



# **RECHT ODER BILLIG?**

**INFORMATIONEN FÜR WERKSTUDIERENDE**

## **Impressum**

IG Metall-Vorstand  
FB Zielgruppenarbeit und Gleichstellung,  
Ressort Angestellte, IT, Studierende und  
FB Mitglieder und Erschließung  
Wilhelm-Leuschner-Straße 79  
60329 Frankfurt am Main

**Redaktion:** Stefanie Geyer

**Fotos:** Titel: [istockphoto.com/izusek](https://www.istockphoto.com/izusek) und [shutterstock.com/blurAZ](https://www.shutterstock.com/blurAZ);  
S. 2 [istockphoto.com/SolStock](https://www.istockphoto.com/SolStock); S. 6 [shutterstock.com/WAYHOME](https://www.shutterstock.com/WAYHOME)  
studio; S. 9 [istockphoto.com/sturti](https://www.istockphoto.com/sturti) ; S. 10 [istockphoto.com/anjeri](https://www.istockphoto.com/anjeri);  
S. 13 [istockphoto.com/Tempura](https://www.istockphoto.com/Tempura) ; S. 22 Frank Rumpfenhorst;  
S. 23 PantherMedia/P. Pelz

**Gestaltung:** SAFRAN WORKS, Frankfurt

**Produktnummer:** 18026-77605

© Oktober 2018, IG Metall-Vorstand

# Inhaltsverzeichnis

## 2 Einleitung

## 4 Studierende und Werke: Definition und Recht

### 6 Lohn und Gehalt

Die Bezahlung nach Vereinbarung // 8

Die tarifliche Eingruppierung // 9

### 10 Urlaub, Urlaubs- und Weihnachtsgeld

### 12 Beschäftigungsdauer

### 13 Steuern

### 14 Sozialversicherung

Kranken- und Pflegeversicherung // 14

Kurzfristige Beschäftigung // 16

Minijob // 16

Werkstudentenprivileg // 17

Reguläre Beschäftigung // 19

## 20 BAföG und Hinzuverdienst

### 20 Drei auf Ihrer Seite:

BR, JAV und IG Metall –  
starke Partner für Werkstudierende

Der Betriebsrat und die

Jugend- und Auszubildendenvertretung // 20

Was macht ein Betriebsrat? // 21

### 22 Die IG Metall – Ihre Gewerkschaft

Was macht die IG Metall? // 23

Leistungen für Mitglieder // 24

Mehr für Mitglieder: Die ISIC-Card // 25

Mehr vom Studium // 25

Gut zu wissen // 26

Wir. Die IG Metall. // 27

Weitere Informationen // 27

Die IG Metall & Studium – Das bringt's! // 28



## EINLEITUNG

Als Werkstudentin oder Werkstudent lassen sich tiefe Einblicke in die betriebliche Praxis mit der Arbeit zur Finanzierung des Studiums verbinden.

Zahlenmäßig sind Werkstudierende dabei längst keine Exoten mehr. In vielen – vor allem großen – Unternehmen sind sie fester Bestandteil der Beschäftigtenstruktur. Trotzdem gilt

für die meisten Werkstudierenden – im Gegensatz zu ihren fest angestellten Kolleginnen und Kollegen –, dass sowohl ihr betrieblicher Status als auch das Vergütungsniveau für geleistete Arbeiten uneinheitlich und oftmals strittig sind.

Zwar verfügen die meisten Studierenden noch über keine abgeschlossene Berufsausbildung und haben im

Betrieb einen anderen sozialrechtlichen Status. Dies rechtfertigt aber keine Schlechterstellung im Betrieb. Trotzdem gibt es für Studierende nur selten konzernweit, regional oder gar bundesweit einheitliche und vor allem angemessene tarifliche Regelungen über Bezahlung, Arbeitszeit und Sonderleistungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld. Die vielfältigen Möglichkeiten bestehender Tarifverträge werden dabei bislang nur selten auf Studierende angewandt.

Insbesondere beim Entgelt ignorieren Unternehmen häufig die geldwerten Qualifikationen, Fachkenntnisse und Leistungen, die ihre Werkstudierenden mitbringen und zahlen ihnen deutlich weniger als ähnlich qualifizierten Festangestellten.

Manche Unternehmen wehrten sich sogar gerichtlich gegen eine angemessene Behandlung von Studierenden. Sie argumentierten dabei, dass das Fehlen eines Berufsabschlusses bei Studierenden dazu führe, dass Tarifverträge auf sie nicht anwendbar seien. Die Gerichte folgten dieser Auffassung der Unternehmen glücklicherweise nicht und stellten klar, dass auch Werkstudierende tariflich eingruppiert werden müssen.

Kurz: Bei allem Wert, den die betriebliche Praxis hat, darf nicht vergessen werden, dass die Studierenden auf ein faires Entgelt angewiesen sind.

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

### Was leistet diese Broschüre?

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

Es erwarten Sie Antworten auf viele Fragen und Stolpersteine:

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

# STUDIERENDE UND WERKE: DEFINITION UND RECHT

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

Werkstudierende sind primär Studierende, die neben dem Studium und klassischerweise in der vorlesungsfreien Zeit in einem Unternehmen („Werk“) abhängig beschäftigt arbeiten – ganz gleich, ob in einem Mini-job, Midijob, einer kurzfristigen Beschäftigung oder regulären studentischen Beschäftigung. Anders als der Name vielleicht vermuten lassen könnte, arbeiten Werkstudierende nicht mit Werkverträgen (als Selbständige), sondern mit Arbeitsverträgen (als abhängig Beschäftigte).

Dabei sind die Werkstudierenden häufig in operative Projekte eingebunden, die zum regulären Geschäft des Unternehmens gehören. Oftmals sind diese Projekte fachnah, was Werkstudierenden zusätzlich ermöglicht, ihr an der Hochschule erlerntes Wissen praktisch zu erproben und zu vertiefen. Das ist allerdings längst nicht immer der Fall: Eine Werkstudentin oder ein Werkstudent kann auch für nicht fachbezogene Tätigkeiten wie Aktenablage, Botengänge, Fließbandarbeit oder als Umzugshilfe angestellt sein.

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

## Einige Beispiele:



Eine Studentin der Informationstechnik ist im Bereich „LAN/WLAN-Support“ tätig. Hauptsächlich baut sie „Voice-over-IP“-Netze testweise auf, bevor diese beim Kunden eingerichtet werden.



Ein angehender Chemiker jobbt als Werkstudent in der Personalabteilung. Er nimmt Post in Empfang, gibt sie in eine Datenbankmatrix ein und leitet sie an die zuständige Mitarbeiterin weiter.



