



Werkstudentinnen und Werkstudenten



Impressum

Herausgeber: Funktionsbereich Betriebs- und Mitbestimmungspolitik
beim Vorstand der IG Metall

Autor: Michael Grindmayer, Dipl.-Soz.

Redaktion: Dieter Scheitor

Redaktionsschluss: 30.07.2007

Gestaltung: kus-design

Fotos: Michel Köhler, Barbara Straube, Sonja Hödl, Imagelibrary

Druck: ??

Kontakt: <http://dialog.igmetall.de>

11167-17730

Billige Arbeitskräfte oder gleichgestellte MitarbeiterInnen?



Inhalt

Einleitung	3
I. Informationsteil	8
• Studierende und Werke: Definition und Recht	8
• Mehr als ein Taschengeld: Das Finanzielle	12
• Der große Unterschied: „Nach Vereinbarung“ oder nach Tarif	16
• Die Realität: Hauptsache billig	23
• Ein Blick zurück: Die Entwicklung seit 2005	31
• Es geht doch: Best Practice-Beispiele	33
• Klare Sache: Eingruppierung statt Taschengeld	35
II. Serviceteil	38
• Wie wird man eigentlich Werkstudent? Beispiel Siemens	38
• Wie lange kann/muss meine Beschäftigung dauern?	40
• Haben Werkstudenten Anspruch auf Urlaub(-sgeld)?	42
• Betriebsrat und JAV – starke Partner auch für Werkstudenten	45
• Steuern & Sozialversicherung	47
• Bafög und Hinzuverdienst	51



• Folgende Leistungen bietet die IG Metall	52
• Forderungen der IG Metall für Werkstudenten	54
Anhang:	55
• Eingruppierungsempfehlungen für Werkstudenten bei BSH München	55
• Tariftabelle Bezirk Bayern	57
• ERA-Tabelle Bayern	58
• Ansprechpartner	59
• Internetlinks	60
• Literaturempfehlungen	63
• IG Metall Beitrittserklärung	64

Einleitung

Werkstudentinnen und Werkstudenten¹ bilden in vielen Unternehmen inzwischen einen respektablen Teil der Belegschaft. Das Bewusstsein, dass ein reibungsloser Einstieg ins Berufsleben heutzutage nur mit fundierten Praxiskenntnissen und einem gewissen Maß an Berufserfahrung möglich ist, hat sich inzwischen bei den meisten Studierenden durchgesetzt.

Als Werkstudent in einem Unternehmen oder einer Organisation kann man bereits während des Studiums wertvolle Erfahrungen im eigenen Fachgebiet sammeln, Theorie und Praxis verknüpfen und nebenbei noch „eine Stange Geld“ zur Aufbesserung des Bafögs verdienen. Mit der Einführung von Studiengebühren in Bayern und anderen Bundesländern ist dieser finanzielle Aspekt – leider – noch zentraler geworden.

Gegenüber dem Praktikum, das häufig einem fest vereinbarten Ausbildungsplan folgt und eher allgemeine Kenntnisse vermittelt, erhalten fachnah eingesetzte Werkstudenten detailliertere Einblicke und die Möglichkeit, entsprechend ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten an speziellen Projekten des operativen Geschäfts

¹ Im Folgenden wird auf die explizite Nennung der Weiblichkeitsform verzichtet. Ausdrücklich sind jedoch jeweils auch Frauen angesprochen!

der Firma mitzuwirken und Teilaufgaben selbstständig zu übernehmen.

Zahlenmäßig sind Werkstudenten längst keine Exoten mehr, sondern ständiger Bestandteil der Beschäftigtenstruktur vieler, vor allem großer Unternehmen. So sind etwa 8.000 Werkstudenten zu jedem Zeitpunkt bei Siemens beschäftigt, bei BMW sind in manchen Entwicklungsabteilungen etwa 16% der Belegschaft Studierende (Diplomanden, Werkstudenten, Praktikanten).

Trotzdem gilt für die wenigsten Werkstudenten, dass sowohl ihr betrieblicher Status als auch das Vergütungsniveau für geleistete Arbeiten einheitlich und unstrittig sind, wie dies bei Festangestellten meistens der Fall ist. Vielmehr ist in der Praxis von Werkstudenten als ganz „normale“ Arbeitnehmer und gleichgestellte Kollegen bis hin zu der Untugend einiger Unternehmen, sie als rechtlich niedriger stehende Billigarbeiter parallel zur Stammbesellschaft zu beschäftigen, fast alles drin. Bei den Recherchen für diese Broschüre wurde etwa der Fall einer norddeutschen Aktiengesellschaft bekannt, die Hochschulabsolventen als Werkstudenten beschäftigt, anstatt sie fest anzustellen.

Dafür müssen sich die Betroffenen eigens neu an der Uni einschreiben, die anfallenden Studiengebühren tragen sie selbst. Und das alles für ein Gehalt von 1.560 Euro brutto monatlich!

Zwar verfügen die meisten Studierenden noch über keine abgeschlossene Berufsausbildung und sind sozialrechtlich begünstigt. Das rechtfertigt aber noch nicht, wie viele Unternehmen zu glauben scheinen, eine Sonderstellung von Werkstudenten, Praktikanten, Studierenden im Praxisverbund, Diplomanden etc. im Betrieb. Trotzdem: Bundesweit, regional oder auch nur konzernweit einheitliche und vor allem angemessene tarifliche Regelungen über Bezahlung, Arbeitszeit und Sonderleistungen (z.B. Urlaubsgeld) gibt es für Studierende so gut wie gar nicht. Und die vielfältigen Möglichkeiten bestehender Tarifverträge werden bislang nur selten auf Werkstudenten angewandt.

Die Unternehmen behandeln sie je nach Lust und Laune, „übersehen“ dabei aber häufig geflissentlich die geldwerten Qualifikationen, Fachkenntnisse und Leistungen, die ihre Werkstudenten mitbringen und zahlen im Effekt viel zu wenig. Manche Unternehmen wehren sich sogar gerichtlich gegen eine angemessene Behandlung von Werkstudenten. Das Fehlen eines



Berufsabschlusses mache, so die Begründung, Tarifverträge auf Studierende „nicht anwendbar“.

Kurz: Bei allem Wert, den eine betriebliche Ergänzung der Ausbildung für Studierende hat, darf nicht vergessen werden, dass Werkstudenten ebenso wertschöpfend für ein Unternehmen tätig sind.

Fakt ist: In den meisten Fällen werden Werkstudenten völlig grundlos zu niedrig bezahlt, sieht man sich die Gehälter für vergleichbar qualifizierte, festangestellte Kollegen an.

Die IG Metall setzt sich daher für die Eingruppierung aller Studierenden in **leistungsgerechte** Tarifstufen ein, was zukünftig eine angemessene und faire Bezahlung garantieren könnte.

Was kann diese Broschüre leisten?

Mit dieser Broschüre wollen wir euch, die ihr daran denkt, in absehbarer Zeit als Ferienjobber (= Werkstudent) in einem Betrieb anzufangen und natürlich auch alle „alten Hasen“, über grundsätzliche und spezielle arbeitsrechtliche Gegebenheiten informieren. Außerdem wollen wir euch ermöglichen, euer (zukünftiges) Werkstudentengehalt selbst anhand einiger Beispiele zu überprüfen. Es erwarten euch Antworten auf wichtige Fragen:

Wer zahlt wie viel für meine Arbeit?
Welche Rechte habe ich und welche Leistungen muss ich bekommen?
Was bringt mir eine Bezahlung nach Tarif?

Worin liegen bisher Ungerechtigkeiten bei der Bezahlung von Werkstudenten?
Was machen eigentlich Betriebsrat, Gewerkschaft und Auszubildendenvertretung und wie können sie mir helfen?



I. Informationsteil

Studierende und Werke: Definition und Recht

**Was genau sind eigentlich „Werkstudenten“?
Arbeiten sie in Werken? Oder an Werken?
Die Antwort lautet: beides.**

Werkstudenten 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 Werkstudenten häufig an operativen Projekten (bzw. „Werken“) mitarbeiten, das heißt, es handelt sich um Projekte, die zum regulären Geschäft des Unternehmens gehören. Oftmals sind diese Projekte fachnah, was Werkstudenten zusätzlich ermöglicht, ihr an der Uni erlerntes Wissen praktisch zu erproben und zu vertiefen. Allerdings ist dies längst nicht immer der Fall. Werkstudent sein kann auch heißen, einfache Aushilfs- oder Vertretungstätigkeiten zu verrichten, also z.B. Aktenablage, Botengänge, Fließbandarbeit oder Umzugshilfe.

Grundsätzlich machen Werkstudenten also alles, was „normale“ Beschäftigte eines Unternehmens auch machen. Voraussetzung ist natürlich jeweils, dass die entsprechenden Qualifikationen vorhanden sind.

