

Duales Studium und Interessenvertretung

Workshop zu dem
Projekt „Karrierewege dual Studierender“
Universität Duisburg-Essen, IAQ, Duisburg am 27. Oktober 2016

präsentiert von:
Katharina Hähn

Gliederung

1. Dual Studierende – Rechtliche Aspekte
2. Aktivitäten der betrieblichen Interessenvertretung
 - 2.1 Regulierungsthemen
 - 2.2 Gewerkschaftliche Organisation dual Studierender
3. Zentrale Herausforderungen der Interessenvertretung
 - 3.1 Betriebliche Handlungskontexte
 - 3.2 Besonderheiten der Zielgruppe

1. Dual Studierende – rechtliche Aspekte

- Dual Studierende haben am Lernort Betrieb den arbeitsrechtlichen Status „zur Berufsausbildung Beschäftigte“ nach BetrVG (bzw. BPersVG) ODER „Auszubildende“ nach BBiG/HWO (bzw. Berufszulassungsgesetz).
- Als „Arbeitnehmer/innen“ sind sie – anders als regulär Studierende – Klientel betrieblicher Interessenvertretungen.

1. Dual Studierende – rechtliche Aspekte

- Wird ein Ausbildungsabschluss gemäß BBiG/HWO erworben (ausbildungsintegrierendes Studium) gelten die entsprechenden Tarifverträge nur dann, wenn ein Ausbildungsvertrag (BBiG/HWO) besteht.
- Für dual Studierende ohne Ausbildungsvertrag gibt es teilweise tarifvertragliche Regelungen (ausbildungs- und praxisintegrierende Studiengänge).
- Studierende in öffentlichen Verwaltungen (praxisintegrierendes Studium) stehen in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf.

Kreuztabelle: Erwerb eines Berufsabschlusses mit Vertragsart
(n=2404, Mehrfachnennung möglich)

Ausbildungs- vertrag	Werkvertrag	Praktikums- vertrag	Studienvertrag	Stipendien- vertrag	Sonstiges, und zwar
1626	57	207	665	45	426
67,6%	2,4%	8,6%	27,7%	1,9%	17,7%

IAQ-Studierendenbefragung 2015

Gelten für Sie über die gesetzlichen Regelungen hinaus weitere Vereinbarungen?

(nur „quoted“)

TOP-10-Branchen (mehr als 200 Studierende)	Betriebsvereinbarung		Tarifvertrag		Firmen-tarifvertrag		sonstiges		Weiß ich nicht	
	%	Wert	%	Wert	%	Wert	%	Wert	%	Wert
Maschinenbau (N=723)	50,6	366	43,6	315	9,5	69	1,4	10	19,6	142
Medizin-, Mess-, Steuer- u. Regelungstechnik, Optik, Herstellung v. Uhren (N=233)	48,9	114	33,9	79	10,3	24	0,9	2	21,0	49
Herstellung v. Kraftwagen und -teilen (N=512)	63,7	326	68,0	348	17,6	90	0,6	3	9,0	46
Baugewerbe (N=410)	36,3	149	25,6	105	3,9	16	3,9	16	31,2	128
Gastgewerbe (N=222)	29,3	65	23,0	51	0,9	2	3,2	7	38,3	85
Kredit- u. Versicherungsgewerbe (N=254)	47,2	120	67,3	171	3,9	10	1,2	3	15,0	38
Erbr. v. wirtschaftlichen Dienstleistungen (N=221)	43,9	97	22,6	50	3,6	8	3,6	8	26,7	59
öff. Verwaltung, Verteidigung, Sozialvers. (N=1327)	14,8	197	25,2	335	1,3	17	17,2	228	32,9	436
Gesundheits-, Veterinär – u. Sozialwesen (N=732)	24,7	181	41,8	306	3,1	23	3,4	25	31,3	229
Erbr. v. sonstigen Dienstleistungen (N=509)	36,1	184	18,9	96	5,3	27	4,3	22	32,2	164
Gesamt	35,0	1779	36,1	1856	5,6	286	6,3	324	26,8	1376

