

DOI: 10.5771/0342-300X-2022-2-129

Werkstudierende und Gewerkschaften

Die Anzahl der Werkstudierenden nimmt zu. An vielen Hochschulstandorten sind Werkstudierende mittlerweile hochrelevant – sowohl als flexible und gut qualifizierte Arbeitskräfte für die ansässigen Betriebe als auch für die Gewerkschaften als potenziell zu rekrutierende Mitglieder. Bislang steht die Gruppe der Werkstudierenden jedoch kaum im Fokus der Arbeits- und Industriosozologie, der Hochschulforschung oder auch gewerkschaftlicher Organisationsdebatten. Dieser Beitrag skizziert erste Erkenntnisse eines Forschungsprojekts zur Arbeitssituation, Erwerbs- und Gewerkschaftsorientierung von Werkstudierenden in einigen Großbetrieben der süddeutschen Metall- und Elektroindustrie.

SOPHIE ALTSCHUL, INGRID ARTUS, EMILIE DOBROVOLSKI, GÜLTEN GIZEM FESLI, ANDREAS FISCHER, SASKIA GEINZER, ESTHER KLASSEN, ADÈLE SAILER-MVA

1 Einleitung

Die Beschäftigungsform des Werkstudiums macht gegenwärtig Karriere. Es handelt sich dabei um eingeschriebene Studierende, die mehr als nur „geringfügig“ beschäftigt sind. In manchen Betrieben des verarbeitenden Gewerbes machen Werkstudierende inzwischen 10 % der Belegschaft und mehr aus. Gerade an Hochschulstandorten schätzen viele Unternehmen die jungen akademischen Mitarbeiter*innen als hochflexible sowie kostengünstige Einsatzkräfte, unter denen zudem oftmals geeigneter Nachwuchs für die Stammelegschaft gesucht wird.

Auch der Anteil von Werkstudierenden in den DGB-Gewerkschaften steigt. Aber die tatsächliche Integration ihrer Interessen in Tarifverträgen wie auch ihre Integration in die Praxis von Mitbestimmung und gewerkschaftlichem Handeln bleibt hinter den Möglichkeiten zurück. In Gewerkschaften sowie der Wissenschaft ist der Diskussionsstand zu dieser neuen Beschäftigtengruppe begrenzt. Deshalb wurde zwischen 2019 und 2021 in Kooperation zwischen der IG Metall und dem Institut für Soziologie der Universität Erlangen-Nürnberg ein Lehrforschungsprojekt zur Arbeitssituation und gewerkschaftlichen Orientierung von Werkstudierenden durchgeführt, dessen Ergebnisse im Folgenden dargestellt werden.

Nach einem Überblick über den Forschungsstand (Abschnitt 2) wird die methodische Vorgehensweise beschrieben (3). 25 qualitative Interviews mit Werkstudierenden in Großbetrieben der Metall- und Elektroindustrie bilden die Grundlage, um Erwerbssituation und Interessenlagen (4.1), das Verhältnis der Werkstudierenden zum Betriebsrat (4.2) und zur Gewerkschaft (4.3) zu untersuchen. Im Fazit (5) werden die Ergebnisse zusammengefasst.

2 Forschungsstand

Vor der Corona-Pandemie gingen 68 % aller Studierenden neben dem Studium einer Erwerbsarbeit nach (Middendorff et al. 2017a, S. 60). 90 % aller Studierenden sind im Laufe ihres Studiums dauerhaft oder zeitweise erwerbstätig (Briedis 2007; Franzen/Hecken 2002; Mertens 2013). Das Ausmaß studentischer Erwerbstätigkeit hat seit den 1990er Jahren deutlich zugenommen und beansprucht neben der zeitlich gleichbleibenden Belastung des Studiums immer mehr Raum in studentischen Lebenswelten (Middendorff et al. 2017a; Multrus et al. 2017). Das „Gleiten zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem schon während des Studiums“ (Brendel/Metz-Göckel

2002, S. 11) ist keineswegs eine Randerscheinung, sondern studentischer Alltag und Kennzeichen der gegenwärtigen Situation Studierender. Insbesondere Studierende mit niedriger sozioökonomischer Herkunft und auch Frauen (ohne Kind) sind überdurchschnittlich häufig erwerbstätig. Hauptmotive studentischer Erwerbsarbeit sind die Existenzsicherung oder auch die Verbesserung des Lebensstandards (Mertens 2013). Dies gilt insbesondere für sozioökonomisch schwächer ausgestattete Studierende. Umgekehrt steht bei Studierenden aus gehobenen Sozialmilieus eher die fachnahe Qualifikation, also die Relevanz der Tätigkeit für den Berufseinstieg im Mittelpunkt (Bastin et al. 2017; Middendorff et al. 2017a; Weiss et al. 2014). Während sich die einen um die Absicherung ihres Status quo kümmern müssen, sind die Privilegierteren also bereits mit dem Erwerb studiennaher Praxiserfahrungen und dem Aufbau berufsrelevanter sozialer Kontakte beschäftigt.

Die konkreten Beschäftigungsformen von Studierenden sind empirisch wenig erforscht, was nicht zuletzt an deren Vielfältigkeit liegt. Zu nennen sind (mindestens) vier differente studentische Erwerbsformen: Jobber*innen, studentische Hilfskräfte, dual Studierende und Werkstudierende.

