

Werk- studentInnen

Information

2. AUFLAGE

Billige Arbeitskräfte oder
gleichgestellte MitarbeiterInnen?



<http://dialog.igmetall.de>

Inhalt

■ Einleitung	3
■ WerkstudentIn – was ist das eigentlich?	5
■ Was verdiene ich als WerkstudentIn?	8
■ Bezahlung nach Tarif – Was heißt das?	10
■ WerkstudentInnen-Entgelt zu niedrig!	13
■ Siemens und Infineon – Wer zahlt wie und wer zahlt besser?	15
■ Es geht doch! Das Beispiel Bosch Siemens Hausgeräte	19
■ Eingruppierung statt „good will“!	22
■ Wie wird man eigentlich WerkstudentIn? Beispiel Siemens	24
■ Wie lange kann/muss meine Beschäftigung dauern?	25
■ Haben WerkstudentInnen Anspruch auf Urlaub?	27
■ Betriebsrat und JAV – starke Partner auch für WerkstudentInnen.	29
■ Steuern & Sozialversicherung	30
■ Folgende Leistungen bietet die IG Metall	33
■ Forderungen der IG Metall	35

Anhang:

■ Tätigkeiten WerkstudentInnen BSH München	36
■ Tariftabelle Bezirk Bayern	37
■ AnsprechpartnerInnen	37
■ Internetlinks	38
■ Literaturempfehlungen	39
■ Impressum	39
■ IG Metall Mitgliedsantrag	Rückseite

Einleitung

Studentisches Personal bildet in vielen Unternehmen inzwischen einen respektablen Teil der Belegschaft. Das Bewusstsein, dass ein reibungsloser Einstieg ins Berufsleben heutzutage nur mit fundierten Praxiskenntnissen und einem Mindestmaß an Berufserfahrung möglich ist, hat sich inzwischen bei vielen Studierenden durchgesetzt.

Als WerkstudentIn 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.

Gegenüber dem Praktikum, das häufig einem fest vereinbarten Ausbildungsplan folgt und eher allgemeine Kenntnisse vermittelt, erhalten fachnah eingesetzte WerkstudentInnen oftmals detailliertere Einblicke und die Möglichkeit, entsprechend ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten an speziellen Projekten des operativen Geschäfts mitzuwirken und Teilaufgaben selbständig zu übernehmen.

Zahlenmäßig sind WerkstudentInnen längst keine Exoten mehr, sondern ständiger Bestandteil der Beschäftigtenstruktur vieler, vor allem großer Unternehmen. So sind etwa 8.000 WerkstudentInnen zu jedem Zeitpunkt bei Siemens beschäftigt, bei BMW sind in manchen Entwicklungsabteilungen (z.B. im Forschungs- und Ingenieurzentrum von BMW in München) 16% der Belegschaft StudentInnen (Di-

plomandInnen, WerkstudentInnen, PraktikantInnen).

Trotz dieser Tatsachen ist der betriebliche Status dieser Beschäftigtengruppe in der Praxis vielfach ungenügend definiert.

Das Hauptproblem der Personalabteilungen scheint zu sein, dass Studierende meist noch keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen können. Einheitliche tarifliche Regelungen wie bei regulär Beschäftigten gibt es daher für Studierende nicht. Die Unternehmen bezahlen sie nach Gusto und „übersehen“ dabei häufig geflissentlich die geldwerten Qualifikationen und Fachkenntnisse, die ihre WerkstudentInnen mitbringen.

Kurz: Bei allem Wert, den eine praxisnahe Ergänzung der Ausbildung für die Studierenden hat, darf nicht vergessen werden, dass WerkstudentInnen ebenso wertschöpfend für ein Unternehmen tätig sind und dies einem vergleichbaren Arbeitsverhältnis entsprechend behandelt werden muss.

Fakt ist: In den meisten Fällen werden studentische Arbeitskräfte zu niedrig bezahlt, sieht man sich die Gehälter für vergleichbar qualifizierte, festangestellte KollegInnen an.

Die IG Metall setzt sich aus diesem Grund für die Eingruppierung von Studierenden in *leistungsgerechte* Tarifstufen ein, was zukünftig eine angemessene und faire Bezahlung garantieren soll. Unternehmen wären durch diese Maßnahme in Zukunft nicht mehr so stark der Versuchung ausgesetzt, günstig Kapital aus den Fähigkeiten von Studentinnen und Studenten zu schlagen und sie als kostengünstige Alternative zu Festangestellten zu betrachten.

Mit dieser Broschüre wollen wir euch, die ihr daran denkt, in absehbarer Zeit als FerienjobberIn (WerkstudentIn) in

einem Betrieb anzufangen (und natürlich auch alle „alten Hasen“), über grundsätzliche und spezielle arbeitsrechtliche Gegebenheiten informieren. Außerdem wollen wir euch ermöglichen, euer (zukünftiges) WerkstudentInnengehalt selbst anhand einiger Beispiele zu überprüfen. Es erwarten euch Antworten auf wichtige Fragen: Wer zahlt wie viel für eure Arbeit? Welche Rechte habt ihr und welche Leistungen müsst ihr bekommen? Worin liegen bisher Ungerechtigkeiten bei der Bezahlung von WerkstudentInnen? Was machen eigentlich Betriebsrat und JAV und wie können sie euch helfen?

