

# **Studentische Arbeitskraftunternehmer\*innen: Projektbasierter Kapitalismus im wissenschaftlichen Feld**

## **1 Einleitung**

Versteht man die Wissenschaft als soziales Feld, so rücken Ungleichheitsverhältnisse, Konflikte und Wettbewerbsstrukturen in den Mittelpunkt des Forschungsinteresses. Wie auf allen gesellschaftlichen Feldern zeichnet sich auch das wissenschaftliche Feld dadurch aus, dass heterogene Akteure um knappe Ressourcen konkurrieren (Bourdieu 1988 [1984]; Münch 2007). Gegenstand der vorliegenden Untersuchung ist die Arbeitssituation von studentischen Mitarbeiter\*innen, also denjenigen Akteur\*innen, die als Neulinge am unteren Ende der Hierarchie im wissenschaftlichen Feld stehen. Als studentische Mitarbeiter\*innen (StuMi)<sup>1</sup> gelten all jene Studierende, die in einer Hochschule oder Forschungseinrichtung Hilfstätigkeiten für Forschung und Lehre sowie hiermit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten ausführen. Eine solche Tätigkeit gilt gleichermaßen als karrierefördernde Station innerhalb der individuellen Bildungslaufbahn, wie auch als Prototyp prekärer und entformalisierter Arbeitsverhältnisse.

Die Ergebnisse einer von uns durchgeführten repräsentativen Befragung von 3961 studentischen Mitarbeiter\*innen und der Erhebung von 30 qualitativen Interviews mit Mitarbeiter\*innen und Professor\*innen wurden an anderer Stelle ausführlich dargestellt und kommentiert. In früheren Beiträgen lag der Fokus auf den bildungs- und wissenschaftssoziologischen Aspekten der Anstellung als StuMi (Schneickert/Lenger 2010; Lenger u.a. 2012; Schneickert 2013). Im vorliegenden Beitrag widmen wir uns nun stärker den arbeitssoziologischen Konsequenzen. Christian Schneickert (2013, 55-60) argumentiert, dass die Arbeitssituation der StuMIs geradezu

---

<sup>1</sup> Wir schlagen die Abkürzung StuMi als Ersatz für den geläufigeren Begriff „Hiwi“ und die politisch korrektere, aber sehr technokratische, Bezeichnung „SHK“ vor (ausführlich Schneickert 2013, 11, Fn1). Der Begriff StuMi drückt darüber hinaus aus, dass es sich bei den Tätigkeiten keineswegs nur um Hilfstätigkeiten handelt.

ein Prototyp der zunehmenden Durchsetzung einer projektbasierten Polis (Boltanski/Chiapello 2006 [1999]; Torca 2009) im Sinne studentischer „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß/Pongratz 1998; Pongratz/Voß 2004) und des „unternehmerischen Selbst“ (Bröckling 2007) darstellt. Die Öffnung der höheren Bildungseinrichtungen und die Entstehung von ‚Massenstudienengängen‘ scheint somit nicht nur starke Effekte auf die Bildungsstrategien oder die Inflation der Diplome zu haben (Bourdieu/Passeron 1971 [1964]), sondern zeigt gleichermaßen deutliche Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse im wissenschaftlichen Feld (Funken u.a. 2015; Lenger 2015).

Neben ihrer Tätigkeit erfüllen StuMis zwei soziologische ‚Funktionen‘, die miteinander interagieren (Schneickert/Lenger 2010). Bildungssoziologisch sichert die Anstellung als StuMi eine Reihe von Privilegien und informellen Vorteilen, die allesamt die Feldsozialisation erleichtern. Da der Zugang sozialstrukturell ungleich verteilt ist, muss dieses Phänomen als ein Mechanismus zur Reproduktion sozialer Ungleichheit im Bildungssystem gesehen werden. Aus arbeitssoziologischer Perspektive wird ebenfalls eine Sozialisationsfunktion erfüllt. Unter dem Stichwort der ‚Employability‘ gilt, dass Studierende dazu angehalten sind ihre Wettbewerbsfähigkeit für den Arbeitsmarkt eigenverantwortlich, risikobewusst und selbstständig zu optimieren. Soft Skills, wie Sprachkenntnisse, soziale und kulturelle Kompetenzen durch Praktika oder Auslandsaufenthalte gewinnen neben den klassischen Qualifikationsnachweisen aufgrund der erhöhten Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt stark an Bedeutung (Glaubitz 2006; Schneider u.a. 2006; Gerdenits 2007). Empirisch ist hinreichend belegt, dass die Tätigkeit als StuMi besondere Chancen für eine akademische Karriere eröffnet (BMBF 2006; Lenger 2008; Jaksztat 2014). Entsprechend wird in der Ratgeberliteratur für Nachwuchswissenschaftler\*innen suggeriert, dass ein Einstieg in die Hochschulkarriere idealtypisch über die Anstellung als studentische Hilfskraft gelingt (Rompa 2010). Angesichts dieser Ausgangslage werden die entformalisierten Beschäftigungsverhältnisse von StuMis mit dem wissenschaftlichen Weiterbildungseffekt gerechtfertigt (Regelmann 2004, 4).

Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, anhand der Situation studentischer Mitarbeiter\*innen die Wechselwirkungen zwischen den beiden soziologischen Teilbereichen zu untersuchen. Entsprechend erfolgt zunächst eine theoretische Verortung der arbeits- und bildungssoziologischen Argumentation. Dabei wird gezeigt, dass studentische Mitarbeiter\*innen zentrale Merkmale von Arbeitskraftunternehmer\*innen aufweisen. Die politischen Folgen dieser Entwicklung werden in einem abschließenden Teil zusammengefasst und kritisch diskutiert.

## 2 Studentische Arbeitskraftunternehmer\*innen und die Illusion der Chancengleichheit

Studentische Mitarbeiter\*innen an Hochschulen sind aus zwei Gründen ein interessanter Untersuchungsgegenstand: Zum einen trägt die Anstellung als Hilfskraft mittels einer besseren Feldintegration im Ergebnis zur Reproduktion sozialer Ungleichheit im deutschen Bildungssystem bei. Zum anderen ist die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse im Rahmen der Durchsetzung des akademischen Kapitalismus von Interesse. Beide Prozesse beeinflussen sich wechselseitig (Schneickert/Lenger 2010; Lenger u.a. 2012; Schneickert 2013).

Aus arbeitssoziologischer Perspektive sind insbesondere drei Punkte hervorzuheben. Erstens sind Universitäten Großorganisationen, die sich durch einen hohen Bedarf an flexiblen und günstigen Arbeitskräften auszeichnen. Diese Nachfrage wird in Zeiten knapper Ressourcen zunehmend mittels studentischer Mitarbeiter\*innen abgedeckt (hierzu bereits Vogel 1970, 155). Zweitens wird die Etablierung prekärer Arbeitsverhältnisse im Sinne der „Generation Praktikum“ (Glaubitz 2006) möglich, da die Anstellung als StuMi individuell als lohnenswerte Investition in die eigene Karriere gesehen wird. Drittens erfolgt eine Anpassung der eigenen Ansprüche an die Anforderungen moderner kapitalistischer Gesellschaften mittels der Gewöhnung junger und hochqualifizierter Personen an unsichere und entformalisierte Beschäftigungsverhältnisse schon während der Ausbildungsphase (Castel/Dörre 2008).

Das zentrale Argument des vorliegenden Beitrags lautet, dass die arbeitssoziologische Situation der StuMis als unmittelbare Konsequenz der aus bildungssoziologischer Perspektive betrachteten individuellen Vorteile verstanden werden muss. Die Betreuungssituation der Studierenden an deutschen Universitäten ist in Zeiten der Massenuniversität alles andere als zufriedenstellend. Betrachtet man die Zahlen zu den Kontakten zwischen Studierenden und Lehrenden, kann von der Einheit von Forschung und Lehre im Alltag deutscher Universitäten keine Rede sein. Nur wenige Studierende haben nach eigener Aussage häufig Kontakt zu Professor\*innen (6%) oder Assistent\*innen (8%), während ein großer Anteil über keine Kontakte zu Hochschullehrer\*innen (25%) oder ihren Assistent\*innen (18%) verfügt (BMBF 2010b, 24). Gleichzeitig belegen Studien die positiven Effekte einer guten Integration der Studierenden in die Hochschule und eines engeren Kontakts zu den Lehrenden, der zu besseren Noten, weniger Studienabbrüchen und höherer Partizipation beiträgt (BMBF 2010b, 25; Heublein u.a. 2003). Die Anstellung als StuMi kann somit als Möglichkeit zur Verbesserung der eigenen Studienbedingungen angesehen werden, da hierdurch der fehlende Kontakt zu den Dozierenden im regulären Studium

kompensiert und die Integration in die Hochschule erheblich verbessert werden kann.

