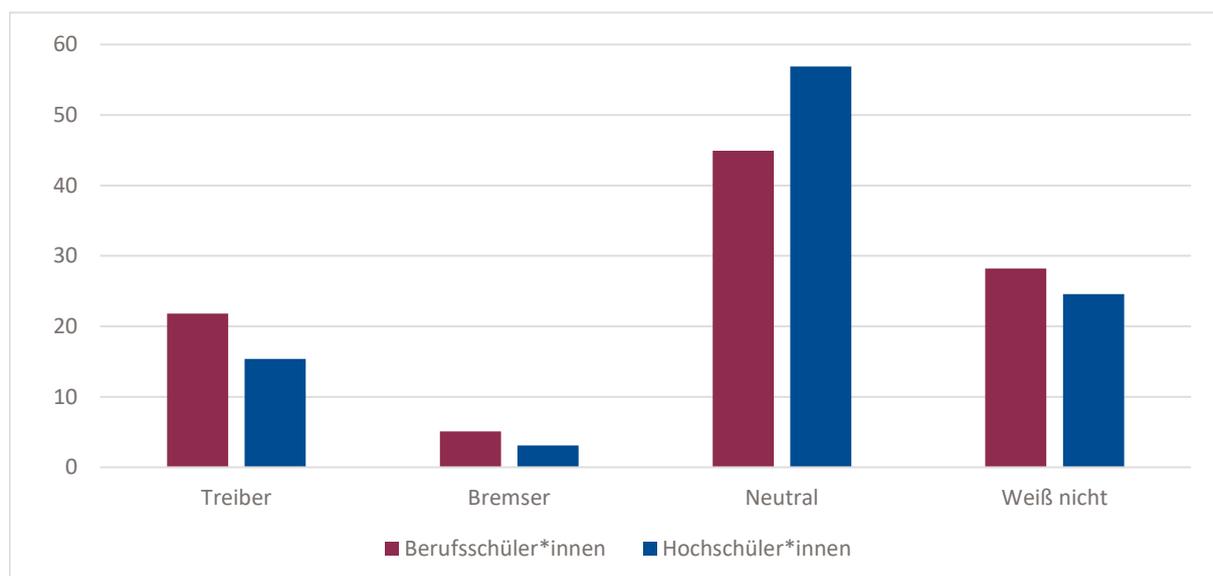
Die Frage, ob Gewerkschaften als Treiber oder Bremser des Klimaschutzes fungieren, wird von Studierenden und Berufsschüler*innen unterschiedlich beantwortet.

Die quantitative Analyse zeigt, dass knapp 22 % der Berufsschüler*innen Gewerkschaften als Treiber des Klimaschutzes sehen, während nur gut 15 % der Studierenden diese Ansicht teilen. Gleichzeitig betrachten etwa fünf Prozent der Berufsschüler*innen und nur drei Prozent der Studierenden Gewerkschaften als Hindernis für den Klimaschutz. Auffällig ist die hohe Zahl an neutralen Einschätzungen: Knapp 57 % der Studierenden und etwa 55 % der Berufsschüler*innen ordnen Gewerkschaften weder als Treiber noch als Bremser ein. Die hohe Zahl neutraler Antworten deutet darauf hin, dass die Rolle von Gewerkschaften im Klimaschutz für viele Befragte kein fest etabliertes Wissensthema ist.

Die qualitativen Daten differenzieren dieses Bild weiter und bieten Einblick in die konkreten Positionen der Befragten. Während einige Studierende wie HS 1 und HS 2 Gewerkschaften als potenziell hemmend ansehen, da diese Arbeitsplätze in umweltschädlichen Branchen schützen, bleibt die Haltung anderer Studierender eher unsicher. So beschreibt HS 3 die Gewerkschaften als ambivalent: Sie erkennt sowohl bremsende als auch unterstützende Funktionen. Ebenso bleibt HS 5 vage, indem sie andeutet, dass Gewerkschaften sowohl eine Herausforderung als auch eine Chance darstellen könnten. HS 4, der ebenfalls die potenziellen bremsenden Funktionen von Gewerkschaften sieht, fügt hinzu, dass diese „potenzielle Herausforderungen“ darstellen könnten, aber auch den ökologischen Wandel unterstützen könnten, indem sie eine nachhaltige Wirtschaft fördern. HS 6 auf der anderen Seite äußert eine tendenzielle Ablehnung gegenüber der Vorstellung, dass Gewerkschaften den Klimaschutz bremsen: „Ich würde mal nein sagen, aber ich will mir da jetzt gerade nicht so sicher.“

47

Abb. 9: Gewerkschaften als Treiber oder Bremser des Klimaschutzes



Quelle: Eigene Befragung und Berechnungen.

