

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



Recht oder billig?

Informationen für Werkstudierende



2	Einleitung
5	1. Studierende und Werke – Definition und Recht
7	2. Finanzielles
8	2.1 Der große Unterschied: „Nach Vereinbarung“ oder nach Tarif
8	2.1.1 Die Bezahlung nach Vereinbarung
9	2.1.2 Die tarifliche Eingruppierung
11	2.2 Beispiele
12	3. Beschäftigungsdauer
13	4. Urlaub(sgeld)
14	5. Steuern und Sozialversicherung
18	6. Der Betriebsrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung – starke Partner auch für Werkstudierende
18	7. Leistungen der IG Metall
19	8. Ansprechpartner/innen
20	9. Literaturempfehlungen

Einleitung

Werkstudierende bilden in vielen Unternehmen inzwischen einen großen Teil der Belegschaft. Als Werkstudentin oder Werkstudent lassen sich tiefe Einblicke in die betriebliche Praxis mit der Arbeit zur Finanzierung des Studiums verbinden.

Nicht erst seit der Einführung allgemeiner Studiengebühren ist der finanzielle Aspekt immer weiter in den Vordergrund gerückt. Zahlenmäßig sind Werkstudierende dabei längst keine Exoten mehr sondern ständiger Bestandteil der Beschäftigtenstruktur vieler – vor allem großer – Unternehmen.

Trotzdem gilt für die meisten Werkstudentinnen und -studenten im Gegensatz zu ihren fest angestellten Kolleginnen und Kollegen, dass sowohl ihr betrieblicher Status als auch das Vergütungsniveau für geleistete Arbeiten uneinheitlich und oftmals strittig ist. Bei der Behandlung von Studierenden reicht die Bandbreite in der Praxis vom Status der gleichgestellten Kollegin bis hin zu dem rechtlich niedriger stehenden Billigarbeiter, der parallel zur Stammelegschaft beschäftigt wird.

Zwar verfügen die meisten Studierenden noch über keine abgeschlossene Berufsausbildung und sind sozialrechtlich begünstigt. Dies rechtfertigt aber nicht ihre Schlechterstellung im Betrieb. Trotzdem gibt es für Studierende nur selten konzernweit, regional oder gar bundesweit einheitliche und vor allem angemessene tarifliche Regelungen über Bezahlung, Arbeitszeit und Sonderleistungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld. Die vielfältigen Möglichkeiten bestehender Tarifverträge werden dabei bislang nur selten auf Studierende angewandt.

Insbesondere beim Entgelt ignorieren Unternehmen häufig die geldwerten Qualifikationen, Fachkenntnisse und Leistungen, die ihre Werkstudierenden mitbringen und zahlen ihnen im Effekt deutlich weniger als ähnlich qualifizierten Festangestellten. Manche Unternehmen wehrten sich sogar gerichtlich gegen eine angemessene Behandlung von Studierenden. Sie argumentierten dabei, dass das Fehlen eines Berufsabschlusses bei Studierenden dazu führe, dass Tarifverträge auf diese nicht anwendbar seien. Die Gerichte folgten dieser Auffassung der Unternehmen glück-

licherweise nicht und stellten klar, dass auch Werkstudierende tariflich eingruppiert werden müssen.

Kurz: Bei allem Wert, den die im Betrieb gesammelte Praxis für Studierende hat, darf nicht vergessen werden, dass diese auf ein faires Entgelt angewiesen sind.

Die IG Metall setzt sich daher für die Eingruppierung aller Studierenden in leistungsgerechte Tarifstufen ein, um eine angemessene und faire Bezahlung zu gewährleisten. Die Rechtsprechung ist dabei auf ihrer Seite.

Was leistet diese Broschüre?

Mit dieser Broschüre möchten wir Sie über grundsätzliche und spezielle arbeitsrechtliche Gegebenheiten zum Thema Werkstudierende informieren.

Es erwarten Sie Antworten auf viele Fragen und Stolpersteine:

- Welche Rechte habe ich und welche Leistungen stehen mir zu?
- Was bringt mir eine Bezahlung nach Tarif?
- Was machen eigentlich Betriebsrat, IG Metall und die Jugend- und Auszubildendenvertretung und vor allem: Wie können sie mir helfen?



1. Studierende und Werke: Definition und Recht

Was genau sind eigentlich „Werkstudierende“?

Arbeiten sie in Werken? Oder an Werken?

Die Antwort lautet: beides.

Werkstudierende sind primär Studierende, die neben dem Studium und klassischerweise in den Semesterferien in einem Unternehmen („Werk“) arbeiten. Wichtigstes Kennzeichen ist, dass es sich um befristete Arbeitsverhältnisse handelt, bei denen die Werkstudierenden häufig an operativen Projekten („Werken“) mitarbeiten, die zum regulären Geschäft des Unternehmens gehören. Oftmals sind diese Projekte fachnah, was Werkstudierenden zusätzlich ermöglicht, Ihr an der Hochschule erlerntes Wissen praktisch zu erproben und zu vertiefen. Das ist allerdings längst nicht immer der Fall: Eine Werkstudentin oder ein Werkstudent kann auch für nicht fachbezogene Tätigkeiten wie Aktenablage, Botengänge, Fließbandarbeit und als Umzugshilfe angestellt sein.