Eine BWL-Studentin ist in das operative Geschäft des Vertriebszweigs eines großen Unternehmens eingebunden. Sie arbeitet weitgehend selbständig.



Ein Student der physikalischen Technik schreibt Programme zur Automatisierung von Testvorgängen im Bereich der Telekommunikation.



**Christiane Benner,**  
Zweite Vorsitzende der IG Metall:

» *Gute Arbeitsbedingungen und die Gleichbehandlung von Werkstudierenden sollten in jedem Unternehmen eine Selbstverständlichkeit sein. Für die IG Metall ist dies eine Frage der Gerechtigkeit und Zukunftssicherung. Schließlich geht es um die Fachkräfte von morgen.«*

Werkstudierende haben die gleichen Rechte wie andere Beschäftigte eines Unternehmens. Das wird durch den sogenannten Gleichbehandlungsgrundsatz im Arbeitsrecht garantiert.

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

Zu den Rechten zählen die übliche betriebliche Wochenarbeitszeit, bis zu sechs Wochen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, mindestens 4 Wochen Jahresurlaub und gesonderte Vergütung von Nacht-/Akkord-/Mehrarbeit sowie der gesetzliche Mindest-

lohn (2017/18: 8,84 Euro pro Stunde<sup>1</sup>). Sie dürfen auch während der Arbeitszeit zum Betriebsrat gehen und an Betriebsversammlungen teilnehmen.

Anspruch auf tarifliche Leistungen haben grundsätzlich aber nur gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte, im Organisationsbereich der IG Metall<sup>2</sup> also nur Mitglieder der IG Metall.

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

<sup>1</sup> Bis Ende 2017 gilt allerdings in wenigen Bereichen (z. B. Zeitungszustellung, Fleischindustrie, Land- und Forstwirtschaft) noch ein etwas niedrigerer Mindestlohn. Der gesetzliche Mindestlohn gilt außerdem nicht für Jugendliche unter 18, Auszubildende im Rahmen der Berufsausbildung, Praktikanten im Pflicht- oder Orientierungspraktikum, ehrenamtlich Tätige oder ehemalige Langzeitarbeitslose (während der ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung).

<sup>2</sup> Dazu zählen z. B. die Branchen Metall und Elektro, Eisen und Stahl, Textil- und Bekleidung, Holz- und Kunststoffverarbeitung und die zu diesen Bereichen gehörenden Handwerks- und Dienstleistungsbetriebe.



## **LOHN UND GEHALT**

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

Sowohl der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz als auch das



Ziel der Unternehmen, unentschlossenen Beschäftigten keinen Grund für den Beitritt zur Gewerkschaft zu liefern, führen aber häufig dazu, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von den Regelungen des Tarifvertrags als „regelmäßige“ Leistungen profitieren. Gerichtlich einklagbar sind diese Leistungen nur für Gewerkschafts- beziehungsweise IG Metall-Mitglieder.

Die „regelmäßigen Leistungen und Regelungen“, die den Beschäftigten zustehen, sind diejenigen, die im jeweiligen Tarifvertrag mit der zuständigen Gewerkschaft vereinbart wurden – die Tarifbindung des Unternehmens vorausgesetzt.<sup>3</sup> Zu diesen Regelungen gehören im Fall der Metall- und Elektroindustrie beispielsweise die 35-Stunden-Woche, Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Entgelte nach Tariftabelle sowie 30 Arbeitstage Jahresurlaub.

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

#### **Wichtig:**

Laut Bundesarbeitsgericht (BAG) müssen Arbeitgeber in Betrieben mit Vergütungsordnung alle davon erfassten Arbeitnehmer bei der Einstellung entsprechend eingruppieren. Die Eingruppierung von Werkstudierenden muss dem Betriebsrat zur Zustimmung vorgelegt werden.<sup>4</sup>

Falls Sie Fragen zu Ihrer Bezahlung haben, wenden Sie sich an den Betriebsrat oder die IG Metall-Vertrauensleute. IG Metall-Mitglieder können sich auch an ihre örtliche Geschäftsstelle wenden (Kontakt unter [www.igmetall.de/vor-ort](http://www.igmetall.de/vor-ort)). Diese wird überprüfen, ob Ihr Arbeitsvertrag mit den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen übereinstimmt.

Es verstößt nicht nur gegen die geltende Rechtsprechung der Arbeitsgerichte und den Anstand, Werkstudierende anders als die regulär Beschäftigten zu behandeln. Hinzu kommt: Für viele Studierende drückt sich dies häufig in erheblichen finanziellen Einbußen aus. Im Folgenden werden die wesentlichen Unterschiede zwischen einer Bezahlung „nach Vereinbarung“, die leider immer noch für viele Werkstudierendentätigkeiten kennzeichnend ist, und der gebotenen tariflichen Eingruppierung kurz dargestellt.

<sup>3</sup> Ein (nicht hinreichender) Hinweis auf die Tarifbindung eines Unternehmens ist seine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband. Erkundigen Sie sich im Zweifel bei Ihrer Gewerkschaft.

<sup>4</sup> vgl. BAG Beschluss vom 11.11.2008, AZ.: 1 ABR 68/07

## **DIE BEZAHLUNG NACH VEREINBARUNG**

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

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

## DIE TARIFLICHE EINGRUPPIERUNG

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

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

- + Bezahlung, die der speziellen Tätigkeit am Arbeitsplatz und den individuellen Leistungen/Fertigkeiten sowie der Erfahrung entspricht
- + Bezahlung nach dem Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“
- + dauerhaft gültige und verbindliche Ansprüche auf Entgelte und Leistungen nach Tarif

- + verbindlicher Anspruch auf tarifliche Sonderleistungen und Regelungen wie zum Beispiel zum Urlaub und zur Arbeitszeit
- + automatische Entgelterhöhung nach jeder Tarifrunde
- + Der Betriebsrat überprüft die von der Betriebsleitung vorgesehene Tarifgruppe anhand der Stellenbeschreibung. Erst nach seiner Zustimmung wird der Arbeitsvertrag gültig.

Gerichtlich einklagbar sind die genannten Vorteile nur für gewerkschaftlich organisierte Mitglieder, zum Beispiel der IG Metall.