Bei den Berufsschüler*innen zeigt sich in den qualitativen Daten ein differenzierteres Bild. Während BS 1 die Gewerkschaften weder als Treiber noch als Bremser sieht, äußern BS 5 und BS 6 klare Vorstellungen von Gewerkschaften als Treiber des Klimaschutzes. BS 5 glaubt, dass das Vertrauen der Arbeitnehmer genutzt werden könnte. BS 3 zeigt eine eher abwartende Haltung: „Dass die Entwicklung bremsen, würde ich jetzt nicht sagen. Aber dass die jetzt direkt die Leute dadurch retten können, glaube ich nicht.“ Auch BS 4 sieht Gewerkschaften als wenig einflussreich: „Die kann halt nicht viel machen.“ Die Wahrnehmung von Gewerkschaften als Treiber ist bei Berufsschüler*innen möglicherweise durch eine stärkere praktische Nähe zur Arbeitswelt geprägt. Gleichzeitig zeigen die qualitativen Aussagen, dass auch in dieser Gruppe Unsicherheiten bestehen, insbesondere in Bezug auf den tatsächlichen Einfluss von Gewerkschaften auf den Klimaschutz.

6.4 Zusammenfassung

Die Ergebnisse zeigen deutliche Unterschiede zwischen den beiden Bildungsgruppen sowie geschlechtsspezifische Differenzen in den Einschätzungen. Studierenden schreiben den Gewerkschaften insgesamt eine höhere Verantwortung für den Klimaschutz zu als Berufsschüler*innen. Gleichzeitig zeigen sie dabei jedoch eine differenzierte Betrachtungsweise, die oft strukturelle Herausforderungen betont und institutionelle Lösungen bevorzugt. Berufsschüler*innen neigen hingegen zu pragmatischen Ansätzen und sind insgesamt unsicherer in ihrer Bewertung der gewerkschaftlichen Verantwortung.

In Bezug auf die Herausforderungen für Gewerkschaften im Klimaschutz wird deutlich, dass Studierenden den Gewerkschaften eher als relevante Akteure wahrnehmen und erwarten, dass sie sich stärker für Klimathemen engagieren. Berufsschüler*innen hingegen bewerten die Bedeutung der Gewerkschaften für den Klimaschutz skeptischer. Beide Gruppen sind sich jedoch einig, dass Gewerkschaften primär für die Sicherung von Löhnen und Arbeitsplätzen verantwortlich sind, wenn auch mit unterschiedlicher Gewichtung.

Die Frage, ob Gewerkschaften als Treiber oder Bremser des Klimaschutzes fungieren, ist bei beide Gruppen ambivalent. Studierenden tendieren häufig zu einer neutralen Bewertung, während Berufsschüler*innen Gewerkschaften etwas häufiger als Treiber des Klimaschutzes wahrnehmen. Dennoch herrscht in beiden Gruppen eine große Unsicherheit darüber, welche Rolle Gewerkschaften tatsächlich spielen könnten. Die Ergebnisse legen nahe, dass eine differenzierte und gezielte Ansprache notwendig ist, um sowohl Studierende als auch Berufsschüler*innen für das Thema zu sensibilisieren und deren unterschiedliche Erwartungen angemessen zu berücksichtigen.