Einige Beispiele:

- Ein Student der Informationstechnik ist im Bereich „LAN/WAN-Support“ tätig. Hauptsächlich baut er „Voice over IP“-Netze testweise auf, bevor diese beim Kunden eingerichtet werden.
- Eine angehende Chemikerin jobbt als Werkstudentin in der Personalabteilung. Sie nimmt Post in Empfang, gibt sie in eine Datenbankmatrix ein und leitet sie an den zuständigen Mitarbeiter weiter.
- Ein BWL-Student ist in das operative Geschäft eines Vertriebszweiges von Siemens eingebunden, der die Auftragsabwicklung mit einem anderen Siemens-Teilbereich betreut. Er arbeitet weitgehend selbstständig.
- Ein Student der physikalischen Technik schreibt Programme zur Automatisierung von Testvorgängen im Bereich Telekommunikation.

- Ein Student der Elektrotechnik arbeitet an der elektro-mechanischen Erprobung von Handys mit.

Arbeitsrechtlich müssen Werkstudenten genauso behandelt werden wie andere Beschäftigte eines Unternehmens auch.

Sibylle Wankel, Juristin bei der IG Metall Bezirksleitung Bayern:

„Das schreibt schon der so genannte Gleichbehandlungsgrundsatz des Arbeitsrechts vor. In der Praxis bedeutet dies, dass sämtliche „regelmäßige“ (= für alle langfristig gültigen) Leistungen, Rechte und Regelungen über Arbeitsbedingungen ausnahmslos für alle Beschäftigten – also auch Werkstudenten – eines Unternehmens zu gelten haben, wenn es keine sachlichen Gründe für eine unterschiedliche Behandlung gibt.“

Zu diesen Arbeitsbedingungen gehören neben der üblichen betrieblichen Wochenarbeitszeit beispielsweise auch Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, mindestens 24 Tage Jahresurlaub, gesonderte Vergütung von Nacht-/Akkord-/Mehrarbeit, Recht auf Besuche beim Betriebsrat während der Arbeitszeit und Teilnahme an Betriebsversammlungen.

Außerdem, und dies hebt Wankel besonders hervor, „gehört zu dieser Gleichbehandlung eine Bezahlung, die der von vergleichbar qualifizierten und mit vergleichbaren Aufgaben betrauten, unbefristet beschäftigten Kollegen entspricht“.

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

Werkstudenten sind also keineswegs rechtlose „Billigarbeitskräfte“, sondern, zumindest in der Theorie des Rechts, gleichberechtigte Betriebsangehörige, die dem Betrieb kurzfristig, **aber auf gleicher Augenhöhe**, aus helfen.

Dass die Praxis der Unternehmen dem längst nicht immer gerecht wird, und wie die Rechtssprechung darauf reagiert hat, werden die folgenden Kapitel zeigen.



Mehr als ein Taschengeld: Das Finanzielle

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 intrinsische Motive der Unternehmen bewirken jedoch, dass letztlich alle Mitarbeiter von den Regelungen des Tarifvertrages als „regelmäßige“ Leistungen profitieren. Viele Unternehmen verfolgen damit das Ziel, unentschlossenen Beschäftigten nur ja keinen Grund für den Beitritt zur Gewerkschaft zu liefern. Dies funktioniert aber lediglich bis zu einem gewissen Punkt: ***Gerichtlich einklagbare Ansprüche auf tarifliche Leistungen bleiben im Fall des Falles allein IG Metall-Mitgliedern vorbehalten.***

Die „regelmäßigen Leistungen und Regelungen“, die den Beschäftigten zustehen, sind – Tarifbindung des

Unternehmens vorausgesetzt – also diejenigen, die im jeweiligen Tarifvertrag mit den Gewerkschaften vereinbart wurden. Zu diesen Regelungen gehören im Falle der Metall- und Elektroindustrie beispielsweise die 35-Stunden-Woche, Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Löhne und Gehälter nach Tariftabelle sowie 30 Tage Jahresurlaub.

Da auch Werkstudenten Arbeitnehmer sind, gelten sämtliche Vereinbarungen des Tarifvertrags auch für sie. Besonders die Höhe des Entgeltes (auch jenes für Überstunden) muss dem eines vergleichbaren fest angestellten Mitarbeiters entsprechen.

Kurz: Auch Werkstudenten müssen in eine leistungsgerechte Tarifstufe eingruppiert werden!

Trotz dieser eindeutigen arbeitsrechtlichen Vorschrift hat sich in der unternehmerischen Praxis offenbar die widersinnige Argumentation durchgesetzt, dass Tarifverträge auf die Behandlung Studierender prinzipiell „nicht anwendbar“ seien.

Hier tat sich beispielsweise ein renommierter Computerhersteller unruhlich hervor: Zwei Jahre lang kämpften seine Betriebsräte vor dem Arbeitsgericht für die tarifliche Eingruppierung Studierender. Seit kurzem ist klar: mit Erfolg!

Typische Werkstudentengehälter

Unternehmen	Max. Werkstudenten- gehalt* (EUR)
Renommiertes Stahlunternehmen	1.560
Renommiertes Halbleiterunternehmen	1.600
Renommiertes Softwareunternehmen	1.680
Renommierter Kältegerätehersteller	1.680/1.818 ¹
Renommiertes Medizintechnikunternehmen	1.698 ²
Renommierter Technologiekonzern	1.800
Renommierter Hausgerätehersteller A	1.879 ² /2.404 ^{1,2}
Renommierter Hausgerätehersteller B	2.030

* Stand: Juni 2007, Basis: 35-Std.-Woche, Bruttoentgelte

¹ mit abgeschlossener Ausbildung

² zzgl. tarifl. Urlaubsgeld



Auch in zweiter Instanz machten die Richter deutlich, dass es für eine Schlechterstellung von Werkstudenten keine rechtliche Grundlage gibt ².

In den meisten Unternehmen herrschen in Punkto Bezahlung von Werkstudenten allerdings weiterhin das Prinzip der Willkür und der Geist des „good will“ vor. Beinahe jedes Unternehmen bezahlt Werkstudenten nach eigenem Ermessen und nach eigenen Entgelt-schemata, die sich zumeist nur an der Semesterzahl (oder anderen formellen Kenntnissnachweisen) und der Einsatzhäufigkeit im Unternehmen orientieren. So kommt es hinsichtlich des Entgeltes für eine Werkstu-dententätigkeit zu großen Unterschieden zwischen ein-zelnen Unternehmen und sogar zwischen einzelnen Geschäftsbereichen ein und desselben Konzerns.

***„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“
Nicht für Werkstudenten!***

² Die Entscheidung des LAG München ist noch nicht rechtskräftig, da die Arbeitgeberin in die Berufung geht. Stand: 30.7.07

Der große Unterschied: „Nach Vereinbarung“ oder nach Tarif

Dass es nicht nur gegen die geltende Rechtsauffassung aktueller Gerichtsurteile und den Anstand verstößt, Werkstudenten gegenüber regulär Beschäftigten zu benachteiligen, sondern dass damit manifeste finanzielle Einbußen verbunden sind, kann anhand einfacher Rechenbeispiele gezeigt werden. Dies wird Aufgabe des zweiten Teils dieses Kapitels sein.

Zunächst sollen jedoch die wesentlichen Unterschiede zwischen einer Bezahlung „nach Vereinbarung“, wie sie leider für die meisten Werkstudententätigkeiten kennzeichnend ist, und der geforderten und gebotenen tariflichen Eingruppierung kurz dargestellt werden.

Das Lust-und-Laune-Prinzip

Wenn mit dem bzw. der Studierenden eine Bezahlung „nach Vereinbarung“ oder auch nach einem festgelegten aber lediglich unternehmensweit gültigen Entgeltkatalog ausgehandelt wurde, so hat dies für die Betroffenen **fünf wesentliche Nachteile gegenüber einer Bezahlung nach Tarif:**

- 1) Die tatsächlichen Leistungen und Kenntnisse von Werkstudenten haben kaum Einfluss auf die Höhe des Entgeltes. Entgelte für Werkstudenten sind häufig pauschal und/oder abhängig von Semesterzahl und Einsatzhäufigkeit. Selten wird zusätzlich eine angemessene Leistungsprämie gezahlt.
- 2) Das Entgelt ist in jedem Fall niedriger, als das eines/einer vergleichbar qualifizierten und produktiven Festangestellten. Denn warum sollte ein Arbeitgeber mit Werkstudenten gesondert verhandeln, wenn er ohnehin vorhätte, sie finanziell gleich zu stellen?
- 3) Die Vereinbarung bzw. der Entgeltkatalog sind unverbindlicher und können jederzeit mit beiderseitigem Einverständnis modifiziert oder für ungültig erklärt werden.
- 4) Es gibt keinen Anspruch auf tarifliche Sonderleistungen, wie etwa Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Gleiches gilt auch für tarifliche Regelungen zu Arbeitszeit (z.B. 35-Std.-Woche) und Urlaubsdauer (z.B. 30 Tage statt 24).