Den Anteil der studienfernen und zumeist prekär beschäftigten *Jobber*innen* (d. h. geringfügig Beschäftigte, Mini- und Midi-Jobber*innen, Solo-Selbstständige, Werkvertragsnehmer*innen) schätzt die aktuelle Sozialerhebung auf 39 % aller erwerbstätigen Studierenden (Middendorff et al. 2017b). Ihre Arbeitsbedingungen werden unter dem Schlagwort des neuen „Prekariats“ zwar breit, jedoch hinsichtlich der Besonderheit ihrer Situation kaum differenziert diskutiert. Bundesweit übernehmen über 300 000 *an den Hochschulen studentisch Beschäftigte* Hilfstätigkeiten für Forschung und Lehre. Ihr Anteil an allen erwerbstätigen Studierenden liegt derzeit bei 33 % (Middendorff et al. 2017b). Zu ihrer Situation existieren vereinzelte Studien der Hochschulforschung (Schneickert/Lenger 2016), und aktuell ist eine tarifliche Organisierungsbewegung im Gange (Bouali et al. 2019; Hopp 2021; howtotstud.de 2021). Im dualen Studium gelten die studienbezogene Erwerbstätigkeit und das ausbildungsorientierte Studium als gleichwertig und sind eng miteinander verzahnt (Gensch 2014). Die gegenwärtig 108 000 *dual Studierenden* üben eine sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit aus, die curricular an die Studieninhalte gekoppelt ist (BIBB 2020). Auch dual Studierende sind in letzter Zeit verstärkt Adressat*innen gewerkschaftlicher und tariflicher Organisierungsbemühungen. Mit den dual Studierenden nicht zu verwechseln sind die *Werkstudierenden*, deren Zahl in den vergangenen Jahren massiv zugenommen hat. Letztere besitzen als flexible Randbelegschaft vielerorts mittlerweile eine erhebliche betriebliche Bedeutung, gerade in großen Unternehmen und an Hochschulstandorten (Grindmayer 2007). Werkstudierende definieren sich über ihren Vertragsstatus. Besonderheit dieser Vertragsform ist, dass

nur eingeschriebene Studierende im Vollzeitstudium ein solches befristetes Arbeitsverhältnis eingehen können. Sie werden von der Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen befreit und dürfen innerhalb der Vorlesungszeit nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich beschäftigt sein. Eine Studiennähe kann gegeben sein, muss aber nicht.

Formal besitzen Werkstudierende die gleichen Rechte wie Festangestellte (IG Metall 2013), praktisch sind sie jedoch häufig nicht tarifgerecht eingruppiert und von diversen Leistungen ausgenommen. Als meist befristet eingestellte studentische Teilzeitbeschäftigte zählen sie nicht zur Kernbelegschaft von Unternehmen und haben auch deshalb in gewerkschaftlichen und betriebsrätlichen Routinen bislang noch keinen festen Platz. Als junge Beschäftigte mit oft erst kurzer Erwerbsarbeits Erfahrung und primär akademisch geprägter Lebenswelt verfügen sie außerdem über ein eher geringes Wissen bezüglich der Gründe, die für ein gewerkschaftliches Engagement sprechen. Auch fehlt es vielfach an Kenntnissen der institutionellen Prozesse der Interessenvertretung. Möglicherweise trägt auch ihre doppelte Verortung als Studierende und Erwerbstätige dazu bei, dass sie sich mit ihrer Erwerbsrolle nicht gänzlich identifizieren und folglich auch ein geringeres Interesse an kollektiver Interessenvertretung haben. Insgesamt deutet also vieles darauf hin, dass das Verhältnis zwischen Werkstudierenden und Betriebsrat bzw. Gewerkschaft nicht einfach ist. Dieser Eindruck wird durch einen Blick auf die gewerkschaftliche Studierendenarbeit verstärkt.

Die Studierendenarbeit von Gewerkschaften ist überwiegend auf Beratung in örtlichen Hochschul-Informationsbüros (HIB) sowie Bildung und Forschung in Kooperationsstellen fokussiert (vgl. Kooperationsstelle 2021; Mußmann 2003). Eine Analyse gewerkschaftlicher Publikationen¹ ergab, dass Studierende (außer im Bereich der GEW²) selten als solche explizit thematisiert werden. Vielmehr werden sie häufig unter diverse (vermeintliche) Randgruppen des Arbeitsmarktes subsumiert, z. B. Praktikant*innen, Hilfskräfte, befristet Beschäftigte, Rentner*innen oder Arbeitslose. Bezogen auf diese „Sondergruppen“ werden Vorteile einer Mitgliedschaft, Entgelte, Mindestlohn, Tarifverträge, Arbeitszeit und Urlaubsanspruch diskutiert, aber eher selten Themen, die speziell Studierende betreffen (z. B. Studium mit Kind, Prüfungsrecht, BAföG, Arbeitsmarktaussichten für Hochschulabsolvent*innen).

1 Im Rahmen des Lehrforschungsprojekts wurden Publikationen von IG Metall, ver.di und GEW diskursanalytisch ausgewertet (metallzeitung 09.2018–05.2020 [IG Metall], Gegenblende 2020–2021 [DGB], E&W Erziehung und Wissenschaft 01.2004–05.2020 [GEW], read.me 2004–2020 [GEW]).

2 Die GEW verfügt an vielen Hochschulen über gewerkschaftliche Hochschulgruppen und gibt mit read.me auch eine Zeitschrift für Studierende heraus.

Relativ jung ist ein verstärktes Engagement v.a. der IG Metall für dual Studierende, die zunehmend als strategisch wichtige Zielgruppe gewerkschaftlicher Organisation wahrgenommen werden.³ Unklar ist allerdings bislang, wie und wo studentische Mitglieder aktiv in Gewerkschaften und Mitbestimmungsstrukturen partizipieren können: In den Strukturen der Jugend- und Auszubildendenvertretung finden sie sich mit ihren spezifischen Interessen ebenso wenig wieder wie in den Vertretungsstrukturen für regulär Beschäftigte.

Zusammenfassend lässt sich daher feststellen, dass erwerbstätige Studierende allgemein und insbesondere die noch recht junge, aber schnell wachsende Gruppe der Werkstudierenden in den Gewerkschaften und auch in der Gewerkschaftsforschung nur ein randständiges Thema sind. Es gibt kaum gewerkschaftliche oder wissenschaftliche Debatten über ihre spezifische Erwerbsmotivation, Arbeitssituation, Interessenlagen und Bedürfnisse. An dieser Stelle setzt die vorliegende Untersuchung an.