Diesen bildungssoziologischen Vorteilen steht jedoch eine Subjektivierung der Arbeitskraft von studentischen Mitarbeiter\*innen gegenüber. Universitäre Beschäftigungsverhältnisse stellen einen Sozialisationstypus des „Neuen Geistes des Kapitalismus“ (Boltanski/Chiapello 2006 [1999]) dar, welcher sich im Kern durch eine zunehmende Ökonomisierung, eine signifikante Zunahme von Netzwerk- und Projektstrukturen sowie der Subjektivierung, Flexibilisierung und Entformalisierung von Arbeitsverhältnissen auszeichnet. So sind Arbeitsverhältnisse in Universitäten insbesondere durch flexible Arbeitszeiten gekennzeichnet in denen Arbeitnehmer\*innen selbst entscheiden, wann und wo sie ihre Wochenarbeitszeit erbringen. Damit einher geht die Etablierung eines Regimes von (Selbst-)Kontrollen, welche die flexiblen Arbeitsprozesse weiterhin im Sinne der Organisation strukturieren: „Ein Arbeitnehmer mit flexibler Arbeitszeit bestimmt den Ort seiner Arbeit, gewinnt aber nicht mehr Kontrolle über den eigentlichen Arbeitsprozess“ (Sennett 2000 [1998], 74).

Überträgt man diese Überlegungen zur Flexibilität auf die Situation von studentischen Mitarbeiter\*innen, so zeigen sich die zentralen Merkmale von so genannten „Arbeitskraftunternehmern“ geradezu prototypisch in universitären Arbeitsbedingungen. Das Konzept des „Arbeitskraftunternehmers“ stammt ursprünglich aus der Industrie- bzw. Arbeitssoziologie (Schneickert 2013, 57). Voß und Pongratz bezeichnen damit den strukturellen Wandel der Arbeitsformen von der bisher vorherrschenden Form der „verberuflichten Arbeitnehmer“, die unter formalisierten und standardisierten Bedingungen arbeiteten, zum Arbeitskraftunternehmer. Zentrale Merkmale dieses neuen Typus sind eine erweiterte Selbstkontrolle, der Zwang zur verstärkten Ökonomisierung sowie eine Verbetrieblichung der alltäglichen Lebensführung (Voß/Pongratz 1998, 132; Abbildung 1).

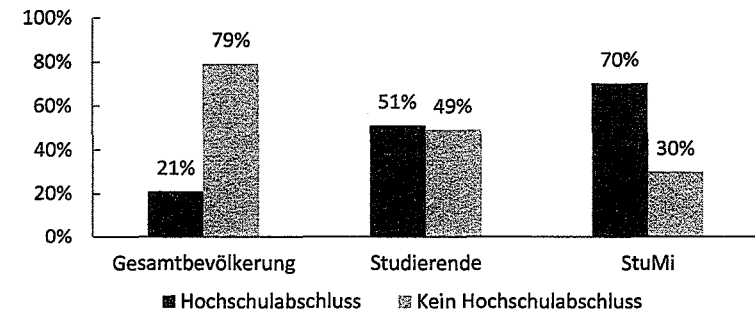
Abbildung 1: Merkmale des Typus Arbeitskraftunternehmer

<b>Selbst-Kontrolle</b>	Verstärkte selbstständige Planung, Steuerung und Überwachung der eigenen Tätigkeit
<b>Selbst-Ökonomisierung</b>	Zunehmende aktiv zweckgerichtete „Produktion“ und „Vermarktung“ der eigenen Fähigkeiten und Leistungen
<b>Selbst-Rationalisierung</b>	Wachsende bewusste Durchorganisation von Alltag und Lebensverlauf und Tendenz zur Verbetrieblichung von Lebensführung

Eigene Darstellung nach Pongratz/Voß 2004, 12

Der gesteigerten individuellen Autonomie stehen eine Erhöhung der Leistungsanforderungen und eine Prekarisierung der Arbeitsbedingungen, etwa durch Zeitdruck, knappes Personal und Kürzung von Ressourcen, gegenüber (Schneickert 2013, 58; grundlegend Sennett 2000 [1998]). Entscheidend ist die Tatsache, dass Arbeitskraftunternehmer\*innen wie StuMis nicht nur eine grundlegend positive Einstellung zur eigenen Berufstätigkeit entwickeln, also einen neuen kapitalistischen Geist ausbilden, der sich durch ein überdurchschnittlich „hohes Engagement und eine starke Einbindung in die Arbeit“ auszeichnet (Boltanski/Chiapello 2006 [1999], 462), sondern zugleich zunehmend Tendenzen der Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung aufweisen. Der Strukturwandel der universitären Arbeitsverhältnisse wird aber erst aus der Verbindung von arbeitssoziologischen und bildungssoziologischen Merkmalen voll verständlich, die wir im Folgenden erläutern.

Abbildung 2: Eltern mit Hochschulabschluss



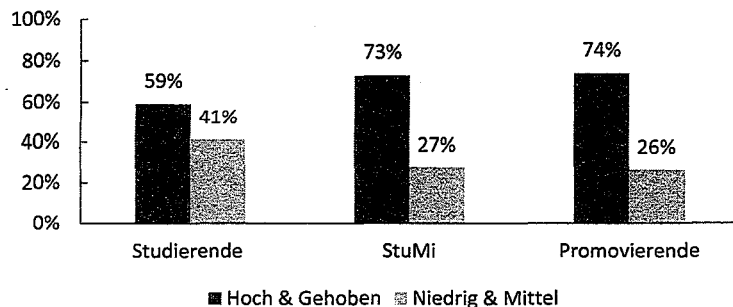
Eigene Darstellung nach BMBF (2010a, 102 und 123-124), Anteil der Gesamtbevölkerung bezieht sich auf die Vergleichsgruppe der 19- bis 24-Jährigen.

Ausgangspunkt der bildungssoziologischen Überlegungen ist die Erkenntnis, dass studentische Arbeitskräfte im deutschen Bildungswesen offensichtlich eine Scharnierfunktion zwischen Studium und möglicher Promotion darstellen. So stellte Alexander Lenger (2008, 104) fest, dass etwa drei Viertel der Promovierenden in Deutschland zuvor als studentische Mitarbeiter\*innen beschäftigt waren. Die soziale Herkunft der studentischen Mitarbeiter\*innen beeinflusst auf vielfache Weise die strukturellen Rahmenbedingungen unter denen die Beschäftigten leben, studieren und arbeiten. Studentische Mitarbeiter\*innen stellen hinsichtlich ihrer familiären Herkunft eine sozial deutlich privilegierte Gruppe dar (Regelmann 2004; BMBF 2006; BMBF 2010a; Lenger u.a. 2012, 17-24; Schneickert 2013,

110-117; Jaksztat 2014). Abbildung 2 verdeutlicht die Unterschiede hinsichtlich der sozialen Herkunft zwischen StuMis und Studierenden. Durch den Vergleich zur Gesamtbevölkerung wird deutlich, dass im Vergleich mit der Gesamtgesellschaft der Zugang zur Tätigkeit als StuMi noch exklusiver ist als der ohnehin schon exklusive Zugang zum Hochschulstudium.

Die Tätigkeit als StuMi stellt eine sozial exklusive Praxis dar und verweist darauf, dass die traditionelle Verbindung von Bildungsbürgertum und akademischer Welt noch immer fortbesteht (Bourdieu/Passeron 1971 [1964]; Regelman 2004; Lammers 2010). Abbildung 3 vergleicht die soziale Herkunft von StuMis, Studierenden und Promovierenden. Fast drei Viertel der studentischen Mitarbeiter\*innen (72,9%) stammen aus gehobenen oder hohen Verhältnissen, während dies nur für 59,0% der Studierenden zutrifft. Die Tätigkeit als StuMi scheint also die Feldsozialisation von einer bereits relativ hohen sozialen Position aus strategisch zu unterstützen. Wird zusätzlich die soziale Herkunft der Promovierenden betrachtet, zeigt sich, dass eine entscheidende sozialstrukturelle Selektion auf dem Weg zu einer möglichen Promotion bereits beim Zugang zur Anstellung als studentische Mitarbeiter\*in stattfindet.