WerkstudentIn? Was ist das eigentlich?

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

WerkstudentInnen sind primär Studierende, die neben dem Studium und klassischerweise in den Semesterferien in einem Unternehmen arbeiten. Wichtigstes Kennzeichen ist, dass es sich in der Regel um befristete Arbeitsverhältnisse handelt, bei denen die WerkstudentInnen 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 WerkstudentInnen zusätzlich ermöglicht, ihr an der Uni erlerntes Wissen praktisch zu erproben und zu vertiefen.

Allerdings ist dies längst nicht immer der Fall. WerkstudentIn sein kann auch heißen, einfache Aushilfs- oder Vertretungstätigkeiten zu verrichten, also z.B. Aktenablage, Botengänge, Fließbandarbeit oder Umzugshilfe.

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

Einige Beispiele (Siemens):

- 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 selbständig.
- Ein Student der physikalischen Technik schreibt Programme zur Automatisierung von Testvorgängen im Bereich Telekommunikation.
- Ein Praktikant (2. Praxissemester Elektrotechnik) arbeitet an der elektro-mechanischen Erprobung von Handys mit.

Arbeitsrechtlich müssen WerkstudentInnen genauso behandelt werden wie andere Beschäftigte eines Unternehmens auch. Das schreibt der sogenannte 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 WerkstudentInnen) eines Unternehmens zu gelten haben.

Dazu 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 ist besonders hervorzuheben, gehört zu dieser Gleichbehandlung **eine Bezahlung, die der eines vergleichbar Qualifizierten und mit vergleichbaren Aufgaben betrauten, unbefristet Beschäftigten entspricht.**

WerkstudentInnen sind also keineswegs billige und rechtlose „Ersatzarbeitskräfte“, sondern, zumindest in der Theorie des Rechts, gleichberechtigte Betriebsangehörige, die dem Betrieb kurzfristig, **aber auf gleicher Augenhöhe** aushelfen.

Dass die Praxis der Unternehmen dem längst nicht immer gerecht wird, werden die folgenden Kapitel zeigen.

Was verdiene ich als WerkstudentIn?

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 allen ihren gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten Leistungen nach Tarifvertrag gewähren müssen!

Sowohl der Gleichbehandlungsgrundsatz als auch intrinsische Motive der Unternehmen bewirken jedoch, dass letztlich alle MitarbeiterInnen von den Regelungen des Tarifvertrages profitieren. Da sich kein Unternehmen einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad wünscht, werden meist alle Mitarbeiter freiwillig nach Tarif bezahlt, was Unentschlossenen einen Grund für den Eintritt in die Gewerkschaft nehmen soll. Einklagbare Ansprüche auf bestimmte Leistungen bleiben allerdings den Gewerkschaftsmitgliedern vorbehalten.

Die „regelmäßigen Leistungen und Regelungen“, die den Beschäftigten dieser im Arbeitgeberverband organisierten Betriebe zustehen, sind also diejenigen, die im Tarifvertrag mit den Gewerkschaften vereinbart wurden. Zu diesen Regelungen gehören im Falle der Metall- und Elektroindustrie die 35-Stunden-Woche, Löhne und Gehälter nach Tariftabelle sowie 30 Tage Jahresurlaub und vieles mehr.

Da WerkstudentInnen rechtlich ArbeitnehmerInnen 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 WerkstudentInnen müssen in eine angemessene Tarifstufe eingruppiert werden!**

WERKSTUDENTENGEHÄLTER » IM VERGLEICH

UNTERNEHMEN	MINIMUM	MAXIMUM	BASIS: 35-STUNDEN- WOCHE, BRUTTOWERTE
MICROSOFT	1.400,-	2.240,-	
INFINEON	1.400,-	2.020,-	
BMW	1.650,-	1.900,-	
SIEMENS	1.400,-	1.750,-	
AUDI	1.508,-	1.659,-	

Trotz dieser Tatsache zeigt obige Tabelle, dass WerkstudentInnen verschiedener Unternehmen, aber des gleichen Tarifvertrags sehr unterschiedlich entlohnt werden. Anders gesagt: Würden alle Unternehmen die WerkstudentInnen nach Tarif bezahlen, müsste die Entgeltspanne in obiger Tabelle bei allen Unternehmen identisch sein. Allerdings ist eine Anbindung von WerkstudentInnengehältern an Tarifverträge in der Praxis bislang nicht üblich, es handelt sich vielmehr um eine Mischung aus Tarifähnlichkeit und „good will“. Lediglich einige Unternehmen bieten eine Bezahlung, die dem Tarif recht nahe kommt.

Bezahlung nach Tarif – Was heißt das?

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 Rechnung getragen.