- 5) Die Entgelte erfahren keine automatische Anpassung an das Preisniveau, sondern bleiben solange gleich hoch, bis sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf einen neuen Vertrag einigen.

Beispiele dafür, wie sich solch unverbindliche Vereinbarungen in der Praxis auswirken, ließen sich zu Haufen nennen.

So hat etwa ein renommiertes Halbleiterunternehmen im Jahr 2005 die laufenden Vereinbarungen über Entgelte für Werkstudenten geändert und deren Gehälter kurzfristig um bis zu 20% reduziert. Davon waren nicht nur neueingestellte sondern ebenso langjährig bei Infineon beschäftigte Studierende betroffen. Sie mussten einer Modifizierung ihrer Arbeitsverträge zustimmen, wobei die Geschäftsführung in einigen Fällen sogar psychischen Druck ausübte.

Auch in den Entwicklungsabteilungen und Regionalniederlassungen eines renommierten Technologiekonzerns wurde den Werkstudenten das Entgelt gekürzt: Statt 30 Tagen Urlaub gibt es für sie seit 2006 nur noch die gesetzlichen 24 Tage. Für „regulär“ Beschäftigte gültige Sonderleistungen (z.B. Urlaubs-/Weihnachtsgeld) gelten für Werkstudenten seitdem ebenfalls nicht mehr.

Bei einer Eingruppierung der Werkstudenten nach Tariftabelle wäre das nicht so einfach passiert!

In jedem Fall besser: Die tarifliche Eingruppierung

Eine wichtige Komponente bei der Bezahlung nach Tarif ist die sogenannte „Eingruppierung“. Durch die tarifliche Eingruppierung wird den Fähigkeiten und Qualifikationen sowie den Leistungen und Belastungen eines Mitarbeiters durch ein angemessenes Gehalt Rechnung getragen.

Stellt auch eine tarifliche Eingruppierung allein noch keine Garantie auf ein hohes Gehalt dar (schließlich kommt es auf die Tarifgruppe an, der man zugeordnet wird), so müssen zusammengefasst folgende handfeste Vorteile gegenüber dem „Nach Lust und Laune“-Prinzip, der meisten Arbeitgeber konstatiert werden:

- 1) Bezahlung, die der speziellen Tätigkeit am Arbeitsplatz und den individuellen Leistungen/Fertigkeiten sowie der Erfahrung entspricht
- 2) Bezahlung nach dem Grundsatz „gleiches Geld für gleiche Arbeit“



- 3) Dauerhaft gültige und verbindliche Ansprüche auf Entgelte und Leistungen nach Tarif *
- 4) Verbindlicher Anspruch auf tarifliche Sonderleistungen und Regelungen (Urlaub/Urlaubsgeld/ Weihnachtsgeld/35-Std.-Woche ...)*
- 5) Automatische Entgelthanpassung nach jeder Tarifrunde
- 6) Der Betriebsrat überprüft die von der Betriebsleitung vorgesehene Tarifgruppe anhand der Stellenbeschreibung. Erst nach seiner Zustimmung wird der Arbeitsvertrag gültig.

Leider gibt es bislang keine allgemein gültige Rechtsverordnung, die Werkstudenten aller Unternehmen eine Gleichstellung mit anderen Beschäftigten garantiert. Die vorliegenden Gerichtsurteile lassen jedoch keinen Zweifel an der verbreiteten Auffassung, dass Werkstudenten in tarifgebundenen Unternehmen grundsätzlich tariflich einzugruppiert sind.

Ohne Geld in den Urlaub?

Wie sich eine tarifgebundene Bezahlung gegenüber einer Bezahlung „nach Vereinbarung“ finanziell auswirken kann, zeigen die folgenden Rechenbeispiele:

Beispiel 1:

17,5 Std./Woche, **fachnah bei einem renommierten Technologiekonzern**, 4 Monate Beschäftigungsdauer, Eingruppierung in **TG III** (€ 1.956.-/Monat)

tarifgebunden	Renommiertes Technologiekonzern
Monatsverdienst € 978.-	max. € 900.-
Gesamtverdienst Zeitraum € 3.912.-	max. € 3.600.-
Urlaub 10 Arbeitstage	7 Arbeitstage
Urlaubsgeld € 489.-	€ 0.-
Gesamt € 4.401.-	max. € 3.600.-

Beispiel 2:

35 Std./Woche *fachnah oder fachfremd bei einem renommierten Halbleiterunternehmen*, 6 Monate Beschäftigungsdauer, Eingruppierung in **TG II** (€ 1.721.-/Monat)

tarifgebunden	Renommiertes Halbleiterunternehmen
Monatsverdienst € 1.721.-	max. € 1.600.-
Gesamtverdienst Zeitraum € 10.326.-	max. € 9.600.-
Urlaub 15 Arbeitstage	12 Arbeitstage
Urlaubsgeld € 860,50.-	€ 0.-
Gesamt € 11.186,50.-	max. € 9.600.-

Neben dem höheren Gehalt für eine Tätigkeit nach Tarifgruppe II bzw. III fällt vor allem das Urlaubsgeld stark ins Gewicht. Nach nur einem halben Jahr Vollzeittätigkeit in Tarifgruppe II stehen dir bereits 860,50 EUR Urlaubsgeld zu!

Die Realität: Hauptsache billig

Definition der Tarifgruppen Die Eingruppierung

In welche Tarifgruppe ein Arbeitnehmer eingruppiert wird, hängt von mehreren Faktoren ab, wie etwa der Höhe des erreichten Bildungsabschlusses und der Art der Berufsausbildung (Lehre, Ausbildung, Studium, Promotion...). Hauptsächlich geht es allerdings um die konkrete Tätigkeit, die ein Arbeitnehmer ausführt. Beispiel: ein Ingenieur, der Fließband arbeitet, wird als Bandarbeiter eingruppiert.

Der Berufserfahrung wird durch unterschiedliche Lohn- und Gehaltsstufen innerhalb einer Tarifgruppe Rechnung getragen.

Tätigkeitsmerkmale der Tarifgruppen

Z.B. I b: „Tätigkeiten einfacher Art, aber unterschiedlicher Art, für die Ablauf und Ausführung weitgehend festgelegt sind.“

Z.B. II: „Tätigkeiten unterschiedlicher Art, die nach Anweisung ausgeübt werden.“

Z.B. III: „Tätigkeiten schwieriger Art, die nach allgemeinen Anweisungen in beachtlichem Umfang selbstständig ausgeführt werden.“

Z.B. IV: „Tätigkeiten schwieriger Art, die nach allgemeinen Anweisungen selbstständig ausgeführt werden.“

Werkstudenten der hier untersuchten Unternehmen und deren Sparten werden je nach formaler Qualifikation (z.B. Studienfortschritt) oder Erfahrung (z.B. wiederholte Beschäftigung im Unternehmen) überwiegend vergleichbar mit dem Entgelt der Tarifgruppen Ia und II, in seltenen Fällen auch III entlohnt (siehe Stundenlohn-Tabelle rechts).

Sieht man sich die Definitionen für diese Tarifgruppen (siehe Seite 23) an, so muss man davon ausgehen, dass Werkstudenten bei den betrachteten Unternehmen hauptsächlich weisungsgebundene Tätigkeiten verschiedener Art ausführen (Tarifgruppe II).

In persönlichen Gesprächen mit Werkstudenten erfährt man allerdings, dass es sich bei den Tätigkeiten überraschend häufig (nicht immer oder ausschließlich!) sehr wohl um anspruchsvolle und selbstständige Tätigkeiten handelt, die sich zudem auf hohem technischen bzw. fachspezifischen Niveau abspielen können, wofür aber umfangreiche Basiskenntnisse erforderlich sind. Diese müssen durch ein Studium, eine Ausbildung oder auf andere zeitintensive Art erworben werden. Warum also werden diese Werkstudenten nicht mindestens nach Tarifgruppe IV („Tätigkeiten schwieriger Art, nach allgemeinen Anweisungen selbstständig ausgeführt“) bezahlt?