3 Anlage der Untersuchung und Forschungsdesign

Ausgangspunkt der Studie war ein konkretes Informationsinteresse einer lokalen Geschäftsstelle der IG Metall. An diesem Hochschulstandort beträgt der Anteil der Werkstudierenden an allen IG Metall-Mitgliedern rund 10 %. Die Mehrheit zahlt einen regulären Mitgliedsbeitrag, aber die Fluktuation im Mitgliederbestand ist hoch. Viele von ihnen arbeiten in betrieblichen Kontexten, die von einem örtlich ansässigen Großkonzern der Metall- und Elektroindustrie geprägt sind. Dieser ist tarifgebunden und solide sozialpartnerschaftlich mitbestimmt. Er beschäftigt am Standort weit über tausend Werkstudierende. Um den großen Aufwand individueller Eingruppierungen zu vermeiden, hat man sich dort auf ein spezifisches Arrangement geeinigt: Gewerkschaftlich organisierte und damit formal tarifgebundene Werkstudierende erhalten ein „Entgeltniveau, das zwischen E3 und E4 liegt, also im Rahmen eines zweijährig angelernten Berufs“ (Interview Betriebsrat). Damit erhalten sie in den ersten sechs Monaten ihrer Tätigkeit ein höheres Entgelt als nicht gewerkschaftlich organisierte Werkstudierende. Auch beim Urlaubsanspruch, Urlaubsgeld sowie bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gibt es Vorteile für Werkstudierende, die Mitglied der IG Metall sind. Der Betriebsrat informiert neu eingestellte Werkstudierende über diese Vorteile in einem Einführungsgespräch und rekrutierte damit allein im Jahr 2020 rund 800 neue Mitglieder. Allerdings treten viele derartig rekrutierte Mitglieder nach dem Ende ihrer Tätigkeit wieder aus der Gewerkschaft aus. Dies ist einerseits nicht verwunderlich, da die Mit-

gliedschaft ja (wenigstens anfänglich) primär aus zweckrationalen Motiven erfolgt; zudem wechselt ein Teil der Werkstudierenden nach Ende des Studiums in andere Branchen und Tätigkeitsfelder. Andererseits studiert ein relevanter Teil aber durchaus in Fachbereichen, die auf eine Berufstätigkeit im Zuständigkeitsbereich der IG Metall abzielen. Und auch jenseits des beschriebenen besonders profitablen „Lockangebots“ für Werkstudierende gibt es gute – zweckrationale – Gründe für einen Verbleib in der Gewerkschaft (Rechtsschutz, Versicherungen usw.). Dies gilt zumindest für Studierende, die den reduzierten Mitgliedsbeitrag von gerade einmal 2 € bezahlen. Das Forschungsprojekt war daher der Frage gewidmet, ob und wie die Werkstudierenden eventuell nachhaltiger an die Gewerkschaft gebunden werden können.

Das Projekt wurde als Mixed-Methods-Untersuchung mit Schwerpunkt auf qualitativen Analysen angelegt (Flick et al. 2019). Im Mittelpunkt standen 25 leitfadengestützte qualitative Interviews mit Werkstudierenden.⁴ Diese waren ausnahmslos in größeren Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes beschäftigt, die meist nur sehr kleine Produktionsabteilungen und eine starke Dominanz qualifizierter Angestelltenbereiche haben. Es wurden auch Expert*inneninterviews mit gewerkschaftlichen Mitarbeiter*innen sowie Betriebsratsmitgliedern durchgeführt, betriebliche und gewerkschaftliche Dokumente sowie anonymisierte Mitgliederdaten der IG Metall-Geschäftsstelle ausgewertet. Die qualitativen Interviews mit Werkstudierenden wurden zwischen Oktober 2019 und August 2020 durchgeführt (Dauer: 35–95 Minuten). Die Kontaktherstellung zu den 13 weiblichen und zwölf männlichen Befragten erfolgte (mit zwei Ausnahmen) über die Geschäftsstelle der IG Metall. Der Großteil des Samples ist 24 bis 25 Jahre alt, kinderlos und ledig. Acht Befragte berichteten von einer Migrationsgeschichte. Zehn Befragte befanden sich zum Zeitpunkt der Interviews im Bachelorstudium, 15 Befragte im Masterstudium. Zwölf Personen studierten an der Philosophischen Fakultät, zehn an der Technischen, zwei an der Naturwissenschaftlichen und eine Person an der Medizinischen Fakultät.⁵

3 In der jüngsten Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie 2021 gelang es erstmals, die dual Studierenden in den Geltungsbereich des Manteltarifvertrags einzubeziehen.

4 An der Datenerhebung waren neben den Autor*innen 18 weitere Soziologiestudierende im Bachelor- und Masterstudium beteiligt.

5 Ein Vergleich des Samples mit den Mitgliederdaten der IGM-Geschäftsstelle zeigt, dass das Sample von der Grundgesamtheit der gewerkschaftlich organisierten lokalen Werkstudierenden geringfügig abweicht: Die Interviews sind etwas häufiger weiblich und studieren etwas häufiger an der Philosophischen Fakultät.

4 Empirische Ergebnisse

Im Folgenden stehen zunächst die Arbeitssituation sowie typische Motive und Interessenlagen der Werkstudierenden im Mittelpunkt (4.1). Anschließend liegt der Fokus auf dem Verhältnis der Werkstudierenden zum Betriebsrat (4.2) sowie auf typischen Formen der Gewerkschaftsorientierung (4.3).