WerkstudentInnen werden je nach Qualifikation (z.B. Studienfortschritt) oder Erfahrung (z.B. wiederholte Beschäftigung) meist in Analogie zu den Tarifstufen Ib, II und III entlohnt wie die Tabellen auf S. 16 und 17 zeigen.

Sieht man sich die Definitionen für diese Tarifgruppen im Kasten auf der rechten Seite an, so muss man davon ausgehen, dass WerkstudentInnen bei Siemens und Co. hauptsächlich weisungsgebundene Tätigkeiten verschiedener Art ausführen (Tarifgruppe II). Lediglich Unternehmen wie Infineon und Microsoft gehen einen Schritt weiter und denken, dass StudentInnen in der Lage sind, auch schwierigere Tätigkeiten - und diese selbständig - durchzuführen.

In Gesprächen mit WerkstudentInnen erfährt man allerdings, dass es sich bei deren Tätigkeiten häufig (nicht immer oder ausschließlich!) sehr wohl um anspruchsvolle und selbständige Tätigkeiten handelt, die sich zudem auf hohem technischen bzw. fachspezifischen Niveau abspielen und für die umfangreiche Basiskenntnisse erforderlich sind, die durch ein Studium, eine Ausbildung oder auf andere zeitin-

tensive Art erworben werden müssen. Warum also werden diese WerkstudentInnen nicht mindestens nach Tarifgruppe IV bezahlt?

Studentische Tätigkeiten mit geringeren Qualifikationsanforderungen

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

Die Eingruppierung

In welche Tarifstufe 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 am Fließband arbeitet, wird als Bandarbeiter eingruppiert.

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

Tätigkeitsmerkmale der Tarifgruppen

z.B. I b: „Tätigkeiten einfacher, 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 selbständig ausgeführt werden“

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

Trotzdem bleibt auch beim Betrachten der recht niedrigen I b-/II-Gehälter ein fader Nachgeschmack, wenn man bedenkt, welchen Einfluss ein hoher Bildungsabschluss und das Studium auf die Leistungsfähigkeit eines Beschäftigten haben können. Normalerweise sollten Effizienz, Umgangsformen, Verständigkeit, Flexibilität und Lernfähigkeit bei StudentInnen deutlich höhere Werte erreichen als bei typischen Festangestellten der Tarifgruppen I b 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).

Ein Kritikpunkt ist also zunächst, dass die Unternehmen allen WerkstudentInnen, unabhängig von ihren tatsächlichen Tätigkeiten und den Qualifikationen und Fertigkeiten, die dazu benötigt werden und vorhanden sind, dasselbe Gehalt bezahlen und dabei keineswegs die tatsächlichen Leistungen belohnen.

Wichtiger noch ist allerdings, dass dieses Gehalt besonders bei fachnah eingesetzten WerkstudentInnen zu niedrig ist.

WerkstudentInnen-Entgelt zu niedrig!

Wie Tabelle 2 zeigt, bezahlt Siemens seinen WerkstudentInnen, die mit IT-Aufgaben betraut sind, maximal lediglich 54% des Tariflohns eines Berufsanfängers im Bereich Software-Engineering. Natürlich wird nicht erwartet, dass studentischem Personal dasselbe Gehalt bezahlt wird wie

UniversitätsabsolventInnen mit Diplom. Schließlich fällt die Einarbeitungszeit relativ zur Beschäftigungsdauer stärker ins Gewicht und StudentInnen übernehmen in der Regel auch keine personelle oder Projektverantwortung. Allerdings gibt es wissenschaftliche Erkenntnisse, die Teilzeit- und befristet Beschäftigten zumindest eine höhere Effizienz bescheinigen, was daran liegt, dass die begrenzte Zeit, die für ein Projekt vorgegeben ist, sinnvoll verwendet wird (vgl. *Statistisches Jahrbuch 2004*).

WERKSTUDENTEN- UND TARIFENTGELTE IM VERGLEICH

EINSTIEGSGEHALT SOFTWARE-ENGINEERING NACH TARIF

3.250,- (= 100 %)

BASIS:
35-STUNDEN-
WOCHE,
BRUTTOWERTE

WERKSTUDENTINNEGELÄTER AUSGEWÄHLTER UNTERNEHMEN ALS PROZENTSATZ DES OBIGEN TARIFGEHALTS

MICROSOFT

69 %

INFINEON

62 %

SIEMENS

54 %

Studentinnen und Studenten also nur etwas mehr als die Hälfte des regulären Gehalts zu bezahlen, wie dies Siemens und Infineon praktizieren, muss zwangsläufig zu Verzerrungen im Preis-Leistungsverhältnis und zu dem Verdacht führen, 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.

Keine automatische Anpassung der Gehälter

Hinzu kommt noch, dass WerkstudentInnengehälter nicht automatisch erhöht werden, wie dies durch die regelmäßig stattfindenden Tarifrunden zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern der Fall ist. WerkstudentInnengehälter werden in der Regel betriebsweise und informell zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat ausgehandelt.

Siemens und Infineon – Wer zahlt wie und wer zahlt besser?