WerkstudentInnen-Gehälter (Stundenlöhne)

Unternehmen	Max. Stundenlohn ¹ (EUR)
Renommiertes Stahlunternehmen	11,14
Renommiertes Halbleiterunternehmen	11,42
Renommiertes Softwareunternehmen	12,00
Renommiertes Kältegerätehersteller	12,00/12,98 ²
Renommiertes Medizintechnikunternehmen	12,12 ³
Renommiertes Technologiekonzern	12,86
Renommiertes Hausgerätehersteller A	13,42 ³ /17,17 ^{2,3}
Renommiertes Hausgerätehersteller B	14,50

¹ Stand: Juni 2007, Basis: 35-Std.-Woche, Bruttoentgelte

² mit abgeschlossener Ausbildung

³ zzgl. tarifl. Urlaubsgeld

Studentische Tätigkeiten mit geringeren Qualifikationsanforderungen

Natürlich gibt es auch viele einfache Arbeiten, denen die Definitionen der Tarifgruppen Ib und II weitgehend gerecht werden können.

Trotzdem bleibt aber auch beim Betrachten der recht niedrigen Ib-/II-Gehälter ein fader Nachgeschmack, wenn man bedenkt, welchen Einfluss hohes Bildungsniveau und Studium auf die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten meist haben. Normalerweise erreichen Effizienz, Umgangsformen, Verständigkeit, Flexibilität und Lernfähigkeit bei Studierenden deutlich höhere Werte als bei typischen Festangestellten der Tarifgruppen Ib und II. Dieser Umstand wird auch durch die gängige Einstufungspraxis von Festangestellten bestätigt: max. Tarifgruppe 4 **ohne** Studium, mind. Tarifgruppe 5 **mit** Studium (bei entsprechender Tätigkeit).

Halber Lohn für gleichwertige Arbeit?

Wie die Tabelle auf S. 28 zeigt, bezahlt ein renommierter Technologiekonzern seinen mit IT-Projekten betrauten Werkstudenten maximal 52% des Tariflohns eines Berufsanfängers im Bereich Software-Engineering. Das

ist deutlich zu wenig, sieht man sich die Stellenbeschreibungen für Werkstudententätigkeiten an (siehe Seite 55).

Natürlich wird nicht erwartet, dass studentischem Personal pauschal dasselbe Gehalt bezahlt wird wie Universitätsabsolventen (es sei denn, sie verfügen über vergleichbare Qualifikationen, erworben etwa durch ein Erststudium). Schließlich fällt die Einarbeitungszeit relativ zur Beschäftigungsdauer stärker ins Gewicht und Studierende übernehmen in der Regel auch keine personelle oder Projektverantwortung. Andererseits gibt es wissenschaftliche Erkenntnisse, die Teilzeit- und befristet Beschäftigten eine höhere Effizienz bescheinigen, was daran liegt, dass die begrenzte Zeit, die für ein Projekt vorgegeben ist, sinnvoll verwendet wird (vgl. Statistisches Jahrbuch 2004).



Prozent vom Einstiegstarif

Unternehmen	% vom tarifl. Absolventen-Einstiegsgehalt ¹
Renommiertes Halbleiterunternehmen	45,9
Renommiertes Softwareunternehmen	48,2
Renommiertes Medizintechnikunternehmen	48,7 ³
Renommierter Technologiekonzern	51,6
Renommierter Hausgerätehersteller A	53,9 ³ /69 ^{2,3}

¹ bezogen auf das max. WerkstudentInnen-Entgelt und auf den Tarifbezug Bayern: Tarifgruppe VI (3.485 EUR), Stand: Juni 2007, Basis: 35-Std.-Woche, Bruttoentgelte

² mit abgeschlossener Ausbildung

³ zzgl. tarifl. Urlaubsgeld

Studierenden also nur etwas mehr als die Hälfte des regulären Gehalts zu bezahlen, und zwar ohne dass dahinter eine niedrige tarifliche Eingruppierung (als Maß für den Schwierigkeitsgrad der Tätigkeit) steckt,

muss zwangsläufig zu Verzerrungen im Preis-Leistungsverhältnis führen und nährt den Verdacht, dass die Unternehmen den chronischen Geldmangel der Studierenden ausnutzen und ihnen Stundenlöhne bezahlen, die auf den ersten Blick und bezogen auf den durchschnittlichen studentischen Lebensstandard relativ hoch liegen, den Wert der geleisteten Arbeit aber nicht angemessen widerspiegeln. In diesem Zusammenhang wird anderswo von **Lohndumping** gesprochen.

Natürlich stellt sich bei dieser Praxis und angesichts dessen, dass meistens nur gut qualifizierte Werkstudenten eingestellt werden, die Frage, ob die Unternehmen nicht bewusst eine Strategie paralleler Arbeitsmärkte in ihren Häusern fahren. Schließlich sind die Leistungen der Werkstudenten gut genug, um sie an Projekten des operativen Geschäfts zu beteiligen bzw. ihnen diese sogar ganz zu übertragen. Die Bezahlung dafür liegt jedoch, zumindest für qualifizierte Tätigkeiten weit unter dem Leistungsniveau der Studierenden.

Problematisch kann dieser Sachverhalt unter anderem für die Stammebelegschaft werden. Möchte eine Firma die Lohnkosten stufenweisen absenken, etwa durch unbezahlte Mehrarbeit oder niedrigere Stundenlöhne,

so liegt es nahe, dies zunächst an Randbelegschaften quasi zu „testen“, die sich schlecht wehren können. Werkstudenten – in der Regel kaum gewerkschaftlich organisiert – eignen sich hierfür ideal: In der Hoffnung auf Anschlussverträge, Diplomarbeiten, Doktorandenstellen oder ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach dem Studium haben sie nachvollziehbare Gründe, auch scharfe Einschnitte bei der Bezahlung und den Sonderleistungen zu tolerieren – letztlich aber zu Lasten ihrer eigenen Zukunft und der Arbeitsbedingungen der Stammbeslegschaften.



Ein Blick zurück: Die Entwicklung seit 2005

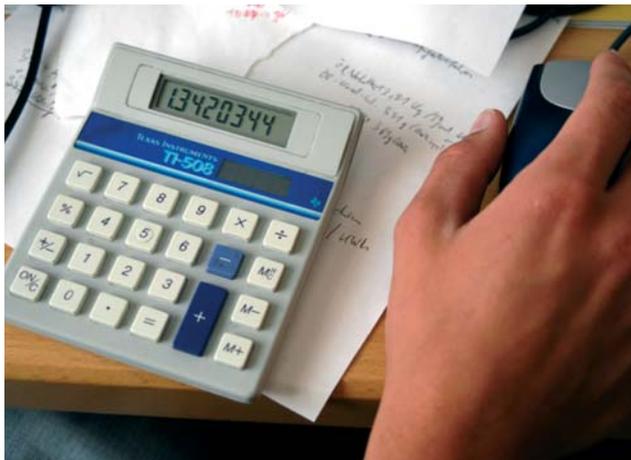
Nun sind die Gehälter für Werkstudenten ohnehin schon sehr niedrig, doch im Vergleich zur letzten Erhebung im Jahr 2005 sind sie noch deutlich gesunken. Dies lässt sich am besten anhand der prozentualen Höhe der Werkstudentengehälter im Vergleich zum Einstiegsgehalt von Absolventen zeigen und ist in folgender Tabelle zusammengefasst:

Werkstudentengehälter im Vergleich 2005/2007

Unternehmen	% vom tarifl. Einstiegsgehalt ¹ 2007	% vom tarifl. Einstiegsgehalt ¹ 2005
Renommiertes Halbleiterunternehmen	45,9	62
Renommiertes Softwareunternehmen	48,2	69
Renommierter Technologiekonzern	51,6	54

¹ bezogen auf das max. WerkstudentInnen-Entgelt und auf den Tarifbezirk Bayern: Tarifgruppe VI (2007: 3.485 EUR, 2005: 3.250 EUR), Stand: Juni 2007, Basis: 35-Std.-Woche, Bruttoentgelte

Hier wird das ganze Dilemma einer nicht tariflichen Bezahlung deutlich: Während das Einstiegsgehalt für Absolventen jährlich gestiegen ist, blieb jenes der Werkstudenten gleich oder sank. Unter dem Strich in jedem Fall eine Gehaltskürzung. Dies zeigt die Notwendigkeit, sich gegen die Willkür der entsprechenden Unternehmen zu organisieren, sprich: schon als Werkstudent Mitglied der IG Metall zu werden!



Es geht doch: Best Practice-Beispiele

Dass die hier immer wieder angedeutete Forderung nach leistungsgerechter tariflicher Eingruppierung von Werkstudenten nicht völlig abwegig und aus der Luft gegriffen ist, zeigt das folgende Beispiel:

Der Betriebsrat der BSH Bosch Siemens Hausgeräte GmbH in München, einer Siemens-Tochter, hat zusammen mit der IG Metall erreicht, dass Werkstudenten nicht mehr nur in Anlehnung an niedrige Tarifstufen bezahlt, sondern seit Februar 2005 ihrer Leistung und ihrem Tätigkeitsschwerpunkt entsprechend **tariflich eingruppiert** werden.