# URLAUB, URLAUBS- UND WEIHNACHTSGELD

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland – also auch Werkstudierende – haben einen gesetzlichen Urlaubsanspruch von mindestens 24 Werktagen im Jahr. Die IG Metall hat mit den Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie einen tariflichen Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen ausgehandelt.<sup>5</sup>

Dieser gilt zwar grundsätzlich nur für Mitglieder der IG Metall, meistens gewähren die Unternehmen aber auch Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern einen Jahresurlaub

nach Tarif. Trotzdem gibt es viele Fälle, in denen Werkstudierende nur den gesetzlichen Mindesturlaub oder sogar keinen Urlaub erhalten.

Eine Mitgliedschaft in der IG Metall lohnt sich also schon während des Studiums. Der volle Urlaubsanspruch gilt frühestens nach sechsmonatiger Beschäftigung, das heißt, dass Beschäftigte erst nach Ablauf dieser Frist 30 Tage Urlaub am Stück nehmen dürfen. In dieser Zeit gilt ein Urlaubsanspruch von 1/12 des Jahresurlaubs pro Beschäftigungsmonat. Dies entspricht bei einer Fünf-Tage-Woche 2,5 freien Arbeitstagen im Monat. Ist man dagegen nur tageweise beschäftigt, also zum Beispiel montags und donnerstags, so ist folgende Faustformel zur Berechnung des Urlaubsanspruchs hilfreich:

$$\frac{30}{12} \times \frac{x}{5}$$



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

Ob die freien Tage allerdings während der Beschäftigungsdauer eingelöst werden können, ist meist eine Frage der Verhandlung mit den Vorgesetzten und/oder der Personalabteilung. Häufig findet bei kurzfristiger Beschäftigung (siehe Seite 16) ein finanzieller Ausgleich für die Urlaubstage statt, oder aber die Beschäftigung endet früher.

Einen gesetzlichen Anspruch auf Urlaubs- oder Weihnachtsgeld (Sonderzahlungen) gibt es nicht. Die IG Metall hat dies aber in der Regel tariflich vereinbart. Das zusätzliche Urlaubsgeld wird üblicherweise auf der Grundlage der Anzahl der tatsächlich zustehenden Urlaubstage und

einem festgelegten Prozentsatz (in der Regel 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 Tarifverträgen an die Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie an bestimmte Stichtage gebunden. Um überhaupt Weihnachtsgeld beziehen zu können, muss 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<sup>6</sup> auf das durchschnittliche Monatsbrutto der letzten drei Arbeitsmonate vor Bezug des Weihnachtsgelds berechnet. In den meisten Betrieben wird dieses zusammen mit der Novembervergütung ausbezahlt.

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

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

## BESCHÄFTIGUNGSDAUER

In der Regel ist das Arbeitsverhältnis von Werkstudierenden befristet. Die Dauer wird vorab vereinbart und im Arbeitsvertrag verankert. Nach Ablauf der Befristung kann der Vertrag im beiderseitigen Einvernehmen verlängert werden. Laut Teilzeit- und Befristungsgesetz darf eine Befristung ohne Sachgrund in der Regel maximal zwei Jahre dauern. Innerhalb dieses Zeitraums kann der befristete Vertrag drei Mal verlängert werden. Wird der oder die Werkstudierende darüber hinaus

weiter ohne Sachgrund beschäftigt, so gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Es besteht dann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Ein Zeitvertrag mit Sachgrund darf zum einen länger als zwei Jahre dauern; zum anderen kann ein Arbeitgeber mehrere befristete Verträge mit jeweils unterschiedlichen Sachgründen hintereinander mit den Beschäftigten abschließen.

### Vorsicht:

Bei langer Vollzeitbeschäftigung<sup>7</sup> – mehr als 26 Wochen oder 182 Kalendertage im Jahr – verlieren Studierende ihren sozialrechtlichen Studierenden-Status (siehe Seite 17 f). Sie gelten dann als „hauptberufliche“ Beschäftigte. Dies kann empfindlich hohe Nachforderungen der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung zur Folge haben.

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



<sup>7</sup> Vollzeitbeschäftigung bedeutet hier eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden.



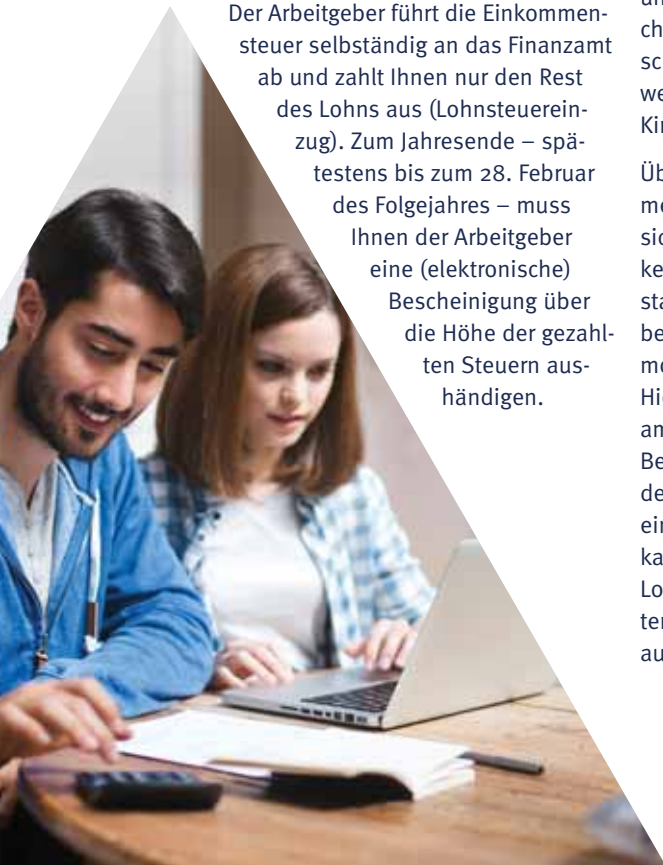
## STEUERN

Wer lohnabhängig beschäftigt wird, muss durch den Arbeitgeber beim Finanzamt angemeldet werden. Dies erfolgt elektronisch (über ELStAM beziehungsweise die elektronische Lohnsteuerkarte). Sie müssen Ihrem Arbeitgeber nur noch einmalig Ihr Geburtsdatum und Ihre steuerliche Identifikationsnummer mitteilen und angeben, ob es sich um ein Haupt- oder um ein Nebenarbeitsverhältnis handelt.

Der Arbeitgeber führt die Einkommensteuer selbständig an das Finanzamt ab und zahlt Ihnen nur den Rest des Lohns aus (Lohnsteuereinzug). Zum Jahresende – spätestens bis zum 28. Februar des Folgejahres – muss Ihnen der Arbeitgeber eine (elektronische) Bescheinigung über die Höhe der gezahlten Steuern aushändigen.