7 Diskussion und Ausblick

Gewerkschaften kommt in Zeiten von Globalisierung, Digitalisierung und Klimawandel keine leichte Aufgabe zu. In ihrer Rolle als Vertretung der Arbeitnehmenden müssen sie zwischen klassischen Aufgaben wie der Verhandlung möglichst fairer Löhne und Arbeitszeiten, der grundsätzlichen Sicherung guter Arbeitsbedingungen sowie neu erwachsenden Herausforderungen durch Arbeitsmarktanpassungen im Zuge der Eindämmung der globalen Erderwärmung balancieren. Bestehende Forschungsdebatten stellen vor allem zwei Trends heraus: Vertreter*innen des „Green Growth“-Ansatzes machen die Umgestaltung des Wirtschaftssystems durch technologische Innovationen und Nachhaltigkeit als neuer, „grüner“ Wachstumsstrategie stark, halten dabei jedoch an kapitalistischen Logiken fest. Einen

Gegenentwurf dazu stellt die Postwachstumsdebatte dar. Wie in Kapitel 2 zu Theorie und Forschungsstand diskutiert, fokussieren Vertreter*innen dieser Denklinie eine grundlegende Neuausrichtung des bestehenden Wirtschaftssystems, um den Wachstumszwängen zu entkommen. Obwohl aktuell dem Paradigma grünen Wachstums verpflichtet, weisen Gewerkschaften mit Blick auf beide Ansätze das Potenzial auf, sich als politischer Akteur durch bewusste Positionierung an der Gestaltung der Transformation von Wirtschaft und Arbeitsmarkt zu beteiligen.

In der Lebensrealität junger Erwachsener scheinen Gewerkschaften hingegen nur bedingt eine prä-sente Rolle einzunehmen. Die Ergebnisse der Befragung von Studierenden und Berufsschüler*innen zeigen, dass eine deutliche Mehrheit von rund 80% bereits von Gewerkschaften gehört hat. Entgegen der forschungsleitenden Annahme, dass sich Berufsschüler*innen durch ihre bereits bestehende Einbettung in betriebliche Strukturen eher mit Gewerkschaften konfrontiert gesehen haben, fällt der Bekanntheitsgrad von Gewerkschaften bei ihnen noch deutlich geringer aus als bei Studierenden.

Die geringere Bekanntheit von Gewerkschaften unter Berufsschüler*innen bietet jedoch auch Chancen, diese Gruppe als potenzielle neue Mitglieder gezielt anzusprechen, beispielsweise durch Informationsveranstaltungen. Im Kontext der strategischen Ansprache junger Erwachsener zur Stabilisierung der Mitgliederzahlen stechen Medien und Bildungsinstitutionen in den Befragungsergebnissen als geeignete Plattformen heraus. Dass allein die mediale Präsenz durch Berichterstattung Aufmerksamkeit für Gewerkschaften schafft, spiegelt sich darin wider, dass die durch Streikaktivitäten und Arbeitskampf häufig in den Medien repräsentierten Gewerkschaften *Ver.di*, *IG Metall* und *EVG* die bekanntesten unter den Befragten darstellen.

Eine theoretisch-informative Befassung mit dem Themenkomplex der Gewerkschaften scheint seitens der Befragten gegeben zu sein. Tendenziell verbleiben junge Erwachsene jedoch auf der Stufe des überwiegend passiven Kontakts durch externe Information. Lediglich sieben Prozent der Befragten geben an, Mitglied in einer Gewerkschaft zu sein, wobei die Mitgliedschaftsquote bei Studierenden im Vergleich zu Berufsschüler*innen geringfügig höher ausfällt. Die bereits vorhandene Einbettung Auszubildender in betriebliche Strukturen scheint keinen erheblichen Einfluss auf die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zu haben.

Grundsätzlich weisen junge Erwachsene persönliche Erfahrungen mit Gewerkschaften nur in geringem Maße auf. Rund die Hälfte verneint, jegliche persönliche Berührungspunkte zu haben. Dies mag dem jungen Alter und dem - zumindest bei den meisten Studierenden - noch ausstehenden Eintritt in den Arbeitsmarkt geschuldet sein. Fehlende persönliche Kontaktpunkte mit gewerkschaftlichem Engagement können zu einer Festigung des Trends niedriger Gewerkschaftsmitgliedschaftsquoten innerhalb der jüngeren Generation unter 30 Jahren führen. Bereiche, in bzw. auf denen junge Erwachsene viel Zeit verbringen, wie Bildungseinrichtungen und soziale Medien, bieten Gewerkschaften Anknüpfungspunkte, um mit der Generation Z in Kontakt zu treten und sich ihren Interessen als heranwachsenden Arbeitnehmer*innen zu öffnen.