Martin Werlé vom Betriebsrat der BSH-Zentrale in München: „Ausgangspunkt waren die schlüssigen Argumente des Betriebsrates und der IG Metall, mit denen die Betriebsleitung der BSH-Zentrale überzeugt werden konnte, dass Werkstudenten arbeitsrechtlich als ganz normale Arbeitnehmer zu behandeln sind. Als solche kommen sie auch in den Genuss der BSH-üblichen tariflichen Vereinbarungen“.



Neben einer objektiv messbaren und dem tatsächlichen Umfang und Niveau der Tätigkeit entsprechenden Eingruppierung (hierzu wurde ein Kriterienkatalog erarbeitet) erhalten die ca. 80 Werkstudenten ab dem vierten Beschäftigungsmonat nun 4,75% Leistungszulage zum Grundlohn ihrer Entgeltgruppe (max. EG 5-6/TG 3) sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld wie alle anderen Beschäftigten.

Außerdem sind die Entgelte durch die Eingruppierung natürlich an die Entgeltentwicklung der Tarifkunden gekoppelt, sie steigen automatisch im Zeitverlauf an. Es ist also kein Ding der Unmöglichkeit, auch die scheinbar schwächsten Mitglieder einer Belegschaft fair zu entlohnen, wenn die Betroffenen und der Betriebsrat hierzu entsprechendes Engagement zeigen. So konnte etwa auch der Betriebsrat von Siemens MED in Erlangen erreichen, dass studentische IG Metall-Mitglieder seit einiger Zeit die volle tarifliche Leistungspalette erhalten.

Allerdings stellt die Entgeltpolitik der meisten Unternehmen bisher ein klares Bekenntnis zur Geringschätzung studentischer Leistungen in ihren Betrieben dar. Die herrschende Strategie ist nach wie vor mehr eine taschengeldartige **Belohnung**, als eine leistungsorientierte **Entlohnung**.

Klare Sache: Eingruppierung statt Taschengeld!

Zusammenfassend muss konstatiert werden, dass das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ bei kaum einem der näher betrachteten Unternehmen Beachtung findet, obwohl dies der Gleichbehandlungsgrundsatz des Arbeitsrechts und die Prinzipien des Tarifvertrags vorschreiben.

Eine engere Anbindung an tatsächlich erbrachte Leistungen sowie branchenweite Transparenz und Fairness bei der Bezahlung von Werkstudenten wären wünschenswert und können nur durch die leistungs- und qualifikationsgerechte tarifliche Eingruppierung von studentischen Beschäftigten gewährleistet werden. Eine Umstellung des bisher vielfach angewandten Entgeltsystems auf Basis von „good will“ ist daher dringend geboten und gleichzeitig praktisch ohne Aufwand durchzuführen. Die Unternehmen müssten bei der Eingruppierung von Werkstudenten schlicht ebenso verfahren wie bei ihren festangestellten Mitarbeitern. Außerdem würden sich die Unternehmen mit solch einem Systemwechsel selbst einen Gefallen tun, da sie damit den Verdacht von wettbewerbsverzerrenden

Niedriglohnssektoren in ihren Häusern entkräften könnten, vom Vorwurf der Ausbeutung einmal abgesehen.

Ein erster Schritt hin zu gerechterer Entlohnung wäre eine Anhebung der Entlohnung auf das Niveau der derzeit gültigen Tarifgruppe IV für hochqualifizierte Werkstudenten in fachnahem, produktivem Einsatz.

Diese Einstufung entspricht sowohl definitorisch (siehe Tabelle „Definition Tarifgruppen“ auf Seite 23) als auch der Gehaltshöhe nach (70% bis 80% des Anfangsgehalts unseres diplomierten Software-Engineers) dem, was viele, vor allem fachnah eingebundene Werkstudenten, leisten, ersetzt aber NICHT die leistungsorientierte tarifliche Eingruppierung aller Werkstudenten.

Auch die relativ einfachen studentischen Tätigkeiten müssen leistungsgerechten Tarifgruppen zugeordnet werden, um dem berechtigten Vorwurf der Willkür und Ungerechtigkeit bei der Bezahlung zu begegnen.

Auch wenn Tätigkeiten dem Augenschein nach den Definitionen der Gruppen Ib und II entsprechen, müssen außerordentliche Fähigkeiten und Fertigkeiten von Studierenden, wie etwa „soft skills“, hohe Lern- und Anpassungsfähigkeit, Umgangsformen etc. entsprechend zusätzlich belohnt werden.

Ein zusätzlicher Vorteil, den die tarifliche Eingruppierung mit sich brächte, ist die automatische Anpassung der Gehälter aller Werkstudenten nach jeder Tarifrunde. Zusätzliche zeit- und kostenintensive individuelle Verhandlungen entfallen so der Firma.

Alle diese Konsequenzen einer tariflichen Eingruppierung von Studierenden führen in ihrer Gesamtheit dann endlich zu dem gleichwertigen Arbeitnehmerstatus, den das Arbeitsrecht für Studierende seit langem vorsieht.

Damit wären Werkstudentengehälter in Zukunft leistungs- und qualifikationsorientiert, transparent, vergleichbar, allgemeingültig, „up to date“ und fair.



II. Serviceteil

Wie wird man eigentlich Werkstudent? Beispiel Siemens

Die Bewerbung sowohl um die Werkstudententätigkeit als auch um einen Praktikumsplatz gestaltet sich etwa bei Siemens relativ unkompliziert.

Auf seiner Webseite und in der Broschüre „Career“ (erhältlich im Internet auf <http://siemens.com/career/>) informiert der Konzern darüber, dass er Praktikanten und Werkstudenten sucht. Bewerben kann man sich direkt online oder bei der Personalabteilung des jeweiligen Geschäftsbereiches oder des interessierenden Betriebes. Zudem veranstaltet Siemens Informationstage und wirbt auf Jobmessen und an Universitäten um Praktikanten und Werkstudenten.

Die Auswahl der Bewerber erfolgt über deren Qualifikationen und bereits bestehende Erfahrungen. Ein guter Notenspiegel geht in die Bewertung mit ein. Wird ein fachnaher Einsatz, beispielsweise in einer Forschungs- oder Entwicklungsabteilung, angestrebt, sollte natürlich ein enger Bezug des Fachgebietes zum eigenen Studienfach bestehen. Oftmals werden solche

Werkstudenten auch direkt von Projektgruppen angefordert.

Die örtlichen Gewerkschaftsbüros können bei der Suche nach Praktikumsplätzen und Werkstudentenjobs möglicherweise behilflich sein, da sie über einen guten Draht zu den Gewerkschaftsvertretern im Betriebsrat verfügen, der wiederum oft den Arbeitskräftebedarf der einzelnen Abteilungen genau kennt. Gerne kann man sich aber auch direkt an den Betriebsrat eines Standortes wenden! Also: einfach mal anrufen und fragen (Ansprechpartner für Siemens-Betriebe unter <http://dialog.igmetall.de/>, Infineon-Betriebe unter <http://dialog.igmetall.de/infineon/>)!

Nach Abschluss des Vertrages, in dem Gehalt, Beschäftigungsdauer, Einsatzbereich und Tätigkeitsprofil festgehalten sind, wird dieser von der Personalabteilung, dem Werkstudenten und dem Betriebsrat unterzeichnet. Der Betriebsrat hat die Aufgabe, die getroffenen Vereinbarungen im Interesse des/der Beschäftigten zu prüfen.

Zusätzlich steht IG-Metall-Mitgliedern die Möglichkeit offen, ihren Vertrag in den örtlichen Büros der Gewerkschaft überprüfen zu lassen.

Wie lange kann/muss meine Beschäftigung dauern?

Werkstudenten werden im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses beschäftigt. Die Dauer wird also vorab vereinbart und im Arbeitsvertrag festgehalten.

Eine Werkstudententätigkeit sollte mindestens 6 Wochen dauern und ist auf einen gewissen Zeitraum befristet, z.B. bei Siemens in München auf sechs Monate. Nach Ende der Vertragslaufzeit kann sie im beiderseitigen Einverständnis verlängert werden, wobei natürlich das Gehalt neu ausgehandelt werden sollte, denn die praxisspezifischen Qualifikationen und der Einsatzbereich des Studierenden dürften sich ja in der Zwischenzeit vermehrt haben, die Anforderungen werden gestiegen sein.

Vorsicht bei langer Vollzeitbeschäftigung!

