

INFORMATIONEN FÜR WERKSTUDIENDE BEI SIEMENS

RECHT ODER BILLIG?





Mensch vor Marge

IG Metall bei **SIEMENS**



INHALT

Einleitung	3
1. Werkstudierende: Definition und arbeitsrechtlicher Status	5
2. Zur Vergütung von Werkstudierenden	10
2.1 Rechtliche Ausgangssituation	10
2.2 Der große Unterschied: „nach Vergütungsrichtlinie“ oder „nach Tarif“ bezahlt	12
2.3 Tarifliche Eingruppierung	18
3. Bewerbung: Wie man Werkstudentin oder Werkstudent bei Siemens wird	23
4. Befristung	25
5. Urlaub	27
6. Sonderzahlungen: Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld	30
7. Abgaben: Steuern und Sozialversicherung	31



8. Betriebsrat und Vertrauensleute: Starke Partner für Werkstudierende	40
9. Leistungen der IG Metall	42
Ansprechpartner	44
Links	46
Literaturempfehlungen	48

Bundesweit arbeiten ständig mehrere Tausend Werkstudierende bei Siemens. Viele Studentinnen und Studenten nutzen diese Möglichkeit, um sich so ihr Studium zu finanzieren. Gleichzeitig erhalten sie dadurch Einblicke in die arbeitsweltliche Praxis eines großen Unternehmens und möglichen zukünftigen Arbeitgebers. Zahlenmäßig sind Werkstudierende in vielen Unternehmen längst keine Exoten mehr. Gerade bei Siemens sind sie bereits ein etablierter Bestandteil der Belegschaft.

Die regelmäßig durchgeführten, repräsentativen Erhebungen des Hochschulinformationssystems (HIS) zeigen, dass bei studienbegleitender Erwerbstätigkeit der finanzielle Aspekt zunehmend in den Vordergrund rückt. Dennoch gilt gerade für Werkstudierende im Gegensatz zu ihren fest angestellten Kolleginnen und Kollegen, dass sowohl ihr betrieblicher Status als auch das Vergütungsniveau für die geleistete Arbeit in vielen Unternehmen uneinheitlich und zum Teil strittig geregelt sind. Die Bandbreite reicht vom Status der „gleichgestellten Kollegin“ bis hin zu der „außer der Reihe“ und parallel zur Stammbesellschaft beschäftigten Hilfskraft.

Viele Studierende sind innerhalb eines klar definierten Zeitraums sozialversicherungsrechtlich begünstigt. Dies rechtfertigt jedoch nicht, dass sie im Betrieb arbeitsrechtlich schlechter gestellt werden als die übrige Belegschaft. Und doch werden die bestehenden tariflichen Regelungen zu Bezahlung, Arbeitszeit und Sonderleistungen – wie betriebliche Sonderzahlung oder zusätzliches Urlaubsgeld –

bei Werkstudierenden häufig nicht in angemessener Weise oder in vollem Umfang angewandt.

Gerade beim Entgelt ignorieren viele Unternehmen immer noch häufig die Qualifikationen, Fachkenntnisse und Leistungen, die den Werkstudierenden im Arbeitsprozess abgefordert werden, und zahlen ihnen effektiv deutlich weniger als den in ähnlicher Weise eingesetzten Festangestellten. Die Arbeitsgerichte lehnen diese Praxis durchgängig ab. (Siehe Exkurs zur BAG-Entscheidung von 2008 ab Seite 16).

Die IG Metall setzt sich für eine korrekte – das heißt: anforderungsbezogene – Eingruppierung aller Werkstudierenden im Rahmen der tarifvertraglich definierten Entgeltssystematik ein. Nur dadurch ist eine faire Bezahlung zu gewährleisten. Zudem ist dies eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Studierende mit einem angemessenen Arbeitsaufwand ihr Studium finanzieren können, ohne dass dieses unter der Erwerbstätigkeit unnötig leiden muss.

1. DEFINITION

1. Werkstudierende: Definition und arbeitsrechtlicher Status

Um es gleich vorweg zu nehmen: Der Begriff „Werkstudierender“ (oder „Werkstudent“ beziehungsweise „Werkstudentin“*) bezeichnet keinen arbeitsrechtlich besonderen Arbeitnehmerstatus. Tatsächlich kennen die einschlägigen Gesetze und Tarifverträge die Kategorie „Werkstudierender“ gar nicht.

Der Begriff bezeichnet vielmehr – unabhängig von der arbeitsrechtlichen Betrachtung – Studierende, die neben ihrem Studium in einem Unternehmen arbeiten. Klassischerweise tun dies die Werkstudierenden in den Semesterferien. Aber es gibt auch viele Studierende, die parallel zum regulären Studienbetrieb über einen längeren Zeitraum hinweg erwerbstätig sind. In fast allen Fällen handelt es sich um befristete Arbeitsverhältnisse und in vielen Fällen um eine stunden- und/oder tageweise Teilzeitbeschäftigung.

Charakteristisch für die meisten Werkstudierenden ist, dass sie in den üblichen Geschäftsbetrieb, in operative Projekte und Abläufe, eingebunden sind und bestimmte Aufgaben weitgehend selbstständig erledigen. Es werden also von den Unternehmen in der Regel keine Aufgaben oder Arbeitsplätze für Werkstudierende extra neu geschaffen.

* Aus Gründen der besseren Lesbarkeit dieses Ratgebers wird im Weiteren bis auf wenige Ausnahmen auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

1. DEFINITION

Bei Siemens werden Werkstudierende häufig studienfachnah eingesetzt. Das ermöglicht es ihnen, neben dem Geldverdienen ihr im Studium erworbenes Wissen zu vertiefen. Dies ist allerdings nicht immer der Fall und für den arbeitsrechtlichen Status der Werkstudierenden auch nicht ausschlaggebend. Ein Werkstudierender kann auch für nicht fachbezogene Tätigkeiten wie Aktenablage, Botengänge, Montagearbeiten am Fließband oder zur Umzugshilfe angestellt sein.

Grundsätzlich werden Werkstudierende also überall dort eingesetzt, wo auch fest oder andere befristet eingestellte Arbeitnehmer des Unternehmens beschäftigt werden oder dies zumindest werden könnten – mit gleichen oder vergleichbaren Aufgaben. Eine wesentliche Voraussetzung, um als Werkstudierender angestellt zu werden, ist dabei natürlich, dass der Betreffende über die erforderlichen Qualifikationen verfügt.

EXKURS

Praktikant oder Werkstudierender?

Viele Unternehmen bieten mittlerweile Praktikumsstellen an, bei denen eine volle Mitarbeit der Praktikanten erwartet wird. Deswegen soll an dieser Stelle kurz das Praktikumsverhältnis von einem Arbeitsverhältnis (zum Beispiel eines Werkstudierenden) unterschieden werden:

Arbeitnehmer sind Personen, die aufgrund eines Arbeitsvertrags mit dem Arbeitgeber dazu verpflichtet sind, diesem ihre Arbeitskraft weisungsgebunden zur Verfügung zu stellen. Diese Definition erfüllt nicht nur das Arbeitsverhältnis, sondern auch das Praktikumsverhältnis. Allerdings steht bei einem Praktikumsverhältnis – anders als bei dem Arbeitsverhältnis eines Werkstudierenden – die Ausbildung im Mittelpunkt, nicht die wertschöpfende Tätigkeit.

Der Sinn eines Praktikums besteht darin, eine theoretische Ausbildung in einem – meist akademischen – Beruf praktisch zu ergänzen. Oft sind Praktika deshalb in den Studienordnungen verpflichtend vorgeschrieben. Charakteristisch bei einem Praktikum ist, dass die praktische Ausbildung nicht zwingend systematisch erfolgen muss, sondern sich nach den konkreten Gegebenheiten und dem Arbeitsalltag des Unternehmens beziehungsweise der Abteilung richten kann.

Sowohl bei den Praktikanten wie auch bei den Werkstudierenden gehört also der Einblick in die praktische Alltagsarbeit dazu. Gerade deshalb ist es wichtig, genau hinzuschauen und zwischen beiden Beschäftigungsverhältnissen zu differenzieren. Denn gute Arbeit bedeutet, dass vorwiegend wertschöpfende praktische Arbeit einen höheren Preis haben muss als eine praktische Tätigkeit im Rahmen eines Studiums, bei der die Vertiefung und Übung erworbener Kenntnisse und Fertigkeiten im Vordergrund steht.