Ein Vergleich zwischen Siemens und Infineon zeigt, dass Siemens die Leistungen seiner WerkstudentInnen in der Regel maximal mit Tarifstufe II vergütet (lediglich mit Hilfe von „Zulagen“ wird Tarifstufe III greifbar), während Infineon allein durch Studienfortschritt, sprich: durch Qualifikationszuwachs, ein Aufsteigen in Tarifstufe III zulässt.

Die identische Tätigkeit vorausgesetzt (Beispiel: Programmierung) kann ein/e WerkstudentIn im ersten Semester bei Infineon bereits mehr verdienen, als dies bei Siemens

jemals möglich wäre. Hier zeigt sich zweierlei: Erstens, dass man besser beraten ist, sich bei Infineon zu bewerben, denn *das Maximalentgelt* liegt nur 12% unter der Tarifgruppe IV, auch wenn diese nur durch leistungsunabhängige „Zulagen“ erreichbar ist. Zweitens bewertet Infineon auch *im Durchschnitt* die Leistungen seiner WerkstudentInnen deutlich höher (Gruppe III: „Tätigkeiten schwieriger Art, allg. Anweisungen, vielfach selbständige Ausführung“).

WERKSTUDENTEN-ENTLOHNUNG BEI SIEMENS

UND PROZENTUALE ABWEICHUNG VOM TARIFGEHALT

SEMESTER	GRUND- GEHALT	ZWEITER EINSATZ	SONSTIGE ZULAGEN	MAX
BIS 4.	1.400,-	1.500,-	250,-	1.750,-
AB 5.	1.500,-	1.600,-	250,-	1.750,-
TARIFGEHALT				
I B: 1.419,-	- 1,3 %	+ 5,7 %		
II: 1.605,-	- 6,5 %	- 0,3 %		
III: 1.824,-				- 4,0 %
VI: 3.250,-	UNI-ABSOLVENTEN (SOFTWARE-ENGINEERING)			

BASIS: 35-STUNDEN-WOCHEN, BRUTTOWERTE
NEGATIVE ABWEICHUNGEN VOM TARIFLOHN SIND ROT UNTERLEGT

WERKSTUDENTEN-ENTLOHNUNG BEI INFINEON

UND PROZENTUALE ABWEICHUNG VOM TARIFGEHALT

SEMESTER	MONATSGEHALT NACH EINSATZHÄUFIGKEIT					MAXIMAL
	1. EINSATZ	2. & 3.	4. & 5.	AB 6.	ZULAGEN	
1. BIS 3.	1.400,-	1.460,-	1.510,-	1.560,-	250,-	1.810,-
4. BIS 6.	1.550,-	1.610,-	1.660,-	1.710,-	250,-	1.960,-
AB 7.	1.610,-	1.670,-	1.720,-	1.770,-	250,-	2.020,-
TARIFGEHALT						
I B: 1.419,-	- 1,3 %	+ 2,9 %	+ 6,4 %	+ 9,9 %		
II: 1.605,-	- 3,4 %	+ 0,3 %	+ 3,4 %	+ 6,5 %		
III: 1.824,-	- 11,7 %	- 8,4 %	- 5,7 %	- 3,0 %		IV: -13,4%
VI: 3.250,-	UNI-ABSOLVENTEN (SOFTWARE-ENGINEERING)					

BASIS: 35-STUNDEN-WOCHEN, BRUTTOWERTE
NEGATIVE ABWEICHUNGEN VOM TARIFLOHN SIND ROT UNTERLEGT

Allerdings sind auch die Arbeitsentgelte bei Infineon noch nicht das „Gelbe vom Ei“. Zum einen sind sie auch dort nicht de facto an die Tarifverträge gekoppelt. Dies würde für automatische und angemessene Erhöhungen der Entgelte nach jeder neuen Tarifrunde sorgen. Zum anderen stellt sich die Frage, ob die Entgelte bei Infineon und Microsoft nur relativ hoch oder auch wirklich angemessen sind.

Zum Vergleich: Ein Uni-Absolvent mit unbefristetem Vertrag verdient bei Siemens durchschnittlich etwa € 23,00.- in der Stunde (Basis: 35-Stunden Woche), Leistungszulage und Urlaubsgeld *nicht* inbegriffen.

Ein Student im siebten Semester, der schon mehrmals bei Infineon, Siemens oder auch BMW, Audi und Microsoft gearbeitet hat, kann davon nur träumen: absolute Obergrenze ist Microsoft mit bis zu € 16.-/Stunde. Siemens sind Erfahrung und Qualifikation gar nur maximal € 12,50.-/Stunde wert.

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

Paradoxerweise scheint besonders der Erfahrungsgewinn, den WerkstudentInnen durch Studienfortschritt oder Einsatzhäufigkeit mit in das Arbeitsverhältnis bringen, bei Siemens und Infineon hinsichtlich der Bezahlung nicht viel wert zu sein. Wie sonst ließe sich erklären, dass gerade die Entgelte der erfahrenen WerkstudentInnen so signifikant negativ vom Tarif abweichen (in den Tabellen auf S. 16/17 rot unterlegt)? Wollte man hier einfach „runde Beträge“ schaffen? Besonders logisch wirkt die Staffelung des Entgeltsystems weder bei Siemens noch bei Infineon.