4.1 Arbeitssituation und Interessenlagen

Die Arbeitszeit der interviewten Werkstudierenden beträgt zehn bis 20 Wochenstunden (im Durchschnitt: 14 Wochenstunden) bei einem durchschnittlichen Stundenlohn von 17 €. Trotz gleichen Entgelts unterscheiden sich die Anforderungsprofile der Tätigkeiten deutlich: In sieben Fällen erledigten die Werkstudierenden eher niedrig qualifizierte administrative Aushilfs- sowie Zuarbeiten, z. B. das Einpflegen von Testergebnissen, administrative Aufgaben bei Veranstaltungen, das Management des E-Mail-Verkehrs – bis hin zum Kaffeekochen. Ebenfalls sieben Werkstudierende waren auf mittlerem Qualifikationsniveau beschäftigt, d. h. sie mussten/durften sich thematisch in bestimmte Aufgabenbereiche einarbeiten, innerhalb derer sie auch in beschränktem Maße eigenverantwortlich agierten (z. B. Recherche oder Datenanalyse). In immerhin elf Fällen übernahmen die Werkstudierenden aber auch Tätigkeiten mit recht hohen Qualifikationsanforderungen: Sie arbeiteten selbstständig, verfügten über einen eigenen Arbeitsbereich, trugen Verantwortung und waren inhaltlich in Projekte involviert, z. B. im Bereich Programmierung, Hardwareentwicklung oder die Mitarbeit bei der Konzeptualisierung von Fortbildungen. Insgesamt beschrieben die befragten Werkstudierenden ihre Arbeitsbelastung – unabhängig von den Tätigkeitsinhalten – zumeist als „machbar“ (zwölf von 25) oder sogar „gering“ (neun von 25).

Die Erwerbsorientierungen von Werkstudierenden sind von vier dominanten Interessen geprägt: Entgelthöhe, Arbeitszeitflexibilität, Qualifizierung und Anerkennung. Damit unterscheiden sie sich eher graduell denn prinzipiell von „normalen“ Erwerbstätigen – haben aber doch gewisse Eigenheiten, die aus der spezifischen Situation zwischen Studium und Betrieb resultieren. Das *Entgelt* ist für die meisten Werkstudierenden die zentrale Erwerbsmotivation. Sie wollen die eigene materielle Reproduktion sichern, unabhängig werden vom Elternhaus oder auch einen bereits gehobenen Lebensstandard aufrechterhalten. Der – bezogen auf studentische Normen – recht hohe Lohn in den Untersuchungsbetrieben spielte eine wichtige Rolle für die Aufnahme gerade dieser Art von Erwerbstätigkeit. Damit korreliert ein oft eher instrumenteller Bezug zur konkreten Tätigkeit: Gerade bei fehlender Studiennähe der Arbeitsinhalte messen die Werkstudierenden ihren

Arbeitsinhalten eine eher geringe Bedeutung zu, setzen sie nicht mit dem Studium in Verbindung und thematisieren ihren „Job“ als Zwischenstation.

Neben dem Interesse am Entgelt taucht in nahezu allen Interviews der Topos der Flexibilität auf. *Arbeitszeitflexibilität* stellt für viele Werkstudierende eine Grundvoraussetzung dar, ohne die es ihnen nicht möglich wäre, ihrer Tätigkeit nachzugehen und gleichzeitig das Studium zu absolvieren. Zur Erinnerung: Werkstudierende studieren in Vollzeit und arbeiten zusätzlich bis zu 20 Stunden pro Woche. Mithilfe der häufig gewährleisteten Flexibilität über ein Gleitzeitkonto können Werkstudierende ihre Arbeitszeiten individuell gestalten und auch den Vorlesungs- und Prüfungszeiten anpassen. Bezüglich einer flexiblen Handhabung der Arbeitszeit fühlen sich die Interviewten in der Regel seitens ihrer Vorgesetzten unterstützt. Trotz großer Flexibilitätsspielräume kommt es aber vor, dass Werkstudierende (z. B. vor Prüfungen) dazu gezwungen sind, auf Urlaubstage zurückzugreifen, um Studium und Erwerbstätigkeit zu vereinbaren. Manchmal machen sie auch unbezahlte Überstunden, um Leistungsanforderungen zu erfüllen. Obwohl die Interviewten Flexibilität ausschließlich positiv bewerten, finden sich in vielen Interviews auch Hinweise auf die typischen Probleme der Verinnerlichung von Leistungsdruck und normativer Selbstdisziplinierung. Diese Problematik hat sich während der Coronapandemie und der damit verbundenen Homeoffice-Situation offenbar verschärft. Während einige Werkstudierende des Samples die Arbeit im Homeoffice positiv bewerten und diese als Zugewinn von Zeit interpretieren, berichten viele andere von Überarbeitung und zusätzlicher Belastung. Zudem wurde mehrfach von unzulänglicher oder fehlender Büroausstattung, unklaren Arbeitszeiten und allgemeinen Kommunikationsproblemen berichtet. Wenn es um die Ausstattung ihres Arbeitsplatzes geht, stehen die Werkstudierenden trotz ihrer teils gehobenen Aufgabenstruktur oft hintenan, werden als Teil der Randbelegschaft behandelt.

Neben vereinzelt subjektbezogenen und sozialen Motivationen (Spaß, Anerkennung, „nette Kolleg*innen“, Gemeinschaft) stellt das „Attraktivsein“ für den Arbeitsmarkt einen häufig genannten wiederkehrenden Aspekt in der Erwerbsmotivation der Werkstudierenden dar. Sie wollen *Wissen, Bildung und Erfahrungen* akkumulieren, ihren „Wert“ am imaginierten künftigen Arbeitsmarkt steigern. Sie bilden Netzwerke, suchen nach Kontakten und erhoffen sich Vorteile im späteren Berufsleben. Diese zukunftsorientierte Perspektive zeichnet die Beschäftigtengruppe besonders aus. Sie sehen sich selbst häufig primär als Studierende, in geringerem Maße als Erwerbstätige. Die Tätigkeit als Werkstudierende und die darin erworbenen Qualifikationen werden als Vertiefung des akademischen Wissens oder auch als praktischer Zusatz zur universitären Ausbildung verstanden. Für die potenzielle Selbstvermarktung sind aus Sicht der Werkstudierenden nicht nur Tätigkeiten mit direktem fachlichen Bezug rele-

vant; auch der Erwerb von Softskills (Arbeiten im Team, Zeitmanagement, fachfremde Zusatzqualifikationen), das gute Renommee des Untersuchungsbetriebs als Arbeitgeber sowie der schiere Nachweis praktischer Erwerbstätigkeit sind hier von Bedeutung.