Wie für alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt auch für Studierende ein Grundfreibetrag von 8.820 Euro (Stand: 2017, erhöht sich in der Regel jährlich). Dazu kommt eine Werbungskostenpauschale für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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. Hinzu kommen weitere Freibeträge, zum Beispiel für Kinder.

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



# SOZIALVERSICHERUNG

Ein häufig diskutiertes Thema, das immer wieder Unklarheiten mit sich bringt, ist die Frage nach der Sozialversicherungspflicht beschäftigter Studierender. Gelten für sie die üblichen Regelungen wie für Studierende ohne Job? Oder gelten die Regelungen wie für normale Beschäftigte? Oder gelten für sie die Sonderregelungen nach dem sogenannten Werkstudentenprivileg? Hier kommt es auf die Art und Dauer der Beschäftigung im Einzelfall an. Häufig machen dabei auch die Personalabteilungen Fehler, weshalb hier die wesentlichen Regelungen kurz vorgestellt werden.

Für die Sozialversicherung ist wichtig, dass die beschäftigten Studierenden regelmäßig eine aktuelle Immatrikulationsbescheinigung einer anerkannten Hochschule des In- oder Auslandes bei ihrem Arbeitgeber abgeben. Dieser leitet sie an die Krankenkasse weiter. Nur wer immatrikuliert ist, sich nicht im Urlaubssemester befindet und die Abschlussprüfung noch nicht hinter sich hat, kann zumeist von Sonderregelungen für Werkstudierende in der Sozialversicherung profitieren.

## KRANKEN- UND PFLERGEVERSICHERUNG

Generell gilt: Studierende (an staatlich anerkannten, inländischen Hochschulen) müssen krankenversichert sein – auch wenn sie nicht nebenher jobben. Zu Beginn des Studiums wird der Versicherungsstatus sogar von der Hochschule ausdrücklich abgefragt. Mit der Krankenversicherung verbunden ist automatisch auch die Pflegeversicherung.

### Achtung:

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



Viele Studierende nutzen die Möglichkeit, kostenlos bei einem Elternteil oder dem eigenen Ehegatten mitversichert zu werden (Familienversicherung). Das geht aber nur, wenn der Elternteil oder Ehegatte gesetzlich krankenversichert ist. Bei der privaten Krankenversicherung gibt es keine kostenfreie Familienversicherung.

Im Fall der gesetzlichen Krankenversicherung muss der oder die Studierende keinen eigenen Beitrag zahlen. Allerdings gibt es hier klare Grenzen. Wer bei einem Elternteil mitversichert ist, kann dies während der Ausbildung in der Regel höchstens bis zum 25. Geburtstag bleiben. Die Familienversicherung über die Eltern kann über das 25. Lebensjahr hinaus um weitere zwölf Monate verlängert werden, wenn die Schul- oder Berufsausbildung (dazu zählt auch das Studium) durch folgende Dienste unterbrochen oder verzögert wird:

- freiwilliger Wehrdienst
- Freiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz, dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder einem vergleichbaren anerkannten Freiwilligendienst
- Tätigkeit als Entwicklungshelfer

Für die Familienversicherung bei der eigenen Ehepartnerin oder dem eigenen Ehepartner gibt es keine Altersgrenze.

Wer familienversichert ist, egal ob über den Ehepartner oder die Eltern, darf 2017 regelmäßig nicht mehr als

425 Euro im Monat an eigenem Einkommen haben; Beschäftigte in einem Minijob dürfen höchstens 450 Euro monatlich verdienen. Alle Einkünfte (brutto) werden zusammengerechnet, und davon wird gegebenenfalls nur die Werbungskostenpauschale (1.000 Euro im Jahr/83,33 Euro im Monat) abgezogen. Kindergeld, Elterngeld, Mutterschaftsgeld, BAföG oder Unterhaltszahlungen der Eltern zählen hier nicht als Einkommen. Bei schwankenden Einkünften wird ein Jahresdurchschnitt errechnet.

Studierende, die nicht (mehr) kostenlos familienversichert sein können, müssen sich selbst pflichtversichern. Dafür bieten alle gesetzlichen Krankenkassen einheitlich für 66,33 Euro im Monat (Stand: Juli 2017) eine recht günstige studentische Krankenversicherung an. Dazu müssen noch Zusatzbeiträge gezahlt werden, die von Kasse zu Kasse unterschiedlich sind und 2017 im Durchschnitt bei 7,14 Euro im Monat liegen. Hinzu kommt der Beitrag zur Pflegeversicherung. Er beträgt 2017 einheitlich 16,25 Euro beziehungsweise 16,87 Euro für kinderlose Studierende ab 23 Jahren.

Allerdings gilt diese studentische gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung nur für Studierende, die noch nicht das 14. Fachsemester oder das 30. Lebensjahr erreicht haben.<sup>8</sup> Wer diese Grenze überschreitet, kann eine freiwillige Krankenversicherung bei einer gesetzlichen Krankenkasse abschließen oder sich privat versichern. Ausnahmsweise (familiäre und persönliche Gründe) kann aber die studentische Kranken- und Pflegeversicherung nach Einzelfallprüfung verlängert werden.

Wenn Studierende (unter 30 Jahren beziehungsweise mit weniger als 14 Fachsemestern) einen Job aufnehmen, dann kommt es auf die Art, Dauer, zeitliche Gestaltung und Bezahlung ihrer Beschäftigung an, ob die recht günstige studentische Kranken- und Pflegeversicherung (weiter) für sie gilt oder nicht und ob sie noch weitere Abgaben zu anderen Sozialversicherungszweigen zahlen müssen.

### **KURZFRISTIGE BESCHÄFTIGUNG**

Wenn der Job der Studierenden von vornherein auf nicht mehr als drei Monate beziehungsweise 70 Arbeitstage – ab 2019: zwei Monate beziehungsweise 50 Arbeitstage – im Kalenderjahr befristet ist, dann ist diese Beschäftigung versicherungsfrei. Die Höhe des Verdienstes ist dabei irrelevant. Es müssen für solche Jobs also keine Beiträge zur Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung abgeführt werden. Denn der Job gilt als sogenannte kurzfristige geringfügige Beschäftigung. Diese liegt aber nicht vor, wenn schon von vornherein klar ist, dass sich die kurzfristigen Jobs wiederholen werden, also über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden sollen. Gleiches gilt, wenn zuvor ein Freiwilligendienst abgeleistet wurde oder das Studium direkt abgeschlossen ist.