Abbildung 3: Soziale Herkunft (Studierende, StuMis und Promovierende)



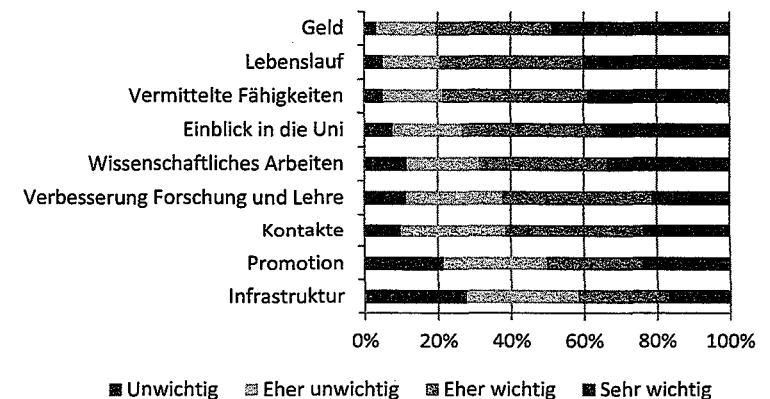
Gewichtete Zusammenfassung von höchstem Bildungsabschluss (Hochschulabschluss) und höchstem beruflichem Abschluss des Vaters (kleine, mittlere, gehobene und höhere Arbeiter, Angestellte, Beamte, Selbstständige; siehe ausführlich BMBF 2010a, 128-132 sowie 564)

Die Reproduktionsfunktion einer StuMi-Tätigkeit manifestiert sich auch in der Auswahl der Personengruppe, da keineswegs die Studierenden mit den besten Noten als Mitarbeiter\*innen eingestellt werden. Denn während in der Literatur davon ausgegangen wird, dass sich StuMis aus der Gruppe der besonders leistungsfähigen Studierenden rekrutieren (BMBF 2006; Regelman 2004; Rompa 2010; siehe auch die Aussagen von Professor\*innen in

Schneickert 2013, Abschnitt 5.4), liegen sie mit einer mittleren Abiturnote von 2,03 aber nur leicht über dem allgemeinen Abiturdurchschnitt aller Studierenden (2,2).

Neben den zahlreichen bildungssoziologischen und biographischen Funktionen die eine Anstellung als StuMi erfüllt, handelt es sich zunächst schlicht um eine studentische Erwerbstätigkeit. Diese ist auch deshalb durchaus attraktiv, da sie sich sehr gut mit dem eigenen Studium vereinbaren lässt und dabei – relativ zu anderer studentischer Erwerbstätigkeit – häufig nicht viel schlechter bezahlt wird. Zentrales Motiv für die Aufnahme einer StuMi-Tätigkeit ist dementsprechend zuvorderst die Finanzierung des Studiums (49% sehr wichtig; 32% eher wichtig). Abbildung 4 zeigt die weiteren Gründe im Überblick. Die Relevanz einer möglicherweise anschließenden Promotion wird von der Hälfte der Befragten zwar durchaus gesehen, tritt aber deutlich hinter andere genannte Gründe zurück.

Abbildung 4: Motivation für die Beschäftigung als StuMi

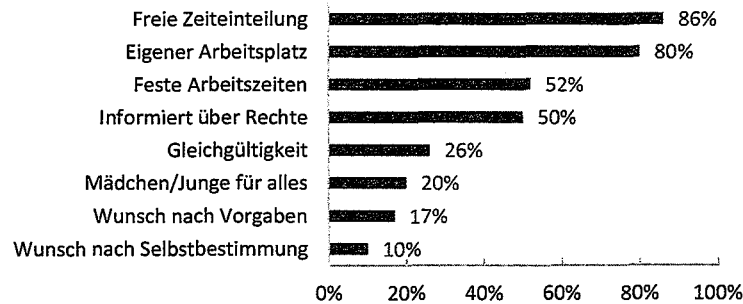


Schneickert 2013, 144

Die subjektive Motivation stützt insbesondere die These der Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung im wissenschaftlichen Feld. Insgesamt weist die Beschäftigungssituation studentischer Mitarbeiter\*innen somit die zentralen Merkmale eines Arbeitskraftunternehmertums auf. Hinzu kommt das Merkmal der Selbst-Kontrolle im Arbeitsverhältnis. Fragen zu den Arbeitszeiten zeigen, dass nur 18% über feste Arbeitszeiten verfügen, während 31% überhaupt keine festgelegten Arbeitszeiten haben. Bestätigt wird dieses Ergebnis dadurch, dass 85% der StuMis angeben, dass sie sich ihre Arbeitszeit ganz (43%) oder teilweise (42%) frei einteilen kön-

nen. Feste Arbeitszeiten wurden in offenen Kommentaren zudem mehrfach als kontraproduktives „Absitzen“ bezeichnet.

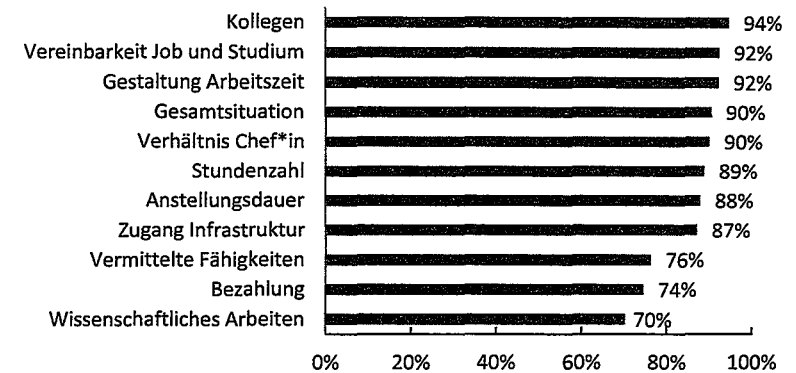
Abbildung 5: Einschätzung der Arbeitsbedingungen



Schneickert 2013, 145; Kategorien 4=„Trifft voll zu“ und 3=„Trifft teilweise zu“

Indem studentische Mitarbeiter\*innen einen ausgeprägten Wunsch nach Freiheit, Flexibilität und Selbstbestimmung in der Ausübung ihrer Tätigkeit aufweisen und gleichzeitig wenige bis gar keine Vorteile in einem stärker formalisierten ‚Normalarbeitsverhältnis‘ sehen, zeigen sie prototypische Merkmale des ‚unternehmerischen Selbst‘. Dies ist zweifelsohne auch in der Lebensphase und den Umständen der Anstellung begründet (sehr junge Arbeitnehmer\*innen, die von Krankheit, familiären Verpflichtungen usw. noch weitgehend befreit sind und sich noch in der Ausbildungsphase befinden), ist aber gerade deswegen in seiner Sozialisationswirkung kaum zu unterschätzen. Dazu passt auch die allgemein sehr hohe Zufriedenheit der StuMis mit ihrer Beschäftigung. Insgesamt handelt es sich bei studentischen Mitarbeiter\*innen um höchst zufriedene Arbeitnehmer\*innen. So sind 90% der Befragten eher oder sehr zufrieden mit ihrem Beschäftigungsverhältnis. Lediglich 7,2% sind etwas unzufrieden, 2,3% äußern sich sehr unzufrieden mit der Gesamtsituation. Besonders zufrieden sind die Mitarbeiter\*innen mit dem Verhältnis zu anderen Mitarbeiter\*innen, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit sowie der Vereinbarkeit von Studium und StuMi-Tätigkeit (Abbildung 6).