Es geht doch! Das Beispiel Bosch Siemens Hausgeräte

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

Der Betriebsrat der BSH Bosch Siemens Hausgeräte GmbH in München, einer Siemenstochter, hat zusammen mit der IG Metall gegenüber der Betriebsleitung erkämpft, dass WerkstudentInnen nicht mehr pauschal in Anlehnung an niedrige Tarifstufen bezahlt, sondern ab Februar 2005 ihrer Leistung und ihrem Tätigkeitsschwerpunkt entsprechend **tariflich eingruppiert** werden.

Ausgangspunkt war die Überzeugung des Betriebsrates und der Gewerkschaft, dass WerkstudentInnen arbeitsrechtlich als ganz normale ArbeitnehmerInnen zu behandeln sind, wie bereits weiter oben ausgeführt. Als solche haben sie in den Genuss der BSH-üblichen tariflichen Vereinbarungen zu kommen.

Nachdem die Betriebsleitung diese Argumentation geprüft hatte, musste sie sich den arbeitsrechtlichen Tatsachen beugen und der Entlohnungsmodus für WerkstudentInnen wurde neu verhandelt.

Neben einer objektiv messbaren und dem tatsächlichen Umfang und Niveau der Tätigkeit entsprechenden Eingruppierung (hierzu wurde ein Kriterienkatalog erarbeitet, siehe S. 36) erhalten WerkstudentInnen ab dem vierten Beschäftigungsmonat nun 4,75% Leistungszulage zum Grundlohn ihrer Tarifstufe sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld wie jede/r andere Beschäftigte.

Außerdem sind die Entgelte durch die Eingruppierung natürlich an die Lohn- und Gehaltsentwicklung der Tarifrunden 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 und die Betriebsleitung sich einsichtig und kooperativ verhält.

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 **Be**-lohnung nach dem „good will“-Prinzip, denn eine den Tatsachen entsprechende **Ent**-lohnung.



Eingruppierung statt „good will“!

Als Fazit lässt sich folgern, dass das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ bei keinem 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 WerkstudentInnen 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 WerkstudentInnen schlicht ebenso verfahren wie bei ihren festangestellten MitarbeiterInnen.

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 die Anwendung der derzeit gültigen Tarifgruppe IV für hochqualifizierte WerkstudentInnen in fachnahe, produktivem Einsatz.

Diese Einstufung entspricht sowohl definitorisch (siehe Kasten auf Seite 11) als auch der Gehaltshöhe nach (70% bis 80% des Anfangsgehalts unseres diplomierten Software-Engineers) dem, was viele, vor allem fachnah eingebundene WerkstudentInnen, leisten.

Doch 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 vieler StudentInnen, wie etwa „soft skills“, 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 WerkstudentInnen nach jeder Tarifrunde.

Alle diese Konsequenzen der Eingruppierung von StudentInnen führen in ihrer Gesamtheit dann endlich zu dem gleichwertigen Arbeitnehmerstatus, den das Arbeitsrecht den StudentInnen seit langem zugesteht.

WerkstudentInnengehälter wären also in Zukunft nicht mehr vom Gutdünken einzelner Betriebsleitungen abhängig, sondern leistungs- und qualifikationsorientiert, transparent, vergleichbar, allgemeingültig, „up to date“ und einigermaßen fair.

Wie wird man eigentlich WerkstudentIn? Beispiel Siemens.

Die Bewerbung sowohl um die WerkstudentInnen-tätigkeit als auch um einen Praktikumsplatz bei Siemens gestaltet sich relativ unkompliziert.

Auf seiner Webseite informiert der Konzern darüber, dass er Praktikanten und WerkstudentInnen sucht. Bewerben kann man sich direkt online oder bei der Personalabteilung des jeweiligen Betriebes. Zudem veranstaltet Siemens Informationstage und wirbt an Universitäten um Praktikanten und WerkstudentInnen.

Die Auswahl der Bewerber erfolgt über deren Qualifikationen und bereits bestehende Erfahrungen. Auch 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 zwischen dem Fachgebiet und dem eigenen Studienfach bestehen. Oftmals werden solche WerkstudentInnen auch direkt von Projektgruppen angefordert.

Allerdings gibt es auch viele WerkstudentInnen, die ausschließlich kleinere Hilfsarbeiten erledigen. Diese sind normalerweise auch mit niedriger oder fach- bzw. abteilungsfremder Qualifikation zu bewältigen und repräsentieren den klassischen „Aushilfsjob“. Einen – natürlich unvollständigen – Überblick über verschiedene Einsatzmöglichkeiten bietet die Liste auf Seite 6.

Nach Abschluss des Vertrages, in dem Gehalt, Beschäftigungsdauer, Einsatzbereich und Tätigkeitsprofil festgehalten sind, wird dieser von der Personalabteilung, dem Werkstudenten/der Werkstudentin 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?