Der Klimaschutz spielt im alltäglichen Verhalten junger Erwachsener eine Rolle. Insbesondere die Nutzung umwelt- und klimafreundlicher Fortbewegungsmittel sowie bewusster Konsum – zum Beispiel im Bereich von Lebensmitteln und Kleidung – werden von einer Vielzahl der Befragten als Leitlinie des eigenen Handelns genannt. Grundlegendes Interesse besteht ebenfalls zu weiten Teilen. Dennoch verbleibt weitergehendes Engagement im Umwelt- und Klimaschutz auf einem eher geringen Aktivitätsniveau. Anders, als Diskurse über medienwirksame klimaaktivistische Aktionen vermuten lassen, engagieren sich die Teilnehmenden dieser Studie über Alltagshandlungen hinaus kaum. Studierende sind

auf Demonstrationen und bei Protesten oder als Mitwirkende in Umweltverbänden und Klimabewegungen dennoch wahrscheinlicher anzutreffen als Berufsschüler*innen.

Ausgehend vom Grad der Beteiligung innerhalb von Gewerkschaften und im Klimaschutz, lassen sich auf theoretischer Ebene vier Idealtypen identifizieren, die auch über die Gruppe junger Erwachsener hinaus angewandt werden könnten: die *Inaktiven*, die *gewerkschaftlich Engagierten*, die *Klimaschutzengagierten* und die *sozial-ökologisch Aktiven*.

Tabelle 4: Typologie der Engagements junger Erwachsener

	Geringe Aktivität Gewerkschaft	Hohe Aktivität Gewerkschaft
Geringe Aktivität Klimaschutz	Inaktive	Gewerkschaftlich Engagierte
Hohe Aktivität Klimaschutz	Klimaschutzengagierte	Sozial-ökologisch Aktive

Quelle: Eigene Darstellung.

Wie in **Tabelle 4** dargestellt, zeigen *Inaktive* weder im gewerkschaftlichen Kontext noch auf der Ebene des Klimaschutzes ein hohes Aktivitätsniveau. Demgegenüber stehen die *sozial-ökologisch Aktiven*, die sowohl im Klimaschutz als auch im Zusammenhang mit Gewerkschaften engagiert auftreten. Dazwischen lassen sich die *Klimaschutzengagierten*, die sich dem Namen gemäß im Klimaschutz engagieren, sowie die *gewerkschaftlich Engagierten*, die verstärkt an der Durchsetzung von Arbeitnehmer*inneninteressen mitwirken, einordnen.

Speziell die qualitativen Interviews veranschaulichen: Junge Erwachsene weisen in beiden Ausprägungen zumeist recht geringe Aktivitätsniveaus auf. Demnach würde man sie eher den Inaktiven zuordnen. In der Tendenz fällt jedoch auf, dass sich Personen, die zum Beispiel durch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ein leicht erhöhtes Aktivitätsniveau zeigen, oftmals mit Klimaschutzbelangen ebenfalls dezidierter auseinandersetzen. Eine daraus abzuleitende Hypothese besteht darin, dass einige junge Erwachsene über ein erhöhtes grundsätzliches Interesse an gesellschaftlichen Problemen und Zusammenhängen verfügen, wodurch sie dazu neigen, sich in sozialen und politischen Angelegenheiten einzubringen. Diesbezüglich bietet die vorliegende Studie einen Anknüpfungspunkt für weitergehende Forschung.