Vorsicht geboten ist in jedem Fall hinsichtlich des Gesamtzeitraumes innerhalb eines Kalenderjahres, in dem eine Werkstudententätigkeit in Vollzeit ausgeübt werden soll: Besteht für mehr als 182 Kalendertage oder 26 Wochen ein Vollzeitarbeitsverhältnis, verlieren

Studierende ihren sozialrechtlich begünstigten Status und gelten stattdessen als „hauptberufliche“ Arbeitnehmer. Dies kann empfindlich hohe Nachforderungen beispielsweise der Kranken- und Arbeitslosenversicherung zur Folge haben. Um dem vorzubeugen, widmet man sich während der Vorlesungszeit ganz dem Studium und arbeitet max. 20 Std./Woche.

Wie für alle anderen Arbeitnehmer gilt auch für Werkstudenten eine ***beiderseitige vierwöchige Kündigungsfrist.***





Haben Werkstudenten Anspruch auf Urlaub(-sgeld)?

Alle Arbeitnehmer in Deutschland, also auch Werkstudenten, haben einen gesetzlichen Urlaubsanspruch von mindestens 24 Tagen im Jahr. Die IG Metall hat mit den Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie einen tariflichen Jahresurlaub von 30 Tagen ausgehandelt.*

Dieser gilt zwar grundsätzlich nur für Mitglieder der Gewerkschaft, um dieser aber keinen zu großen Zulauf zu bescheren, gewähren die Unternehmen in der Regel auch Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern einen Jahresurlaub nach Tarif.

Trotzdem ist es verbreitete Praxis, dass Werkstudenten 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 wegbleiben dürfen. In dieser Zeit gilt ein Urlaubsanspruch von 1/12 des Jahresurlaubs pro Beschäftigungsmonat. Dies entspricht bei fünf Arbeitstagen pro Woche 2,5 freien

Arbeitstagen im Monat (30/12). Ist man dagegen nur tageweise beschäftigt, also z.B. montags und donnerstags, so ist folgende Faustformel zur Berechnung des Urlaubsanspruchs hilfreich:

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

Wobei „x“ die Zahl der Tage ist, an denen ein Werkstudent regelmäßig arbeitet. Bei zwei Tagen Arbeit pro Woche ergibt sich demnach ein Urlaubsanspruch von einem (Arbeits-)Tag pro Monat. Wieviele Stunden jeweils an einem Arbeitstag gearbeitet wird, spielt dabei keine Rolle.

Ob die freien Tage allerdings während der Beschäftigungsdauer eingelöst werden können, ist meist eine Frage der Verhandlung mit den Vorgesetzten und/oder der Personalabteilung. Häufig wird bei kurzer Beschäftigungsdauer so verfahren, dass entweder ein finanzieller Ausgleich für die Urlaubstage gezahlt wird oder aber, falls man den (bezahlten) Urlaub antreten möchte, die Beschäftigung eben einige Tage früher endet. Erfahrungsberichten zufolge gibt es z.B. bei Siemens keine Probleme, wenn Werkstudenten in Absprache mit Vorgesetzten den Urlaubsanspruch einlösen möchten.

* Der gesetzliche Anspruch bezieht sich auf „Werktage“, worunter Montag bis Samstag verstanden wird. Das sind dann insg. 4 Wochen. Der tarifliche Anspruch bezieht sich auf „Arbeitstage“, i.d.R. montags bis freitags. Das sind insg. 6 Wochen.



Urlaubsgeld inklusive?

Eine andere Frage ist, ob Werkstudenten auch Sonderleistungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld³ bekommen. Diese originär tariflichen Leistungen werden erfahrungsgemäß nur Mitgliedern der Gewerkschaft oder bei Vorliegen entsprechender Betriebsvereinbarungen über die tarifliche Eingruppierung von Werkstudenten gewährt. Rechenbeispiele dafür, wie sich das Urlaubsgeld schon nach kurzer Beschäftigungsdauer auf den Gesamtverdienst auswirkt, finden sich auf den Seiten 21 und 22 (2 Rechenbeispiele zum Urlaubsgeld). Schon nach kurzer Beschäftigungsdauer kommen hier einige hundert Euro zusammen.

Eine Mitgliedschaft in der IG Metall lohnt sich also in jedem Fall auch schon während des Studiums! Denn der monatliche Beitrag von 2,05 Euro, den sie für Studierende kostet, wird durch die handfesten finanziellen Vorteile, wie z.B. das Urlaubsgeld, weit überkompensiert.

Welche Leistungen die IG Metall ihren Mitgliedern sonst noch bietet steht auf Seite 52.

Betriebsrat und Auszubildendenvertretung – starke Partner auch für Werkstudenten

Sollte es während deiner Tätigkeit als Werkstudent zu Problemen, Unstimmigkeiten oder Pflichtverletzungen des Unternehmens kommen, so stehen dir in jedem Fall die IG Metall-Betriebsräte zur Seite. Sie vertreten die Interessen aller Beschäftigten eines Betriebes gegenüber der Unternehmensleitung.

Der Betriebsrat muss im Übrigen auch Neueinstellungen von Werkstudenten zustimmen und prüft bei dieser Gelegenheit die Konformität des Arbeitsvertrages mit den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen. Ebenfalls interessant ist für Studierende, dass ihnen der Betriebsrat bei der Stellensuche sowohl während des (z.B. als Werkstudent/Praktikant) als auch nach dem Studium behilflich sein kann.

Generell haben auch Werkstudenten das aktive und passive Wahlrecht bei Betriebsratswahlen. Zusätzlich gibt es bei vielen Unternehmen die „Jugend- und Auszubildendenvertretung“ (JAV). Das ist ein Gremium,

das besonders die Interessen der Azubis und der jungen Beschäftigten bis 25 Jahre vertritt und sie über den Betriebsrat bei der Firmenleitung durchzusetzen versucht. Hier finden Praktikanten und Werkstudenten im entsprechenden Alter Rat und Unterstützung und auch dort können sie aktiv mitwirken.

Schließlich ist auch die IG Metall in vielen Unternehmen vertreten und zwar durch die IG Metall-Mitglieder im

Betriebsrat des jeweiligen Standortes.

Außerhalb der Betriebe stehen dir die Mitarbeiter der örtlichen Gewerkschaftsbüros zur Verfügung. Bei der Suche nach lokalen und regionalen Adressen und Telefonnummern ist unsere Webseite <http://www.igmetall.de> hilfreich.



Steuern & Sozialversicherung

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

Steuern:

In aller Regel fällt bei Studierenden keine **Lohnsteuer** an, da in der für sie typischen Steuerklasse I ein Grundfreibetrag von 7.664 Euro jährlich (Stand: Juni 2007) gilt. Dazu kommt eine Werbungskostenpauschale für Arbeitnehmer in Höhe von aktuell 920 Euro jährlich und ggf. ein Kinderfreibetrag von 1.308 Euro pro Jahr. Wird monatlich mehr als 1/12 der Summe aller Freibeträge verdient, zahlt man zunächst Lohnsteuer, die aber bei Einhaltung des jährlichen Gesamtfreibetrages im Zuge des Lohnsteuerjahresausgleiches zurückgefordert werden kann.

Sozialversicherung:

Von den Beiträgen zur Sozialversicherung sind Studierende weitgehend befreit.

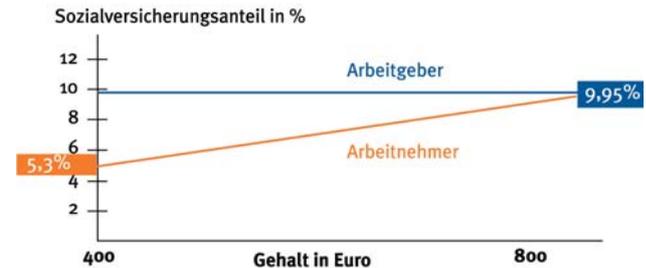
Pflege- und Arbeitslosenversicherung müssen nicht bezahlt werden, wenn in der Vorlesungszeit (insg. 6 Monate/Jahr) maximal 20 Wochenstunden gearbeitet wird. In den Semesterferien gibt es keine Obergrenze. Insgesamt darf man also innerhalb eines Jahres maximal 182 Tage oder 26 Wochen länger als 20 Std./Woche beschäftigt sein, da man sonst nicht mehr als „hauptberuflicher“ Student, sondern als hauptberuflicher Arbeitnehmer gilt und voll sozialversicherungspflichtig wird! Allerdings hat, wer aufgrund der Überschreitung dieser zeitlichen Grenzen in die Arbeitslosenversicherung einzahlt, dann auch einen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Kranken-/Pflegeversichert müssen Studierende ohnehin sein, unabhängig davon, ob sie nebenbei arbeiten oder nicht. Für die Krankenversicherung gibt es mehrere Möglichkeiten. Die häufigsten sind:

- die Mitversicherung durch die Familie (Eltern/Ehepartner), die jedoch maximal bis zum 25. Lebensjahr (evtl. plus Wehr-/Zivildienstzeit) offensteht und
- die studentische Pflichtversicherung (55,45 Euro/Monat bzw. 56,53 Euro/Monat ab 23 Jahre und kinderlos; Stand: Juni 2007).