### **MINIJOB**

Studierende, die nicht mehr als 450 Euro im Monat verdienen, üben einen sogenannten Minijob aus. Wegen dieses Jobs brauchen sie dann keine Beiträge in die Arbeitslosen-, Kranken-

.....  
<sup>8</sup> Fachsemester aus unterschiedlichen Studienrichtungen werden nicht zusammengerechnet.

und Pflegeversicherung einzuzahlen. Allerdings werden sie rentenversicherungspflichtig. Das bedeutet: Minijobbende in Gewerbebetrieben müssen dann 3,7 Prozent ihres Lohns – bei einem 450-Euro-Job wären das 16,65 Euro im Monat (Stand: 2017) – an die Rentenkasse abführen. Die restlichen 15 Prozent des derzeitigen Rentenversicherungsbeitrags zahlt der Arbeitgeber.



Allerdings können sich Studierende mit Minijob auf Antrag beim Arbeitgeber von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Dann sparen sie zwar ihren geringen monatlichen Rentenbeitrag, sie verlieren damit aber auch den Versicherungsschutz der gesetzlichen Rentenversicherung. Dazu gehört nicht nur, dass sie über den Minijob geringfügige Ansprüche auf Altersrenten erwerben können; sie können durch die eigene Zahlung von Rentenbeiträgen auch Ansprüche auf Rehabilitation, Erwerbsminderungsrenten und die Förderung von Riester-Renten bekommen, und die Zeit des Minijobs zählt dann als rentenversicherungspflichtige Beschäftigungszeit. Das kann zum Beispiel helfen, um früher in Rente gehen zu können.

## WERKSTUDENTENPRIVILEG

Für beschäftigte Studierende, die weder einen kurzfristigen Job noch einen Minijob haben, kann bei der Sozialversicherung das sogenannte Werkstudentenprivileg gelten. Dann bleibt der Job in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. In der Rentenversicherung fallen aber wie für alle anderen Beschäftigten die regulären Beiträge an. Es werden also 9,35 Prozent vom Lohn (Stand: 2017) für die Rentenkasse abgezogen. Die restlichen 9,35 Prozent zahlt der Arbeitgeber. Damit erwerben die Betroffenen aber auch die vollen Ansprüche gegenüber der gesetzlichen Rentenversicherung (siehe Seite 16, „Minijob“).

Ansprüche gegenüber der Arbeitslosenversicherung können Studierende, für die das Werkstudentenprivileg gilt, allerdings nicht geltend machen. Sie erhalten also durch die Beschäftigung keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Und bei einer längeren Krankheit endet die Entgeltfortzahlung nach längstens sechs Wochen. Ein Anspruch auf Krankengeld von der Krankenkasse – wie für andere Beschäftigte – besteht nicht.



**20-Stunden-Regel:** Das Werkstudentenprivileg gilt in der Regel nur für Studierende, die während der Vorlesungszeit nicht mehr als 20 Stunden in der Woche abhängig beschäftigt sind. Die Höhe des Arbeitsentgelts ist dabei ohne Bedeutung. Nur bei höchstens 20 Arbeitsstunden pro Woche im Semester gehen die Sozialversicherungsträger davon aus, dass die Studierenden ihre Zeit und Arbeitskraft überwiegend für das Studium und nicht nur für den Job in Anspruch nehmen und somit „von ihrem Erscheinungsbild her keine Arbeitnehmer, sondern Studenten sind“, wie es in der „Versicherungsrechtlichen Beurteilung von beschäftigten Studenten und Praktikanten“<sup>9</sup> der Spitzenorganisa-

tionen der Sozialversicherung vom 23. November 2016 heißt.

**26-Wochen-Grenze:** Mehr als 20 Wochenstunden dürfen also allenfalls in den Semesterferien beziehungsweise abends, nachts oder am Wochenende gearbeitet werden. Aber auch hier gibt es eine Grenze: Derartige Beschäftigungen dürfen sich im Laufe eines Beschäftigungsjahres nicht über mehr als 26 Wochen (182 Tage) hinziehen. Wenn ein Student im Laufe eines Jahres (nicht Kalenderjahr, sondern Beschäftigungsjahr, zurückgerechnet vom voraussichtlichen Ende der Beschäftigung) über 26 Wochen (182 Kalendertage) mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden beschäftigt ist, gehört er vom Erscheinungsbild her zu den Arbeitnehmern. Die Sonderregelung für Werkstudierende in der Sozialversicherung gilt dann nicht mehr. Bei den Beschäftigungen werden alle Jobs angerechnet, die zusammen mehr als 20 Stunden in der Woche umfassen – egal, ob sie in den Semesterferien oder in der Vorlesungszeit stattfinden.

Die Krankenkasse entscheidet darüber, ob das Werkstudentenprivileg gilt oder nicht.

**Ausnahmen:** In Ausnahmefällen kann die 20-Stunden-Grenze allerdings überschritten werden. Das gilt, wenn Studierende

- in den Semesterferien tätig sind oder
- überwiegend während der Abend- und Nachtstunden oder am Wochenende tätig sind. Dann muss aber nachgewiesen werden, dass die Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen wird. Bitte informieren Sie sich direkt bei Ihrer Krankenkasse.

<sup>9</sup> In diesem 48-seitigen Rundschreiben sind Einzelheiten und Beispiele zur versicherungsrechtlichen Einstufung von beschäftigten Studenten und Praktikanten aufgeführt. Im Internet findet sich das Schreiben zum Beispiel unter [www.driv-bund.de](http://www.driv-bund.de) ▶ Infos für Experten ▶ Arbeitgeber & Steuerberater ▶ Summa Summarum ▶ Rundschreiben ▶ Rundschreiben des Jahres 2016

In folgenden Fällen kommt die weitgehende Versicherungsfreiheit als Werkstudentin oder Werkstudent nicht (mehr) in Betracht:

- Bei einem Urlaubssemester (Ausnahme: Es wird ein vorgeschriebenes Praktikum während des Urlaubssemesters absolviert.)
- nach dem Ende der Hochschulausbildung – genauer: mit Ablauf des Monats, in dem Studierende vom Gesamtergebnis ihrer Prüfungsleistung offiziell schriftlich unterrichtet wurden
- bei einem Promotionsstudium
- wenn es sich lediglich um eine Weiterbildung oder Spezialisierung nach einer abgeschlossenen Hochschulausbildung handelt
- Bei einer Studienzeit von mehr als 25 Fachsemestern (Ausnahme: Die Studierenden können nachweisen, dass bei ihnen weiterhin das Studium im Vordergrund steht.)
- in der Übergangszeit zwischen Bachelor- zum Masterstudium (sofern der Übergang nicht lückenlos ist)
- bei einem Teilzeitstudium, wenn das Studium weniger als die Hälfte der Zeit eines Vollzeitstudiums ausmacht

## REGULÄRE BESCHÄFTIGUNG

Beschäftigte Studierende, für die nicht die oben in 6.2 bis 6.4 genannten (Sonder-)Regelungen für Werkstudierende, Minijobbende und kurzfristig Beschäftigte gelten, zählen für die Sozialkassen zu den regulären Arbeitnehmern. Sie müssen dann wie alle anderen regulär Beschäftigten auch Beiträge für die Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung bezahlen. Dafür genießen sie dann aber auch den vollen Schutz in diesen Versicherungssystemen.