Grundsätzlich werden Werkstudierende also überall dort eingesetzt, wo auch fest angestellte Beschäftigte eingesetzt werden – mit ähnlichen oder gleichen Aufgaben. Voraussetzung ist natürlich jeweils, dass die entsprechenden Qualifikationen vorhanden sind.

Einige Beispiele:

- › **Eine Studentin der Informationstechnik ist im Bereich „LAN/WAN-Support“ tätig. Hauptsächlich baut sie „Voice over IP“-Netze testweise auf, bevor diese beim Kunden eingerichtet werden.**
- › **Ein angehender Chemiker jobbt als Werkstudent in der Personalabteilung. Er nimmt Post in Empfang, gibt sie in eine Datenbankmatrix ein und leitet sie an die zuständige Mitarbeiterin weiter.**
- › **Eine BWL-Studentin ist in das operative Geschäft des Vertriebszweiges eines großen Unternehmens eingebunden. Sie arbeitet weitgehend selbständig.**
- › **Ein Student der physikalischen Technik schreibt Programme zur Automatisierung von Testvorgängen im Bereich der Telekommunikation.**
- › **Eine Studentin der Elektrotechnik arbeitet an der elektro-mechanischen Erprobung von Handys mit.**

Sie haben die gleichen Rechte wie andere Beschäftigte eines Unternehmens. Das wird durch den so genannten Gleichbehandlungsgrundsatz im Arbeitsrecht garantiert.

Konkret heißt das: Alle regelmäßigen Leistungen, Rechte und Regelungen über Arbeitsbedingungen gelten auch für sie – außer es gibt einen sachlichen Grund für die unterschiedliche Behandlung.

Zu den Rechten zählen die übliche betriebliche Wochenarbeitszeit, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, mindestens 24 Tage Jahresurlaub und gesonderte Vergütung von Nacht-/Akkord-/Mehrarbeit. Sie dürfen auch während der Arbeitszeit zum Betriebsrat gehen und an Betriebsversammlungen teilnehmen.

Anspruch auf tarifliche Leistungen haben grundsätzlich allerdings nur Mitglieder der IG Metall.

Werkstudierende sind also keineswegs rechtlose „Billigarbeitskräfte“, sondern gleichberechtigte Betriebsangehörige, die dem Betrieb kurzfristig – aber auf gleicher Augenhöhe – aushelfen. Gleichzeitig sind sie die hochqualifizierten Arbeitnehmer von morgen.



Jochen Homburg, Ressortleiter im Funktionsbereich Betriebs- und Mitbestimmungspolitik beim IG Metall-Vorstand:

„Der Kampf um die Köpfe der Zukunft wird die Unternehmen zukünftig mehr Kraft kosten als sie derzeit noch erwarten. Umso unverständlicher ist es, dass erst die IG Metall für eine gerechte Gleichbehandlung – auch für die Werkstudierenden – sorgen muss.“

2. Finanzielles

Für Unternehmen, die sich durch Tarifverträge gebunden haben – und das sind in Deutschland die meisten großen Unternehmen und der öffentliche Dienst – gilt, dass sie zunächst nur ihren gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten Leistungen nach Tarifvertrag gewähren müssen.

Sowohl der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz als auch das Ziel der Unternehmen, unentschlossenen Beschäftigten keinen Grund für den Beitritt zur Gewerkschaft zu liefern, führen aber dazu, dass letztlich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von den Regelungen des Tarifvertrags als „regelmäßige“ Leistungen profitieren. Aber es bleibt dabei: Gerichtlich einklagbar sind diese Leistungen nur für IG Metall-Mitglieder.

Die „regelmäßigen Leistungen und Regelungen“, die den Beschäftigten zustehen, sind diejenigen, die im jeweiligen Tarifvertrag mit den Gewerkschaften vereinbart wurden – die Tarifbindung des Unternehmens vorausgesetzt.¹ Zu diesen Regelungen gehören im Fall der Metall- und Elektroindustrie beispielsweise die 35-Stunden-Woche, Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Entgelte nach Tariftabelle sowie 30 Arbeitstage Jahresurlaub.

Da auch Werkstudierende Arbeitnehmer sind, gelten sämtliche Vereinbarungen des Tarifvertrags auch für sie. Besonders die Höhe des Entgelts von Werkstudierenden muss der Höhe des Entgelts eines vergleichbaren fest angestellten Beschäftigten entsprechen.