IAQ-Studierendenbefragung 2015

2. Aktivitäten der betrieblichen Interessenvertretung

2.1 Regulierungsthemen

2.1 Aktivitäten der betrieblichen Interessenvertretung – Regulierungsthemen

- In der Mehrzahl der Betriebsfallstudien sind die Interessenvertretungen im Bereich „duales Studium“ aktiv.
- Häufige Regulierungsthemen sind:
 - Vertragsgestaltung
 - Vergütung & Kostenübernahmen
 - Übernahmeregeln

2.1 Aktivitäten der betrieblichen Interessenvertretung

Beispiel: Vertragsrechtliche Aspekte

Ausgangslage: Im Fall I sind die Studierenden mit einem Ausbildungs-/Studienvertrag der Hochschule angestellt. Bestehende Tarifverträge gelten für sie daher nicht. Die Studierenden haben sich über ihre unterdurchschnittliche Studienvergütung im Vergleich zu Konkurrenzunternehmen bei der Interessenvertretung beschwert. Zudem bestehen Probleme bei der Übernahme, da Absolvent/inn/en bei der Konkurrenz zu besseren Konditionen eingestellt werden.

Maßnahme: Der Betriebsrat hat daraufhin schrittweise eine übertarifliche Erhöhung der Vergütung sowie zwei Betriebsvereinbarungen für dual Studierende erwirkt.

Ziele:

- 1) Gleichstellung der Studierenden mit Auszubildenden hinsichtlich
 - der übertariflichen Vergütung
 - der finanziellen Unterstützung
 - des Urlaubsanspruchs
- 2) Eine stärkere Bindung an das Unternehmen durch / Verbleibsquote der Absolvent/inn/en durch eine höhere Zufriedenheit mit den Beschäftigungsbedingungen

„Zielsetzung der Betriebsvereinbarung ist es, Wettbewerbsnachteile durch die im Vergleich zu anderen Branchen deutlich niedrigere tarifliche Ausbildungsvergütung zu verringern.“ (Präambel der BV)

2.1 Aktivitäten der betrieblichen Interessenvertretung

Beispiel: Haustarifvertrag

Ausgangslage: Im Fall J gibt es ausbildungsintegrierende und ausbildungsbegleitende Studienangebote. Duale Studienabsolvent/inn/en wendeten sich an die Interessenvertretung, da sie - teils mehrere Jahre - nach ihrem Studium keine adäquaten Positionen inne hatten.

Maßnahme: Aufbauend auf einer bestehenden Betriebsvereinbarung zum dualen Studium wurde ein Haustarifvertrag für dual Studierende von der Interessenvertretung zwischen Unternehmen und Gewerkschaft initiiert.

Inhalte des Haustarifvertrags:

- finanzielle Unterstützungsleistungen wie Studien- und Prüfungsgebühren, eine Arbeitsmittel-Pauschale, zusätzliche bezahlte Freistellungstage für Klausuren und Prüfungen sowie ein garantierter Praxiseinsatz in Tagschichten und einen festen Büro-Arbeitsplatz für Lernzeiten
- unbefristete Übernahme nach erfolgreichem Studienabschluss, jährliche Entwicklungsgespräche

Ziel: Schaffung einer beruflichen Perspektive & Planungssicherheit für die Studienabsolvent/inn/en

2.1 Aktivitäten der betrieblichen Interessenvertretung

Beispiel: Studierenden-Befragung

Ausgangslage: Zwischen der Interessenvertretung und dem Arbeitgeber im Fall B bestehen Differenzen bezüglich der Ziele eines dualen Studiums. Hierbei geht es insbesondere um die Kontroverse zwischen Beruflichkeit versus Beschäftigungsfähigkeit. Die Studierenden / Absolvent/inn/en fühlen sich durch ihr Studium nicht „breit“ genug für einen Berufseinstieg außerhalb ihres Einsatzbereiches vorbereitet.