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

Eine WerkstudentInnen-tätigkeit bei Siemens sollte mindestens 6 Wochen dauern und ist auf einen gewissen Zeitraum befristet, z.B. bei Siemens-Hofmannstr. in München auf sechs Monate. Danach kann sie im beiderseitigen Einvernehmen und nach Zustimmung des Betriebsrates verlängert werden, wobei natürlich das Gehalt neu ausgehandelt werden muss, denn die praxisspezifischen Qualifikationen und mit ihnen der Einsatzbereich des Studenten/der Studentin dürften sich

ja in der Zwischenzeit vermehrt haben, die Anforderungen gestiegen sein. Wie für alle anderen ArbeitnehmerInnen auch gilt für WerkstudentInnen eine beiderseitige vierwöchige Kündigungsfrist.

Haben WerkstudentInnen Anspruch auf Urlaub?

Alle ArbeitnehmerInnen in Deutschland, also auch WerkstudentInnen, haben einen gesetzlichen Urlaubsanspruch von 24 Tagen im Jahr. Allerdings hat die IG Metall 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 beschern, gewähren die Unternehmen in der Regel auch Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern einen Jahresurlaub nach Tarif.

Trotzdem ist es verbreitete Praxis, dass WerkstudentInnen 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 ArbeitnehmerInnen 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



täglicher Beschäftigung 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:

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

Dabei ist x die Zahl der Tage, an denen ein/e WerkstudentIn 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 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 WerkstudentInnen in Absprache mit Vorgesetzten den Urlaubsanspruch einlösen möchten.

Betriebsrat und JAV – starke Partner auch für WerkstudentInnen

Sollte es während der Beschäftigung bei Siemens zu Problemen, Unstimmigkeiten oder Pflichtverletzungen des Unternehmens, wie z.B. unentgeltliche Überziehung der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit kommen, so steht in jedem Fall der jeweilige IG Metall-Betriebsrat als Ansprechpartner zur Verfügung. Er vertritt die Interessen aller Beschäftigten eines Betriebes und versucht diese bei der Unternehmensleitung durchzusetzen. Er muss im Übrigen auch Neueinstellungen von WerkstudentInnen zustimmen und prüft die Konformität des Arbeitsvertrages mit den gesetzlichen oder (falls vereinbart) tariflichen Bestimmungen.

Generell haben auch WerkstudentInnen 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. Auch hier finden Praktikanten und WerkstudentInnen im entsprechenden Alter Rat und Unterstützung und können dort auch aktiv mitwirken.

Schließlich ist auch die IG Metall in vielen Betrieben vertreten und zwar durch die IG- Metall-Mitglieder im Betriebsrat und im sogenannten „Vertrauenskörper“ des jeweiligen Betriebsstandortes (z.B. Siemens: <http://dialog.igmetall.de> → Ansprechpartner). Außerhalb der Betriebe stehen euch die Mitarbeiter der örtlichen Gewerkschaftsbüros zur Verfügung. Eine Liste mit Adressen und Telefonnummern ist auf der Website www.igmetall.de zu finden.

Steuern & Sozialversicherung

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

Lohnsteuer:

In aller Regel fällt bei StudentInnen keine Lohnsteuer an, da in Steuerklasse I ein Freibetrag von 900 Euro monatlich (Stand 2005) gilt. Wird monatlich mehr verdient, zahlt man zunächst Lohnsteuer, die aber bei Einhaltung einer Freibetragsgrenze am Jahresende im Zuge der Einkommenssteuererklärung zurückgefordert werden kann.

Sozialversicherung:

Von den Beiträgen zur Sozialversicherung sind StudentInnen weitgehend befreit. **Pflege- und Arbeitslosenversicherung** müssen nicht bezahlt werden, wenn in der Vorlesungszeit maximal 20 Wochenstunden gearbeitet wird. In den Semesterferien gibt es keine Obergrenze.

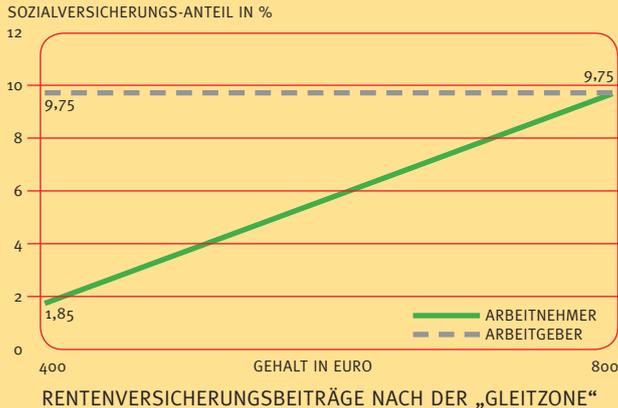
Insgesamt darf man jedoch innerhalb eines Jahres maximal 182 Tage oder 26 Wochen länger als 20 Std./Woche beschäftigt sein, da man sonst nicht mehr als „hauptberuflicher“ Student, sondern als hauptberuflicher Arbeitnehmer gilt und voll sozialversicherungspflichtig wird! Allerdings hat, wer aufgrund der Überschreitung dieser zeitlichen Grenzen in die Arbeitslosenversicherung einzahlt, auch ein Recht auf Arbeitslosengeld.

