

Fachkräftemangel: Unternehmen setzen verstärkt auf Werkstudenten

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Prof. Dr. Michael Fuhlrott, Hamburg

Arbeitsrecht findet Anwendung: Urlaub, Kündigungsschutz und Lohnfortzahlung bei Krankheit

Verschiedene Medien und Jobbörsen berichten von einem verstärkten Einsatz von Werkstudenten durch Unternehmen. In Zeiten des Fachkräftemangels erweisen sich Werkstudenten als attraktive Option, motivierte Nachwuchskräfte an das Unternehmen zu binden. Die Studenten können so praktische Erfahrungen sammeln und potentielle Arbeitgeber für einen Berufseinstieg nach dem Studium kennenlernen. Aber auch wenn Werkstudenten in sozial(versicherungs)rechtlicher Hinsicht Privilegien zukommen, genießen sie den Schutz des Arbeitsrechts. Bezahlter Urlaub, Kündigungsschutz und Lohnfortzahlung bei Krankheit sind nur einige davon.

Die Rechtslage stellt Fachanwalt für Arbeitsrecht Prof. Dr. Michael Fuhlrott dar.

Werkstudenten sind Arbeitnehmer

Was ein Arbeitsverhältnis ist, definiert das Gesetz in § 611a des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB). Danach ist nach dem deutschen Arbeitsrecht derjenige Arbeitnehmer, der eingebunden in eine betriebliche Organisation weisungsgebunden Dienste erbringt. Der Umstand, ob eine Person als Arbeitnehmer oder aber etwa als selbständig Tätiger ist zu qualifizieren ist, entscheidet sodann über die Anwendbarkeit der arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften.

„Damit sind Werkstudenten als Arbeitnehmer zu qualifizieren“, erläutert Arbeitsrechtler Prof. Dr. Michael Fuhlrott. „Sie genießen damit grundsätzlich den vollen arbeitsrechtlichen Schutz und haben Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall“, erläutert der Fachanwalt für Arbeitsrecht. „Letztlich sind Werkstudenten damit aus arbeitsrechtlicher Sicht am Besten mit Teilzeitkräften oder Mini-Jobbern zu vergleichen, die ebenfalls mit einem im Vergleich zu einer Vollzeitkraft reduzierten Stundenumfang arbeiten“.

VDA- Arbeitsrechtsdepesche 01-2023

Sozialversicherungsrecht: Werkstudentenprivileg

Besonderheiten für Werkstudenten kennt hingegen das Sozialversicherungsrecht: Während Arbeitnehmer Sozialversicherungsabgaben für die Arbeitslosen-, Pflege-, Kranken- und Rentenversicherung leisten, sind Werkstudenten von den meisten Abgaben befreit. „Werkstudenten müssen keine Abgaben in die Arbeitslosen- und Pflegeversicherung entrichten. Sie benötigen für die Tätigkeit auch keinen gesonderten Krankenversicherungsschutz“, so Arbeitsrechtler Fuhlrott. In die Rentenversicherung müssen hingegen auch Werkstudenten einzahlen.

„Dieses Privileg kann aber nur in Anspruch genommen werden, wenn das Studium auch tatsächlich im Vordergrund steht und die Werkstudententätigkeit hierzu nur nachrangig ist“, so Fuhlrott. Danach ist eine Tätigkeit als Werkstudent für ein Unternehmen im Semester nur im Umfang von maximal 20 Stunden / Woche möglich. „Wird diese Grenze überschritten, wird angenommen, dass nicht mehr das Studium, sondern die Berufstätigkeit im Vordergrund steht. Das Werkstudentenprivileg entfällt dann“, warnt Fuhlrott. Besonderheiten seien hingegen während der Semesterferien möglich, hier dürfe auch mehr gearbeitet werden. Und: Eine Tätigkeit als Werkstudent setzt weiterhin voraus, dass der Werkstudent auch tatsächlich Student ist, sprich an einer Hochschule ordnungsgemäß eingeschrieben ist.