1. DEFINITION

Einige Beispiele für Werkstudierendentätigkeiten:

- ▶ Eine angehende Chemikerin jobbt als Werkstudentin in der Personalabteilung. Sie nimmt Post in Empfang, gibt sie in eine Datenbankmatrix ein und leitet sie an die zuständige Mitarbeiterin weiter. Darüber hinaus bearbeitet sie ausgehende Post, übt einfache Kopiertätigkeiten aus, nimmt Telefonate entgegen und leitet diese weiter.
- ▶ Ein BWL-Student ist in das operative Geschäft des Vertriebszweigs eines großen Unternehmens eingebunden. Er arbeitet weitgehend selbstständig.
- ▶ Eine Studentin der physikalischen Technik schreibt Programme zur Automatisierung von Testvorgängen im Bereich der Messgerätektechnik.
- ▶ Ein Lehramtsstudent mit der Fächerkombination Englisch und Musik arbeitet nach seiner Ausbildung zum IT-Systemelektroniker weiterhin tageweise in seinem erlernten Beruf.

Dadurch, dass sie wie festangestellte Beschäftigte eingesetzt werden, sind die Werkstudierenden aus den aufgeführten Beispielen auch wie diese zu behandeln. Sie sind „ganz normale“ Arbeitnehmer und haben damit die gleichen Rechte und Pflichten wie die anderen Beschäftigten des Unternehmens. Das erfordert schon der sogenannte Gleichbehandlungsgrundsatz im Arbeitsrecht. Konkret heißt das: Alle regelmäßigen Leistungen und Regelungen über Arbeitsbedingungen gelten auch für Werkstudierende – außer es gibt einen sachlichen Grund für die unterschiedliche Behandlung.

1. DEFINITION

Zu diesen Leistungen und Regelungen zählen alle gesetzlichen und tariflichen Ansprüche, wie beispielsweise Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, voller beziehungsweise anteiliger Jahresurlaub und eine gesonderte Vergütung von Nacht-/Akkord-/Mehrarbeit. Auch dürfen Werkstudierende während der Arbeitszeit den Betriebsrat aufsuchen und an Betriebsversammlungen teilnehmen.

Werkstudierende sind daher keineswegs rechtlose „Billigarbeitskräfte“, sondern gleichberechtigte Betriebsangehörige, die dem Betrieb über einen bestimmten Zeitraum ihre qualifizierte Arbeitskraft zur Verfügung stellen.



2. VERGÜTUNG

2. Zur Vergütung von Werkstudierenden

2.1 Rechtliche Ausgangssituation

In Deutschland sind die meisten großen Unternehmen und der Öffentliche Dienst tarifgebunden. Für sie alle gilt, dass sie zunächst nur ihren gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten Leistungen nach Tarifvertrag gewähren müssen. Dies ergibt sich aus dem Tarifvertragsgesetz, in dem unter anderem die Grundlagen der Tarifbindung und der Tarifgeltung definiert sind. Dies ist auch schlüssig, denn Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände können Verträge zunächst einmal nur für ihre Mitglieder abschließen.

Viele Betriebe im Siemens-Konzern verfahren bei den Werkstudierenden momentan genauso: Mitglieder der IG Metall werden nach Tarifvertrag bezahlt, wobei die Werkstudierenden ihre Mitgliedschaft in der IG Metall zum Beispiel gegenüber ihrem Betriebsrat nachweisen können.*

Die tariflichen Regelungen in der Metall- und Elektroindustrie beziehen sich nicht nur auf die monatliche Vergütung, sondern gehen weit darüber hinaus. Sie beinhalten unter anderem auch die 35-Stunden-Woche**, einen Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie eine Tariftabelle, nach der sich die Entgelte und die in den Tarifrunden durchgesetzten Erhöhungen bestimmen. Nicht zu vergessen: 30 Arbeitstage (= sechs Wochen) Urlaub im Jahr statt des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs von lediglich 24 Werktagen (= vier Wochen).

Werkstudierende sind Arbeitnehmer und in den Tarifverträgen nicht ausdrücklich aus dem persönlichen Geltungsbereich ausgenommen. Daher gelten sämtliche Vereinbarungen der Tarifverträge auch für sie. Besonders die Höhe des Entgelts von Werkstudierenden muss der Höhe des Entgelts eines vergleichbaren festangestellten Beschäftigten entsprechen. Oder besser gesagt: müsste – denn die Wirklichkeit sieht bei Siemens in vielen Bereichen noch anders aus.

EXKURS

Laut Bundesarbeitsgericht (BAG) muss der Arbeitgeber in einem Betrieb mit Vergütungsordnung alle von dieser Vergütungsordnung erfassten Arbeitnehmer bei der Einstellung in diese eingruppieren. Der Eingruppierung von Werkstudierenden muss der Betriebsrat zustimmen (siehe Exkurs „Das Bundesarbeitsgericht zur juristischen Situation von Werkstudierenden“).

* Für Nicht-Mitglieder gilt bei Siemens eine Vergütungsrichtlinie für Werkstudierende, die auf einer zentralen Regelungsabsprache basiert und zwei Vergütungsstufen vorsieht. Die erste Stufe gilt dabei für die ersten sechs Beschäftigungsmonate, die zweite Stufe ab dem siebten Beschäftigungsmonat. Weitere Leistungen – wie zusätzliches Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, der höhere tarifliche Urlaubsanspruch usw. – sind in der Vergütungsrichtlinie nicht vorgesehen.

** Abweichend davon gilt in den neuen Bundesländern eine 38-Stunden-Woche und im Geltungsbereich der Tarifvertraglichen Sondervereinbarung in den alten Bundesländern eine durchschnittliche 38,5-Stunden-Woche.

2.2 Der große Unterschied: „nach Vergütungsrichtlinie“ oder „nach Tarif“ bezahlt

Werkstudierende anders als die übrigen Beschäftigten zu behandeln, verstößt gegen die aktuelle Rechtsprechung. Dennoch haben Studierende häufig finanzielle Nachteile gegenüber fest Beschäftigten. Im Folgenden werden die wesentlichen Unterschiede zwischen einer Bezahlung „nach Vergütungsrichtlinie“ und der gebotenen Eingruppierung „nach Tarif“ kurz dargestellt:

Bezahlung „nach Vergütungsrichtlinie“

Wenn es bei Siemens ausschließlich nach dem Arbeitgeber ginge, würden Werkstudierende in keiner Weise an den geltenden Tarifverträgen partizipieren. Erst durch intensive Verhandlungen und den Abschluss einer entsprechenden Regelungsabsprache konnte der Gesamtbetriebsrat den Wildwuchs bei den Werkstudierenden-Vergütungen eindämmen und zumindest eine „Bezahlung nach Nase“ unterbinden. Dennoch bleiben noch eine Reihe von Fragen offen und Probleme zu lösen.

1. Bei Werkstudierenden, die „nach Vergütungsrichtlinie“ bezahlt werden, haben die tatsächliche Arbeitsleistung und die gestellten Arbeitsanforderungen faktisch kaum Einfluss auf die Entgelthöhe. Die Bezahlung richtet sich stattdessen pauschal nach der Einsatzdauer. Selten wird zusätzlich eine angemessene Leistungsprämie gezahlt. Die Folge davon ist, dass das Entgelt von

Werkstudierenden in fast allen Fällen niedriger ausfällt als das von vergleichbar qualifizierten und produktiven Festangestellten mit gleicher oder vergleichbarer Arbeitsaufgabe. Warum sollte ein Arbeitgeber auch sonst eine gesonderte Vergütungsregelung für Werkstudierende treffen, wenn er ohnehin plant, diese finanziell mit den übrigen Beschäftigten gleichzustellen?