Krankenversichert müssen Studierende ohnehin sein, unabhängig davon, ob sie nebenbei arbeiten oder nicht. Für die Krankenversicherung gibt es mehrere Möglichkeiten. Die häufigsten sind: a) die Mitversicherung durch die Familie (Eltern/Ehepartner), die jedoch maximal bis zum 25. Lebensjahr (evtl. plus Wehr-/Zivildienstzeit) offensteht und b) die studentische Pflichtversicherung (Eur 54,52/Monat).

Einzig die **Rentenversicherung** fällt unter gewissen Umständen an. Bei einem Einkommen von bis zu 400 Euro/Monat muss nur der Arbeitgeber in die Rentenkasse einzahlen und zwar einen Pauschalbeitrag von 25%. Zwischen 400 und 800 Euro zahlt der Arbeitgeber seine reguläre Hälfte (9,75%) ein, während der Student/die Studentin nach den Regeln der sog. „Gleitzone“ zunächst einen wesentlich geringeren Anteil bezahlen muss (1,85% bei 400,01 Euro). Dieser Anteil steigt mit der Höhe der Entlohnung an und beträgt ab 800 Euro ebenfalls 9,75% (siehe Abbildung auf der nächsten Seite).

DIE DYNAMIK DER „GLEITZONE“

(DATEN VON 2005)



Anmerkung: Die Berechnung des beitragspflichtigen Einkommens (BE) erfolgt 2005 (wegen eines unkonstanten Faktors, der in die Formel mit eingeht) nach der (vereinfachten) Formel $1,4048 * AE - 323,84$, wobei AE das tatsächliche Arbeitsentgelt ist. Aus dem BE wird der Gesamtrentenbeitrag von Arbeitgeber und Arbeitnehmer berechnet (19,5% von BE). Davon wird der Rentenanteil des Arbeitgebers (9,75%), der sich aber aus dem AE berechnet (also 9,75% von AE), abgezogen. Den Rest trägt der Arbeitnehmer.

Vorsicht: Die Gleitzone-Regelung gilt nicht für Personen, die im Rahmen ihrer Ausbildung beschäftigt sind! Dazu gehören Azubis und Praktikanten. Eine WerkstudentInnen-tätigkeit 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 bzw. 50 Arbeitstage pro Kalenderjahr völlig sozialversicherungsfrei Geld verdienen kann. Allerdings sollte man die Tage sehr genau zählen, da sonst Nachforderungen fällig werden.

Folgende Leistungen bietet die IG Metall:

Die IG Metall handelt mit dem Arbeitgeberverband „Gesamtmetall“ in regelmäßigen Tarifrunden neben Löhnen und Gehältern, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit auch alle anderen Rahmenbedingungen für die ArbeitnehmerInnen in der Metall- und Elektroindustrie aus.

Diese gelten grundsätzlich nur für die gewerkschaftlich organisierten, werden jedoch in der Regel auf alle ArbeitnehmerInnen angewendet, da die Unternehmen so einem höheren Organisationsgrad ihrer Mitarbeiter vorbeugen wollen.

Um die Interessen der Arbeitnehmer, wie z.B. eine Lohn- bzw. Gehaltserhöhung, 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, Selbstver-

wirklich und zum Geldausgeben zu schaffen. Auch die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden und werden von den Gewerkschaften kontinuierlich verbessert.

Die IG Metall bietet auch WerkstudentInnen Rat und Hilfestellung in allen Fragen zum Arbeitsverhältnis. Mitglieder können ihren (Werk-)Vertrag beim örtlichen Gewerkschaftsbüro prüfen lassen, bevor sie ihn unterschreiben (siehe „AnsprachpartnerInnen“ 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 Werkstudent 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 www.boeckler.de.

Forderungen der IG Metall:

1. Studentische Beschäftigte sind arbeitsrechtlich der Stammebelegschaft gleichzustellen.

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.

Dies zielt auf die Berücksichtigung der tatsächlichen Qualifikationen und Fähigkeiten sowie des tatsächlichen (!) Tätigkeitsprofils studentischer Beschäftigter bei der Festlegung des Gehaltes. 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 Vereinbarungen gewährt.