Abbildung 6: Zufriedenheit mit dem Anstellungsverhältnis

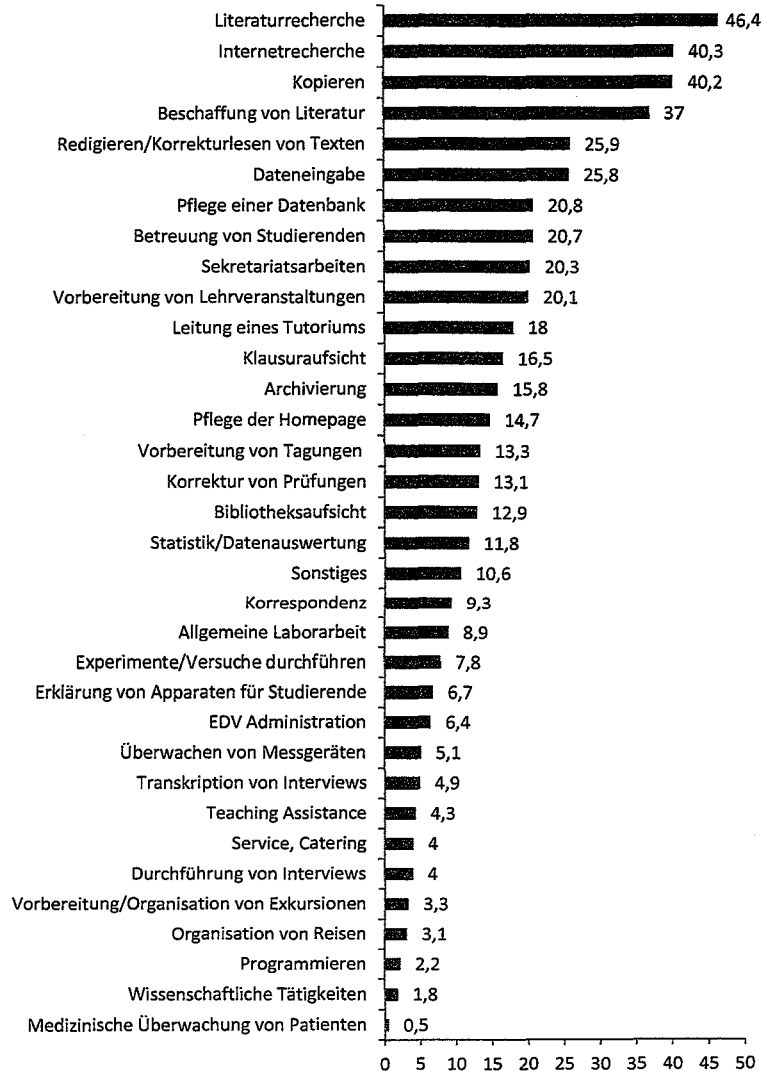


Schneickert 2013, 146; Kategorien 4=„Sehr zufrieden“ und 3=„Eher zufrieden“

Aber auch im Hinblick auf Rahmenbedingungen wie Stundenzahl, Anstellungsdauer oder Zugang zu Infrastruktur sind die Zufriedenheitswerte sehr hoch. Etwas unzufriedener sind die StuMis – auf insgesamt hohem Niveau – lediglich mit den vermittelten Fähigkeiten, dem wissenschaftlichen Arbeiten sowie der Bezahlung. Allerdings unterscheidet sich die Zufriedenheit studentischer Mitarbeiter\*innen im Vergleich der Bundesländer deutlich (Schneickert 2013, 147). Auffällig ist dabei, dass studentische Mitarbeiter\*innen in Berlin – trotz der in den meisten Bereichen sehr guten Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse durch den Tarifvertrag – insgesamt nicht zufriedener sind (ebd.). Generell erscheint die subjektive Zufriedenheit relativ entkoppelt von den objektiven Arbeitsbedingungen. So sind 88% der StuMis zufrieden mit der Dauer der Anstellung, wobei drei Viertel (74,8%) der studentischen Mitarbeiter\*innen sehr kurze Vertragslaufzeiten von weniger als 6 Monaten aufweisen. Nur knapp 10% der StuMis haben einen Arbeitsvertrag von mehr als einem Jahr. Diese kurzen Vertragslaufzeiten erzeugen eine Vielzahl von arbeitsrechtlichen Problemen und haben insbesondere einen negativen Einfluss auf die Identifikation als Arbeitnehmer\*in und verstärken die Machtasymmetrie zwischen Professor\*innen als Arbeitgeber\*innen und den StuMis. Paradoxerweise hat dies zur Folge, dass sich StuMis nicht als reguläre Mitarbeiter\*innen, sondern ‚nur‘ als Hilfskraft ansehen und ihre Ansprüche entsprechend anpassen. Dabei ist zu beachten, dass die kurzen Vertragslaufzeiten keineswegs bedeuten, dass eine Anstellung nur wenige Monate besteht, sondern dass längere Laufzeiten in der Regel über Kettenverträge organisiert werden. Längere Laufzeiten werden also – unter durchaus hohem Verwaltungsaufwand – mit bis zu

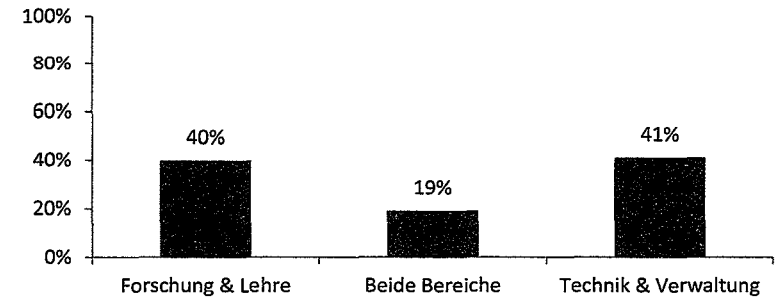
4 Verträgen im Jahr gewährleistet (dann teilweise exklusive vorlesungsfreier Zeit usw.).

Abbildung 7: Tätigkeiten von studentischen Mitarbeiter\*innen  
(Mehrfachantworten, in %)



In diesem Kontext liegt die Vermutung nahe, dass es informelle Gründe sind, die die Einschätzung der Tätigkeit als StuMi maßgeblich mitprägen. Dies beginnt offensichtlich bereits bei der Anstellung: Die überwiegende Mehrheit der Stellen wird nicht offiziell ausgeschrieben und durch ein formales Verfahren vergeben. Nur knapp ein Drittel der Stellen wird über ein reguläres Ausschreibungsverfahren besetzt. Die Selbstentgrenzung und Flexibilisierung in den studentischen Arbeitsverhältnissen wird darüber hinaus insbesondere an den Arbeitszeiten sichtbar. Die Verträge sehen im Durchschnitt 31 Stunden monatliche Arbeitszeit vor, es treten aber große Abweichungen auf (Standardabweichung: 15 Stunden). Das zentrale Probleme bei der Arbeitszeit ist, dass die Hälfte der befragten StuMIs keinen Überblick über ihre eigentlichen Arbeitszeiten hat (nur ca. 50 Prozent führen einen Stundenzettel) und dass die Arbeitskraft häufig zu Randzeiten, kurzfristig und in Form temporärerer Überstunden abgerufen werden. Zusammenfassend könnte man sagen, dass die Arbeitsleistung von StuMIs – ganz im Sinne des Arbeitskraftunternehmertums – in der Regel nicht nach Zeiteinsatz pro Monat sondern nach Output über das akademische Jahr bemessen werden. Dies allerdings häufig ohne eine durchgehende Beschäftigung über diesen Zeitraum. Eine vergleichbare Flexibilisierung ist bei den Arbeitstätigkeiten erkennbar (Abbildung 7).

Abbildung 8: Arbeitsbereiche von StuMIs



Zur vereinfachten Darstellung wurden die Tätigkeiten anhand arbeitsrechtlicher Kriterien in die zwei Idealtypen ‚Forschung & Lehre‘ sowie ‚Technik & Verwaltung‘ unterteilt (Abbildung 8). Ein großes Problem der Tätigkeitszuordnung besteht darin, dass von Seiten der Arbeitgeber\*innen klare Aufgabenstellungen häufig fehlen. In den qualitativen Interviews wurde deutlich, dass die offenen und flexiblen Aufgabenstellungen von den

StuMis selbst zunächst als positiv – im Sinne der projektbasierten Polis – wahrgenommen werden (Schneickert 2013, 94-100). Die unklare Abgrenzung der Arbeitsaufgaben wird allerdings dann zum Problem, wenn studentische Mitarbeiter\*innen für private Aufgaben (z.B. Medikamente abholen, beim privaten Umzug helfen usw.) eingesetzt werden.

Die ausgeübten Tätigkeiten sind sowohl arbeitsrechtlich, wie auch für die Feldsozialisation und den Charakter des projektbasierten Arbeitens hoch relevant. Da StuMis jedoch stets eine Vielzahl von verschiedenen Tätigkeiten ausführen, ist eine eindeutige Zuordnung des Tätigkeitenprofils schwierig. Es lässt sich aber vermuten, dass es verschiedene Arten oder Typen von Tätigkeiten gibt, die häufig zusammen auftreten. In einer Faktorenanalyse haben wir sechs zugrunde liegende ‚Typen‘ von Tätigkeiten identifiziert (Abbildung 9).