Wichtig:

Laut Bundesarbeitsgericht müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Betrieben mit Vergütungsordnung alle von dieser erfassten Arbeitnehmer bei der Einstellung entsprechend eingruppieren. Die Eingruppierung von Werkstudierenden muss dem Betriebsrat zur Zustimmung vorgelegt werden.²

Falls Sie Fragen zu Ihrer Bezahlung haben, wenden Sie sich an den Betriebsrat oder an die örtliche IG Metall-Verwaltungsstelle. Diese werden prüfen, ob Ihr Arbeitsvertrag mit den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen übereinstimmt.

¹ Ein (nicht hinreichender) Hinweis auf die Tarifbindung eines Unternehmens ist seine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband. Erkundigen Sie sich im Zweifel bei Ihrer Gewerkschaft.

² Vgl. BAG Beschluss vom 11.11.2008, AZ 1 ABR 68/07.

2.1 Der große Unterschied: „Nach Vereinbarung“ oder nach Tarif

Nicht nur verstößt es gegen die geltende Rechtsauffassung aktueller Gerichtsurteile und den Anstand, Werkstudierende anders als die regulär Beschäftigten zu behandeln, sondern drückt sich dies auch meistens in erheblichen finanziellen Einbußen für die Studierenden aus. Im Folgenden sollen die wesentlichen Unterschiede zwischen einer Bezahlung „nach Vereinbarung“, die leider immer noch für viele Werkstudierendentätigkeiten kennzeichnend ist, und der gebotenen tariflichen Eingruppierung kurz dargestellt werden.

2.1.1 Die Bezahlung nach Vereinbarung

Wenn mit den Studierenden eine Bezahlung „nach Vereinbarung“ oder nach einem lediglich unternehmensweit gültigen Entgeltkatalog ausgehandelt wurde, hat dies für die Betroffenen **wesentliche Nachteile gegenüber einer Bezahlung nach Tarif:**

- Die tatsächlichen Leistungen und Kenntnisse der Werkstudierenden haben kaum Einfluss auf die Höhe des Entgelts. Entgelte für Werkstudierende sind häufig pauschal und/oder abhängig von Semesterzahl und Einsatzhäufigkeit. Selten wird zusätzlich eine angemessene Leistungsprämie gezahlt.
- Das Entgelt ist in jedem Fall niedriger als das von vergleichbar qualifizierten und produktiven Festangestellten. Warum sollte eine Arbeitgeberin gesondert mit Werkstudierenden verhandeln, wenn sie ohnehin plant, sie finanziell gleichzustellen?
- Die Vereinbarung bzw. der Entgeltkatalog sind unverbindlicher und können jederzeit mit beiderseitigem Einverständnis modifiziert oder für ungültig erklärt werden.
- Es gibt keinen Anspruch auf tarifliche Sonderleistungen, wie etwa Urlaubs- oder Weihnachtsgeld. Gleiches gilt auch für tarifliche Regelungen zu Arbeitszeit und Urlaubsdauer.
- Die Entgelte erfahren keine automatische Anpassung an das Preisniveau durch Tarifierhöhungen. Sie bleiben so lange auf ihrem Anfangsniveau, bis sich Arbeitgeberin und Arbeitnehmer auf einen neuen Vertrag einigen.



- › **Beispiele dafür, wie sich solch unverbindliche Vereinbarungen in der Praxis auswirken, ließen sich viele nennen. So hat etwa ein renommiertes Halbleiterunternehmen im Jahr 2005 die laufenden Vereinbarungen über die Entgelte für Werkstudierenden geändert und deren Gehälter kurzfristig um bis zu 20 Prozent reduziert. Davon waren nicht nur neu eingestellte sondern ebenso langjährig im Unternehmen beschäftigte Studierende betroffen. Diese wurden dazu gedrängt, einer Modifikation ihrer Arbeitsverträge zuzustimmen.**

Auch in den Entwicklungsabteilungen und Regionalniederlassungen eines bekannten Technologiekonzerns wurde den Werkstudierenden das Entgelt gekürzt: Statt 30 Tagen Urlaub gibt es für sie seit 2006 nur noch die gesetzlichen 24 Tage. Anderen Beschäftigten gewährte Sonderleistungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld erhalten Werkstudierende seitdem ebenfalls nicht mehr.

2.1.2 Die tarifliche Eingruppierung

Eine wichtige Komponente bei der Bezahlung nach Tarif ist die so genannte Eingruppierung. Durch die tarifliche Eingruppierung wird den Fähigkeiten und Qualifikationen ebenso wie den Leistungen und Belastungen der Arbeitnehmerin durch ein angemessenes Entgelt Rechnung getragen.

Stellt die tarifliche Eingruppierung alleine noch keine Garantie für ein hohes Entgelt dar, so gibt es einige handfeste Vorteile gegenüber der „freien Vereinbarung“:

- + Bezahlung, die der speziellen Tätigkeit am Arbeitsplatz und den individuellen Leistungen/ Fertigkeiten sowie der Erfahrung entspricht.
- + Bezahlung nach dem Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“.
- + Dauerhaft gültige und verbindliche Ansprüche auf Entgelte und Leistungen nach Tarif.
- + Verbindlicher Anspruch auf tarifliche Sonderleistungen und Regelungen wie Urlaub und Arbeitszeit.
- + Automatische Entgeltanpassung nach jeder Tarifrunde.
- + Der Betriebsrat überprüft die von der Betriebsleitung vorgesehene Tarifgruppe anhand der Stellenbeschreibung. Erst nach seiner Zustimmung wird der Arbeitsvertrag gültig.