Einzig die **Rentenversicherung** fällt unter gewissen Umständen zusätzlich an. Bei einem Arbeitseinkommen aus abhängiger Beschäftigung von bis zu 400 Euro/Monat muss nur der Arbeitgeber in die Rentenkasse einzahlen und zwar einen Pauschalbeitrag von 12%. Bei 400 bis 800 Euro zahlt der Arbeitgeber seine reguläre Hälfte

Rentenversicherungsbeiträge nach der Gleitzone für Arbeitgeber und Arbeitnehmer



Anmerkung: Die Berechnung des beitragspflichtigen Einkommens (BE) erfolgt 2007 (wegen eines unkonstanten Faktors $F_{2007} = 0,7673$, der in die Formel mit eingeht) nach der (vereinfachten) Formel $1,2327 \times AE - 186,16$, wobei AE das volle Arbeitsentgelt ist. Aus dem BE wird der Gesamtrentenbeitrag von Arbeitgeber und Arbeitnehmer berechnet (19,9% von BE). Davon wird der Rentenanteil des Arbeitgebers (9,95%), der sich aber aus dem AE berechnet (also 9,95% von AE), abgezogen. Den Rest trägt der Arbeitnehmer.

(9,95%) ein, während der Student/die Studentin nach den Regeln der sog. „Gleitzone“ zunächst einen wesentlich geringeren Anteil bezahlen muss (5,3% bei 400,01 Euro). Dieser Anteil steigt mit der Höhe der Entlohnung linear an und beträgt ab 800 Euro ebenfalls 9,95% (siehe Grafik). Einen Gleitzone-rechner, der den genauen Rentenbeitrag ausrechnen kann, findet man z.B. auf der Webseite der Barmer Krankenkasse (Adresse im Anhang).

Vorsicht: Die Gleitzone-Regelung gilt nicht für Personen, die im Rahmen ihrer Ausbildung beschäftigt sind! Dazu gehören Azubis und Praktikanten. Eine Werkstudententätigkeit ist aber im Unterschied zum Praktikum eine freiwillige Beschäftigung, die in der Regel voll in das operative Geschäft des Unternehmens eingebunden ist und nicht zu Ausbildungszwecken existiert.

„Kurzfristige Beschäftigung“

Zusätzlich gibt es die Möglichkeit einer „kurzfristigen Beschäftigung“. Dies bedeutet, dass man insgesamt bis zu zwei Monate (5 Tage-Woche) bzw. 50 Arbeitstage pro Kalenderjahr völlig sozialversicherungsfrei Geld verdienen kann. Die Höhe des Verdienstes spielt in diesem Zeitraum keine Rolle.

Bafög und Hinzuverdienst

Das Bafög kennt viele verschiedene Bemessungsgrundlagen, z.B. Einkommen der Eltern, Familienstand, Ausbildungstyp des Antragsstellers etc.

Pauschal kann man nur sagen, dass € 4.206.–/Jahr für **Studierende von Akademien, FHs und Unis** anrechnungsfrei bleiben. Hinzu kommen noch die grundsätzliche Arbeitnehmerwerbungskostenpauschale von € 920.– und die Sozialpauschale.

Einzelheiten sind zu finden auf der Infoseite des Bundes: <http://www.das-neue-bafog.de>





Folgende Leistungen bietet die IG Metall:

Die IG Metall handelt mit dem Arbeitgeberverband „Gesamtmittel“ in regelmäßigen Tarifrunden neben Entgelten, Sonderzahlungen, Kündigungsfristen, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit auch alle anderen Rahmenbedingungen für die Arbeitnehmer in der Metall- und Elektroindustrie aus. Diese gelten grundsätzlich nur für Gewerkschaftsmitglieder, werden jedoch in der Regel auf alle Arbeitnehmer angewendet, da die Unternehmen so einem höheren Organisationsgrad ihrer Mitarbeiter vorbeugen wollen. Um die Interessen der Arbeitnehmer, wie z.B. eine Entgelterhöhung, macht- und wirkungsvoll (notfalls auch mit Hilfe von Streiks) durchsetzen zu können, braucht die Gewerkschaft allerdings eben diesen hohen Organisationsgrad, sprich viele Mitglieder. Nur so war es möglich, z.B. die Wochenarbeitszeit in der Metall- und Elektroindustrie auf 35 Stunden zu senken oder den Urlaubsanspruch auf 30 Tage zu erhöhen und so mehr Zeit für Familie, Selbstverwirklichung und zum Geldausgeben zu schaffen. Auch die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer wurden und werden von den Gewerkschaften kontinuierlich verbessert.

Die IG Metall bietet auch Werkstudenten Rat und Hilfestellung in allen Fragen zum Arbeitsverhältnis. Mitglieder können beispielsweise ihren (Werk-)Vertrag beim örtlichen Gewerkschaftsbüro prüfen lassen, bevor sie ihn unterschreiben (siehe „Ansprechpartner“ im Anhang).

Sollte es zu einem arbeitsrechtlichen Prozess kommen, können IG Metall-Mitglieder bei einem Verfahren vor dem Arbeitsgericht Rechtsschutz in Anspruch nehmen. So hat beispielsweise im Jahr 1998 ein Werkstudent gegen seinen Arbeitgeber geklagt, weil dieser ihm seine Überstunden nicht dem oben mehrfach erwähnten Gleichbehandlungsgrundsatz entsprechend vergütet hat. Der Student gewann und die Firma musste ihm seine Überstunden mit dem selben Satz vergüten, den ein Festangestellter der gleichen Abteilung dafür bekam (Arbeitsgericht Kassel, AZ: 6 Ca 594/97).

Übrigens vergibt die gewerkschaftsnahe Hans-Böckler-Stiftung großzügige Stipendien und bietet ein umfangreiches studienbegleitendes Seminarprogramm für gewerkschaftlich und gesellschaftlich engagierte Studierende. Infos unter <http://www.boeckler.de>.

Forderungen der IG Metall für Werkstudenten:

1. Studentische Beschäftigte sind betriebspolitisch der Stammebelegschaft gleichzustellen.

Die Gebote des Arbeitsrechts müssen ernst genommen werden! Dazu gehören eine Bezahlung, die der eines vergleichbaren Festangestellten entspricht, sowie die Gewährung von Leistungen, wie sie für alle Beschäftigten eines Betriebes gelten (Urlaubs- und Weihnachtsgeld, bezahlter Urlaub, bezahlte Überstunden etc.).

2. Tarifliche Eingruppierung studentischer Beschäftigter.

Die tarifliche Eingruppierung zielt auf die Berücksichtigung der tatsächlichen Qualifikationen und Fähigkeiten sowie des tatsächlichen (!) Tätigkeitsprofils studentischer Beschäftigter bei der Festlegung des Entgeltes. Außerdem wird so die automatische Anpassung der Entgelte im Zeitverlauf garantiert und die Entgelthöhe, Arbeitszeit und sonstige Vereinbarungen sind nicht mehr von Lust und Laune der Betriebsleitung abhängig, sondern sie werden nach den im Tarifbezirk gültigen, kollektiv ausgehandelten Vereinbarungen gewährt.

Anhang

Eingruppierungsempfehlungen für Werkstudenten bei BSH München (Tarifgruppe/Entgeltgruppe)

TG 1a/EG 1-2 | Unterstützung der Abteilung bei Verwaltungstätigkeit nach Vorlagen und Angaben:

- Sortieren und Ablage, Kopieren von Unterlagen
- Post verteilen

TG 1b/EG 2-3 | Unterstützung der Abteilung beim Tagesgeschäft und bei Sonderaufgaben nach Vorlagen und Angaben:

- Schreib- und Erfassungsarbeiten (z.B. Daten erfassen/prüfen) nach einfachen Unterlagen oder Diktaten
- Erstellung von Listen, Unterlagen und Anträgen nach vorgegebenen Merkmalen
- Ausfüllen von Formularen
- Zusammenfassung, Pflegen, Katalogisieren von Informationen, Akten und Daten
- Scannen von Unterlagen
- Telefonate

TG 2/EG 3-4 | Unterstützung der Abteilung beim Tagesgeschäft, bei Sonderaufgaben und Projekten nach Vorlagen und Angaben:

- Erstellung von Merkmalslisten für Geräte nach Anweisung
- Erstellung von Dokumenten und Dokumentationen nach Anweisung (z. B. Businessplan, Web Based Trainings, Schulungs-/Präsentationsunterlagen, Übersichten zum Produktprogramm)
- Datenpflege und Betreuung von Userdatenbanken und Technologiedatenbanken nach Anweisung
- Recherche und Auswertung von Daten nach Anweisung
- Prüfen von Rechnungen