Welche Rolle Gewerkschaften im Spannungsfeld zwischen traditionellen Arbeitnehmer*inneninteressen und Klimaschutz einnehmen sollen, darüber scheinen sich junge Erwachsenen unsicher zu sein. Auffällig ist, dass insbesondere Studierende höhere Ansprüche an Gewerkschaften stellen. Über die Hälfte der befragten Hochschulstudierenden fordert, dass sich Gewerkschaften stärker mit Klimaschutzthemen auseinandersetzen sollten. Zeitgleich sprechen sie sich mehrheitlich für die Befassung mit Löhnen und Arbeitsplatzsicherung seitens der Gewerkschaften aus. Berufsschüler*innen vertreten eine weniger starke Position zu den Verantwortungen und Aufgaben der Arbeitnehmervertretungen. Auffallend häufig neigen sie dazu, fehlendes Wissen und Unsicherheit zu signalisieren. Worin die Ursachen für diesen Trend liegen, lässt sich auf Grundlage der Interviews vermuten. Berufsschüler*innen berichteten häufig, sich mit Gewerkschaften als Vertretung der Arbeitnehmer*innen im schulischen, betrieblichen, wie auch im privaten Kontext kaum befasst zu haben. Erwartungen an Vereinigungen zu formulieren, über deren Tätigkeiten und Ethos man lediglich über rudimentäre Kenntnisse verfügt, fällt schwer. Die Frage nach den Hintergründen und Ursachen der Unsicherheiten Auszubildender bezüglich der gewerkschaftlichen Rolle im Klimaschutz erfordert weitere wissenschaftliche Untersuchungen.

Insgesamt sprechen sich junge Erwachsene nicht eindeutig dafür aus, dass Gewerkschaften als treibende Akteure im Zuge der ökologischen Transformation auftreten sollten. Das Spannungsverhältnis zwischen traditionellen Interessen der abhängig Beschäftigten sowie den Erfordernissen der Transformation der Wirtschaft aufgrund der globalen Erderwärmung, in dem sich Gewerkschaften bewegen, lässt sich für die Generation Z nur differenziert betrachten. Für Gewerkschaften lässt sich daraus ableiten, dass junge Menschen immer noch Wert auf die Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft mit Blick auf Entgelte, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen legen. Ihr traditionelles Kompetenzfeld sollten Gewerkschaften nicht gänzlich verlassen, wenn sie die heranwachsende Generation von Arbeitnehmer*innen für sich gewinnen möchten.

Darüber hinaus scheint tieferegehende Informationsarbeit insbesondere für Berufsschüler*innen notwendig zu sein. Aufklärung über den vom *DGB* forcierten „Just-Transition“-Ansatz könnte zudem Sorgen vor den Folgen des Klimawandels für abhängig Beschäftigte abbauen. Um dies zu ermöglichen, könnten Kooperationen mit Berufskollegs oder auch Ausbildungsbetrieben dazu beitragen, das Bewusstsein für Vor- und Nachteile gewerkschaftlicher Organisation bei jungen Erwachsenen zu erhöhen.

Wichtig ist überdies, dass mit zielgruppenorientierter Ansprache möglicherweise mehr junge Erwachsene erreicht werden können als mit allgemeinen Angeboten. So reagieren Studierende besser auf strukturelle Argumente zur Transformation des Wirtschaftssystems, während Berufsschüler*innen möglicherweise eher auf konkrete Ansätze zur Arbeitsplatzsicherung, Weiterbildung und Ähnlichem im Zuge der sozial-ökologischen Transformation ansprechen.

Welche Rolle sollten Gewerkschaften aus Sicht junger Erwachsener nun in der ökologischen Transformation einnehmen: Die des Treibers oder Bremsers? Die Generation Z legt Wert auf die Berücksichtigung des Sozialen wie auch des Ökologischen innerhalb des Transformationsprozesses. Der bereits seit einiger Zeit von deutschen Gewerkschaften eingeschlagene Kurs in Richtung einer „Just Transition“, der eine Brücke zwischen Klimaschutz und sozialer Sicherheit schlägt, entspricht dieser Anforderung grundsätzlich, scheint vielen Studierenden und Berufsschüler*innen jedoch weitestgehend unbekannt zu sein. Die gezielte Kommunikation ihrer Ziele und Errungenschaften gilt es für die Gewerkschaften daher auszubauen.