Gerichtlich einklagbar sind die genannten Vorteile nur für Mitglieder der IG Metall.



2.2. Beispiele

Nicht eingruppiert

- › Neben 300 anderen Beschäftigten arbeiten in einem im Großanlagenbau tätigen Unternehmen in Westdeutschland vier Werkstudierende im technischen Bereich. Diese erhalten einen Stundenlohn von zehn Euro. In dem Betrieb verdienen die Studierenden bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden – bezahlt werden aber nur 35 Stunden – im Monat 1522,50 Euro. Nach Tarif würden ihnen mindestens 384 Euro mehr zustehen – und das bei einer Arbeitszeit von 35 Stunden.

Vorteil für IG Metall-Mitglieder

- › Bei Siemens Industrial Mobility in Braunschweig arbeiten neben den ca. 3.000 Beschäftigten regelmäßig etwa 70 Werkstudierende. Jahrelang wurden sie nach Gutdünken entlohnt. Die Studierenden hatten dadurch einen finanziellen Nachteil von 300 bis 500 Euro gegenüber einer tariflichen Eingruppierung.
- › Bei der Umstellung der Tarifverträge auf den Entgelttarifvertrag (ERA) ging der Betriebsrat das Thema an. Ziel war es, die Werkstudierenden in die tarifliche Eingruppierung zu integrieren. Der Betriebsrat stimmte deshalb zwar allen Einstellungen und Verlängerungen von Werkstudierendenverträgen zu, widersprach aber den zu niedrigen Entgelten und forderte eine Eingruppierung in die nach Tarifvertrag richtige Entgeltgruppe.
- › Ein Vergleich vor dem Arbeitsgericht führte dazu, dass fortan alle Werkstudierenden, die Mitglied der IG Metall sind, nach den Tarifverträgen für die niedersächsische Metallindustrie behandelt werden. Sie erhalten damit derzeit ca. 50 bis 250 Euro mehr als Nicht-Mitglieder.

Branche	Anzahl Beschäftigte	Vergütung Produktion	Vergütung Entwicklung
Automobil	30.000	2.110,83 €	1.835,50 €
Automobil	36.000	Keine beschäftigt	1.700 €
Elektro	5.000	1.924 €	2.886 €

Tabelle 1: Ausgewählte Beispiele für die Werkstudentenentgelte in tarifgebundenen Unternehmen im Jahr 2009.



3. Beschäftigungsdauer

In der Regel dauert das Arbeitsverhältnis mindestens sechs Wochen und ist befristet. Die Dauer wird vorab vereinbart und im Arbeitsvertrag verankert. Nach Ablauf der Befristung kann der Vertrag im beiderseitigen Einvernehmen verlängert werden.

Laut Teilzeit- und Befristungsgesetz darf eine Befristung ohne Sachgrund in der Regel maximal zwei Jahre dauern. Innerhalb dieses Zeitraums kann der befristete Vertrag drei Mal verlängert werden. Wird der Werkstudent darüber hinaus weiter ohne Sachgrund beschäftigt, so gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Es besteht also dann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Ein Zeitvertrag mit Sachgrund darf zum Einen länger als zwei Jahre dauern. Zum Anderen kann eine Arbeitgeberin mehrere befristete Verträge mit jeweils unterschiedlichen Sachgründen hintereinander mit den Beschäftigten abschließen.

Vorsicht:

Bei langer Vollzeitbeschäftigung – mehr als 26 Wochen oder 182 Kalendertage im Jahr – verlieren Studierende ihren sozialrechtlich begünstigten Studierenden-Status.³ Sie gelten dann als „hauptberufliche“ Beschäftigte. Dies kann empfindlich hohe Nachforderungen der Kranken- und Arbeitslosenversicherung zur Folge haben.

Das befristete Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Eine Kündigung ist nur dann möglich, wenn dies einzelvertraglich vereinbart ist oder der geltende Tarifvertrag diese Möglichkeit vorsieht. Grundsätzlich gelten dann die gesetzlichen Kündigungsfristen, sofern keine abweichende Vereinbarung besteht.

³ Vollzeitbeschäftigung bedeutet eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden.



4. Urlaub(-sgeld)

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland – also auch Werkstudierende – haben einen gesetzlichen Urlaubsanspruch von mindestens 24 Werktagen im Jahr. Die IG Metall hat mit den Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie einen tariflichen Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen ausgehandelt.⁴

Dieser gilt zwar grundsätzlich nur für Mitglieder der Gewerkschaft, meistens gewähren die Unternehmen in der Regel auch Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern einen Jahresurlaub nach Tarif. Trotzdem gibt es viele Fälle, in denen Werkstudierende nur den gesetzlichen Mindesturlaub erhalten. Eine Mitgliedschaft in der IG Metall lohnt sich also schon während des Studiums.