Die Motivlagen und Interessenhaltungen der Werkstudierenden sind nicht statisch, sondern wandeln sich typischerweise im Laufe ihrer Erwerbstätigkeit: Die meisten Interviewten begannen ihre Tätigkeit aus extrinsischen und zumeist recht konkret finanziellen Motiven und Notwendigkeiten. Das hohe Lohnniveau im Vergleich zu den prekären Tätigkeiten von Jobber*innen oder studentischen Hilfskräften bei zusätzlich hohem Renommee des Betriebs sind hier ganz zentral. Im Zuge erwerbsspezifischer Erfahrungen und letztlich auch des nahenden endgültigen Übergangs vom Studium in die Erwerbssphäre entwickeln Werkstudierende jedoch zusätzlich intrinsische und subjektbezogene Motive, stellen Weiterbildung und inhaltliches Interesse an der Tätigkeit vermehrt in den Mittelpunkt.

4.2 Werkstudierende und Betriebsrat

Die zentrale innerbetriebliche Institution zur Interessenvertretung abhängig Beschäftigter, der Betriebsrat, war allen interviewten Werkstudierenden bekannt. Dies lag u. a. an der überdurchschnittlich guten Betreuungspraxis in den Untersuchungsbetrieben: Bei Neueinstellung erhielten die Werkstudierenden stets eine persönliche Einladung zu einem Kennenlerngespräch mit dem Betriebsrat:

„Direkt nachdem ich eingestellt wurde, hab ich eine E-Mail vom Betriebsrat bekommen, dass ich quasi so für'n Einführungsgespräch mal vorbeikommen kann, falls ich irgendwelche Fragen hab und dass er mir ein bisschen den Ablauf erklärt, auch wie das zum Beispiel mit den Urlaubstagen funktioniert (...). Und der hat mich dann eben auch darauf hingewiesen, was für Vorteile ich davon hab, wenn ich Teil einer Gewerkschaft werde.“ (W1, weiblich, 24 J.)

Wenn die Werkstudierenden von ihrem Kontakt mit dem Betriebsrat berichteten, stand selten die Rolle und Funktion des Betriebsrats zur Debatte, sondern vielmehr die Aufklärung über materielle Vorteile der Gewerkschaftsmitgliedschaft (Einkommen, Urlaubstage, Anspruch auf Urlaubsgeld usw.). Obwohl also alle Interviewten direkten Kontakt zum Betriebsrat hatten und ihn als Institution auch positiv bewerteten, war ihnen dessen Funktion und auch sein Verhältnis zur Gewerkschaft unklar.

„Ich hatte gedacht, dass Betriebsräte quasi die Leute sind, die von der IG Metall quasi in dem Betrieb sind, um da halt die Interessensvertretung zu machen. Also das sind halt die Ansprechpartner so für die, äh, weiß ich nicht, für die Gewerkschaft.“ (W2, männlich, 23 J.)

Das Zitat veranschaulicht sowohl die Unwissenheit als auch die Unsicherheit nahezu aller Werkstudierenden

beim Thema Betriebsrat sowie Gewerkschaften. Nach dem ersten Kennenlerngespräch reduzierte sich der Kontakt zwischen Werkstudierenden und Betriebsrat auf ein Minimum. Die regelmäßigen Rundmails wurden eher als Spam empfunden, als „ne ziemliche Krankheit, [die] keiner liest“. Nur in vereinzelt Fällen wandten sich Werkstudierende mit „Steuersachen“ oder „Vertragsproblemen“ an den Betriebsrat. Die Distanz zwischen Betriebsrat und den (mehrheitlich gewerkschaftlich organisierten) Werkstudierenden ist groß.

Die mangelnde Kommunikation zwischen Betriebsrat und Werkstudierenden liegt weder daran, dass die Studierenden gut über ihre Rechte als Arbeitnehmer*innen oder ihre Tarifbedingungen aufgeklärt und weitere Informationen für sie verzichtbar wären, noch liegt es an einem konfliktfreien Arbeitsverhältnis. So schilderten immerhin acht Werkstudierende Konflikte am Arbeitsplatz (Überlastung, Kompetenzkonflikte, Kommunikationsschwierigkeiten, Sexismus etc.). Die Lösung der Konflikte erfolgte in keinem einzigen Fall über den Betriebsrat oder mit seiner Hilfe.

4.3 Gewerkschaftliche Orientierung von Werkstudierenden

23 der interviewten 25 Werkstudierenden sind IG Metall-Mitglied. Nach ihren Gründen für die Gewerkschaftsmitgliedschaft sowie ihren Einstellungen gegenüber Gewerkschaften, Tarifpolitik und Streiks gefragt, lassen sich vier typische Formen der Gewerkschaftsorientierung rekonstruieren: Die Unerreichbaren, die Instrumentellen, die Passiven und die Solidarischen.

Die *Unerreichbaren* (drei Fälle) sind kaum abholbereit für die Gewerkschaften. Sie haben keinerlei Kontakte zur Interessenvertretung, sind eher schlecht informiert und auch nicht interessiert an gewerkschaftlichen oder gesellschaftspolitischen Themen. Gewerkschaftsmitgliedschaft wird als potenzielle Gefahrenquelle und Stigma für die Karriereleiter klar abgelehnt. Kurzum: Sie sind für die Gewerkschaften vorerst unansprechbar und unerreichbar.

Die *Instrumentellen* repräsentieren mit insgesamt neun Befragten die größte Gruppe unter den interviewten Werkstudierenden. Sie sind mehrheitlich männlich und studieren häufiger an der technischen oder naturwissenschaftlichen Fakultät. Sie sind der IG Metall aus rein materiellen Gründen beigetreten („mehr Geld und mehr Urlaubstage“), framen ihre Gewerkschaftszugehörigkeit also dominant ökonomisch-zweckrational. Persönliche Vorteile rangieren klar vor dem Solidaritätsgedanken. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft bleibt hier voraussichtlich nur so lange bestehen, bis sie nicht mehr nützlich ist.