Literaturverzeichnis

- Berberich, Simon Che und Dirk Erb. 2021. FairWandel: Zukunft erkämpfen. *Metall – Dein Magazin*, 73 (11/12), S. 12–15.
- Bertenrath, Roman, Cornelius Bähr, Anna Kleissner und Thilo Schaefer. 2018. *Folgenabschätzung Klimaschutzplan und Strukturwandel in den Braunkohleregionen: IW-Gutachten*. Köln: IW. [Volltext](#)
- Bewernitz, Thorsten, und Heiner Dribbusch. 2014. Kein Tag ohne Streik: Arbeitskampfentwicklung im Dienstleistungssektor. *WSI-Mitteilungen* 67 (5), S. 393–401.
- Bocksch, René. 2025. Der Stand des Pariser Abkommens. *Statista* 21. 01.2025. [Volltext](#) (Zugriff: 11.02.2025).
- Bundesagentur für Arbeit. 2025. *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt 2024 (Online-Bericht) – Akademiker/-innen*. Nürnberg. [Volltext](#) (Zugriff: 05.03.2025).
- Destatis. 2025. *Tarifbindung von Arbeitnehmern*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. [Volltext](#) (Zugriff: 27.07.2025).
- Destatis. 2024. *Bildungserfolg hängt stark vom Elternhaus ab*. Pressemitteilung Nr. 031 vom 20. Juni 2024. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. [Volltext](#) (Zugriff: 17.02.2025).
- Deutscher Bundestag. 2024. Sachstand. Verbreitung von OT-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden. *Wissenschaftliche Dienste* WD 6 - 3000 - 033/24. Berlin: Deutscher Bundestag. [Volltext](#)
- Deutscher Gewerkschaftsbund. 2024: *Anzahl der Mitglieder des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) von 1994 bis 2023*. Statista 06. 03.2025. [Volltext](#) (Zugriff: 27.05.2025).
- Deutscher Gewerkschaftsbund. 2025. *Gerechter Klimaschutz für ein gutes Leben. Für alle*. [Volltext](#) (Zugriff: 04.03.2025).
- Europäische Kommission. 2025. *Der europäische Grüne Deal. Erster klimaneutraler Kontinent werden*. Europäische Kommission, Generaldirektion Kommunikation. [Volltext](#) (Zugriff: 27.02.2025).
- Fraser, Nancy. 2014. Can society be commodities all the way down? Post Polanyian reflections on capitalist crisis. In *The Common Growl: Toward a Poetics of Precarious Community*, Hrsg. Claviez, Thomas, S. 139–158. New York, USA: Fordham University Press. DOI: [10.1515/9780823270941-009](https://doi.org/10.1515/9780823270941-009)
- Fraser, Nancy. 2017. Why Two Karls are Better than One: Integrating Polanyi and Marx in a Critical Theory of the Current Crisis. *Working Paper der DFG-Kollegforscher_innengruppe Postwachstumsgesellschaften 1/2017*. Jena. [Volltext](#)
- Fulda, Carolin Denise. 2022. Gewerkschaften. Weniger Repräsentativität durch Strukturdefizite? *IW-Kurzbericht*, Nr. 83, Berlin. [Volltext](#)
- Galgóczi, Béla. 2020. Just transition on the ground: Challenges and opportunities for social dialogue. *European Journal of Industrial Relations* 26 (4), S. 367–382. DOI:[10.1177/0959680120951704](https://doi.org/10.1177/0959680120951704)
- Greef, Samuel. 2024. DGB-Gewerkschaften in Zahlen 2024, *Bits & Pieces – Online* 6 (1). [Volltext](#) (Zugriff: 04.03.2025).
- Haipeter, Thomas. 2016. The interests of white-collar workers and their representation in the German manufacturing sector: new initiatives, opportunity structures, framing and resources. *Industrial Relations Journal* 47 (4), S. 304–321. DOI: [10.1111/irj.12141](https://doi.org/10.1111/irj.12141)
- Haipeter, Thomas, Thorsten Kalina, Angelika Kümmerling und Sophie Rosenbohm. 2024: *White-Collar Workers in Manufacturing: Comparative Analysis of Working Conditions, Attitudes and Trade Union Representation of White-Collar Employees in Selected European Countries*. Report for the research project BEREP, University of Duisburg-Essen, IAQ. [Volltext](#) (Zugriff: 30.06.2025).
- Haipeter, Thomas. 2017. OT-Mitgliedschaften und OT-Verbände. In *Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland*, Hrsg. Schroeder, Wolfgang; Weßels, Bernhard, 2. Aufl., S. 305–317. Wiesbaden: VS Verlag.