Der volle Urlaubsanspruch gilt frühestens nach sechsmonatiger Beschäftigung, d.h. dass Arbeitnehmer vor Ablauf dieser Frist nicht 30 Tage am Stück Urlaub nehmen dürfen. In dieser Zeit gilt ein Urlaubsanspruch von 1/12 des Jahresurlaubs pro Beschäftigungsmonat. Dies entspricht bei einer Fünf-Tage-Woche 2,5 freien Arbeitstagen im Monat. Ist man dagegen nur tageweise beschäftigt, also z. B. montags und donnerstags, so ist folgende Faustformel zur Berechnung des Urlaubsanspruchs hilfreich:

$$\rightarrow (30/12) * (x/5)$$

wobei „x“ für die Anzahl der Tage steht, an denen die Werkstudentin oder der Werkstudent regelmäßig arbeitet. Bei zwei Arbeitstagen pro Woche ergibt sich demnach ein Urlaubsanspruch von einem Arbeitstag pro Monat. Wie viele Stunden jeweils an einem Arbeitstag gearbeitet werden, spielt dabei keine Rolle.

Ob die freien Tage allerdings während der Beschäftigungsdauer eingelöst werden können, ist meist eine Frage der Verhandlung mit der Vorgesetzten und/oder der Personalabteilung. Häufig findet bei kurzfristiger Beschäftigung ein finanzieller Ausgleich für die Urlaubstage statt oder aber die Beschäftigung endet früher.

Urlaubsgeld inklusive?

Originär tarifliche Leistungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld werden erfahrungsgemäß nur Gewerkschaftsmitgliedern oder bei Vorliegen entsprechender Betriebsvereinbarungen über die tarifliche Eingruppierung von Werkstudierenden gewährt. Schon nach kurzer Beschäftigungsdauer können hier einige hundert Euro zusammenkommen.

⁴ Werktage sind die Tage Montag bis Samstag. Arbeitstage sind i. d. R. die Tage Montag bis Freitag. Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt demnach insgesamt vier Wochen, der tarifliche dagegen sechs Wochen.

5. Steuern und Sozialversicherung

Ein häufig diskutiertes Thema, das immer wieder Unklarheiten mit sich bringt, ist die Frage nach der Steuer- und Sozialversicherungspflicht Studierender. Häufig machen dabei auch die Personalabteilungen Fehler, weshalb hier die wesentlichen Regelungen kurz vorgestellt werden.

Steuern:

Wer lohnabhängig beschäftigt wird, muss beim Arbeitgeber eine Lohnsteuerkarte abgeben (Ausnahme: Minijob). Die Lohnsteuerkarte erhalten Sie beim Einwohnermeldeamt des Hauptwohnsitzes, bei Bedarf wird dort eine zweite und dritte ausgestellt.

Der Arbeitgeber führt die Einkommensteuer selbstständig an das Finanzamt ab und zahlt Ihnen nur den Rest des Lohnes aus (Lohnsteuereinzug). Die Höhe der gezahlten Steuern wird auf der Lohnsteuerkarte festgehalten, auf der auch Ihre Steuerklasse steht.

Wie für alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt auch für Studierende ein Grundfreibetrag von 7.834 Euro (Stand: 2009).⁵ Dazu kommt eine Werbungskostenpauschale für Arbeitnehmer in Höhe von 920 Euro jährlich. Wer höhere Werbungskosten hat, kann den Freibetrag erhöhen - muss die Werbungskosten aber genau nachweisen. Zu den Werbungskosten zählen unter anderem Ausgaben für berufliche Haftpflicht-, Sach- und Rechtsschutzversicherungen. Hinzu kommen zum Beispiel Freibeträge für Alleinerziehende, die nur mit ihren Kindern zusammenleben (1.308 Euro pro Jahr).

Überschreitet Ihr jährliches Einkommen die Freibetragsgrenze voraussichtlich nicht, findet in der Regel kein automatischer Lohnsteuereinzug statt. Ausnahmen sind auf kurze Zeit befristete Jobs, in denen Sie ein hohes monatliches Einkommen erzielen. Hier sollten Sie vorher beim Finanzamt klären, ob bei Nachweis der Befristung des Jobs der Einzug verhindert werden kann, zum Beispiel durch eine Eintragung auf der Lohnsteuerkarte. Führt die Arbeitgeberin dennoch Lohnsteuer ab, kann diese über den Lohnsteuerjahresausgleich zurückerlangt werden.

Sozialversicherung:

Von den Beiträgen zur Sozialversicherung sind Studierende weitgehend befreit.

⁵ Im Jahr 2010 erhöht sich der Grundfreibetrag auf 8.004 Euro jährlich.