„Der Mensch ist'n Kosten-Nutzen-Tier. Und in dem Sinne, wenn's keinen weiteren Nutzen für mich hätte, wäre bestimmt irgendwann mal die Überlegung, oder abzuwägen, ob man weiterhin Mitglied bleibt. Aber für's Erste schon, weil's nicht schadet.“ (W3, männlich, 28 J.)

Die *Passiven* (sieben Fälle) stellen nicht nur individuell-extrinsische Motive als Grund ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit heraus, sondern betonen auch übergeordnete Ziele wie „die Interessen der Beschäftigten“. Sie sind tendenziell besser über die Funktion und das Ziel von Gewerkschaften informiert, weisen bisweilen auch kollektiv orientierte oder altruistische Einstellungen auf. Sie wären aber nicht von allein bzw. unabhängig von ihrer Situation als Werkstudierende der Gewerkschaft beigetreten. In ihren Überzeugungen und Einschätzungen zeigen sie sich oft ein wenig unsicher und orientieren sich – als ja noch junge Erwerbstätige – an Kolleg*innen oder Freund*innen, folgen tendenziell der Masse, würden z. B. „mitstreiken“, wenn es eben alle machen. Sie sind offen für gewerkschaftliche Argumente und solidarische Zielstellungen, wissen aber zugleich wenig über konkrete Praxen.

„Ich bin eher so unterstützend im Hintergrund und aber würde mich jetzt wenig aktiv einbringen so. Ich bin auch kein Mitglied bei irgendeiner Partei, ich bleib immer gerne flexibel, so ich leg mich nicht drauf fest“.

(W4, männlich, 27 J.)

Inhaltlich deutlich überzeugter sind die *Solidarischen* (sechs Fälle). Sie betonen aktiv die Wichtigkeit kollektiver Solidarität unter abhängig Beschäftigten, sind auch politisch motiviert und zum Teil relativ gut informiert. Sie weisen die höchste Streikbereitschaft unter den Werkstudierenden auf und wollen häufig auch unabhängig von ihrem aktuellen Status weiterhin Gewerkschaftsmitglied bleiben, sich möglicherweise sogar aktiv engagieren.

„Also ich find's auf jeden Fall, ich find's total sinnvoll [...], quasi sich zu verbünden und gemeinsam ein Mitbestimmungsrecht einzufordern und gemeinsam quasi ne Basis zu haben, wo man auch also Rechte ja oder Anliegen, wo man die quasi durchsetzen kann, wo man die anbringen kann, das ist für mich auf jeden Fall was Förderungswürdiges“.

(W5, weiblich, 23 J.)

Die *Solidarischen* sind also bezüglich der von ihnen vertretenen Werte und Überzeugungen durchaus „in der Gewerkschaft angekommen“; zugleich stellen sie aber deutlich heraus, dass ihnen die nötigen Informationen für eine wirkliche Beteiligung fehlen und kritisieren intransparente sowie unpassende Strukturen der Gewerkschaft für Werkstudierende. Typisch ist zudem eine gewisse Ambivalenz: Einerseits interessieren sie sich inhaltlich für Gewerkschaftsarbeit, andererseits nehmen sie vielfach eine vorsichtige oder sogar skeptische Haltung gegenüber jenen Strukturen von Interessenvertretung ein, die sie bislang wahrgenommen haben. Über diese besitzen sie oft nur sehr oberflächliches Wissen, wären jedoch bereit, sich bei entsprechenden Angeboten stärker mit gewerkschaftlichen Positionen auseinanderzusetzen – nur mangelt es an eben jenen Informationen und Angeboten.

Ähnlich wie die Erwerbsmotive sind auch die gewerkschaftlichen Orientierungsmuster nicht als statisch zu

begreifen. Sie scheinen sich vielmehr mit zunehmender Erwerbserfahrung und auch Dauer der Gewerkschaftsmitgliedschaft zu verändern. Die große Mehrheit der Interviewten ist anfänglich vor allem aus materiellen Gründen der IG Metall beigetreten und hatte zu diesem Zeitpunkt kaum eine normative Bindung an Gewerkschaften. Mit ihrem Beitritt eröffnete sich jedoch ein Erfahrungsraum, der mit fortschreitender Existenz zunehmend Anknüpfungspunkte für gewerkschaftliche Interessenvertretung ermöglicht: Innerbetriebliche Erfahrungen und Konfliktsituationen können die Erwerbsorientierungen der Studierenden und auch ihre Haltung gegenüber Gewerkschaften verändern. Zum Zeitpunkt der Interviews wollte etwa ein Viertel der gewerkschaftlich organisierten Werkstudierenden nach Ende ihrer Tätigkeit die IG Metall wieder verlassen; ebenfalls ein Viertel wollte mit Sicherheit Mitglied bleiben; etwa die Hälfte war unsicher. Aus Sicht der Gewerkschaften gilt es daher, den existierenden Erfahrungsraum sinnvoll zu nutzen für die Vermittlung von Informationen, den Aufbau von Kontakten und die Stärkung von normativen Bindungen an die noch jungen (werk)studentischen Mitglieder. Der (im Fall des Untersuchungsbetriebs) erfolgreichen Rekrutierungsstrategie der IG Metall, die primär auf materielle Incentives setzt, gilt es also eine Bindungsstrategie zur Seite zu stellen, für die viele der interviewten Werkstudierenden durchaus eigene Ideen in Anschlag bringen: Erstens wird häufig recht generell mehr Aufklärung über Gewerkschaftsarbeit gefordert, zweitens aber auch der viel konkretere Wunsch geäußert, Werkstudierende als Beschäftigtengruppe besser in die gewerkschaftlichen Strukturen einzubeziehen. Sporadische Versuche der Werkstudierenden, sich in bereits existierende Strukturen, etwa der örtlichen Jugend- und Auszubildendenvertretung, zu integrieren, scheiterten aufgrund ihrer stark differenten Lebens- und Erwerbssituationen.