2. Eine betriebliche Regelungsabsprache, die unmittelbar die Höhe von Entgelten betrifft und auf der bei Siemens die Vergütungsrichtlinie für Werkstudierende beruht, steht rechtlich auf „wackligen Beinen“. Sie kann jederzeit von Seiten des Arbeitgebers modifiziert oder für ungültig erklärt werden. Hinzu kommt, dass die in betrieblichen Regelungsabsprachen getroffenen Vereinbarungen keine normative Wirkung entfalten. Damit haben sie keine unmittelbare und zwingende Wirkung auf die individuellen Arbeitsverhältnisse. Beispiele dafür, wie sich so etwas in der Praxis zu Lasten von Beschäftigten auswirken kann, lassen sich viele nennen. So wurden in einer Siemens-Konzernsparte vor einigen Jahren die laufenden Vereinbarungen über die Entgelte für Werkstudierende geändert und deren Gehälter kurzfristig um bis zu 20 Prozent reduziert. Davon waren nicht nur neu eingestellte, sondern ebenso langjährig im Unternehmen beschäftigte Werkstudierende betroffen. Diese wurden damals dazu gedrängt, einer entsprechenden „Anpassung“ ihrer Arbeitsverträge „freiwillig“ zuzustimmen. Wären sie tarifgebunden gewesen, wäre das gar nicht möglich gewesen.

2. VERGÜTUNG

3. Die Vergütungsrichtlinie enthält zudem keinen Anspruch auf tarifliche Regelungen zu Arbeitszeit und Urlaubsdauer. Gleiches gilt für tarifliche Sonderleistungen, wie etwa ein zusätzliches Urlaubsgeld oder eine betriebliche Sonderzahlung („Weihnachtsgeld“ oder Teil eines 13. Monatseinkommens). Auch eine regelmäßige Erhöhung der Vergütungssätze, eine Voraussetzung für ihre Anpassung an die allgemeine Preissteigerung, ist nicht zwingend vorgesehen. Dadurch bleiben die Werkstudierenden letztlich auf den „Goodwill“ des Arbeitgebers angewiesen.

Bezahlung „nach Tarif“

Eine wichtige Komponente bei der Bezahlung „nach Tarif“ ist die Eingruppierung im tarifvertraglich vereinbarten Entgeltrahmen. Erst durch sie ist gewährleistet, dass die abgeforderten Fähigkeiten und Qualifikationen der Arbeitnehmer durch ein angemessenes Entgelt vergütet werden. Zum tariflichen Grundentgelt hinzu kommt in aller Regel eine individuelle tarifliche Leistungskomponente, die im Zeitentgelt in Form einer Leistungszulage gezahlt und auf der Grundlage einer Leistungsbeurteilung ermittelt wird. Viele Tarifverträge enthalten zudem spezifische Entgeltregelungen zum Ausgleich von Belastungen.

Die tarifliche Eingruppierung allein garantiert jedoch noch kein höheres Entgelt. Es gibt aber einige weitere handfeste Vorteile bei einer Bezahlung „nach Tarif“ gegenüber der freien Vereinbarung oder einer Vergütungsrichtlinie:

2. VERGÜTUNG

1. Die Bezahlung „nach Tarif“ richtet sich nach der speziellen Tätigkeit am Arbeitsplatz und den individuellen, abgeforderten Fähigkeiten und Fertigkeiten.
2. Sie folgt dem Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“.
3. Sie begründet dauerhaft gültige und verbindliche Ansprüche auf Entgelte sowie auf tarifliche Sonderleistungen und Regelungen wie Urlaub und Arbeitszeit.
4. Sie gewährleistet eine verbindliche Entgeltanpassung nach jeder Tarifrunde entsprechend den vereinbarten Tabellenerhöhungen sowie gegebenenfalls vereinbarte zusätzliche Einmalzahlungen.
5. Der Betriebsrat überprüft die von der Betriebsleitung vorgesehene Tarifgruppe anhand der Beschreibung der entsprechenden Stelle. Erst wenn er zugestimmt hat, darf der Arbeitgeber die Einstellungsmaßnahme vollziehen.

EXKURS

Das Bundesarbeitsgericht zur juristischen Situation von Werkstudierenden:

Im November 2008 urteilte das Bundesarbeitsgericht (BAG AZ 1 ABR 68/07, 11.11.2008) nach mehrjähriger gerichtlicher Auseinandersetzung zwischen dem Betriebsrat der damaligen Fujitsu Siemens Computers (FSC) und deren Geschäftsführung letztinstanzlich darüber, ob die tarifliche Eingruppierung von Werkstudierenden mitbestimmungspflichtig ist. Fraglich war, ob der Betriebsrat der Eingruppierung von Werkstudierenden zustimmen muss oder nicht. Das BAG entschied, dass die Zustimmung des Betriebsrats eingeholt werden muss, so wie bei anderen Arbeitnehmern auch.

Explizit stellte das Gericht dabei heraus, dass Werkstudierende, die Mitglied einer tarifschließenden Gewerkschaft sind, alle aus der Mitgliedschaft resultierenden Ansprüche aus dem Tarifvertrag haben: auf eine Eingruppierung gemäß der gestellten Anforderungen, auf Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und den tariflich geregelten Urlaub sowie auf alle anderen tariflich normierten Ansprüche. Ausdrücklich von dieser Regelung ausgenommen sind Ausbildungsverhältnisse, wie sie etwa Pflichtpraktika darstellen (vgl. hierzu den Exkurs zur Abgrenzung von Praktika und Arbeitsverhältnissen, Seite 7).

Die sozialrechtlich besondere Situation der Studierenden mit ihrer teilweise günstigeren Krankenversicherung und anderen Erleichterungen sei in diesem Zusammenhang nicht relevant, so das BAG. Hier komme es nur auf die arbeitsrechtliche Stellung der Werkstudierenden an.

2. VERGÜTUNG

Die Art und Weise, wie bei Siemens mit diesem Urteil umgegangen wird, macht allerdings einmal mehr deutlich, dass es im Arbeitsleben zwischen „Recht haben“ und „Recht bekommen“ einen beträchtlichen Unterschied geben kann. Hier ist und bleibt couragiertes Handeln durch Betriebsräte, IG Metall und Werkstudierende gefragt.



2.3 Tarifliche Eingruppierung

Da die geltenden Entgelttarifverträge der IG Metall vor allem die abgeforderten Fähigkeiten als Maßstab für die tarifliche Eingruppierung heranziehen, könnten sich Werkstudierende bei Siemens somit theoretisch in fast jeder Entgeltgruppe wiederfinden. Zur Veranschaulichung folgen einige Beispiele.

Die Chemikerin in der Personalabteilung

Die angehende Chemikerin, die als Werkstudentin in der Personalabteilung jobbt, nimmt Post in Empfang, die sie in eine Datenmatrix eingibt und an die zuständigen Mitarbeiter weiterleitet. Darüber hinaus bearbeitet sie ausgehende Post, übt einfache Kopiertätigkeiten aus, nimmt Telefonate entgegen und leitet diese weiter.

Damit übt sie eine Tätigkeit aus, die nach Ablauf und Durchführung festgelegt ist und eine Unterweisungszeit von in der Regel drei Tagen erfordert. Dies begründet im Tarifgebiet I (Berlin West) eine Einstufung in die Entgeltgruppe 1.

Der Betriebswirt in Vertrieb und Auftragsabwicklung

Dem BWL-Studenten im Masterstudiengang, der schon längere Zeit in das operative Geschäft eines Vertriebszweigs bei Siemens eingebunden ist und die Auftragsabwicklung mit einem anderen Siemens-Teilbereich weitgehend selbstständig betreut, wird eindeutig mehr Fachqualifikation abverlangt. Zu seinen Aufgaben gehört die Beratung der einzelnen Fachbereiche des Betriebs hinsichtlich Leistungsfähigkeit und Nutzung der Software im Betrieb.

Die Anforderungen an ihn sind zweifellos höher als im vorherigen Beispiel zu bewerten, denn er hat eine Aufgabe, für die Ablauf und Ausführung nur teilweise festgelegt sind. Um die komplexe Aufgabe erledigen zu können, ist eine abgeschlossene dreijährige Hochschulausbildung oder eine vergleichbare Ausbildung erforderlich. Dies bedeutet im Tarifgebiet Sachsen die Einstufung in Entgeltgruppe 8.