Maßnahme: Die Konzern-Auszubildendenvertretung initiierte 2016 gemeinsam mit der Gewerkschaft eine Online-Befragung dual Studierender.

Es konnte ein Anteil von 48,7% der Studierenden im Konzern erreicht werden.

Schwerpunkte der Befragung waren die Zufriedenheit und Studienqualität, insbesondere im Kontext bestehender Konzepte.

Ziel: Die Befragungsergebnisse liefern fundierte Argumente und Zielsetzungen für weitere interessenpolitische Aktivitäten.

2.2 Gewerkschaftliche Organisation dual Studierender

2.2 Gewerkschaftliche Organisierung dual Studierender

Fall	Gewerk schaft	Branche /Fachbereich	Organisationsgrad		
			gesamt	Auszubildende	Studierende
A	Ver.di	Ver- und Entsorgung	20-25%	-	10-20%
B	Ver.di	Telekommunikation, Informationstechnologie	17%	30-35%	1-2%
C	Ver.di	Bund und Länder	10%-90% (bereichsspezifisch)	-	0%
E	IGM	Metall- und Elektroindustrie	85-90%	85-90%	85-90%
F	IGM	Metall- und Elektroindustrie	-	-	25%
G	IGM	Metall- und Elektroindustrie	72%	-	etwa 50%
H	Ver.di	Gesundheit	15-20%	„gering“	„gering“
I	IG BCE	Keramik	gesamt: 40% gewerblich 80%	-	1-2 von 6-7 pro Jahrgang
J	IGM	Eisen und Stahl		50%	50%
M	IGM	Metall- und Elektroindustrie	-	50-60%	50-60%
N	NGG	Gastgewerbe	0%	0%	0%
Q	IGM	Textilindustrie	68% (nur gewerblich)	-	0%

„Die erkennen durchaus mal den Nutzen einer Gewerkschaft, sehen aber nicht die Notwendigkeit, sich zu organisieren.“ (Betriebsrat, Fall H)

2.2 Gewerkschaftliche Organisierung dual Studierender Einflussfaktoren für die Mitgliedergewinnung im Betrieb

- Faktoren im direktem Kontext des dualen Studiums:
 - *es besteht ein Konzept und/oder die Interessenvertretung zeigt großes Engagement*
 - *(nicht) bestehende Tarifverträge*
 - *Zeitpunkt der Ansprache der Studierenden*

„Wenn sich der Betriebsrat sich da nicht einbringt vom Tag 1, oder auch wenn die im Fachbereich sind und das laufen lässt, dann haben die da keinen Zugang dazu, das ist so“ (Betriebsrat, Fall E)

- Weitere Faktoren:
 - *Organisationsgrad im Unternehmen*
 - *generell: Branchen-Abhängigkeit*
 - *Studienrichtung, bzw. Unternehmensbereich (gewerblich versus kaufmännisch; Bsp.: IT-Beschäftigte)*
 - *Einfluss der Eltern*

3. Zentrale Herausforderungen

3.1 Betriebliche Handlungskontexte

3.1 Zentrale Herausforderungen

Betrieblicher Handlungskontext: Ressourcen

- Dual Studierende sind nur ein sehr kleiner Anteil der Belegschaften.
- Politische Themen betreffen meist größere Anteile der Belegschaften und / oder sind dringlicher.

„(...) wir haben ne sehr heiße Auseinandersetzung über das Thema Stellenabbau (...) Das heißt, wir haben ganz viele Defizite hier in diesem Haus. (...) Das ist unser Schwerpunkt im Augenblick.“ (Betriebsrat, Fall O)

- auch die Gremienorganisation selbst spielt eine Rolle, d.h.
 - Ist jemand speziell für das duale Studium zuständig?
 - Wie sieht es mit der Freistellung aus?