5 Fazit

Immer häufiger sind Studierende erwerbstätig. Die einstmals institutionell sowie biografisch recht klar voneinander getrennten Bereiche des höheren Bildungssystems und des Arbeitsmarktes werden wechselseitig porös und überlagern sich. Für die Gewerkschaften als Organisationen, die bislang fast ausschließlich als Interessenvertretung von Normalbeschäftigten konzipiert und an den Hochschulen kaum vertreten sind, impliziert diese Erkenntnis erhebliche Herausforderungen – umso mehr, als sie sich in Zukunft der Realität immer stärker akademisierter Belegschaften stellen müssen.

Der Beitrag und das zugrunde liegende Forschungsprojekt beschäftigten sich mit der spezifischen, quantitativ

stark wachsenden Gruppe der Werkstudierenden als relativ neue Beschäftigtengruppe. Sie sind attraktiv für viele Unternehmen als vergleichsweise kostengünstige, gut qualifizierte und hochflexibel einsetzbare Arbeitskräfte, aus deren Kreis zudem der betriebliche Nachwuchs rekrutiert werden kann. Auch für die Werkstudierenden ist die Tätigkeit attraktiv, nicht nur als Verdienstmöglichkeit, sondern auch, um Qualifikationen und Berufserfahrung zu erwerben. Was sich für die Werkstudierenden als vorteilhaft erweist, kann aber auch eine Kehrseite haben: Die Ausbreitung dieser Beschäftigungsform kann zu einer Prekarisierung der Erwerbsbedingungen im Bereich niedrig- bis mittelqualifizierter Angestelltenarbeit führen und gegebenenfalls auch Aufstiegswege aus der Produktion für die dort Beschäftigten blockieren. Ferner sind Werkstudierende bislang kaum adäquat in tarifliche und betriebsverfassungsrechtliche Regulierungen einbezogen. Sie dienen zudem – ähnlich wie Leiharbeiter*innen – in Krisenzeiten oft als „Flexibilitätspuffer“ zur Absicherung der Stammbesetzung. Insgesamt lässt sich ihre Erwerbssituation recht treffend mit dem Begriff eines „privilegierten Prekariats“ (Manske/Merkel 2009) beschreiben: Zwar erhalten sie oftmals einen für studentische Verhältnisse recht hohen Stundenlohn, arbeiten auf eher wenig belastenden und z. T. recht qualifizierten Arbeitsplätzen, sind materiell nicht selten zusätzlich im Familienzusammenhang abgesichert und haben meist positive berufliche Zukunftsaussichten. Jedoch ist ihr Beschäftigungsstatus befristet, sie bekleiden hierarchisch niedrige Positionen bei zuweilen hohen Leistungsanforderungen, sind nicht immer tätigkeitsgerecht eingruppiert und zählen in vielerlei Hinsicht eher zur Randbelegschaft. Werkstudierende zeichnen sich zudem durch einen akademischen Habitus aus und arbeiten überwiegend in produktionsfernen, höher qualifizierten Angestelltenabteilungen, in denen Gewerkschaften organisatorisch und kulturell kaum verankert sind.

Fast alle in der dargestellten Studie interviewten Werkstudierenden waren Mitglied in der IG Metall. Dies ist freilich nicht repräsentativ, sondern darauf zurückzuführen, dass in den Untersuchungsbetrieben Werkstudierende im Fall eines Gewerkschaftsbeitritts konkrete Vorteile beim Thema Lohn und Urlaub genießen – und der Betriebsrat alle neu Eingestellten über diese Vorteile unterrichtet. Diese Rekrutierungsstrategie, die wesentlich auf selektive Vorteile und materielle Anreize setzt, hat sich kurzfristig als ausgesprochen erfolgreich, jedoch wenig nachhaltig erwiesen. Dennoch ist diese Strategie im Grundsatz als positiv einzuschätzen, da dadurch ein Erfahrungsraum des wechselseitigen Kennenlernens von Werkstudierenden und Gewerkschaften eröffnet wird. Dieser wird allerdings momentan – zumindest in den Untersuchungsbetrieben – kaum genutzt. Als junge Beschäftigte mit akademischem Hintergrund besitzen die Werkstudierenden nur ein sehr geringes Wissen über Gewerkschaften und Prozesse der innerbetrieblichen Interessenvertretung. Diese Ignoranz scheint auch im Zuge ihrer oft mehrjährigen Tätigkeit in einem mitbestimmten Betrieb und trotz Gewerkschaftszugehörigkeit kaum abzunehmen. Die Distanz zwischen Betriebsrat, Gewerkschaften und Werkstudierenden ist groß – trotz formaler Mitgliedschaft und obwohl zumindest ein Teil der Werkstudierenden den Gewerkschaften ausgesprochen offen gegenübersteht, ihre Grundideen bejaht und auch selbst solidarische Verhaltensmuster praktizieren möchte. Jedoch weder real noch symbolisch scheinen sich die Werkstudierenden in den existierenden Strukturen betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung hinreichend repräsentiert zu sehen. Und auch umgekehrt gibt es ein Problem: Sie werden von Betriebsräten und Gewerkschaften zwar prinzipiell als mögliches Klientel wahrgenommen; es existieren jedoch

bislang kaum Konzepte und Ideen, wie diese Mitgliederressource konkret erreicht und in politische Vertretungspraxen eingebunden werden kann. Die existierenden Strukturen der Jugend- und Auszubildendenvertretung sind hierfür jedenfalls inadäquat. Es bleibt viel zu tun. ■