Die Technikerin in der Entwicklung

Die Studentin der physikalischen Technik, die Programme zur Automatisierung von Testvorgängen im Messgerätebau schreibt, arbeitet hinsichtlich des Ablaufs und der Ausführung ihrer Tätigkeit frei. Durch die Tests setzt sie Qualitätsstandards um. Sie hat sich die Programmierfähigkeiten selbst beigebracht und absolviert ein Studium, das inhaltlich starke Überschneidungen mit ihren Aufgaben hat. Insgesamt erfordert die von ihr verlangte und geleistete Tätigkeit Fähigkeiten, die in einer dreijährigen Ausbildung vermittelt werden plus fachspezifische Weiterbildung. Damit hat sie im Tarifgebiet Niedersachsen Anspruch auf Entlohnung gemäß Entgeltgruppe 8B.

Der Lehramtsstudent im IT-Bereich

Ein Lehramtsstudent (Biologie und Sport) arbeitet entsprechend seiner früheren Ausbildung zum IT-Systemelektroniker 20 Stunden die Woche. Er installiert und betreut IT-Komponenten. Die erforderlichen Qualifikationen entsprechen denen seiner früheren dreijährigen Ausbildung. Die Art der Installation und die zugewiesenen IT-Komponenten sind konkret festgelegt. Im Rahmen des Installations- und Reparaturvorgangs sind jedoch Entscheidungen bezüglich der Arbeitsausführung zu treffen. Damit hat er in Bayern einen Anspruch auf Entgeltgruppe 5 (Stufe A).

2. VERGÜTUNG

Korrekte Eingruppierungen wie in den genannten Beispielen sind bei Siemens jedoch keine Selbstverständlichkeit. In vielen Siemens-Bereichen werden tarifgebundene Werkstudierende stattdessen unabhängig von ihrer tatsächlichen Tätigkeit pauschal in die Entgeltgruppe 1 oder 2 eingruppiert und gegebenenfalls nach einem bestimmten Zeitablauf in die Entgeltgruppe 2 beziehungsweise 3 oder 4 höhergestuft. In manchen Siemens-Betrieben wird die Eingruppierung auch pauschal daran festgemacht, ob der betreffende Werkstudierende zuvor eine Berufsausbildung bei Siemens absolviert hat oder ob seine Tätigkeit als Werkstudierender bei Siemens in einem engen fachlichen Zusammenhang mit seinem Studienfach steht. Alle diese „Eingruppierungsvarianten“ entsprechen jedoch nicht den Kriterien der geltenden Entgelttarifverträge, sondern werden vom Arbeitgeber mehr oder weniger willkürlich und an den Regelungen der Tarifverträge vorbei festgelegt.

Auch Leistungsbeurteilungen, auf die Tarifmitarbeiter im Zeitentgelt nach einer bestimmten Beschäftigungsdauer Anspruch hätten und auf deren Grundlage die tarifliche Leistungszulage gezahlt werden müsste, werden bei Werkstudierenden häufig nicht durchgeführt. Und wenn doch, werden Werkstudierende oft im Rahmen einer nur „pro forma“ stattfindenden Leistungsbeurteilung pauschal auf „null Prozent“ gesetzt. Tarifliche Regelungen zum Ausgleich für Belastungen, werden ebenfalls so gut wie nie angewandt. Dies ist ein unbefriedigender Zustand, der immer wieder zu Kontroversen zwischen den Betriebsräten und der Arbeitgeberseite führt. Das Unternehmen, insbesondere

2. VERGÜTUNG

der zentrale Personalbereich, hat wohl noch immer nicht seinen „Frieden“ mit der geltenden Rechtsprechung gemacht.

Tarifvertragskonforme Eingruppierungen und Leistungsbeurteilungen werden in der Praxis dadurch erschwert, dass diese im Zweifel durch die Betroffenen selber auf arbeitsgerichtlichem Wege eingeklagt werden müssten. Denn der Betriebsrat kann zwar gegenüber dem Arbeitgeber darauf drängen, dass dieser die tarifvertraglichen Regelungen einhält; einklagen müssten Arbeitnehmer ihre tariflichen Ansprüche in letzter Konsequenz jedoch immer auf individualrechtlichem Wege. Dies stellt jedoch für die meisten Werkstudierenden verständlicherweise keine anstrebenswerte Option dar.



2. VERGÜTUNG

Zwischenfazit

Die ersten Schritte zur Gleichbehandlung von Werkstudierenden und den übrigen Beschäftigten sind gemacht. Rechtlich ist inzwischen die tarifliche Eingruppierung von Werkstudierenden durch das BAG-Urteil geklärt. Und für die meisten Werkstudierenden bei Siemens hat sich die Situation aufgrund des Engagements der Betriebsräte und der IG Metall bereits deutlich verbessert. Durch eine Regelungsabsprache konnte zumindest der Wildwuchs eingedämmt und eine einseitige Festlegung der Vergütung von Werkstudierenden durch den Arbeitgeber verhindert werden. Trotzdem gibt es noch viel zu tun, denn das Ziel bleibt eine anforderungsbezogene Eingruppierung und leistungsgerechte Vergütung von Werkstudierenden. Dieses Ziel können Betriebsrat und IG Metall jedoch nicht allein erreichen. Dazu benötigen sie die breite Unterstützung und Mitgliedschaft der Werkstudierenden in den Siemens-Betrieben.

3. BEWERBUNG

3. Bewerbung: Wie man Werkstudentin oder Werkstudent bei Siemens wird

Wer sich bei Siemens um eine Werkstudierendenstelle oder um einen Praktikumsplatz bewerben möchte, kann dies relativ unkompliziert tun. Unter dem Link ► www.siemens.de/jobs/einstieg/studenten/werkstudenten finden sich aktuelle Stellenausschreibungen für Werkstudierendentätigkeiten. Dort sind neben den Anforderungen auch die Bewerbungsmodalitäten beschrieben. Außerdem veranstaltet Siemens Informationstage, wirbt auf Jobmessen und direkt an den Hochschulen um Praktikanten und Werkstudierende.

Hinweis: Schon die Stellenausschreibungen enthalten wichtige Hinweise auf die gestellten Anforderungen am betreffenden Arbeitsplatz. Diese Informationen sind insbesondere mit Blick auf eine korrekte Eingruppierung relevant.

Im Arbeitsvertrag sind das vereinbarte Gehalt, die Beschäftigungsdauer, der Einsatzbereich und das Tätigkeitsprofil festgehalten. Er wird von der Personalabteilung und dem Werkstudenten beziehungsweise der Werkstudentin unterzeichnet. Der Betriebsrat muss zuvor der Einstellung zustimmen. Er hat in diesem Zusammenhang vor allem die Aufgabe, die getroffenen Vereinbarungen im Interesse der Beschäftigten zu prüfen.

3. BEWERBUNG

Für Mitglieder der IG Metall besteht zusätzlich die Möglichkeit, ihren Vertrag in den örtlichen Geschäftsstellen der IG Metall überprüfen zu lassen. Die zuständige Geschäftsstelle der IG Metall findet man unter

► www.igmetall.de/vor-ort



4. BEFRISTUNG

4. Befristung

In der Regel dauert das Arbeitsverhältnis von Werkstudierenden mindestens sechs Wochen und ist befristet. Die Dauer wird vorab vereinbart und im Arbeitsvertrag verankert. Nach Ablauf der Befristung kann der Vertrag im beiderseitigen Einvernehmen verlängert werden. Das befristete Arbeitsverhältnis endet automatisch, wenn die vereinbarte Zeit abgelaufen ist. Eine vorzeitige Kündigung ist nur dann möglich, wenn dies einzelvertraglich vereinbart ist oder der geltende Tarifvertrag diese Möglichkeit vorsieht. Grundsätzlich gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen, sofern keine abweichende Vereinbarung besteht.

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz darf eine Befristung ohne sachlichen Grund in der Regel maximal zwei Jahre dauern. Innerhalb dieses Zeitraums kann der befristete Vertrag dreimal verlängert werden. Mit dieser Begrenzung möchte der Gesetzgeber langjährige „Kettenbefristungen“ verhindern; ein Anliegen, das auch durch höchstrichterliche Rechtsprechung bestätigt wurde (Vgl. BAG-Urteil vom 6.4.2011, BAG AZ 7 AZR 716/09).

Besteht allerdings ein Sachgrund, so darf das befristete Arbeitsverhältnis auch länger als zwei Jahre andauern. Zudem kann ein Arbeitgeber mit den Beschäftigten mehrere befristete Verträge hintereinander mit jeweils unterschiedlichen Sachgründen abschließen.