Regulär Beschäftigte, die einen sogenannten Midijob (mit einem monatlichen Verdienst zwischen 450,01 und 850 Euro) ausüben, profitieren von der Gleitzone-Regelung. Der Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung ist dann niedriger als bei einem Job, mit dem mehr als 850 Euro im Monat verdient werden.

**Tip:** Lassen Sie sich für den späteren Berufseinstieg ein Arbeitszeugnis ausstellen. Als Mitglied können Sie es von der örtlichen IG Metall prüfen lassen.



## BAFÖG UND HINZUVERDIENST

Studierende, die BAföG erhalten, können zusätzlich jeden Monat 450 Euro brutto anrechnungsfrei hinzuverdienen, ansonsten wird die Förderung gekürzt. Für Studierende mit Kindern und Verheiratete gelten höhere Einkommensfreibeträge. Wenn Sie nicht regelmäßig arbeiten,

werden 5.400 Euro im Bewilligungszeitraum von zwölf Monaten nicht auf das BAföG angerechnet.

Einzelheiten zum BAföG finden Sie unter

[www.jugend.dgb.de/studium](http://www.jugend.dgb.de/studium)

oder unter

[www.bafög.de](http://www.bafög.de).



## DREI AUF IHRER SEITE: BR, JAV UND IG METALL – STARKE PARTNER FÜR WERKSTUDIENDE

### DER BETRIEBSRAT UND DIE JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG

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

Der Betriebsrat muss im Übrigen auch Neueinstellungen von Werkstudierenden zustimmen und prüft bei dieser Gelegenheit die Konformität des Arbeitsvertrags mit den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen. Außer-

dem kann der Betriebsrat bei der Stellensuche sowohl während des Studiums als auch nach dem Abschluss behilflich sein.

Generell haben auch Werkstudierende das aktive und passive Wahlrecht bei Betriebsratswahlen. Zusätzlich gibt es in vielen Unternehmen eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Dieses Gremium vertritt die Interessen der Auszubildenden und der jungen Beschäftigten bis 25 Jahre.



## WAS MACHT EIN BETRIEBSRAT?

### Der Betriebsrat

- verhandelt die Betriebsvereinbarungen über Ihre Arbeitsbedingungen: zum Beispiel die Umsetzung der Eingruppierung, die Gestaltung der Arbeitszeiten wie Beginn, Ende, Pausen und Gleitzeitregelungen, die Urlaubsgrundsätze wie Betriebsferien oder den Arbeits- und Gesundheitsschutz.
- hat sowohl Informationsansprüche als auch echte Mitbestimmungsrechte, zum Beispiel bei personellen Maßnahmen wie Einstellungen, Eingruppierung, Versetzungen oder Kündigungen und ein Initiativrecht bei Maßnahmen zur Weiterbildung.
- wird von den Beschäftigten gewählt. Sie dürfen ihn jederzeit während der Arbeitszeit aufsuchen, ohne Angabe von Gründen.
- arbeitet eng mit der Gewerkschaft zusammen.
- kontrolliert und überwacht die Einhaltung der tariflichen, gesetzlichen und betrieblichen Bestimmungen und Vereinbarungen.
- beantragt Maßnahmen, die die Beschäftigten schützen, unter anderem im Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz.
- bestimmt mit, zum Beispiel bei Sozialeinrichtungen und Regelungen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.
- führt regelmäßig Betriebs- und/oder Abteilungsversammlungen durch.
- stellt Informationen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereit.
- kümmert sich um Vorschläge der Belegschaft und deren Durchsetzung gegenüber der Unternehmensleitung.
- hat Anregungen der JAV entgegenzunehmen.



**Rund 53.000 Betriebsräte sind Mitglied der IG Metall – 71 Prozent aller Betriebsräte in den Branchen der IG Metall.**

## DIE IG METALL – IHRE GEWERKSCHAFT



Die IG Metall handelt mit den Arbeitgeberverbänden in regelmäßigen Tarif-

runden neben Entgelten, Sonderzahlungen, Kündigungsfristen, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten auch alle anderen Rahmenbedingungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus. Sie sind in der Metall- und Elektroindustrie, in der Eisen- und Stahlindustrie, im Metallhandwerk, in der Textil- und Bekleidungsindustrie, im Textilreinigungsgewerbe, in der Holz- und Kunststoffindustrie sowie in der Informations- und Kommunikationstechnologie und in den IT-Dienstleistungen gültig.

Die Bedingungen gelten grundsätzlich nur für Gewerkschaftsmitglieder, werden von den Unternehmen aber meistens auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angewendet, um so einem höheren gewerkschaftlichen

Organisationsgrad im Betrieb vorzubeugen. Ein hoher Organisationsgrad ist aber gerade notwendig, um die Interessen aller Beschäftigten wirkungsvoll durchsetzen zu können.

Die IG Metall bietet auch Werkstudierenden Rat und Hilfestellung in allen Fragen zum Arbeitsverhältnis. Mitglieder können beispielsweise ihren Arbeitsvertrag in der örtlichen Geschäftsstelle prüfen lassen, bevor sie ihn unterschreiben und sich natürlich bei Fragen, zum Beispiel zur Tarifbindung oder Eingruppierung, kompetent beraten lassen.

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

Dual Studierende zahlen einen Mitgliedsbeitrag von einem Prozent ihrer monatlichen Bruttovergütung. Studierende zahlen 2,05 Euro im Monat.<sup>10</sup>

**Hans Böckler  
Stiftung**

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

<sup>10</sup> soweit sie nicht durch ein Beschäftigungsverhältnis regelmäßig hinzuverdienen

## WAS MACHT DIE IG METALL?

- verhandelt die Tarifverträge mit den Arbeitgeberverbänden, zum Beispiel Tarifverträge über Ihr Einkommen, die Arbeitszeit und die Höhe des Urlaubsanspruchs sowie des zusätzlichen Urlaubsgelds.