Abbildung 9: Faktorenanalyse der Tätigkeiten von StuMis (N=3956)

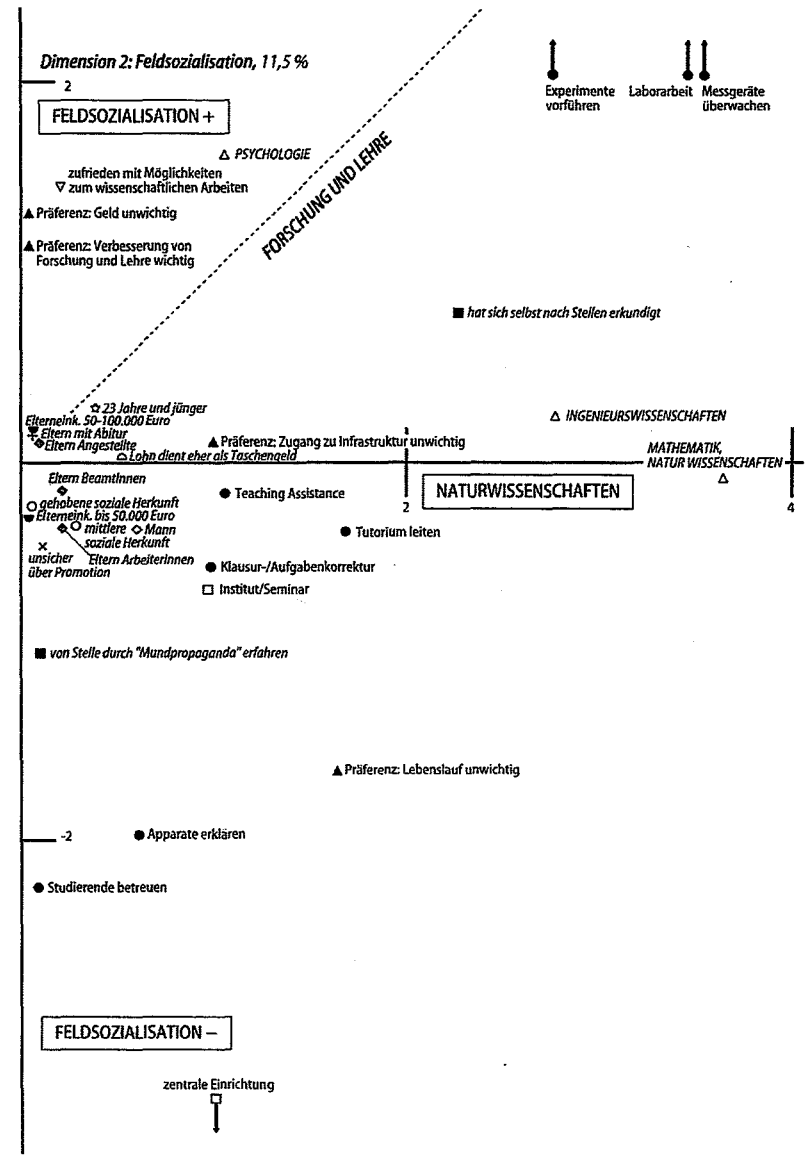
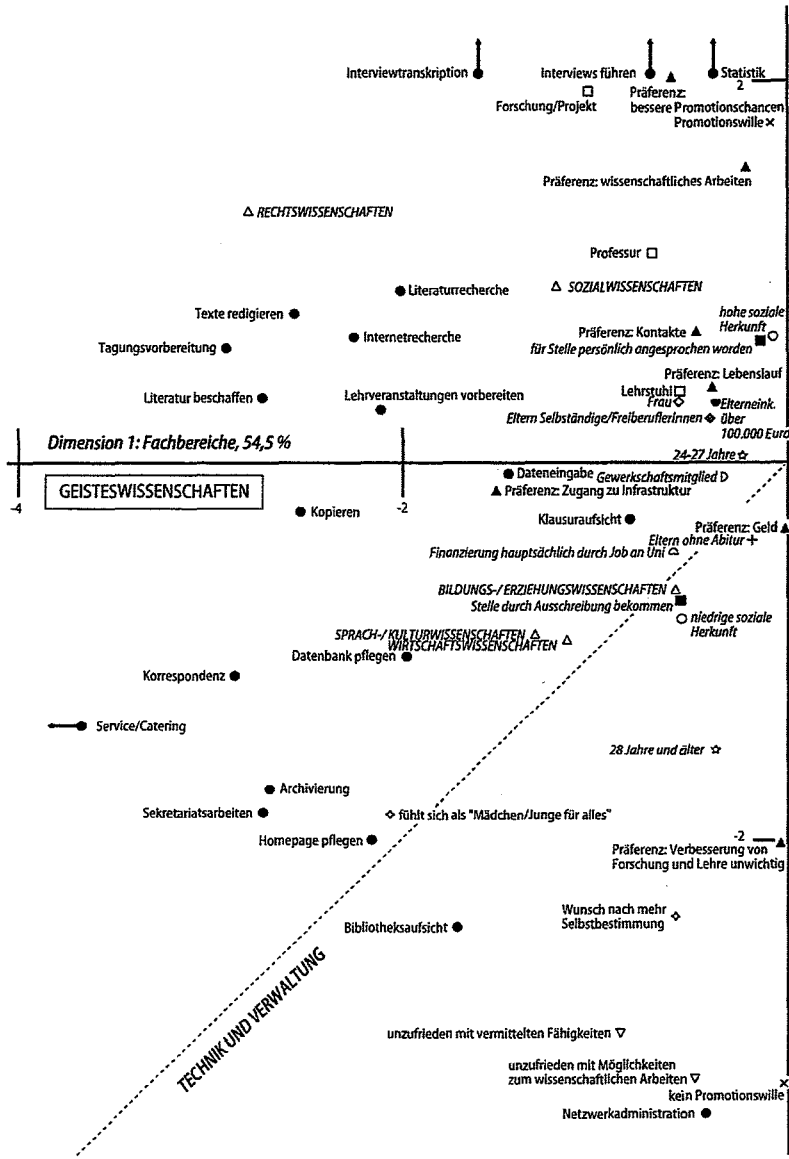
Faktoren	Variablen (Faktorladung)
1. „Text“-Faktor	Literaturrecherche (0,90)
	Literaturbeschaffung (0,76)
	Internetrecherche (0,65)
	Kopieren (0,61)
	Textkorrektur (0,44)
	Vorbereitung von Lehrveranstaltungen (0,33)
2. „Service“-Faktor	Organisation von Reisen (0,55)
	Korrespondenz (0,47)
	Tagungsvorbereitung (0,42)
	Vorbereitung/Organisation v. Exkursionen(0,40)
	Sekretariatsarbeiten (0,39)
	Service / Catering (0,34)
3. „Labor“-Faktor	Überwachung von Messgeräten (0,70)
	Laborarbeit (0,64)
	Experimente / Versuche (0,38)
4. „Lehre“-Faktor	Korrektur von Übungszetteln / Klausuren etc. (0,68)
	Klausuraufsicht (0,56)
	Leiten eines Tutoriums (0,55)
	Betreuung von Studierenden (0,34)
5. „Daten“-Faktor	Dateneingabe (0,65)
	Pflege einer Datenbank (0,55)
6. „Interview“-Faktor	Durchführung von Interviews (0,64)
	Transkription von Interviews (0,59)

Diese Faktoren lassen sich in einer multiplen Korrespondenzanalyse auch gemeinsam mit anderen Variablen grafisch interpretieren (ausführlich Schneickert 2013, 138-143). Derart verdeutlicht sich ein Bild der Zusammenhänge von Sozialstruktur, Tätigkeitsprofil und Feldsozialisation einerseits sowie der Ausprägung projektbasierter Polis innerhalb studentischer Beschäftigung andererseits, das Abbildung 10 zeigt.

Auf der horizontalen Achse liegt der Gegensatz zwischen den Geisteswissenschaften (links) und den Naturwissenschaften (rechts). Die Sprach- und Kulturwissenschaften liegen wie die Bildungs- und Erziehungswissenschaften und die Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften links des Achsenkreuzes, auf der rechten Seite dagegen stehen zunächst die Psychologie, die Ingenieurwissenschaften und schließlich die Naturwissenschaften einschließlich der Mathematik. Insofern kann das wissenschaftliche Feld – im Anschluss an Charles Percy Snow (1987) – als ein von zwei „Kulturen“ bevölkerter Mikrokosmos verstanden werden.

Homolog zu diesem Gegensatz der universitären Fakultäten (Bourdieu 1992 [1984], 36-72) liegt die Verteilung der Arbeitsinhalte. In der Nähe des geisteswissenschaftlichen Pols befinden sich Tätigkeiten wie Literaturrecherche und -beschaffung, das Redigieren von Texten und die Vorbereitung von Tagungen, aber auch einfache Kopier- oder Catering-Aufgaben („Text- und Service-Faktor“). Der rechte Pol der Achse hingegen ist gekennzeichnet durch eindeutig naturwissenschaftlich konnotierte Tätigkeiten: Experimente, Laborarbeit und das Überwachen von Messgeräten („Labor-Faktor“). Statistikerarbeiten und das Führen von Interviews („Daten- und Interviewfaktor“) befinden sich ebenso wie die lehrbezogenen Tätigkeiten („Lehr-Faktor“) im mittleren Abschnitt der ersten Achse, was darauf verweist, dass diese Arbeitsinhalte ein üblicher Teil des Aufgabenprofils von StuMis sowohl in den Geistes- als auch in den Naturwissenschaften sein können. Die vertikale Achse visualisiert den Grad der ‚Feldsozialisation‘. Am oberen Pol befinden sich StuMis, die einen festen Willen zur Promotion aufweisen und an ihrer Stelle vor allem die Möglichkeiten zum wissenschaftlichen Arbeiten, die Kontakte zu wichtigen Leuten und die besseren Chancen einer späteren Promotion schätzen sowie auf den finanziellen Aspekt ihrer Tätigkeit keinen großen Wert legen. Hier ist das unternehmerische Selbst besonders stark ausgeprägt. Der untere Bereich umfasst demgegenüber StuMis, die sich bereits sicher sind, keine Promotion anzustreben und die durch ihre Arbeit nicht zur Verbesserung von Forschung und Lehre beitragen möchten. Diese StuMis verstehen ihre Tätigkeit eher als „schlichte“ Dienstleistung denn als Selbstverwirklichung. Zugleich sind sie unzufrieden, sowohl mit den Fähigkeiten, die ihnen in ihrer Tätigkeit vermittelt werden als auch mit ihren Möglichkeiten zum wissenschaftlichen Arbeiten.