4. BEFRISTUNG

Für Werkstudierende gibt es im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben unterschiedliche Möglichkeiten der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses: Erfolgt sie wegen der Semesterferien oder vorlesungsfreien Zeit, liegt ein Sachgrund vor. Wird ein Werkstudierender auch während des Semesters beschäftigt, bedarf die Befristung des Arbeitsverhältnisses eines anderen Sachgrundes, um eine wiederholte Beschäftigung zu ermöglichen. Dieser Sachgrund liegt jedoch regelmäßig bereits durch die Immatrikulation des Werkstudierenden an der Hochschule vor, denn dies stellt einen „in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grund“ (Vgl. § 14, Abs. 1 TzBfG) dar, der eine Befristung rechtfertigt.

Vorsicht: Bei langer Vollzeitbeschäftigung – mehr als 26 Wochen oder 182 Kalendertage im Jahr – verlieren Studierende ihren sozialrechtlich begünstigten Studierendenstatus*. Sie gelten dann als „hauptberuflich“ Beschäftigte. Dies kann empfindlich hohe Nachforderungen der Sozialversicherungen zur Folge haben – sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer.

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

5. Urlaub

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland – also auch Werkstudierende – haben einen gesetzlichen Urlaubsanspruch von mindestens 24 Werktagen im Jahr. Dies entspricht einem Zeitraum von genau vier Wochen. Die IG Metall hat jedoch einen tariflichen Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen ausgehandelt. Dies entspricht einem Zeitraum von sechs Wochen.*

Dieser Tarifurlaub gilt zwar grundsätzlich nur für Mitglieder der Gewerkschaft, meistens gewähren die Unternehmen jedoch auch Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern einen Jahresurlaub nach Tarif. Trotzdem gibt es gerade bei Werkstudierenden viele Fälle, in denen diese nur den gesetzlichen Mindesturlaub erhalten. Eine Mitgliedschaft in der IG Metall während des Studiums lohnt sich also – allein schon wegen des zusätzlichen tariflichen Urlaubsanspruchs. Mehr Urlaubstage sind auch für Studierende angesichts Klausurenstress und Prüfungsaufwand ein nicht zu unterschätzender Vorteil.

Der volle Jahresurlaubsanspruch gilt nach sechsmonatiger Beschäftigung. Arbeitnehmer dürfen folglich vor Ablauf dieser Frist noch keine 30 Tage Urlaub nehmen. In dieser Zeit entsteht allerdings ein anteiliger Urlaubsanspruch von 1/12 des Jahresurlaubs pro Beschäftigungs-

* Als gesetzliche Werktage gelten die Wochentage von Montag bis Samstag, als tarifliche Arbeitstage dagegen nur die fünf Wochentage Montag bis Freitag.

5. URLAUB

monat. Dieser gilt auch für den Fall, dass ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis in der ersten Kalenderjahreshälfte – also spätestens am 30. Juni – endet, beispielsweise durch Kündigung oder durch Auslaufen einer Befristung.

Bei einer Fünf-Tage-Woche entspricht der anteilige Urlaubsanspruch also genau 2,5 freien Arbeitstagen im Monat. Dabei wird bei der Berechnung des Gesamturlaubsanspruchs immer auf ganze Urlaubstage aufgerundet (zum Beispiel werden bei drei Arbeitsmonaten aus einem Anspruch von insgesamt 7,5 Urlaubstagen faktisch acht Urlaubstage).

Ist man dagegen nur tageweise beschäftigt, also etwa montags und donnerstags, ist folgende Formel zur Berechnung des monatlichen tariflichen Urlaubsanspruchs hilfreich:

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

Das „x“ steht für die Anzahl der Wochentage, an denen der Werkstudierende regelmäßig arbeitet. Bei zwei Arbeitstagen pro Woche ergibt sich demnach ein Urlaubsanspruch von einem Arbeitstag pro Monat. Keine Rolle spielt dabei, wie lange jeweils an einem Arbeitstag gearbeitet wird.

Ob die freien Tage allerdings während der Beschäftigungsdauer eingelöst werden können, ist meistens eine Frage der Aushandlung und Absprache mit dem Vorgesetzten und/oder der Personalabteilung.

Da Werkstudierende häufig kurzfristig beschäftigt werden, erhalten sie oft einen finanziellen Ausgleich für die ihnen zustehenden Urlaubstage, oder aber die Beschäftigung endet um die entsprechende Anzahl an Urlaubstagen früher.



6. SONDERZAHLUNGEN

6. Sonderzahlungen: Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld

Die bei Siemens geltenden Tarifverträge garantieren ein zusätzliches Urlaubsgeld und eine betriebliche Sonderzahlung („Weihnachtsgeld“, Anteil eines 13. Monatseinkommens usw.). Schon nach kurzer Beschäftigungsdauer können hier einige hundert Euro zusammenkommen.

Das zusätzliche Urlaubsgeld wird in der Regel auf der Grundlage der Anzahl der tatsächlich zustehenden Urlaubstage und einem festgelegten Prozentsatz (i.d.R. 50 Prozent) vom durchschnittlichen Monatsbrutto der betreffenden Arbeitstage berechnet. Je mehr Urlaubstage man hat, desto höher fällt also auch das zusätzliche Urlaubsgeld aus.

Das tarifliche Weihnachtsgeld ist in den meisten Tarifgebieten an die Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie an bestimmte Stichtage gebunden. Um überhaupt Weihnachtsgeld beziehen zu können, muss in der Regel am 1. Dezember eines Jahres ein ungekündigtes und seit mindestens sechs Monaten bestehendes Arbeitsverhältnis bei dem betreffenden Unternehmen vorliegen. Je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit wird das Weihnachtsgeld mit einem gestaffelt steigenden Prozentsatz* auf das durchschnittliche Monatsbrutto der letzten drei Arbeitsmonate vor Bezug des Weihnachtsgeldes berechnet. In den meisten Betrieben wird dieses zusammen mit der November-Vergütung ausbezahlt.

* Abstufung geht von 25 Prozent (mindestens sechs Monate Betriebszugehörigkeit) bis 55 Prozent (mindestens 36 Monate Betriebszugehörigkeit).

7. Abgaben: Steuern und Sozialversicherung

Ein Thema, das aufgrund seiner Komplexität und Regelungsvielfalt immer wieder Unklarheiten mit sich bringt, ist die Steuer- und Sozialversicherungspflicht erwerbstätiger Studierender. Deshalb werden hier die wesentlichen Regelungen kurz vorgestellt.

Steuern

Der Arbeitgeber führt die Einkommensteuer selbstständig an das Finanzamt ab und zahlt den Arbeitnehmern nur den Rest des Lohns aus. Wie für alle anderen Beschäftigten gilt auch für erwerbstätige Studierende ein Grundfreibetrag von 8.652 Euro (Stand: 2016). Dazu kommt eine Werbungskostenpauschale in Höhe von 1.000 Euro jährlich. Wer höhere Werbungskosten hat, kann den Freibetrag erhöhen – muss die Werbungskosten aber genau nachweisen. Zu den Werbungskosten zählen unter anderem Ausgaben für berufliche Haftpflicht-, Sach- und Rechtsschutzversicherungen, aber auch der Gewerkschaftsbeitrag.

Überschreitet das jährliche Einkommen die Freibetragsgrenze voraussichtlich nicht, findet in der Regel kein automatischer Lohnsteuereinzug statt. Ausnahmen sind auf kurze Zeit befristete Jobs, in denen ein hohes monatliches Einkommen erzielt wird. Hier sollte man vorher beim Finanzamt klären, ob der Einzug verhindert werden kann, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis vorliegt. Führt der Arbeitgeber dennoch die Lohnsteuer ab, kann diese über die Einkommensteuererklärung zurückerlangt werden.

7. ABGABEN

Sozialversicherung

Sozialversicherungspflichtig sind grundsätzlich alle Arbeitsverhältnisse, ausgenommen kurzfristige Beschäftigungen. Für Studierende, die nicht mehr als 20 Stunden in der Woche arbeiten, gelten jedoch Sonderregelungen.