Werkstudentenjob als win-win-situation

Bestehen im Betrieb Betriebsvereinbarungen oder gelten Tarifverträge, finden diese auch auf Werkstudenten Anwendung. „Ebenso ist an Werkstudenten Mindestlohn zu zahlen“, ergänzt Fuhlrott. „In der Praxis werden Werkstudenten aber regelmäßig weit über Mindestlohn vergütet“, weiß der Arbeitsrechtsprofessor, dessen Studierende häufig Tätigkeiten als Werkstudenten während des Studiums nachgehen. „Je nachdem, ob es sich um Bachelor-Studierende oder Master-Studierende bereits mit einem Bachelor-Abschluss „in der Tasche“ handelt, variiert der Stundenlohn natürlich auch erheblich.“

Arbeitsrechtler Fuhlrott, der als Anwalt Unternehmen berät, sieht die Werkstudententätigkeit als großen Vorteil für alle Beteiligten: „Meistens ist ein Werkstudentenjob eine klassische win-win-situation für Unternehmen und Student. Das Unternehmen gewinnt einen motivierten und gut ausgebildeten Arbeitnehmer, der nach dem Studium vielleicht direkt als Fachkraft ohne lange Anlernung einsteigen kann. Der Student erhält praktische Einblicke und kann so durch fachbezogene Tätigkeiten sein Studium finanzieren“. Diese Vorteile seien insbesondere für Unternehmen in Zeiten des Fachkräftemangels nicht zu unterschätzen. Und: Nicht zuletzt

VDAА- Arbeitsrechtsdepesche 01-2023

profitierten auch die Hochschulen von Studierenden, die bereits praktische Erfahrung sammelten und diese in die Vorlesungen einbrächten.

Teilhabe an Unternehmensleistungen: Bonuszahlungen und sogar Inflationsprämie?

Da Werkstudenten als Arbeitnehmer ein Teil der Belegschaft im Unternehmen seien, haben diese überdies im Grundsatz auch Anspruch auf Leistungen des Unternehmens, die an andere Arbeitnehmergruppen gewährt werden.

„Im Betrieb gilt der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz. Danach sind verschiedene Gruppen von Beschäftigten gleich zu behandeln, soweit es keine sachlichen Gründe gibt, die eine andere Behandlung erlauben“, erklärt Arbeitsrechtler Fuhlrott.

Damit können – je nach den betrieblichen Regelungen – zum normalen Gehalt noch Bonuszahlungen oder Sondervergütungen wie ein Weihnachtsgeld hinzukommen. „Derzeit zahlen viele Unternehmen ihren Beschäftigten zudem ein Inflationsprämie, die ohne Sozialabgaben und damit brutto wie netto ausgekehrt wird“, so der Hamburger Fachanwalt für Arbeitsrecht. Ob Werkstudenten aber zwingend an der Auszahlung einer Inflationsprämie zu beteiligen seien, sei hingegen umstritten: „Für eine Herausnahme spricht, dass bei Werkstudenten eben gerade nicht die Arbeitstätigkeit, sondern das Studium im Vordergrund steht. Dagegen spricht indes, dass alle Beschäftigten von der Preissteigerung betroffen sind – Teilzeitkräfte mit geringerem Einkommen vielleicht sogar noch stärker“, fasst der Arbeitsrechtler die Diskussion zusammen. Eine gerichtliche Klärung stehe insoweit noch aus, so Fuhlrott abschließend.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung:

Prof. Dr. Michael Fuhlrott
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Professor für Arbeitsrecht an der Hochschule Fresenius
FHM Rechtsanwälte
Rothenbaumchaussee 5
20148 Hamburg
Tel.: 040 – 36 111 83 0 Fax: 040 – 36 111 83 33
fuhlrott@fhm-law.de www.fhm-law.de