**Wichtig:**

Werkstudentinnen und Werkstudenten müssen regelmäßig eine aktuelle Immatrikulationsbescheinigung (einer anerkannten Hochschule des In- oder Auslandes) bei ihrer Arbeitgeberin abgeben. Diese leitet sie an die Krankenkasse weiter. Nur wer immatrikuliert ist, sich nicht im Urlaubssemester befindet und auch die Abschlussprüfung noch nicht hinter sich hat, gilt als Werkstudent.

Zahlungen zur **Pflege- und Arbeitslosenversicherung** fallen nicht an, wenn in der Vorlesungszeit max. 20 Stunden pro Woche gearbeitet werden. In der vorlesungsfreien Zeit gibt es keine Obergrenze. Als Berechnungsgrundlage wird hier eine Vorlesungszeit von sechs Monaten im Jahr angenommen. Insgesamt darf man also innerhalb eines Jahres 182 Tage oder 26 Wochen mehr als 20 Stunden pro Woche arbeiten. Andernfalls gilt man nicht mehr als Studierender sondern als hauptberuflicher Arbeitnehmer und wird damit voll sozialversicherungspflichtig.

Studierende (an staatlich anerkannten inländischen Hochschulen) müssen krankenversichert sein – zu Beginn des Studiums wird der Versicherungsstatus sogar von der Hochschule abgefragt.

Achtung:

Wer für die Dauer seines Studiums vom Arbeitgeber beurlaubt ist, aber weiterhin als angestellt gilt und auch weiter Gehalt bekommt, muss daraus wie vor dem Studium Beiträge zur Krankenversicherung zahlen.

Viele Studierende nutzen die Möglichkeit, kostenlos bei einem Elternteil oder dem eigenen Ehegatten mitversichert zu werden (so genannte Familienversicherung). In dem Fall muss der oder die Studierende keinen Beitrag zahlen. Allerdings gibt es hier klare Grenzen. Wer bei einem Elternteil mitversichert ist, kann das während der Ausbildung höchstens bis zum 25. Geburtstag (plus die Zeit eines Pflichtdienstes) bleiben. Voraussetzung für die Verlängerung ist, dass das Studium durch Wehr- oder Zivildienst unterbrochen oder verzögert wurde. Für die Familienversicherung bei der eigenen Ehepartnerin oder dem eigenen Ehepartner gibt es keine Altersgrenze. Wer familienversichert ist, darf 2009 regelmäßig nicht mehr als 360 Euro (mit Minijob höchstens 400 Euro) monatlich verdienen. Alle Einkünfte (brutto) werden zusammengerechnet und davon gegebenenfalls nur die Werbungskosten oder der Sparerfreibetrag abgezogen. Kindergeld, Elterngeld oder Mutterschaftsgeld zählen hier nicht als Einkommen. Bei schwankendem Einkommen wird ein Jahresdurchschnitt errechnet, einmalige Einkünfte werden nicht berücksichtigt.

Studierende, die nicht kostenlos familienversichert sein können, müssen sich selbst pflichtversichern. Dafür bieten alle gesetzlichen Krankenkassen für derzeit einheitlich 53,40 Euro eine studentische Krankenversicherung. Hinzu kommt der Beitrag zur Pflegeversicherung. Der monatliche Beitrag zur Pflegeversicherung beträgt 9,98 Euro, beziehungsweise 11,26 Euro für Kinderlose, die das 23. Lebensjahr vollendet haben. (Stand: August 2009) Allerdings gilt dies nur für Studierende, die noch nicht das 14. Fachsemester oder das 30. Lebensjahr erreicht haben.⁶ Wer diese Grenze überschreitet, kann eine freiwillige Krankenversicherung bei einer gesetzlichen Krankenkasse abschließen (Kosten ab ca. 120 Euro pro Monat, genaue Beträge erfahren Sie bei der Krankenkasse Ihrer Wahl) oder sich privat versichern. Ausnahmsweise (familiäre und persönliche Gründe) kann aber die studentische Krankenversicherung nach Einzelfallprüfung verlängert werden.

Einzig Zahlungen in die **Rentenversicherung** fallen zusätzlich an. Bei einer regulären Beschäftigung wird von Ihrem Bruttolohn die Hälfte des regulären Rentensatzes (19,9 Prozent) abgezogen. Die andere Hälfte zahlt Ihr Arbeitgeber. Dies bedeutet, dass Sie Rentenansprüche erwerben. Jeder Monat, in dem Beiträge an die Rentenversicherung gezahlt werden, gilt als Beitragsmonat bei der Rentenversicherung.⁷ Wie hoch die Ansprüche sind, die Sie durch die Beiträge erwerben, kann die Deutsche Rentenversicherung errechnen.⁸ Meist zum Ende des Jahres, aber auch mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten Sie eine Übersicht über die Rentenversicherungsbeiträge.