Wichtig: Werkstudentinnen und Werkstudenten müssen regelmäßig eine aktuelle Immatrikulationsbescheinigung (einer anerkannten Hochschule des In- oder Auslands) bei ihrem Arbeitgeber abgeben. Dieser leitet sie an die Krankenkasse weiter. Nur wer immatrikuliert ist, sich nicht in einem Urlaubssemester befindet und auch die Abschlussprüfung noch nicht hinter sich hat, gilt im sozialversicherungsrechtlichen Sinne als Werkstudierender.

Arbeitslosenversicherung

Beiträge zur Arbeitslosenversicherung fallen nicht an, wenn in der Vorlesungszeit maximal 20 Stunden pro Woche gearbeitet werden. In der vorlesungsfreien Zeit gibt es keine zeitliche Obergrenze. Als Berechnungsgrundlage für die Arbeitslosenversicherung wird eine Vorlesungszeit von sechs Monaten im Jahr angenommen. Insgesamt darf man also innerhalb eines Jahres 182 Tage oder 26 Wochen mehr als 20 Stunden pro Woche arbeiten. Andernfalls gilt man nicht mehr als Studierender, sondern als hauptberuflicher Arbeitnehmer und wird damit voll sozial- beziehungsweise arbeitslosenversicherungspflichtig. Eine Ausnahme gibt es auch für Promotionsstudenten: Sie gelten in der Arbeitslosenversicherung nicht als Studierende und müssen

daher bei abhängiger Beschäftigung einkommensabhängige Beiträge zur Arbeitslosenversicherung entrichten.

Krankenversicherung

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

Viele Studierende nutzen die Möglichkeit, kostenlos bei einem Elternteil oder dem eigenen Ehegatten mitversichert zu werden (sogenannte Familienversicherung). In dem Fall muss der oder die Studierende keinen Beitrag zahlen. Allerdings gibt es hier klare Grenzen. Wer bei einem Elternteil mitversichert ist, kann das während der Ausbildung höchstens bis zum 25. Geburtstag (plus die Zeit eines möglichen Pflicht- oder Freiwilligendienstes) bleiben. Für die Familienversicherung bei der eigenen Ehepartnerin oder dem eigenen Ehepartner gibt es keine Altersgrenze.

Wer familienversichert ist, darf – bezogen auf 2016 – regelmäßig nicht mehr als 415 Euro (Sonderfall: mit Minijob höchstens 450 Euro) monatlich verdienen. Ausschlaggebend ist dabei das Gesamteinkommen, bei dem alle steuerpflichtigen Einkünfte (brutto) zusammengerechnet werden. Schwankt das Einkommen, wird ein Jahresdurchschnitt ermittelt. Einmalige Einkünfte werden nicht berücksichtigt. Kindergeld, Elterngeld oder Mutterschaftsgeld zählen nicht als Einkommen. Ebenso wenig gehören das BAföG oder ein einkommensteuerfreies Stipendium dazu.

7. ABGABEN

Das Entgelt aus einem Pflichtpraktikum oder einer Diplomandentätigkeit wird hingegen mitgezählt, da es einkommensteuerpflichtig ist.

Von diesem Bruttoeinkommen können gegebenenfalls die Werbungskosten oder der Sparerfreibetrag abgezogen werden. Bei abhängiger Beschäftigung wird die Werbungskostenpauschale von derzeit 1.000 Euro/Jahr vom Bruttoeinkommen abgezogen. Hier muss im Einzelfall – vor allem bei schwankendem Einkommen – geprüft werden, ob die Familienversicherung noch möglich ist.

Studierende, die nicht kostenlos familienversichert sein können, müssen sich selbst pflichtversichern. Dafür bieten alle gesetzlichen Krankenkassen einheitlich für derzeit 61,01 Euro (zzgl. kassenindividuelle Zusatzbeiträge) eine studentische Krankenversicherung an. Hinzu kommen der Beitrag zur Pflegeversicherung und gegebenenfalls ein erhobener Zusatzbeitrag.

Allerdings gilt dies nur für Studierende, die noch nicht das 14. Fachsemester oder das 30. Lebensjahr erreicht haben. Wer diese Grenze überschreitet, kann eine freiwillige Krankenversicherung bei einer gesetzlichen Krankenkasse abschließen (ab ca. 110 Euro pro Monat; genaue Beträge kann man bei der Krankenkasse seiner Wahl erfahren) oder sich privat versichern. Ausnahmsweise (familiäre und persönliche Gründe) kann aber die studentische Krankenversicherung nach Einzelfallprüfung verlängert werden.

Pflegeversicherung

Wer als Studierender familienversichert ist (Voraussetzungen und Einkommensgrenzen: siehe Krankenversicherung, Seite 33), ist auch von der Zahlung zur Pflegeversicherung befreit. Die Befreiung von Zahlungen in die Pflegeversicherung gilt jedoch nur, solange der Studierendenstatus in der Sozialversicherung besteht, also nicht mehr als 20 Stunden je Woche gearbeitet wird. Ohne diesen Studierendenstatus müssen – wie bei jedem anderen – mindestens 1,175 Prozent (in Sachsen 1,675 Prozent), plus gegebenenfalls Beitrag für Kinderlose (0,25 Prozent) vom Bruttoverdienst als Pflegeversicherungsbeitrag abgeführt werden (Stand: 2016).

Wer studentisch krankenversichert ist, muss auch automatisch Beiträge in die Pflegeversicherung einzahlen. Der monatliche Beitrag zur Pflegeversicherung beträgt in diesem Fall 14,03 Euro, beziehungsweise 15,52 Euro für Kinderlose, die das 23. Lebensjahr vollendet haben (Stand: Januar 2016).

Rentenversicherung

Wer nur studiert, muss keine Rentenversicherungsbeiträge zahlen. Wer neben dem Studium arbeitet, wird aber rentenversicherungspflichtig. Bei einer regulären Beschäftigung wird vom Bruttolohn die Hälfte des regulären Rentensatzes (2016: 18,7 Prozent) abgezogen. Die andere Hälfte zahlt der Arbeitgeber. Jeder Monat, in dem Beiträge an die Rentenversicherung gezahlt werden, gilt als Beitragsmonat bei der Rentenversicherung und zieht Rentenansprüche nach sich. Wie hoch

7. ABGABEN

die Ansprüche sind, die durch die Beiträge erworben werden, kann die Deutsche Rentenversicherung errechnen. Meist zum Ende des Jahres, aber auch nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, erhält man eine Übersicht über die Rentenversicherungsbeiträge.

Besondere Regelungen bestehen in 450- und 850-Euro-Jobs: Im Falle der sogenannten 450-Euro-Jobs besteht für Beschäftigungsverhältnisse seit Anfang 2013 eine Sozialversicherungspflicht in der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV). Da bei diesen Beschäftigungsverhältnissen der Arbeitgeber bereits einen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 Prozent zahlt, ist der Arbeitnehmeranteil für den Minijobber mit 3,7 Prozent nur noch sehr gering (Stand: 2016). Der Vorteil dieser grundsätzlich bestehenden Versicherungspflicht besteht für Minijobber darin, dass sie sich für einen vergleichsweise geringen Eigenanteil die Ansprüche auf einen Großteil der Leistungen der GRV sichern. Damit bauen sie vollwertige Pflichtbeitragszeiten beispielsweise für einen Erwerbsminderungsschutz auf. Wer darauf verzichten möchte, kann sich vom Eigenanteil an der GRV befreien lassen. In diesem Fall muss der Wunsch nach Befreiung dem Arbeitgeber mitgeteilt werden.

Bei 850-Euro-Jobs, den sogenannten Midijobs, zahlt man entweder freiwillig den vollen Beitrag zur Rentenversicherung oder man macht von der Gleitzone Regelung Gebrauch. Letztere sieht vor, dass nach der Höhe des Einkommens gestaffelte Rentenversicherungsbeiträge fällig werden. Erst wenn das Einkommen 850 Euro beträgt, zahlt man den vollen Beitrag.

Hinweis: Die besonderen Regelungen der Gleitzeitzone gelten nicht für Beschäftigte in der Berufsausbildung, also unter anderem Auszubildende, Dual Studierende oder Praktikanten. Für Studierende, die neben dem Studium arbeiten, um dieses zu finanzieren, gilt nämlich das sogenannte Werkstudentenprivileg. Sie bleiben in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei, wenn die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 20 Stunden beträgt oder wenn sie im Jahr nicht mehr als 26 Wochen mit einer Arbeitszeit von über 20 Stunden in der Woche arbeiten. Dies gilt jedoch nicht für die Rentenversicherung.