Anhang

TÄTIGKEITEN WERKSTUDENTINNEN BOSCH SIEMENS HAUSGERÄTE MÜNCHEN

TG 1a | Unterstützung der Abteilung bei Verwaltungstätigkeit nach Vorlagen und Angaben:

- Sortieren und Ablage, Kopieren von Unterlagen
- Post verteilen

TG 1b | Unterstützung der Abteilung beim Tagesgeschäft und bei Sonderaufgaben nach Vorlagen und Angaben:

- Schreib- und Erfassungsarbeiten (z. B. Datenerfassen/-prüfen) nach einfachen Unterlagen oder Diktate
- 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 | 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 | Unterstützung der Abteilung beim Tagesgeschäft, bei Sonderaufgaben und Projekten nach Vorlagen und Angaben:

- selbständige Erstellung von Merkmalslisten für Geräte
- selbständige 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 BEZIRK BAYERN

(GÜLTIG SEIT 1. MÄRZ 2005)

GRUPPE	ANFANGS-	END-	STUFEN	BASIS: 35-STUNDEN- WOCHE, BRUTTOWERTE
	GEHALT	GEHALT		
I A	1.304,-	1.644,-	4	
I B	1.419,-	1.771,-	4	
II	1.605,-	2.009,-	4	
III	1.824,-	2.288,-	4	
IV	2.334,-	2.659,-	4	
V	2.717,-	3.182,-	4	
VI	3.250,-	3.660,-	4	
VII	3.741,-	4.177,-	4	

AnsprechpartnerInnen

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 siehe unten).

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 sogenannter „**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.

In Bayern gibt es momentan leider noch keines dieser Offices. Allerdings gibt es offenbar Anstrengungen, an der LMU München ein HIB zu gründen.

Internetlinks

- **IG Metall Homepage**
www.igmetall.de
- **Siemens Dialog. Forum für alle Siemens Beschäftigten**
<http://dialog.igmetall.de>
- **Werkstudenten-Forum des Siemens Dialogs.**
Diskussion zum Thema
<http://dialog.igmetall.de/Forum.46.o.html>
- **HIB Braunschweig.** Viele interessante Informationen und News zu Themen wie Praktikum, Jobben während des Studiums, Berufspraxis, Entgelte u.v.m.
www.hib-braunschweig.de
- **Infineon Dialog. Forum für alle Infineon Beschäftigten**
<http://dialog.igmetall.de/infineon>

Fortsetzung nächste Seite

- **DGB Jugend**
www.dgb-jugend.de
- **students-at-work: DGB-Info für studentische JobberInnen**
www.students-at-work.de
- **„Einstiegsgehälter für AbsolventInnen“**
www.jugend.igmetall.de/einstiegsgehaelter
- **Infos der IG Metall für den IT-Sektor**
www.igmetall-itk.de

Literaturempfehlungen

- **IT-Entgeltanalyse 2005**
statistische Erhebung der Entgelte in der IT-Branche
bei: www.igmetall-itk.de
- **Ratgeber Arbeitsvertrag**
bei: www.igmetall.de/buecher/arbeitsvertrag
- **Broschüre „Praktika im Ingenieurberuf“**
bei: www.igmetall.de/jugend/material
- **Broschüre „Studium. BAFÖG. Job.“**
bei: www.students-at-work.de

Impressum

Herausgeber: IG Metall Bayern, Siemens-Team **Autor und Redaktion:** Michael Grindmayer
Schlussredaktion: Inge Poljak **Gestaltung + Satz:** BÖCK GRAFIK DESIGN www.thomas-boeck.de
Druck: druckwerk München **Fotos:** S. 12, 21, 26, 39 © Thomas Böck; Titelseite © Royalty-Free/Corbis
Kontakt: <http://dialog.igmetall.de> München, im Juni 2005

Mitgliedsantrag



bitte alles in Druckbuchstaben ausfüllen!

Name _____ Vorname _____

Straße/Hausnummer _____

Postleitzahl/Wohnort _____

Telefon _____ Geburtsdatum _____

E-Mail _____

Betrieb: Name und Ort _____

- z. Zt. vollbeschäftigt teilzeitbeschäftigt männlich weiblich
 Auszubildende/r bis voraussichtlich: _____
 Angestellte/r Studierende/r (Monatsbeitrag 2,05 Euro)

Nationalität _____ Änderung des bisherigen Status _____

Mitgliedsbeitrag (ein Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes) _____ ab Monat _____

geworben durch (Name und Betrieb) _____

Einzugsermächtigung/Bankverbindung

Kto.Nr. _____ Bankleitzahl _____

Name des Kreditinstituts _____ in PLZ _____ Ort _____

Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart) für die Eintragung dieser Daten.

Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Die für den Beitragseinzug nötigen Daten werden zwischen der IG Metall und dem Geldinstitut – bei Lohnabzug mit dem Arbeitgeber – ausgetauscht (übermittelt). Die Verwaltungsstelle informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten.

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von dem Ortsvorstand der IG Metall festgelegten Kassierungsart (§ 5 Ziff. 5 Satz 3 der Satzung) sowohl auf den Abruf von meinem Bankkonto, als auch auf den Einbehalt des Beitrags durch meinen Arbeitgeber in der jeweiligen Höhe. Dies schließt die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen oder Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall regeln. Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.

Datum/Unterschrift _____

online
Mitglied werden:
www.igmetall.de

oder im frankierten Kuvert einsenden an: IG Metall Bayern,
Siemens-Team, Inge Poljak, Eisenstraße 3a, 80335 München