„Als Betriebsrat ist mein Problem von der Kapazität, vom Zeitlichen her, dass man sich regelmäßig mit ihnen zusammen setzt.“ (Betriebsrat, Fall G)

3.1 Zentrale Herausforderungen

Betrieblicher Handlungskontext: Beziehung zur Unternehmensleitung

- Bei der Akquise und Durchführung der Fallstudien zeigten sich erhebliche Unterschiede im Verhältnis der Interessenvertretung zum Management und/oder Personalbereich.
- Beispiel: eine der Personengruppen verweigerte die Teilnahme am Projekt, da mit der anderen Gruppe auch Interviews geplant waren.
- In Einzelfällen wird die Interessenvertretung an ihren Mitwirkungsmöglichkeiten am dualen Studium gehindert indem bewusst Informationen vorenthalten werden.

3.2 Besonderheiten der Zielgruppe

3.2 Zentrale Herausforderungen Ansprache dual Studierender

„Man/ es macht den Eindruck, als fühlen sie sich nicht immer angesprochen. (...) sind ja keine Auszubildenden, das sind ja Studenten, dass da einfach ein bisschen Unterschied ist, wo wir uns auch ein bisschen dran gewöhnen müssen.“ (JAV/BR, Fall D, 525-528)

➔ die Ansprache der Studierenden wird i.d.R. als „besonders“ wahrgenommen

1) Unklarheit über Interessen dual Studierender

Eigene Untersuchungen zeigen auf,

- dass die Zufriedenheit dual Studierender mit ihren Studienbedingungen insgesamt sehr hoch ist
- dass es aus Sicht der Studierenden kaum Anlässe gibt, um sich an die Interessenvertretungen zu wenden

2) Von Seiten einiger Interessenvertretungen bestehen Hemmnisse bei der Ansprache

„So und ich muss gestehen (...) unsere Ausbildungsvertretung hat auch schon den Fokus auf die gewerbliche Ausbildung und eh findet die andere eh Gruppe als ehe als Überflieger und hat da große Berührungsängste.“ (Betriebsrat, Fall O)

3.2 Zentrale Herausforderungen Handlungsorientierungen dual Studierender

„Sie haben kein Interesse an Gewerkschaften. Sie haben also auch an der Funktion des Personalrats kein Interesse. es sei denn in Einzelfällen (...)“
(Betriebsrat, Fall O)

- Individualistische Interessenvertretung
 - Interessen werden selbst an Vorgesetzte herangetragen und bilateral verhandelt
 - kein Einbezug der betrieblichen Interessenvertretungen
- Aufstiegsorientierung
 - Kontakt zur Interessenvertretung wird als Karrierehemmnis betrachtet

„...ich habe z.B: eine Vertrauensfrau aus dem dualen Studiengang, die wird sicherlich auch irgendwann Betriebsrätin, weil die Spaß an der Arbeit hat, die darf sich jetzt natürlich noch nicht outen, weil dann ist das Thema Karriere vorbei, ja.“ BR Fall E)
- Arbeitgeberorientierung

3.2 Zentrale Herausforderungen Studienstrukturelle Besonderheiten

Lernort „Betrieb“:

- Unregelmäßige Anwesenheit oder mehrmonatige Abwesenheit erschweren die Erreichbarkeit der Studierenden im Betrieb durch die Interessenvertretung.
- Teilweise wirkt sich die unregelmäßige Anwesenheit negativ auf die Bereitschaft aus, sich zur JAV-Wahl aufstellen zu lassen und/oder erschwert die Zusammenarbeit im Gremium.

Lernort „Hochschule“:

- In vielen Fallstudien wird von überzogenen Karrierevorstellungen eines Teils der dual Studierenden berichtet → hierfür wird der Sozialisation an den Hochschulen eine Mitverantwortung zugeschrieben.
- Teilweise fehlen den Interessenvertretungen Möglichkeiten, um den Kontakt zu den Studierenden während der Theoriephasen aufrecht zu erhalten.

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Katharina Hähn

Universität Duisburg-Essen

Institut Arbeit und Qualifikation

Forsthausweg 2

47057 Duisburg

Tel.: 0203 379-1342

Mail: katharina.haehn@gmx.de