- Hickel, Jason, und Giorgos Kallis. 2019. Is Green Growth Possible? *New Political Economy* 25 (4). S. 469–486. DOI: [10.1080/13563467.2019.1598964](https://doi.org/10.1080/13563467.2019.1598964)
- Hoose, Fabian, Thomas Haipeter und Peter Ittermann. 2019. Digitalisierung der Arbeit und Interessenvertretungen. Herausforderungen und Forschungsperspektiven. *Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 28 (4), S. 423–444. DOI: [10.1515/arbeit-2019-0025](https://doi.org/10.1515/arbeit-2019-0025)
- IG Metall. 2024. *11-Punkte-Plan der IG Metall. 11-Punkte-Zukunftsplan zum Erhalt unseres Industrielandes*. Frankfurt: IG Metall. [Volltext](#) (Zugriff: 27.02.2025).
- IG Metall. 2024. Elf Punkte für ein modernes, innovatives und gerechtes Industrieland. IG Metall. *Pressemitteilung der IG Metall, 15. Mai 2024*. [Volltext](#) (Zugriff: 08.03.2025).
- International Labour Organisation. 2015. *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*. Geneva: International Labour Office. [Volltext](#) (Zugriff: 08.03.2025).
- Kaltenborn, Bruno. 2021. Auswirkungen der ökologischen Transformation: Beschäftigungseffekte des Klimaschutzes in Deutschland: Literaturstudie. *Working Paper Forschungsförderung 231*, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. [Volltext](#)
- Keil, A. Katharina, und Halliki Kreinin. 2022: Slowing the treadmill for a good life for All? German trade union narratives and social-ecological transformation. *Journal of Industrial Relations* 64 (4), S. 564–584. DOI: [10.1177/00221856221087413](https://doi.org/10.1177/00221856221087413)
- Kelle, Udo. 2022: Mixed Methods. In *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*, Hrsg. Baur, Nina; Blasius, Jörg, S. 163–177. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Kuckartz, Udo. 2016. *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Lorenz, Robert. 2013. Gewerkschaftsdämmerung. Geschichte und Perspektiven deutscher Gewerkschaften. *Studien des Göttinger Instituts für Demokratieforschung zur Geschichte politischer und gesellschaftlicher Kontroversen* Bd. 6. Bielefeld: transcript Verlag.
- Maier, Tobias. 2021. *Deutscher Arbeitsmarkt und Klimawandel*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung. [Volltext](#) (Zugriff: 27.02.2025).
- Misoch, Sabina. 2019. *Qualitative Interviews*. Berlin: De Gruyter.
- Müller-Jentsch, Walther. 2017. *Strukturwandel der industriellen Beziehungen. ‚Industrial Citizenship‘ zwischen Markt und Regulierung*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Müller-Jentsch, Walther. 2021. *Wirtschaftsordnung und Sozialverfassung als mitbestimmte Institution. Studien zur sozialen und industriellen Demokratie II*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Niedermoser, Kathrin. 2017. Wenn wir nicht mehr wachsen, wie verteilen wir dann um? *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 42, S. 129–145.
- Polanyi, Karl. 2014. *The Great Transformation Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen*. 11. Aufl. Frankfurt, M.: Suhrkamp.
- Räthzel, Nora, und David Uzzell. 2011. Trade unions and climate change: The jobs versus environment dilemma. *Global Environmental Change* 21 (4), S. 1215–1223.
- Schmalz, Stefan, und Klaus Dörre. 2014. Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen, Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 21 (3). S. 217–237. DOI: [10.1688/IndB-2014-03](https://doi.org/10.1688/IndB-2014-03)
- Schnabel, Claus. 2016. Gewerkschaften auf dem Rückzug? Mythen, Fakten und Herausforderungen. *Wirtschaftsdienst* 96 (6), S. 426–432. DOI: [10.1007/s10273-016-1993-1](https://doi.org/10.1007/s10273-016-1993-1)
- Schnell, Rainer, Paul B. Hill und Elke Esser. 2018. *Methoden der empirischen Sozialforschung*. Berlin: De Gruyter.
- Schönhoven, Klaus. 2003. Geschichte der deutschen Gewerkschaften: Phasen und Probleme. In *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch*, Hrsg. Schroeder, Wolfgang; Weßels, Bernhard, S. 40–64. Wiesbaden: VS Verlag.