### Beispiel Urlaub:

laut Gesetz 24 Tage, bezogen auf Montag bis Samstag, also vier Wochen; laut Tarifvertrag der IG Metall, zum Beispiel in der Metall- und Elektroindustrie, 30 Tage, bezogen auf Montag bis Freitag, also sechs Wochen

- führt die Tariffbewegungen in den Betrieben. Anders als der Betriebsrat als Organ der Betriebsverfassung darf sie zu Streiks aufrufen.
- berät und qualifiziert Betriebsräte und unterstützt sie in Konflikten und Verhandlungen mit dem Arbeitgeber.
- pflegt überbetriebliche Netzwerke für den fachlichen und branchenweiten Austausch der Betriebsräte.
- organisiert die Solidarität unter den Betrieben und Belegschaften der Geschäftsstelle.
- spricht in Entscheidungs- und Beratungsgremien der Landes- und Bundespolitik für die Beschäftigten ihrer Branchen (zum Beispiel der Metall- und Elektroindustrie, der ITK-Branche oder des Handwerks).
- begleitet und berät Studierende im Studium, Job und beim Übergang ins Berufsleben.

**Wer Mitglied ist, kann mitbestimmen.**



## LEISTUNGEN FÜR MITGLIEDER

**Es lohnt sich schon während des Studiums,  
Mitglied der IG Metall zu sein.**

Die Leistungen der IG Metall  
für Studierende im Überblick:

**1** kostenfreie Seminare zu  
Berufseinstieg, Zeitmanagement  
und politischen Themen

**2** Tipps und Beratung bei den  
Themen Studienfinanzierung,  
Praktikum, Nebenjob, Einstiegs-  
gehalt und Tarifbindung,

**3** Rechtsschutz in arbeits- und sozialrechtlichen  
Fällen auch bei Prüfungsstreitigkeiten, wenn  
die erfolgreiche Fortsetzung oder Beendigung des  
Studiums von der Prüfung abhängt

**4** Prüfung von  
Arbeits- und  
Praktikumsverträgen  
sowie -zeugnissen

**5** Freizeitunfall-  
versicherung\* –  
auch gültig im  
Auslandssemester

**6** kostenfreie International Student Identity  
Card (ISIC)

**7** Die „Schnittstelle“ (das Infoblatt für Stu-  
dierende) liefert Interessantes und Wissens-  
wertes. Sie liegt im März und September der  
metallzeitung bei.



**8** die Möglichkeit, sich in der IG Metall  
zu engagieren

\* nach 12-monatiger Mitgliedschaft gem. § 26 der Satzung

## MEHR FÜR MITGLIEDER: DIE ISIC-CARD

### Die ISIC-Card spart Stress und schont den Geldbeutel.

Denn die ISIC-Card – die International Student Identity Card – ist der weltweit akzeptierte Nachweis des Schüler/innen-, Auszubildenden- und Studierendenstatus. Sie bekommen dadurch Zugang zu exklusiven Rabatten und Vergünstigungen. Und das Beste daran: Der Ausweis ist ab Ausstellung jeweils ein Jahr gültig und für Mitglieder der IG Metall kostenfrei erhältlich.

### Alle Vorteile auf einen Blick

- internationaler Nachweis für den Schüler/innen-, Auszubildenden-/Studierendenstatus
- viele exklusive Rabatte und Vergünstigungen für Schülerinnen und Schüler, Auszubildende und Studierende (Unterkünfte, Carsharing, Sprachkurse, Onlineshops, Auslandsreisen, Museen u. v. m.)



Weitere Infos unter [www.igmetall.de/isic](http://www.igmetall.de/isic)

## MEHR VOM STUDIUM

Im Studium kommen wichtige Zusatzqualifikationen häufig zu kurz. Wir bieten spezielle Seminare für Studierende, um inhaltlich über den Tellerrand hinauszuschauen, sich ganz praktisch auf die künftige Berufstätigkeit vorzubereiten und das Studium besser bewältigen zu können. Dazu gehören auch Trainings zu Lernstrategien und Exkursionen in Betriebe.



### Bildungsprogramm für (dual) Studierende

Die Broschüre fasst Seminarangebote, Exkursionen und Trainings speziell für (dual) Studierende zusammen. Sie erscheint jährlich neu.

## GUT ZU WISSEN

Sie wollen mehr erfahren? Wir haben weiterführende Informationen für Studierende. Einfach bei der IG Metall vor Ort nachfragen oder online unter [www.hochschulinformationsbuero.de](http://www.hochschulinformationsbuero.de)



„Die Schnittstelle“, unser Infoblatt für Studierende, liegt pünktlich zum Semesterbeginn der Metallzeitung bei. Die aktuelle Ausgabe zum Download gibt es hier: [hochschulinformationsbuero.de/schnittstelle](http://hochschulinformationsbuero.de/schnittstelle)



**Praktika im Ingenieur- und Informatikstudium**  
Die Broschüre enthält viele Tipps und Antworten auf rechtliche Fragen wie etwa: „Wann gilt der Mindestlohn?“ „Wie ist mein arbeitsrechtlicher Status?“ Zudem liefert sie wertvolle Einblicke in das spätere Berufsfeld.



**Perspektive Tarifvertrag  
Gemeinsam für gute Arbeit**  
Die Broschüre beschreibt anschaulich die Vorteile von Tarifverträgen, was sie regeln und wie sie entstehen. Sie eignet sich für alle, die sich noch nicht umfassend mit der Thematik beschäftigt haben.



**Einstiegsgehälter für  
Absolvierenden und Absolventen**  
Das Faltblatt informiert kurz und prägnant rund um die Einstiegsgehälter nach dem Studium.



**Ratgeber Arbeitsvertrag  
Was darf, was soll und was muss  
in Arbeitsverträgen stehen?**  
Unser Ratgeber Arbeitsvertrag bietet kompaktes Basiswissen und klärt vertragsrechtliche und gesetzliche Fragen.



## **WIR. DIE IG METALL.**

EINE GEWERKSCHAFT STELLT SICH VOR.

### **Sie möchten gerne mehr über die IG Metall wissen?**

Unser Infopaket »Wir. Die IG Metall.« bietet ausführliche Informationen darüber, wofür wir stehen, was wir erreicht haben und welche Leistungen Mitgliedern zustehen. Bestellen Sie kostenfrei unter:

**[www.igmetall.de/wir-stellen-uns-vor](http://www.igmetall.de/wir-stellen-uns-vor)**

Über 50.000 Studierende sind Mitglied in der IG Metall. Insgesamt hat die IG Metall über 2,2 Millionen Mitglieder.