LITERATUR

- Bastin, S. / Dingeldey, I. / Fuchs, C.** (2017): Motive studentischer Erwerbsarbeit: Zwischen Finanzierung und Qualifizierung. Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW): Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen, Nr. 17, Bremen
- BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung)** (2020): Aufwärtstrend beim dualen Studium hält an, https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_124756.php (letzter Zugriff: 09.07.2021)
- Bouali, C. / Bringmann, J. / Haßler, L. / Keil, C. / Neis, M. / Nuñez von Voigt, P.** (Hrsg.) (2019): „Ohne uns läuft hier nix!“. Der Arbeitskampf der studentischen Beschäftigten in Berlin, Hamburg
- Brendel, S. / Metz-Göckel, S.** (2002): Auslaufmodell Normalstudent. Zur Pluralisierung der studentischen Lebenslagen, in: Gruppendynamik und Organisationsberatung 33 (1), S. 11–26
- Briedis, K.** (2007): Übergänge und Erfahrungen nach dem Hochschulabschluss, Hannover
- Flick, U. / von Kardorff, E. / Steinke, I.** (Hrsg.) (2019): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, 13. Auflage, Reinbek
- Franzen, A. / Hecken, A. E.** (2002): Studienmotivation, Erwerbspartizipation und der Einstieg in den Arbeitsmarkt, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 54 (4), S. 733–752
- Gensch, K.** (2014): Dual Studierende in Bayern – Sozioökonomische Merkmale, Zufriedenheit, Perspektiven, München
- Grindmayer, M.** (2007): Werkstudentinnen und Werkstudenten. Billige Arbeitskräfte oder gleichgestellte MitarbeiterInnen?, hrsg. vom Funktionsbereich Betriebs- und Mitbestimmungspolitik beim Vorstand der IG Metall, Frankfurt a. M.
- Hopp, M.** (2021): Rückenwind für TVStud! Neue Perspektiven im Kampf studentischer Beschäftigter für Tarifverträge und Mitbestimmungsrechte, in: express 03-04/2021, S. 1–2
- howtotvstud.de** (2021): Vernetzung studentisch Beschäftigter an den Hochschulen, <https://howtotvstud.de> (letzter Zugriff: 26.06.2021)
- IG Metall** (2013): Recht oder billig? Informationen für Werkstudierende, Frankfurt a. M.
- Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften Universität Göttingen** (2021): Ziele – Kooperationsstelle Göttingen, <https://kooperationsstelle.uni-goettingen.de/ueber-uns/ziele> (letzter Zugriff: 16.07.2021)
- Manske, A. / Merkel, J.** (2009): Prekäre Freiheit: Die Arbeit von Kreativen, in: WSI-Mitteilungen 62 (6), S. 295–301, https://www.wsi.de/data/wsimit_2009_06_manske.pdf
- Mertens, A.** (2013): Studium und Erwerbsarbeit, in: Beiträge zur Hochschulforschung 35 (4), S. 34–53
- Middendorff, E. / Apolinarski, B. / Becker, K. / Bornkessel, P. / Brandt, T. / Heißenberg, S. / Poskowsky, J.** (2017a): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Berlin
- Middendorff, E. / Apolinarski, B. / Bornkessel, P. / Brandt, T. / Heißenberg, S. / Naumann, H. / Poskowsky, J. / Becker, K.** (2017b): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Randauszahlung zur 21. Sozialerhebung für deutsche und bildungsinländische Studierende insgesamt und nach Hochschul- und Abschlussart, http://www.sozialerhebung.de/download/21/Soz21_ra_bund_abschluss-hochschulart.PDF (letzter Zugriff: 18.01.2022)
- Multrus, F. / Majer, S. / Bargel, T. / Schmidt, M.** (2017): Studiensituation und studentische Orientierungen. 13. Studierendensurvey an Universitäten und Fachhochschulen, Berlin
- Mußmann, F.** (2003): Studierende als gewerkschaftliche Zielgruppe, in: Färber, C. / Kock, K. / Mußmann, F. / Schlosser, I. (Hrsg.): Kooperation Wissenschaft Arbeitswelt. Geschichte, Theorie und Praxis von Kooperationsstellen, Münster, S. 142–149

Schneickert, C. / Lenger, A. (2016): Studentische Arbeitskraftunternehmer*innen: Projektbasierter Kapitalismus im wissenschaftlichen Feld, in: Lange-Vester, A. / Sander, T. (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten, Milieus und Habitus im Hochschulstudium, Weinheim/Basel

Weiss, F. / Klein, M. / Grauenhorst, T. (2014): The Effects of Work Experience during Higher Education on Labour Market Entry: Learning by Doing or an Entry Ticket?, in: Work, Employment and Society 28 (5), S. 788–807

AUTOR*INNEN

SOPHIE ALTSCHUL, BA, Wissenschaftliche Hilfskraft am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Arbeitsschwerpunkte: Soziale Ungleichheit, Arbeits- und Berufsforschung, Methoden der empirischen Sozialforschung.

@sophie.altschul@iab.de

INGRID ARTUS, Prof. Dr., Professorin für Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Arbeitsschwerpunkte: Industrial Relations, Arbeits- und Industriosozologie, Soziale Ungleichheit.

@ingrid.artus@fau.de

EMILIE DOBROVOLSKI, BA, Wissenschaftliche Hilfskraft am Institut für Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Arbeitsschwerpunkte: Mediensoziologie, Politische Soziologie, Soziale Ungleichheit.

@emilie.dobrovolski@iab.de

GÜLTEN GIZEM FESLI, BA, Wissenschaftliche Hilfskraft am Institut für Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Arbeitsschwerpunkte: Soziale Ungleichheit, Genderforschung, Migrationsforschung.

@gizem.fesli@fau.de

ANDREAS FISCHER, MA, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Jugendsoziologie, Adoleszenz im Postfordismus, Erwerbsorientierungen Jugendlicher.

@andreas.fischer@fau.de

SASKIA GEINZER, BA, Masterstudentin am Institut für Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Arbeitsschwerpunkte: Bildungssoziologie, Soziale Ungleichheit, Arbeitssoziologie.

@geinzer-saskia@web.de

ESTHER KLASSEN, BA, Wissenschaftliche Hilfskraft am Institut für Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Arbeitsschwerpunkte: Politische Soziologie, Soziale Ungleichheit, Arbeitssoziologie.

@esther.klassen@fau.de

ADÈLE SAILER-MVA, BA, Masterstudentin am Institut für Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Arbeitsschwerpunkte: Migrationsforschung, Soziale Ungleichheit, Politische Soziologie.

@adele.vanessa.MVA@fau.de