Abbildung 10: Korrespondenzanalyse: Studentische Mitarbeiter\*innen im wissenschaftlichen Feld





Sie wünschen sich häufig mehr Selbstbestimmung in ihrer Arbeit und werden von ihren Vorgesetzten als „Mädchen bzw. Junge für alles“ betrachtet. In ihren Aufgabenbereich fallen dementsprechend nichtwissenschaftliche Tätigkeiten wie die Pflege von Homepages, Sekretariats- und Archivierungsarbeiten, Bibliotheksaufsicht und Netzwerkadministration oder auch die – meist auf organisatorische Formalitäten beschränkte – Betreuung von Studierenden. Primärer Antrieb der StuMis in diesem Bereich ist die Notwendigkeit, das Studium durch Erwerbsarbeit zu finanzieren. Für die StuMis oberhalb des Achsenkreuzes in Abbildung 10 dagegen dient das StuMi-Gehalt „eher als Taschengeld“. Deutlich wird dies an der Verteilung der Variablen für die soziale Herkunft und das Jahreseinkommen der Eltern. Der rechte obere Quadrant ist von forschungsbezogenen Tätigkeiten und einer großen Zufriedenheit mit den Möglichkeiten zum wissenschaftlichen Arbeiten geprägt, wohingegen sich im linken unteren Quadranten fast ausschließlich Infrastrukturaufgaben in Technik und Verwaltung finden lassen. Hier befinden sich auch die meisten StuMis, die unzufrieden mit ihren Möglichkeiten zu wissenschaftlicher Arbeit sowie mit den in der Arbeit vermittelten Fähigkeiten sind. Zwischen diesen Extremen verläuft ein diagonalen Gegensatz (unterbrochene Linie in der Grafik), der den Grad des Wissenschaftsbezugs der Tätigkeiten abbildet. Feldsozialisation und Durchsetzung der projektbasierten Polis verlaufen hier gleichförmig. Dies kann als Hinweis dafür gelten, dass die Beschäftigungssituation studentischer Mitarbeiter\*innen bereits die zentralen Charakteristika der Beschäftigungsverhältnisse des akademischen Mittelbaus an deutschen Universitäten aufweist (Dörre/Neis 2008; Sander 2012). Dazu zählen insbesondere die projektbasierte Arbeit mit flexiblen Arbeits- und Präsenzzeiten, deadline- und outputbasiertes Arbeiten, diskontinuierliche Arbeitsbelastung („Rhythmus des akademischen Jahres“), kurze Vertragslaufzeiten, hohe Selbstständigkeit, schwache Trennung zwischen eigener Qualifikationsleistung und beruflicher Dienstleistung sowie fehlender Trennung zwischen privaten und beruflichen Aufgaben.

### 3 Fazit: Projektbasierter Kapitalismus im wissenschaftlichen Feld

Der vorliegende Beitrag hat gezeigt, dass die Strukturen des wissenschaftlichen Feldes Merkmale einer ‚projektbasierten Polis‘ aufweisen, in der Werte wie Flexibilität, Mobilität, Kreativität und Eigenverantwortung gefragt sind, und studentische Mitarbeiter\*innen im Prozess der Feldsozialisation Charakteristika dieses neuen ‚Geistes des Kapitalismus‘ (Boltanski/Chiapello 2001, 462) inkorporieren. Die Transformation der Arbeits- und

Lebensverhältnisse ist allerdings nicht allein auf ein vermeintlich autonomes Wirtschaftssystem bezogen, sondern vielmehr eingebettet in einen gesamtgesellschaftlichen Wandel, welcher langfristig zu einer „Ökonomisierung“ der meisten Lebensbereiche führt (Schimank/Volkman 2008). Die Felder der höheren Bildung als zentrale Orte der individuellen Leistungsbewertung, Statusallokation und der Kämpfe zwischen Schichten, Milieus und Klassen sind dabei von besonderer Bedeutung.

In diesem Kontext muss daran erinnert werden, dass viele der positiven Aspekte einer Anstellung als StuMi ebenso als erstrebenswerter Teil der allgemeinen universitären Ausbildung angesehen werden könnten. Dazu gehört in erster Linie die Einheit von Forschung und Lehre auf der Basis eines dafür ausreichenden Betreuungsverhältnisses. Ada-Charlotte Regelman weist zu Recht darauf hin, dass dem Weiterbildungsargument in Bezug auf StuMis die besondere Funktion zukommt, in erster Linie prekäre, für die Universität effiziente und kostensparende Beschäftigungsverhältnisse zu legitimieren (2004, 39). Erst auf der Basis dieser bildungssoziologischen Überlegungen sind die arbeitssoziologischen Befunde und die Überlegungen zu Arbeitskraftunternehmer\*innen vollständig zu verstehen. Betrachtet man das akademische Feld bezüglich der Tätigkeiten von studentischen Mitarbeiter\*innen, finden sich die arbeitssoziologisch interessantesten Erkenntnisse auf der diagonalen Achse der Feldsozialisation am heteronomen Pol. Hier wurde die grundlegende Argumentation besonders deutlich: Im Zusammenspiel von subjektiven Erwartungen und objektiven Chancen ergibt sich die Möglichkeit, günstige und flexibel einsetzbare Arbeitskraft auszuschöpfen. Auf einem dynamischen und hochgradig kompetitiven Feld sind die Akteure damit jedoch zufrieden, da sie subjektiv diffuse Privilegien erwarten. Inwieweit subjektive, habituelle Erwartungen und objektive Chancen auf einem Feld zusammen fallen, ist in entscheidendem Maße von den Wirkungen strukturierter sozialer Ungleichheit abhängig. Für die Feldsozialisation ist dabei die Verteilung der Tätigkeiten besonders relevant. Konsequenterweise müsste der Qualifizierungsaspekt ein zentraler Bestandteil des Beschäftigungsverhältnisses von studentischen Mitarbeiter\*innen sein (Regelman 2004, 35f.). In der Praxis werden jedoch weniger als der Hälfte der studentischen Mitarbeiter\*innen qualifizierende Tätigkeiten mit direktem Bezug zu Forschung und Lehre übertragen. Auf der anderen Seite übernehmen studentische Mitarbeiter\*innen durchaus eine Reihe von qualifizierteren Tätigkeiten (z.B. im EDV oder Sekretariatsbereich). Dies weist dann weder einen wissenschaftlichen Qualifikationsaspekt auf noch ist es relativ zu festangestellten Arbeitnehmern gut bezahlt oder arbeitsrechtlich abgesichert.

Die Tatsache, dass StuMis insgesamt eine sehr zufriedene Arbeitnehmer\*innengruppe darstellen, ist somit weniger auf die tatsächlichen Be-

schäftungsverhältnisse zurückzuführen, sondern erklärt sich durch die individuellen Vorteilen einer erleichterten Feldsozialisation. So ermöglicht die Anstellung als StuMi offensichtlich eine bessere Integration in die Hochschule, die unter regulären Studienbedingungen in Zeiten von Massenuniversitäten nicht (mehr) gegeben sind. Folglich tragen insbesondere ein engeres Verhältnis zum Hochschulpersonal, die Praxisnähe zum akademischen Betrieb sowie der intensive Einblick in den Alltag und Ablauf von Arbeitsprozessen der universitären Forschung und Lehre zu einem besseren Verständnis der Hochschulstrukturen bei. Diese fachspezifische Sozialisation resultiert unter anderem in niedrigen Abbruchsquoten und besseren Übergangsquoten vom Bachelor in den Master (Rehn u.a. 2011, 169) sowie einem erleichterten Zugang zur Promotion (Lenger 2008, 104). In den qualitativen Interviews hat sich gezeigt, dass von diesem Effekt der Desillusionierung („*hinten die Kulissen zu schauen*“, „*der Professor ist ja auch bloß ein Mensch*“) besonders Personen aus bildungsfernen Familien oder niedriger sozialer Herkunft erheblich profitieren können. Die Anstellung als studentische Mitarbeiter\*in könnte also zu mehr Chancengleichheit im Studium führen. Da der Zugang zu den Stellen und die Praxis der Arbeit aber sozialstrukturell ungleich verteilt ist, erfüllen die StuMis in der jetzigen Situation eher eine weitere Reproduktionsfunktion sozialer Ungleichheit im deutschen Bildungswesen.