Besondere Regelungen bestehen in der sogenannten Gleitzone zwischen 400 und 800 Euro: Bei 400-Euro-Jobs können Sie sich freiwillig rentenversichern, wenn Sie mehr als 155 Euro im Monat verdienen. Hierbei führen Sie 4,9 Prozent Ihres Entgeltes aus dem Beschäftigungsverhältnis ab, bei 400 Euro sind dies monatlich 19,60 Euro. Verdienen Sie weniger als 155 Euro im Monat, werden pauschal 7,60 Euro fällig. In der Gleitzone zwischen 400 und 800 Euro steigt der Beitragssatz linear an, bis bei 800 Euro der volle Beitrag von 9,95 Prozent fällig wird.

⁶ Fachsemester aus unterschiedlichen Studienrichtungen werden nicht zusammengerechnet.

⁷ Dies gilt auch für den ermäßigten Beitrag im Minijob.

⁸ Weitere Informationen unter <http://www.deutsche-rentenversicherung.de>

Vorsicht:

Die Gleitzonenregelung gilt nicht für Personen, die im Rahmen ihrer Ausbildung beschäftigt sind! Dazu gehören Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten. Eine Werkstudententätigkeit ist aber im Unterschied zum Praktikum eine freiwillige Beschäftigung, die in der Regel voll in das operative Geschäft eines Unternehmens eingebunden ist und keinen Ausbildungszweck hat.

Wenn Sie Fragen zu Ihren Rentenversicherungsbeiträgen haben, wenden Sie sich an Ihre Krankenkasse – diese zieht sämtliche Sozialversicherungsbeiträge ein und leitet sie weiter. Wer privat krankenversichert ist und neben dem Studium in einer regulären studentischen Beschäftigung steht, braucht eine gesetzliche Krankenkasse, die für ihn die Rentenversicherungsbeiträge einzieht – in der Regel kümmert sich die Arbeitgeberin darum.

Völlig frei von Sozialversicherungsbeiträgen sind kurzfristige Beschäftigungen. Als kurzfristig gilt eine Beschäftigung dann, wenn sie zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage pro Kalenderjahr nicht überschreitet. Die Höhe des Verdienstes ist dabei irrelevant.

BAföG und Hinzuverdienst

Studierende, die BAföG erhalten, können zusätzlich jeden Monat 400 Euro anrechnungsfrei verdienen. Wenn Sie nicht regelmäßig arbeiten, werden 4.800 Euro auf den Bewilligungszeitraum von zwölf Monaten angerechnet.

Einzelheiten zum BAföG finden Sie auf
<http://www.students-at-work.de> oder unter
<http://www.das-neue-bafoeg.de>.



6. Der Betriebsrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung – starke Partner auch für Werkstudierende

Sollte es während Ihrer Tätigkeit als Werkstudentin oder Werkstudent zu Problemen kommen, so steht Ihnen in jedem Fall der Betriebsrat zur Seite. Dieser vertritt die Interessen aller Beschäftigten eines Betriebs gegenüber der Unternehmensleitung.

Der Betriebsrat muss im Übrigen auch Neueinstellungen von Werkstudierenden zustimmen und prüft bei dieser Gelegenheit die Konformität des Arbeitsvertrages mit den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen. Außerdem kann der Betriebsrat bei der Stellensuche sowohl während des Studiums als auch nach dem Abschluss behilflich sein.

Generell haben auch Werkstudentinnen und Werkstudenten das aktive und passive Wahlrecht bei Betriebsratswahlen. Zusätzlich gibt es in vielen Unternehmen eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Dieses Gremium vertritt die Interessen der Auszubildenden und der jungen Beschäftigten bis 25 Jahre. Hier finden Werkstudierende im entsprechenden Alter Rat und Unterstützung und können auch aktiv mitwirken. Schließlich ist auch die IG Metall in vielen Unternehmen durch Mitglieder im Betriebsrat vertreten.

7. Leistungen der IG Metall

Die IG Metall handelt mit dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall in regelmäßigen Tarifrunden neben Entgelten, Sonderzahlungen, Kündigungsfristen, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit auch alle anderen Rahmenbedingungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Metallwirtschaft, in der Eisen- und Stahlindustrie, im Metallhandwerk, in der Textil- und Bekleidungsindustrie, im Textilreinigungsgewerbe, in der Holz- und Kunststoffindustrie sowie in der Informations- und Kommunikationstechnologie und in den IT-Dienstleistungen aus.

Diese gelten grundsätzlich nur für Gewerkschaftsmitglieder, werden von den Unternehmen aber meistens auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angewendet, um so einem höheren gewerkschaftlichen Organisationsgrad im Betrieb vorzubeugen. Ein hoher Organisationsgrad ist aber gerade notwendig, um die Interessen aller Beschäftigten wirkungsvoll durchsetzen zu können.



Die IG Metall bietet auch Werkstudierenden Rat und Hilfestellung in allen Fragen zum Arbeitsverhältnis. Mitglieder können beispielsweise ihren Arbeitsvertrag in der örtlichen Verwaltungsstelle prüfen lassen, bevor sie ihn unterschreiben und sich natürlich auch bei handfesten Problemen kompetent unterstützen lassen.