### **WEITERE INFORMATIONEN**

Lokale Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, weiterführendes Material sowie nützliche Links und Tipps unter

**[www.hochschulinformationsbuero.de](http://www.hochschulinformationsbuero.de)**

 **[studierende@igmetall.de](mailto:studierende@igmetall.de)**



**hib**

Hochschulinformationsbüro  
der IG Metall



## DIE IG METALL & STUDIUM – DAS BRINGT'S!



Geschäftsstelle mit speziellen Angeboten für Studierende



Hochschulinformationsbüro (hib), Campus Office, Students at Work (s@w) oder Kooperationsstelle



Kontakt unter  
[www.igmetall.de/vor-ort](http://www.igmetall.de/vor-ort)

# hib

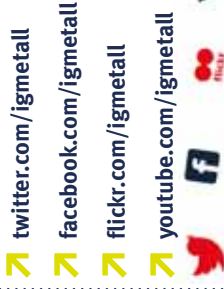
Hochschulinformationsbüro  
der IG Metall





### Die IG Metall verbindet.

Wir sind viele. Sei dabei.



hier falten für den Versand im Briefumschlag



## Ja. Ich bin dabei.

Bitte beim Betriebsrat, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, den IG Metall-Vertrauensleuten oder der IG Metall vor Ort abgeben. Oder einfach in einen Fensterumschlag stecken und zurücksenden.

An  
IG Metall-Vorstand  
**FB Mitglieder und Erschließung**  
60519 Frankfurt am Main

Lieber direkt online Mitglied werden?

➤ [www.igmetall.de/beitreten](http://www.igmetall.de/beitreten)



# BEITRITTSERKLÄRUNG

Bitte in Blockschrift ausfüllen. \* Pflichtfelder \*\* Wird von der IG Metall ausgefüllt  
Hier kannst Du online Mitglied werden: [igmetall.de/beitreten](https://igmetall.de/beitreten).



**Name\***  **Vorname\***

**Land\*** **PLZ\*** **Wohnort\***

**Straße\***

**Mobilteléfono**   dienstlich  privat

**E-Mail**   dienstlich  privat

**Hausnummer\*** **Telefon**

**Geschlecht\***  
 weiblich  
 männlich  
 privat

**Staatsangehörigkeit\***

**Geburtsdatum\***

**Geschlecht\***

**PLZ**  **Ort**

**Beschäftigt im Betrieb**

**Ich war Mitglied in der Gewerkschaft**

**Übertritt**

**Mitglied seit:**

**\*\* Mitgliedsnummer**

**Eintrittsdatum**

**Derzeitige berufliche Tätigkeit**  Vollzeit  Teilzeit  Solo-Selbständiger/-r

**als:**  Schüler/-in  Umschüler/-in  Auszubildende/-r  Student/-in  duales Studium

**als:**  befristet beschäftigt  Leiharbeiter/-in, Werkvertrag. Wie heißt der Einsatzbetrieb?

**Wie heißt die Schule/Einrichtung/Hochschule?**

**Angesprochen von (Name, Vorname) oder Werbetraum**

**Mitgliedsnummer Werber/-in (wenn vorhanden)**

**Bruttoeinkommen**

**mtl. Bruttoeinkommen**

**Beitrag**

**Bank/Zweigstelle**

**Bank/IBAN**

**Kontoinhaber/-in**

**IBAN\***

**BIC\***

**Hiermit trete ich der »Industriegewerkschaft Metalle, Kurzform »IG Metall«, bei und erkenne die Satzung dieser Gewerkschaft an. Ich bestätige die Richtigkeit der Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zur Erfassung der Daten im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle.**

**SEPA-Basislastschriftmandat** (wiederkehrende Lastschriften): Gläubiger-Identifikationsnummer der IG Metall: DE71 ZZZO 0000 0535 93, Mandatsreferenz: Mitgliedsnummer01.  
**SEPA-Lastschriftmandat:** Ich ermächtige die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5, der Satzung der IG Metall, zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1 Prozent 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.

**Einwilligung in die Übermittlung meiner personenbezogenen Daten an die Bank zu Zwecken der Abwicklung des SEPA-Lastschriftmandats.** Hiermit willige ich ein, dass die IG Metall meine personenbezogenen Daten (insbesondere Namen, IBAN/BIC, Beitragsstöße), ab denen sich möglicherweise meine **Gewerkschaftszugehörigkeit** ableiten lässt, für die Abwicklung des SEPA-Lastschriftmandats an den/die ausführenden Zahlungsdienstleister übermitteln. Die Mitteilung beinhaltet auch die Information über meine Gewerkschaftszugehörigkeit, die nach geltendem Datenschutzrecht zu den besonders sensiblen Daten gehört und daher unter besonderen Schutz gestellt ist. Die Übermittlung der vorselektierten Daten ist Voraussetzung dafür, dass die IG Metall die satzungsgemäßen Beiträge über das SEPA-Lastschriftmandat einziehen kann. Meine Einwilligung ist Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung für den vorgenannten Zweck. Meine Einwilligung ist freiwillig. Ich bin berechtigt, meine Einwilligung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft zu widerrufen. Der Widerruf berührt nicht die Rechtmäßigkeit der aufgrund meiner Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung. Weitere Informationen zur Datenverarbeitung kann ich den Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten der Mitglieder\* unter <https://igmetall.de/datenschutz-dok> entnehmen.

**Datenschutzhinweis**

Meine personenbezogenen Daten werden von der IG Metall und ihren gewerkschaftlichen Vertrauensstellen unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften der EU-Datenschutzverordnung (EU-DSGVO) und des deutschen Datenschutzrechts (BDSG) für die Begründung und Verwaltung meiner Mitgliedschaft erhoben, verarbeitet und genutzt. Im Rahmen dieser Zweckbestimmungen werden meine Daten ausschließlich zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben an diesbezüglich besonders Befugte weitergegeben und genutzt. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit meiner gesonderten Einwilligung. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt. Die europäischen und deutschen Datenschutzrechte gelten in ihrer jeweils gültigen Fassung. Weitere Hinweise zum Datenschutz finde ich unter <https://igmetall.de/datenschutz-dok>. Wenn ich eine ausgedruckte Version der Datenschutzhinweise per Post wünsche, kann ich mich an [datenschutz@igmetall.de](mailto:datenschutz@igmetall.de) wenden.

**X** **Ort / Datum / Unterschrift**

**X** **Ort / Datum / Unterschrift**

**X** **Ort / Datum / Unterschrift**