Arbeitssoziologisch ist diesbezüglich insbesondere der hohe Anteil studentischer Mitarbeiter\*innen mit überwiegenden Aufgaben im Bereich der Infrastrukturmaßnahmen kritisch festzustellen. Die rechtlichen Vorgaben des Hochschulrahmengesetzes sehen für Hilfskrafttätigkeiten eine überwiegende Beschäftigung in Forschung und Lehre sowie einen Qualifizierungsaspekt vor (Bundesarbeitsgericht 1996; 2005). So müssten mindestens die 41,1% der StuMis, die überwiegend in Technik und Verwaltung arbeiten, bereits jetzt nach Tarifvertrag entlohnt werden. Dies ist aber nur in Ausnahmen tatsächlich der Fall (Lenger u.a. 2012, 13, 89). Die beschriebenen entformalisierten Arbeitsverhältnisse lassen eine Einforderung dieser Rechte, in den seltenen Fällen in denen dies überhaupt versucht wird, schlicht nicht zu. Dies gilt auch für andere Arbeitnehmerrechte. In der Regel kommt es, vor allem aufgrund der hohen Gesamtzufriedenheit der StuMis und der Wahrnehmung der Tätigkeit als „*Studijob*“, dabei nicht zu Konflikten. Kommt es allerdings doch zu „*Problemen*“ (z.B. längerer Krankheit oder Elternzeit) wird schnell klar, dass dies in den Arbeitsverhältnissen nicht vorgesehen ist.

Besonders deutlich manifestieren sich die unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse in der Frage nach den Promotionsabsichten. Denn während 47,2% der studentischen Mitarbeiter\*innen in Forschung und Lehre die Frage nach einer späteren Promotion positiv beantworten, trifft dies für

nur 38,2% der studentischen Mitarbeiter\*innen mit Aufgaben überwiegend in Technik und Verwaltung zu. Besonders für diese StuMis dürfte die Gewöhnung an projektbasierte, prekarierte Arbeitsverhältnisse über das wissenschaftliche Feld hinaus wirken, ohne zu den – mit der StuMi-Tätigkeit üblicherweise verbundenen – Privilegien und Vorteilen geführt zu haben. Für die meisten StuMis werden somit die klassischen Kriterien zur Bewertung von Arbeitsverhältnissen (Entlohnung, formale Regelungen, kurze Vertragslaufzeiten, fundamentale Machtasymmetrien, fehlende Mitbestimmung und Vertretung etc.) durch neue Kriterien (Flexibilisierung, Freiheiten, flache Hierarchien, projektbasiertes Arbeiten etc.) überlagert.

In diesem Sinne können studentische Mitarbeiter\*innen als Proto- oder Sozialisationstyp von unternehmerischem Selbst und dessen Idealtypus der Arbeitskraftunternehmer\*innen angesehen werden. In diesem Kontext muss auch die Rede von prekarierten Arbeitsverhältnissen verstanden werden: Da es sich um einen Nebenjob im Studium handelt, kann nicht von prekären Arbeitsverhältnissen im eigentlichen Sinne gesprochen werden. Studentische Mitarbeiter\*innen stehen nicht unterhalb des gesellschaftlich standardisierten Einkommens-, Schutz-, und Integrationsniveaus. Weder sind Beschäftigungsunsicherheit im eigentlichen Sinne noch Löhne unterhalb des Existenzminimums, die zentralen Merkmale von Prekarität, für studentische Mitarbeiter\*innen gegeben. Allerdings stellt die Anstellung eine der ersten Sozialisations- und Lernerfahrungen im Arbeitsleben dar. Dabei lernt eine Gruppe von jungen, hochqualifizierten und zufriedenen Arbeitnehmer\*innen, dass eine für die eigene Karriere vorteilhafte, flexible und interessante Arbeit im Gegensatz zu formalisierten und sicheren Arbeitsbedingungen steht. Dies hat zweifellos erhebliche Auswirkungen auf die eigenen Präferenzen und Ansprüche im weiteren Arbeitsleben, wobei die Kombination von Entformalisierung und hoher Zufriedenheit ein charakteristisches Merkmal des beschriebenen Strukturwandels der Arbeitswelt darstellt. Dieser Mechanismus ist besonders angesichts der Tatsache stetig steigender Zahlen von Studierenden und StuMis brisant. So weisen die vorliegenden Ergebnisse darauf hin, dass die Arbeitserfahrung als StuMi – über die immerhin etwa ein Fünftel der Studierenden heute verfügt – den Strukturwandel der Arbeitswelt über das wissenschaftliche Feld hinaus beschleunigt und verstärkt. Dies spricht zwar einerseits für die zunehmende Durchsetzung eines akademischen Kapitalismus (Münch 2011), gibt darüber hinaus aber Hinweise darauf, dass das wissenschaftliche Feld in seiner Autonomie nicht nur als passives Opfer durch eine Kolonialisierung äußerer Systemmächte bedroht ist. Vielmehr produziert das Feld selbst eine immer größere Zahl subjektivierter Arbeitskraftunternehmer\*innen, die den gesamtgesellschaftlichen Strukturwandel der Arbeitswelt nicht unwesentlich vorantreiben.

## Literatur

- BMBF 2006: Wissenschaftlicher Nachwuchs unter den Studierenden. Empirische Expertise auf der Grundlage des Studierendensurveys, Bonn/Berlin.
- BMBF 2010a: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2009. 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem, Bonn/Berlin.
- BMBF 2010b: Studiensituation und studentische Orientierungen. 11. Studierendensurvey an Universitäten und Fachhochschulen, Bonn/Berlin.
- Boltanski, Luc/Chiapello, Ève 2006 [1999]: Der neue Geist des Kapitalismus, Konstanz.
- Bourdieu, Pierre 1992 [1984]: Homo academicus, Frankfurt am Main.
- Bourdieu, Pierre/Passeron, Jean-Claude 1971 [1964]: Die Illusion der Chancengleichheit. Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs, Stuttgart.
- Brückling, Ulrich 2007: Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform, Frankfurt am Main.
- Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hg.) 2008: Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, Frankfurt am Main.
- Dörre, Klaus/Neis, Matthias 2008: Forschendes Prekariat? Mögliche Beiträge der Prekarisierungsforschung zur Analyse atypischer Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft, in: Stephan Klecha/Wolfgang Krumben (Hg.): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs, Wiesbaden, 127-142.
- Funken, Christiane/Rogge, Jan-Christoph/Hörlin, Sinje 2015: Vertrackte Karrieren. Zum Wandel der Arbeitswelten in Wirtschaft und Wissenschaft, Frankfurt am Main.
- GEW 2011: Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen. Ratgeber, Frankfurt am Main.
- Glaubitz, Uta 2006: Generation Praktikum. Mit den richtigen Einstiegsjobs zum Traum-beruf, München.
- Heublein, Ulrich/Spangenberg, Heike/Sommer, Dieter 2003: Ursachen des Studienabbruchs. Analyse 2002, Hannover.
- Jaksztat, Steffen 2014: Bildungsherkunft und Promotionen: Wie beeinflusst das elterliche Bildungsniveau den Übergang in die Promotionsphase, in: Zeitschrift für Soziologie 43, 286-301.
- Lammers, Britta 2010: ‚Leistung wird belohnt‘ oder ‚Bürgerliche suchen Bürgerkinder‘? Die Rekrutierung studentischer Hilfskräfte am Beispiel der Universität Oldenburg, Abschlussarbeit, Universität Oldenburg.
- Lenger, Alexander 2008: Die Promotion. Ein Reproduktionsmechanismus sozialer Ungleichheit, Konstanz.
- Lenger, Alexander 2015: Arbeitskraftunternehmertum und projektbasierter Kapitalismus im wissenschaftlichen Feld, in: Stephan Lessenich (Hg.): Routinen der Krise – Krise der Routinen. Verhandlungen des 37. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Trier 2014, Onlinepublikation, 1-12.
- Lenger, Alexander/Schneickert, Christian/Priebe, Stefan 2012: Studentische MitarbeiterInnen. Zur Situation und Lage von studentischen Hilfskräften und studentischen Beschäftigten an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Frankfurt am Main.
- Münch, Richard 2007: Die akademische Elite. Zur sozialen Konstruktion wissenschaftlicher Exzellenz, Frankfurt am Main.
- Münch, Richard 2011: Akademischer Kapitalismus. Über die politische Ökonomie der Hochschulreform, Frankfurt am Main.
- Pongratz, Hans J./Voß, Gert Günter 2004: Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen, Berlin.
- Regelmann, Ada-Charlotte 2004: „Man muss es sich leisten könne ...“. Eine empirische Studie zu studentischen Hilfskräften an der Philipps-Universität Marburg im Dezember 2004, Frankfurt am Main.
- Rehn, Torsten u.a. 2011: Hochschulabschlüsse im Umbruch. Studium und Übergang von Absolventinnen und Absolventen reformierter und traditioneller Studiengänge des Jahrgangs 2009, Hannover.
- Rompa, Regine 2010: Karriere am Campus. Traumjobs an Uni und FH, Wiesbaden.
- Sander, Nadine 2012: Das akademische Prekariat. Leben zwischen Frist und Plan, Konstanz.
- Schimank, Uwe/Volkman, Ute 2008: Ökonomisierung der Gesellschaft, in: Andrea Maurer (Hg.): Handbuch der Wirtschaftssoziologie, Wiesbaden, 382-393.
- Schneider, Norbert F./Limmer, Ruth/Ruckdeschel, Kerstin 2002: Mobil, flexibel, gebunden. Familie und Beruf in der mobilen Gesellschaft, Frankfurt am Main.
- Schneickert, Christian 2013: Studentische Hilfskräfte und MitarbeiterInnen, Konstanz.
- Schneickert, Christian/Lenger, Alexander 2010: Studentische Hilfskräfte im deutschen Bildungswesen, in: Berliner Journal für Soziologie 20, 203-224.
- Sennett, Richard 2000 [1998]: Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, München.
- Snow, Charles Percy 1987: Die zwei Kulturen, in: Helmut Kreuzer (Hg.): Die zwei Kulturen. Literarische und naturwissenschaftliche Intelligenz. C.P. Snows These in der Diskussion, München, 19-58.
- Torka, Marc 2009: Die Projektförmigkeit der Forschung, Baden-Baden.
- Vogel, Ulrike 1970: Wissenschaftliche Hilfskräfte. Eine Analyse der Lage wissenschaftlicher Hilfskräfte an Universitäten der Bundesrepublik, untersucht am Beispiel der Universität Göttingen, Stuttgart.
- Voß, Gert Günter/Pongratz, Hans J. 1998: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50, 131-158.