7. ABGABEN

Wer Fragen zu den Rentenversicherungsbeiträgen hat, wendet sich am besten an seine Krankenkasse. Diese zieht sämtliche Sozialversicherungsbeiträge ein und leitet sie weiter. Wer privat krankenversichert ist und neben dem Studium in einer regulären studentischen Beschäftigung steht, braucht eine gesetzliche Krankenkasse, die für ihn die Rentenversicherungsbeiträge einzieht. In der Regel kümmert sich der Arbeitgeber darum.

Völlig frei von Sozialversicherungsbeiträgen sind kurzfristige Beschäftigungen. Als kurzfristig gilt eine Beschäftigung dann, wenn sie drei Monate beziehungsweise 70 Arbeitstage pro Kalenderjahr nicht überschreitet. Die Höhe des Verdienstes ist dabei irrelevant.

BAföG und Hinzuverdienst

Studierende, die BAföG erhalten, können zusätzlich jeden Monat 406,66 Euro brutto anrechnungsfrei aus abhängiger Beschäftigung verdienen. Dieser Betrag ergibt sich aus dem gesetzlich geforderten Nettofreibetrag von 255 Euro, den Sozialabgaben und der Werbungskostenpauschale in Höhe von 1.000 Euro pro Jahr bei abhängiger Beschäftigung. Wenn nicht regelmäßig gearbeitet wird, werden also ca. 4.880 Euro auf den Bewilligungszeitraum von zwölf Monaten angerechnet. Für Bewilligungszeiträume ab dem 1. August 2016 erhöhen sich diese anrechnungsfreien Beträge auf monatlich 450 Euro bzw. 5.400 Euro im Jahr.

Weitere Informationen zu Sozialversicherung und BAföG:

- ▶ www.deutsche-rentenversicherung.de
- ▶ www.dgb-jugend.de/studium
- ▶ www.bafög.de
- ▶ www.bafoeg-rechner.de/FAQ/einkommen.php



8. BETRIEBSRAT

8. Betriebsrat und Vertrauensleute: starke Partner für Werkstudierende

Die IG Metall-Betriebsräte stehen Werkstudentinnen und Werkstudenten zur Seite, wenn sie Fragen oder Probleme am Arbeitsplatz haben. Der Betriebsrat vertritt die Interessen aller Beschäftigten eines Betriebs gegenüber der Unternehmensleitung, auch die der Werkstudierenden. Unter anderem muss er Neueinstellungen von Werkstudierenden zustimmen. Bei dieser Gelegenheit prüft er zumeist auch, ob ihr Arbeitsvertrag den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen entspricht. Außerdem kann der Betriebsrat bei der Stellensuche sowohl während des Studiums als auch nach dem Abschluss behilflich sein.

Generell haben auch Werkstudentinnen und Werkstudenten das aktive und passive Wahlrecht bei Betriebsratswahlen. Das passive Wahlrecht erwirbt man allerdings erst nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit. Zu beachten ist: Ein befristeter Arbeitsvertrag wird durch ein Betriebsratsmandat nicht automatisch in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis umgewandelt. Es ist vielmehr genau umgekehrt: Endet das Arbeitsverhältnis, so erlischt auch automatisch das Betriebsratsmandat.

Unterstützt wird der Betriebsrat von den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten im Betrieb. Ihre Aufgabe besteht vor allem darin, als Ansprechpartner die Interessen, Fragen und Themen der Beschäftigten in den verschiedenen Bereichen und Abteilungen aufzunehmen und

8. BETRIEBSRAT

gemeinsam mit ihnen, dem Betriebsrat und der IG Metall vor Ort nach Lösungen zu suchen.

Die Vertrauensleute tragen maßgeblich dazu bei, den Meinungsbildungsprozess in der IG Metall von der Basis her zu unterstützen. Außerdem informieren sie die Beschäftigten über die Vorhaben und Positionen der IG Metall und beteiligen sich aktiv daran, betriebliche und überbetriebliche Aktivitäten – beispielsweise Aktionen im Betrieb oder im Rahmen von Tarifrunden – vorzubereiten und durchzuführen.



9. LEISTUNGEN

9. Leistungen der IG Metall

Die IG Metall handelt in Tarifverträgen mit den regionalen Arbeitgeberverbänden und deren bundesweitem Zusammenschluss – Gesamtmetall – unter anderem Entgelt, Sonderzahlungen, Kündigungsfristen, Arbeitsbedingungen, die Arbeitszeit und viele weitere Rahmenbedingungen aus. Dies nicht allein für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Metall- und Elektroindustrie, sondern gleichfalls für die Beschäftigten in der Eisen- und Stahlindustrie, in verschiedenen Handwerksbereichen, in der Textil- und Bekleidungsindustrie, im Textilreinigungsgewerbe, in der Holz- und Kunststoffindustrie sowie in der IT- und Telekommunikationsbranche.

Tarifliche Regelungen gelten grundsätzlich nur für Gewerkschaftsmitglieder. Sie werden aber von den Unternehmen meistens auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb angewandt. Mancher Arbeitgeber erhofft sich davon, einen höheren gewerkschaftlichen Organisationsgrad verhindern zu können. Dieses Kalkül geht jedoch bei vielen Beschäftigten nicht auf. Dies zeigt schon die Tatsache, dass im Siemens-Konzern über 40.000 Kolleginnen und Kollegen in der IG Metall organisiert sind. Sie alle wissen, dass ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad quer durch alle Bereiche notwendig ist, um die Interessen der Beschäftigten wirkungsvoll durchsetzen zu können.

Die IG Metall bietet Werkstudierenden Rat und Hilfe in allen Fragen des Arbeitsverhältnisses während des Studiums und danach an. Wer zu-

dem Mitglied in der IG Metall ist, kann beispielsweise seinen Arbeitsvertrag in der örtlichen Geschäftsstelle prüfen lassen, bevor man ihn unterschreibt. Und selbst bei handfesten Problemen kann man sich dort zu den rechtlichen und betrieblichen Hintergründen und möglichen Folgen kompetent beraten und unterstützen lassen.

Sollte es gar zu einem arbeits- oder sozialrechtlichen Prozess kommen, können IG Metall-Mitglieder bei einem Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht den für Mitglieder kostenfreien gewerkschaftlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen.

Außerdem bietet die IG Metall eine Vielzahl von Seminaren und Veranstaltungen an. Einige davon sind speziell für Studierende und Hochschulabsolventen sowie für Ingenieure und andere technische Experten konzipiert.

Darüber hinaus vergibt die gewerkschaftsnahe Hans-Böckler-Stiftung – vermittelt über die Strukturen der IG Metall – Stipendien und unterhält ein umfangreiches Seminarprogramm für gewerkschaftlich und gesellschaftlich engagierte Studierende.

ANSPRECHPARTNER

Ansprechpartner

Einen betrieblichen Ansprechpartner der IG Metall für jeden Siemens-Standort findet man im Siemens-Dialog, einer Website der IG Metall für Siemens-Beschäftigte, unter:

- ▶ www.dialog.igmetall.de/ansprechpartner

Der Siemens-Dialog informiert auch über die regionalen Ansprechpartner im Siemens-Team der IG Metall. Das Siemens-Team ist ein Netzwerk, das die gewerkschaftliche Arbeit an den lokalen Standorten unterstützt und unternehmensweite Themen und Aktivitäten der IG Metall bei Siemens initiiert und koordiniert. Zum Siemens-Team gehören Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre des IG Metall-Vorstands, aus den Bezirksleitungen und den lokalen Geschäftsstellen sowie die Vorsitzenden des Gesamt- und Konzernbetriebsrates von Siemens sowie des Siemens Europe Committee.