Sollte es in der Folge zu einem arbeitsrechtlichen Prozess kommen, können IG Metall-Mitglieder bei einem Verfahren vor dem Arbeitsgericht Rechtsschutz in Anspruch nehmen.

Dual Studierende zahlen einen Mitgliedsbeitrag von einem Prozent ihrer monatlichen Bruttovergütung. Studierende zahlen 2,05 Euro im Monat, soweit sie durch Hinzuverdienst ihren sozialversicherungspflichtigen Studierendenstatus nicht verlieren.

Darüber hinaus vergibt die gewerkschaftsnahe Hans-Böckler-Stiftung Stipendien und bietet ein umfangreiches Seminarprogramm für gewerkschaftlich und gesellschaftlich engagierte Studierende. Weitere Informationen dazu unter <http://www.boeckler.de>.

8. Ansprechpartner/innen

Gewerkschaftliche Hochschulinformationsbüros (HIBs) und Campus Offices sind für Sie an vielen Hochschulen in Deutschland erster Anlaufpunkt bei arbeits- und sozialrechtlichen Fragen. In komplizierten Fällen vermitteln diese Sie an die zuständige Gewerkschaft weiter. Eine aktuelle Liste dieser Einrichtungen finden Sie unter

<http://www.hochschulinformationsbuero.de> in der Rubrik **Vor Ort**.

Sie können sich auch direkt an die örtliche Verwaltungsstelle der IG Metall wenden. Welche für Sie zuständig ist, erfahren Sie unter <http://www.igmetall.de> in der Rubrik **IG Metall vor Ort**.

9. Literaturempfehlungen

Zeitung „Die Schnittstelle“

Informationen der IG Metall für Studium und Beruf.
<http://www.schnittstelle.hochschulinformationsbuero.de>

Broschüre „Studium. BAföG. Job“

Viele wertvolle Tipps rund um die Studienfinanzierung.
<http://www.students-at-work.de>

Buch „Ratgeber Arbeitsvertrag“

Alles Wissenswerte zum Thema „Arbeitsvertrag“.
<http://www.igmetall.de/buecher/arbeitsvertrag>

Faltblatt „Einstiegsgehälter für Absolventen“

Jährliche Erhebung der IG Metall.
<http://www.hochschulinformationsbuero.de>

Buch „Entgelt in der ITK-Branche“

Umfangreiche Analyse der Entgelte in der IT- und Telekommunikationsbranche.
<http://www.igmetall-itk.de>

Broschüre „Praktika im Ingenieurstudium“

Orientierungshilfe zwischen Hochschulstudium und Beruf.
<http://www.hochschulinformationsbuero.de>





Name				Vorname				Geburtsdatum			Geschlecht M/W				
Land	PLZ	Wohnort			Hausnummer			Telefon							
Strasse							E-Mail								
beschäftigt bei/PLZ/Ort				Tätigkeit/Beruf/Ausbildung/Studium											
Bruttoeinkommen in Euro				Bankleitzahl				Bank/Zweigstelle				Konto-Nummer		<input type="checkbox"/> Vollzeit	<input type="checkbox"/> Teilzeit
Beitrag				Kontoinhaber/in/Fremdzahler/in				Eintritt ab							

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern verarbeitet.

Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt.

Einzugsermächtigung:

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1 % des monatlichen Bruttovollentwages bei Fälligkeit zu Lasten meines angegebenen Girokontos einzuzahlen. Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Ort / Datum / Unterschrift

geboren durch (Name, Vorname)

Mitgliedsnummer

Bitte abgeben bei IG Metall-Geschäftsstellen/Vertrauensleuten, der IG Metall-Verwaltungsstelle oder schicken an: IG Metall-Vorstand, FB Mitglieder/Kampagnen, 60319 Frankfurt am Main

Muma M 17 / 18026-26009

Wichtige Adressen, Infos und Hilfe im Internet



Hochschulinformationsbüro der IG Metall

Bundesweiter Internetauftritt der IG Metall für Studierende mit aktuellen Meldungen rund um Studium und Berufseinstieg sowie Kontaktdaten lokaler Ansprechpartner.
<http://www.hochschulinformationsbuero.de>

Students@work

Online-Beratung der DGB-Jugend mit vielen Tipps und Informationen über das Jobben neben dem Studium.
<http://www.students-at-work.de>

Engineering-Portal der IG Metall

Aktuelle Meldungen aus dem Bereich Engineering und geschlossenes Mitgliedernetzwerk.
<http://www.engineering-igmetall.de>

IG Metall4you

Online-Beratung der IG Metall Nordrhein-Westfalen für studentische Beschäftigte.
<http://www.igmetall4you.de>

IG Metall ITK

Aktuelle Informationen der IG Metall zum ITK-Sektor.
<http://www.igmetall-itk.de>

Hans-Böckler-Stiftung

Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderwerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB).
<http://www.boeckler.de>

IG Metall-Vorstand
FB Mitglieder/Kampagnen
60519 Frankfurt am Main



Jetzt
Mitglied
werden!