- Schroeder, Wolfgang und Stephen Silvia. 2014. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. In *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch*, Hrsg. Schroeder, Wolfgang; Weißels, Bernhard, S. 337–365. Wiesbaden: VS Verlag.
- Schroeder, Wolfgang. 2021. Gewerkschaften als zivilgesellschaftliche Akteure in der Bundesrepublik. In *Zivilgesellschaft in der Bundesrepublik Deutschland. Aufbrüche, Umbrüche, Ausblicke*, Hrsg. Grande, Brigitte; Grande, Edgar; Hahn, Udo, S. 37–58. Bielefeld: transcript Verlag.
- Schulz, Felix, und Vera Trappmann. 2023. Erwartungen von Beschäftigten an die sozial-ökologische Transformation – Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage zu Klimawandel und Arbeitswelt. *Working Paper Forschungsförderung* 308. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. [Volltext](#)
- Snell, Darryn, und Peter Fairbrother. 2010. Unions as environmental actors. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16 (3), S. 411–424.
- Steiner, Elisabeth, und Michael Benesch, 2021. *Der Fragebogen: Von der Forschungsidee zur SPSS-Auswertung*. 6., aktualisierte und überarbeitete Aufl. Stuttgart: facultas Verlag.
- Stavis, Dimitris, und Romain Felli. 2015. Global labour unions and just transition to a green economy. *International Environmental Agreements: Politics, Law and Economics* 15, S. 29–43. DOI: [10.1007/s10784-014-9266-1](https://doi.org/10.1007/s10784-014-9266-1)
- Umweltbundesamt. 2024. Treibhausgas-Emissionen in der Europäischen Union. Präsidialbereich/Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Internet in Auftrag Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz. Dessau-Roßlau. [Volltext](#) (Zugriff: 27.02.2025)
- Urban, Hans Jürgen. 2022. Gewerkschaftliche Strategiebildung in der ökologischen Transformation. *WSI-Mitteilungen* 75 (4), S. 337–341. DOI: [10.5771/0342-300X-2022-4-337](https://doi.org/10.5771/0342-300X-2022-4-337)
- Urban, Hans Jürgen. 2010. Niedergang oder Comeback der Gewerkschaften? In *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 13-14/2010. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 3–6.
- Volkswagen Betriebsrat. 2024. Beschäftigungssicherung bis Ende 2030. In: MITBESTIMMEN! Extra, Dezember 2024.
- Weber, Enzo, Gerd Zika und Tobias Maier. 2022: *Strukturwandel auf dem deutschen Arbeitsmarkt*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. [Volltext](#) (Zugriff: 30.06.2025).
- Zajonz, David. 2024. *Warum Klimaschützer und Gewerkschaft zusammen streiken*. Tagesschau vom 01.03.2024. [Volltext](#) (Zugriff: 10.02.2025).

Autorinnen und Autoren



Prof. Dr. Thomas Haipeter

Leiter der IAQ-Forschungsabteilung
Arbeitszeit und Arbeitsorganisation (AZAO)

Mail: thomas.haipeter@uni-due.de

Telefon: +49 203 37 91812

Die folgenden Autor*innen haben an einem Lehrforschungsprojekt im Masterstudium am Institut für Soziologie der Universität Duisburg-Essen teilgenommen, das im Sommersemester 2024 und im Wintersemester 2024/2025 durchgeführt und von Prof. Dr. Thomas Haipeter geleitet wurde. Das Projekt behandelte das Thema „Gewerkschaften in der sozial-ökologischen Transformation“. Der vorliegende Bericht fasst Ergebnisse der gemeinsamen Arbeit im Projekt zusammen.

Senan Farelle Agossou

Florentina Berisha

Melissa Bahrami Farahani

Jessica Maria Jeziorowski

Elise Kauz

Carmen Perna

Liv Schwarzer

Yannik Wiener

IAQ-Forschung 2025 | 04

Redaktionsschluss: 01.07.2025

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg

IAQ-Reihen:

<https://www.uni-due.de/iaq/reihen.php>

IAQ im Internet

<https://www.uni-due.de/iaq/>

IAQ-Forschung (ISSN 2366-0627) erscheint seit 2015 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/83987

URN: urn:nbn:de:hbz:465-20250716-125318-7

Alle Rechte vorbehalten.