Andrea Lange-Vester | Tobias Sander (Hrsg.)

**Soziale Ungleichheiten,  
Milieus und Habitus  
im Hochschulstudium**

**BELTZ JUVENTA**

# Inhalt

*Andrea Lange-Vester und Tobias Sander*  
Soziale Ungleichheiten, Milieus und Habitus im Hochschulstudium –  
Zur Einführung ..... 7

## **Trends der Hochschulentwicklung: Soziale Selektivität unter Bologna-Bedingungen**

*Peter Alheit*  
Der „universitäre Habitus“ im Bologna-Prozess ..... 25

*Margret Bülow-Schramm*  
Expansion, Differenzierung und Selektion im Hochschulsystem:  
Die Illusion der heterogenen Hochschule. Zum Widerspruch von  
Heterogenität und Homogenität ..... 49

## **Soziale Ungleichheiten, Milieus und Habitus: Grundlagen studentischer Praxis und Wahrnehmung**

*Johannes Emmerich, Tobias Sander und Jan Weckwerth*  
Wovon hängen Sicherheit und Zufriedenheit im Studium ab?  
Soziale Lage und Alltagskulturen als zu unterscheidende Variablen  
sozialer Herkunft ..... 71

*Barbara Rothmüller, Philippe Saner, Ruth Sonderegger  
und Sophie Vögele*  
Kunst. Kritik. Bildungsgerechtigkeit.  
Überlegungen zum Feld der Kunstausbildung ..... 89

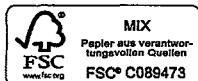
*Heidrun Schneider*  
„Mmh ... ich dachte man lernt gut Programmieren und alles über  
Computer (lacht).“ Studienabbruch und Habitus in der Informatik ..... 107

*Petra Hild*  
Aneignungspraktiken und -logiken angehender Lehrpersonen als  
Ausdruck sozialer Ungleichheiten im Studium ..... 125

*Andrea Lange-Vester*  
Soziale Milieus und BildungsaufsteigerInnen im Hochschulstudium ..... 143

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

© 2016 Beltz Juventa · Weinheim und Basel  
Werderstr. 10, 69469 Weinheim  
[www.beltz.de](http://www.beltz.de) · [www.juventa.de](http://www.juventa.de)  
Satz: Druck nach Typoskript  
Druck und Bindung: Beltz Bad Langensalza GmbH, Bad Langensalza  
Printed in Germany

ISBN 978-3-7799-3366-3

<i>Sabine Evertz und Lars Schmitt</i> Habitus-Struktur-Konstellationen. Ein Werkstattbericht zum Studium an einer Fachhochschule.....	163
<i>Tobias Brändle</i> Soziale Herkunft und soziale Lage von Studierenden mit und ohne Abitur.....	179
<i>Tobias Sander</i> Extreme AußenseiterInnen? Soziale Passungen beruflich qualifizierter Studierender zum Feld Hochschule.....	197
<i>Thomas Spiegler</i> BildungsaufsteigerInnen in der Begabtenförderung der Studienstiftung. Muster des Erlebens und Gestaltens der Mobilität im sozialen Raum.....	217
<i>Katja Klebig</i> Elitestudierende in Bayern. Eine qualitative Erkundung klassenspezifischer Habitusmuster.....	231
<i>Joanna Pfaff-Czarnecka und Milena Prekodravac</i> Universitärer Parcours oder: Studieren im Spannungsfeld organisatorischer und biographischer Dynamiken.....	249
<b>Herkunftsspezifische Karrierewege und Perspektiven im Feld der Hochschule</b>	
<i>Christian Schneickert und Alexander Lenger</i> Studentische Arbeitskraftunternehmer*innen: Projektbasierter Kapitalismus im wissenschaftlichen Feld.....	265
<i>Christina Möller</i> Soziale Selektionen vom Studium bis zur Professur. Zur Bedeutung der sozialen Herkunft in universitären Wissenschaftskarrieren.....	287
<i>Kathrin Rheinländer und Thomas Fischer</i> Ungleichheitsorientierungen von Hochschullehrenden.....	303
Verzeichnis der Autorinnen und Autoren.....	317

## **Soziale Ungleichheiten, Milieus und Habitus im Hochschulstudium – Zur Einführung**

Die Situation an den Hochschulen und im Studium hat sich in den vergangenen Jahren nachhaltig verändert. Studiengangsreformen und die Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen haben zu einem Studienalltag beigetragen, der häufig stärker geregelt und strukturiert verläuft als es in den herkömmlichen Magister- und Diplomstudiengängen der Fall gewesen ist. Verändert haben sich auch Anforderungen und Zielsetzungen des Studiums, die inzwischen stärker auf eine Berufsbefähigung abstellen. Darüber hinaus haben gesamtgesellschaftliche Veränderungen wie das steigende (formale) Bildungsniveau und die entsprechend höheren Bildungsbeteiligungen sowohl für die Hochschulen als auch für die gesellschaftlichen Gruppen neue Herausforderungen mit sich gebracht.

Bereits Mitte der 1980er Jahre hat Pierre Bourdieu auf den enormen Druck hingewiesen, unter den das Bildungssystem gerät, wenn zunehmend historisch neue – durch ihre Sozialisation (noch) nicht auf einen weiterführenden Bildungsprozess vorbereitete – Akteursgruppen in die Bildungsinstitutionen kommen (Collège de France 1987). Diese Entwicklung hat sich in der Folgezeit weiter verstärkt. Ulf Bancherus u.a. (2013) sprechen von einer „beispiellose(n) (...) Expansionsphase“ des deutschen Hochschulsystems „seit Mitte der 2000er Jahre (...). Diese hat zwar nicht zu einer deutlich veränderten Zusammensetzung der Studierendenschaft, beispielsweise in Bezug auf die soziale Herkunft, den Migrationshintergrund oder das Geschlecht, geführt“ (ebd., 11). Dennoch gehen die AutorInnen von einer gleichzeitigen Zunahme der „Heterogenität bzw. Diversität“ (ebd.) der Studierendenschaft aus.

Damit geraten horizontale Unterschiede in den Blick, die – anders als etwa die Unterschiede nach der sozialen Herkunft – nicht, oder zumindest nicht gleichermaßen zwingend mit Vor- oder Nachteilen in Bezug auf eine ungleichheitsbezogene Passung zum Feld Hochschule sowie der damit verbundenen Integration in die Hochschule und dem Studienerfolg zusammenhängen. Gleichwohl stellen auch solche Unterschiedlichkeiten die Hochschulen vor beträchtliche Herausforderungen.