- ▶ www.dialog.igmetall.de/wir-ueber-uns

Selbstverständlich kann man sich auch direkt an die örtliche Geschäftsstelle der IG Metall wenden, welche den Siemens-Betrieb und die Mitglieder vor Ort betreut. Den Kontakt zur IG Metall vor Ort findet man dabei sehr schnell über die zentrale Website der IG Metall heraus:

- ▶ www.igmetall.de/vor-ort

In vielen Regionen hat die IG Metall sogar eigens Ansprechpartner für Studierende und Absolventen. Die Kontakte findet man auf der Studierenden-Website der IG Metall:

- ▶ www.hochschulinformationsbuero.de

Auch an den Hochschulen sind die Gewerkschaften inzwischen mit einer Vielzahl von eigenen Hochschulinformationsbüros (HIBs) und Campus Offices präsent. Häufig sind diese für Studierende erste Anlaufpunkte, bei denen sie sich in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen beraten lassen können. In komplizierten Fällen findet dann eine Weitervermittlung an die für den Bereich zuständige Gewerkschaft statt. Eine aktuelle Liste dieser Einrichtungen ist auf der Website der DGB-Jugend zu finden:

- ▶ www.jugend.dgb.de/studium/beratung/vor-ort

Links

Siemens-Dialog

Forum der IG Metall für alle (zukünftigen) Siemens-Beschäftigten mit einer Liste der Ansprechpartner für alle Siemens-Betriebe.

- ▶ www.dialog.igmetall.de

Hochschulinformationsbüro der IG Metall

Bundesweiter Internetauftritt der IG Metall für Studierende mit aktuellen Meldungen rund um Studium und Berufseinstieg sowie Kontaktdaten lokaler Ansprechpartner.

- ▶ www.hochschulinformationsbuero.de

Engineering-Portal der IG Metall

News und Hintergründe aus dem Engineering: Tarife, Recht & Rat, Arbeit und Innovation. Enthält auch ein geschlossenes Mitgliedernetzwerk für Studierende, Ingenieure und technische Experten.

- ▶ www.engineering-igmetall.de

IG Metall@ITK

Aktuelle Informationen und Meldungen der IG Metall aus dem IT- und Telekommunikationssektor. Insbesondere die jährliche Entgeltanalyse für die ITK-Branche findet große Beachtung. Die Website dient als Orientierung für Gehaltsverhandlungen und liefert wertvolle Informationen über Arbeitsplätze und Verdienstmöglichkeiten in der IT-Branche.

- ▶ www.itk-igmetall.de

Students@work

Online-Beratung der DGB-Jugend mit vielen Tipps und Informationen über das Jobben neben dem Studium.

► www.students-at-work.de

Hans-Böckler-Stiftung

Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderwerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). Die Stiftung vergibt unter anderem Stipendien und Praktika an gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende.

► www.boeckler.de

IG Metall

Aktuelle Meldungen aus der IG Metall und den Unternehmen, Fundgrube zum Thema Arbeitsrecht und für Informationen rund um den Job (unter anderem Datenbank mit Tarifentgelten), Kampagnen, Initiativen, Seminare usw.

► www.igmetall.de

Lohnspiegel

Online-Gehalts-Check des WSI-Tarifarchivs der Hans-Böckler-Stiftung. Kostenlose Informationen zu tatsächlich gezahlten Löhnen und Gehältern in rund 180 Berufen. Laufende Online-Erhebung zu Arbeits- und Einkommensbedingungen.

► www.lohnspiegel.de

LITERATUR

Literaturempfehlungen

Zeitung „Die Schnittstelle“

Informationen der IG Metall für Studium und Beruf.
Erhalten alle studentischen Mitglieder einmal pro Semester als Beilage der „metallzeitung“.

Broschüre „Studium. BAföG. Job“

Viele wertvolle Tipps rund um die Studienfinanzierung.

▶ www.dgb-jugend.de/studium

Faltblatt „Einstiegsgehälter für Absolventen“

Jährliche Erhebung der IG Metall.

▶ www.hochschulinformationsbuero.de

Buch „Entgelt in der ITK-Branche“

Umfangreiche Analyse der Entgelte in der IT- und Telekommunikationsbranche.

▶ www.itk-igmetall.de

Broschüre „Praktika im Ingenieur- und Informatikstudium“

Orientierungshilfe für ein erfolgreiches Praktikum

▶ www.hochschulinformationsbuero.de

Beitrittserklärung

Mitgliedsnummer

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(wird von der IG Metall eingetragen)

*Pflichtfelder bitte ausfüllen

Name* Geschlecht* M=männlich
 W=weiblich

Vorname* Geburtsdatum*

Land* PLZ* Wohnort* Tag Monat Jahr

Straße** Hausnr.*

Telefon dienstlich privat

E-Mail dienstlich privat Staatsangehörigkeit*

beschäftigt bei Betrieb/PLZ/Ort

Vollzeit Teilzeit Beruf/Tätigkeit/ Studium/Ausbildung

Befristung Ausbildung ab _____ bis _____

Leiharbeit/Werkvertrag Wie heißt der Einsatzbetrieb? _____

duales Studium Studium Wie heißt die Hochschule? _____

angesprochen durch (Name, Vorname) Mitgliedsnummer Werber/in

** wird von der (IG Metall) ausgefüllt

Beitrittserklärung:

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich willige ein, dass zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften, personenbezogene Angaben durch die IG Metall und ihrer gewerkschaftlichen Vertrauensleute erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Die Anpassung des Beitrags an die Einkommensentwicklung erfolgt u. a. durch gewerkschaftliche Vertrauensleute im Betrieb. Dabei werden aus betriebsöffentlichen Daten, wie der Tätigkeit und der damit verbundenen Eingruppierung, das Tarifentgelt und der Gewerkschaftsbeitrag ermittelt. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt.

Stand: März 2014

 Ort / Datum / Unterschrift für den Beitritt



Bankverbindung

Bank/Zweigstelle

IBAN

BIC

Bruttoeinkommen

Beitrag

Eintritt ab:

Tag Monat Jahr

Falls IBAN und BIC nicht zur Hand, bitte Kontonummer und BLZ angeben:

Kontonummer

BLZ

Kontoinhaber/in

SEPA-Basislastschriftmandat (wiederkehrende Lastschriften)

Gläubiger-Identifikationsnummer der IG Metall: **DE71ZZZ00000053593**

Mandatsreferenz: *Mitgliedsnummer*

Ich ermächtige die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes zur vereinbarten Fälligkeit von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der IG Metall auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

X

Ort / Datum / Unterschrift für den Bankeinzug

Bitte abgeben bei:


IG Metall Betriebsräten/-vertrauensleuten, der IG Metall-Verwaltungsstelle
oder schicken an:

IG Metall Vorstand, FB Mitglieder und Erschließungsprojekte, 60519 Frankfurt am Main



NOTIZEN





Impressum

Herausgeber

Jürgen Kerner – IG Metall Vorstand,
Wilhelm-Leuschner-Straße 79,
60329 Frankfurt/Main

Redaktion

Jens Prietzel, IG Metall Bezirk Bayern;
Reinhard Hahn, Beauftragter des IG Metall Vorstands für den Siemens-Konzern

Gestaltung

KP Wolf Kommunikation, 10789 Berlin

Fotos

Werner Bachmeier, PantherMedia, Siemens

Druck

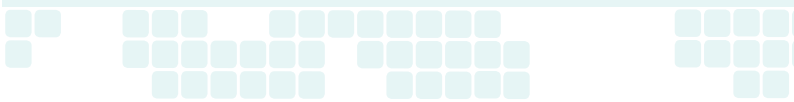
Görres Druckerei, Neuwied

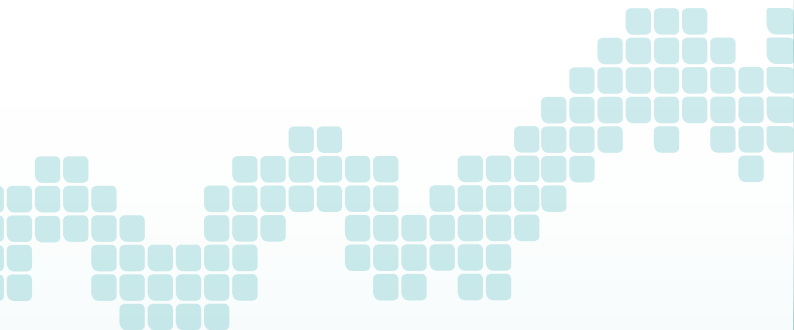
Stand

Februar 2016, 6. überarbeitete und aktualisierte Auflage

Produkt-Nummer

11167-44913





www.dialog.igmetall.de