TG 3/EG 4-5 | Unterstützung der Abteilung beim Tagesgeschäft, bei Sonderaufgaben und Projekten nach Vorlagen und Angaben:

- selbstständige Erstellung von Merkmalslisten für Geräte
- selbstständige Erstellung und Dokumentation von Web Based Trainings
- Erstellung von Dokumenten und Dokumentationen (z. B. Businessplan, Web Based Trainings,

Schulungs-/Präsentationsunterlagen, Übersichten zum Produktprogramm)

- Datenpflege und Betreuung von Userdatenbanken und Technologiedatenbanken
- Recherche und Auswertung von Daten
- Mitarbeit bei der Aktualisierung von Intranetinhalten
- Programmieren von einfachen DV-Ablaufplänen
- einfaches Bedienen von DV-Anlagen und Unterstützung bei Datensicherung
- Kontieren von Belegen

Tariftabelle 2007 (Brutto-Monatsgehälter)

	Anfangsgehalt/€	Endgehalt/€	Stufen
Ia	1398	1762	4
Ib	1522	1899	4
II	1721	2154	4
III	1956	2454	4
IV	2503	2851	4
V	2916	3411	4
VI	3485	3925	4
VII	4011	4478	4

Immer mehr Unternehmen stellen auf die Bezahlung nach dem Entgeltrahmenabkommen (ERA) um, das dem alten Tarifsystem ähnlich aber nicht mit ihm identisch ist. Neu ist im Wesentlichen, dass die bislang übliche Unterscheidung zwischen Arbeiter-Löhnen und Angestellten-Gehältern entfällt. Sowohl die Eingruppierungsregeln als auch die daraus resultierenden Vergütungen unterscheiden sich gegenüber der bisherigen Tariftabelle leicht.

Entgeltgruppen Bezirk Bayern (Brutto-Monatsentgelt)

	Stufe A/€	Stufe B/€	Stufe C/€
EG 1	-	1.768,00	-
EG 2	1.801,00	1.833,00	-
EG 3	1.893,00	1.952,00	-
EG 4	2.010,00	2.070,00	2.201,00
EG 5	2.256,00	2.312,00	-
EG 6	2.395,00	2.478,00	-
EG 7	2.583,00	2.687,00	-
EG 8	2.802,00	2.919,00	-
EG 9	3.069,00	3.219,00	-
EG 10	3.393,00	3.566,00	
EG 11	3.752,00	3.937,00	
EG 12	4.113,00	4.289,00	

Ansprechpartner

Einen individuellen Ansprechpartner der IG Metall findet man für jeden Siemens- bzw. Infineonbetrieb auf den Webseiten „Siemens Dialog“ und „Infineon Dialog“ jeweils unter „Ansprechpartner“ (Internetadresse bei „Internetlinks“).

Allgemein stehen die örtlichen Verwaltungsstellen bei rechtlichen und tariflichen Fragen zur Verfügung. Eine Liste gibt es auf der Webseite der IG Metall unter „Kontakt“.

Eine Liste so genannter „*Campus Offices*“ bzw. „*Hochschulinformationsbüros*“ (HIB) gibt es auf der Seite der DGB Jugend.

Campus Offices/HIBs sind Beratungsbüros des DGB zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen sowie Fragen zur Studienfinanzierung. Auch Praktikumsstellen können dort vermittelt werden.

An bayrischen Unis gibt es momentan leider noch keines dieser Offices. Allerdings existiert seit einigen Jahren ein „AK Gewerkschaften“ des AStA der Uni München. Infos dazu im Internet, Adresse siehe unter „Internetlinks“.



Internetlinks

IG Metall Homepage

<http://www.igmetall.de>

IG Metall -Service für Studierende

Z.B. Einstiegsgehälter für Absolventen, Startpaket für Ingenieure, Tipps für Praktika im Ingenieurberuf uvm.

<http://www.igmetall.de/studierende>

IG Metall4You. E-Mail-Beratung der IG Metall für studentische Beschäftigte

<http://www.igmetall4you.de>

Siemens Dialog. Forum der IG Metall für alle (zukünftigen) Siemens Beschäftigten

Liste mit Ansprechpartner für alle Siemens-Betriebe

<http://dialog.igmetall.de>

students-at-work: DGB-Info für studentische Jobber

<http://www.students-at-work.de>

AK Gewerkschaften des AStA der Uni München

<http://www.bayern.gew.de/lass/hochschulgruppen/muenchen/>

HIB Braunschweig

Viele interessante Informationen und News zu Themen wie Praktikum, Jobben während des Studiums, Berufspraxis, Entgelte u.v.m.

<http://www.hib-braunschweig.de>

Infineon Dialog. Forum der IG Metall für alle Infineon Beschäftigten

<http://dialog.igmetall.de/infineon>

DGB Jugend. Infos auch für Studierende

<http://www.dgb-jugend.de>

Infos der IG Metall für den IT-Sektor

<http://www.igmetall-itk.de>

Gleitzonenrechner der Barmer Krankenkasse

<http://www.barmer.de>

Literaturempfehlungen

Einstiegsgehälter für Absolventen

statistische Erhebung der IG Metall
bei: <http://www.igmetall.de/studierende>

IT-Entgeltanalyse 2007

statistische Erhebung der IG Metall zu den Entgelten
in der IT-Branche
bei: <http://www.igmetall-itk.de>

Ratgeber Arbeitsvertrag

bei: <http://www.igmetall.de/buecher/arbeitsvertrag>

Broschüre „Praktika im Ingenieurberuf“

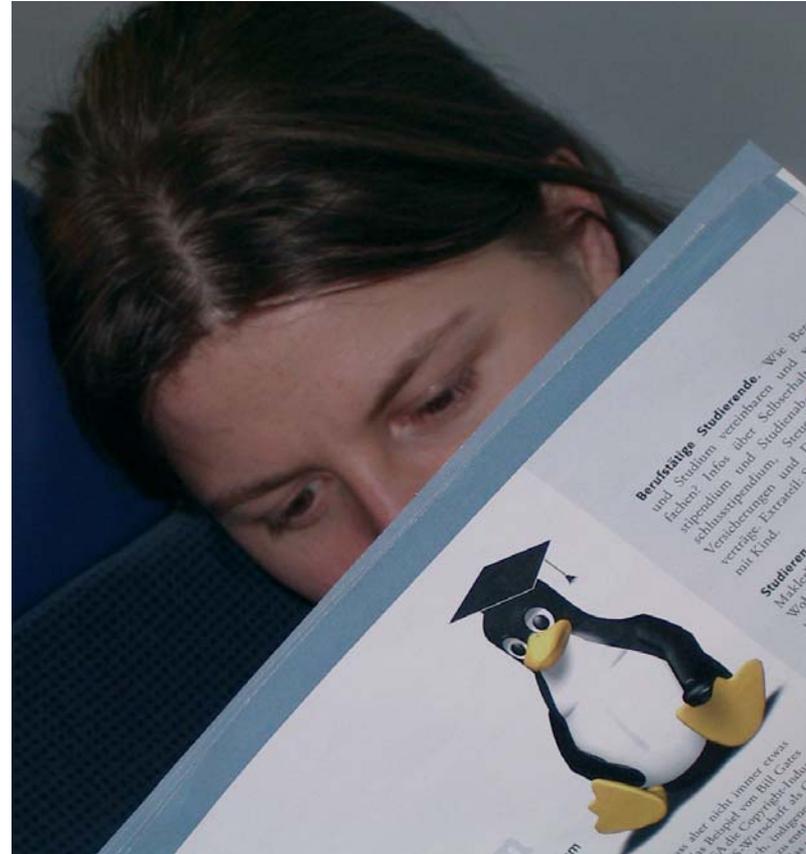
bei: <http://www.igmetall.de/jugend/material>

Broschüre „Studium. BAFöG. Job.“

bei: <http://www.students-at-work.de>

Bafög und Hinzuverdienst

bei: <http://www.das-neue-bafoeg.de>





Ja, ich bin dabei!

Ich möchte tarifliche Leistungen für mich persönlich absichern.

Ich bin dafür, dass die Interessen der Beschäftigten mehr Gewicht bekommen.

Deshalb möchte ich Mitglied der IG Metall werden.

Bitte in Blockbuchstaben schreiben. Danke!

Beitrag für Studierende 2,05 Euro pro Monat.

Name

Anschrift privat

Firma / Standort / Abteilung

Bank / Sparkasse

BLZ

Konto-Nr.

Ort, Datum

Unterschrift

Coupon an den IG Metall-Betriebsrat weitergeben oder direkt faxen an den IG Metall Vorstand, z. Hd. Dieter Scheitor

Fax-Nr. 069-66 93 24 98

Beitritt auch online möglich unter:

www.igmetall.de ... ***online beitreten***

