

# TARIFINFO #6 ZUR NEUEN RICHTLINIE DER TARIFGEMEINSCHAFT DEUTSCHER LÄNDER (TDL)

Die TdL hat am 28. Februar 2024 ihre neue Richtlinie über die Arbeitsbedingungen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte veröffentlicht. Die Mindeststandards für studentische Beschäftigte, die das Ergebnis der Tarifeinigung vom 9. Dezember 2023 sind, wurden hier aufgenommen. Die Redaktion zum Tarifergebnis zwischen Gewerkschaften und TdL steht währenddessen noch aus und ist wohl nicht vor Mai 2024 zu erwarten.

## 1. Stundenentgelte

In der Richtlinie der TdL vom 28. Februar 2024 werden, der schuldrechtlichen Vereinbarung folgend, **Mindeststundenentgelte** für studentische Hilfskräfte (SHK) ohne Abschluss in Höhe von 13,25 € zum Sommersemester 2024 sowie 13,98 € zum Sommersemester 2025 festgelegt.

Spielraum bei der Lohnfrage wird den einzelnen Bundesländern und Hochschulen nur wie bisher durch die Gewährung einer **Abweichung nach oben von maximal 10 %** sowie durch die optionale Auszahlung einer **Jahressonderzahlung** (siehe 2.) eingeräumt.

Weiterhin hält die TdL daran fest, dass die Länder die Beträge auf die in dem jeweiligen Land maßgebende Wochenarbeitszeit (vgl. § 6 Absatz 1 TV-L) umrechnen dürfen.

Da diese in den Bundesländern unterschiedlich ist bekommen die Hochschulen die Möglichkeit, die Lohnobergrenzen entsprechend herunterzurechnen.

Da diese in den Bundesländern unterschiedlich ist bekommen die Hochschulen die Möglichkeit, die Lohnobergrenzen entsprechend herunterzurechnen.

**Während die TdL in den Verhandlungen die übliche Staffelung von Entgelten**

**nach Erfahrungsstufen ablehnte, legt sie hier nun wieder willkürlich die Tariflogik an – allerdings zu Lasten von uns Beschäftigten.**

Nur bei den Mindeststundenentgelten (13,25 € ab SoSe 2024/13,98 € ab SoSe 2025) ist diese Möglichkeit grundsätzlich nicht eröffnet! **Hier schlägt die schuldrechtliche Vereinbarung die Richtlinie der TdL.**

Einzig positiv ist, dass die TdL-Richtlinie auch eine Anhebung der Lohnobergrenzen für WHK mit Abschluss enthält, auch wenn diese nur minimal ausfällt. Diese liegen für wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelor-Abschluss bei bis zu 13,83 € ab dem Sommersemester 2024 und bis zu 14,59 € ab dem Sommersemester 2025 und für wissenschaftliche Hilfskräfte mit Master-Abschluss bei bis zu 18,78 € im Sommersemester 2024 und bis zu 19,81 € im Sommersemester 2025.

## 2. Jahressonderzahlung

Die TdL-Richtlinie gibt den Hochschulen die freiwillige (!) Möglichkeit einer Jahressonderzahlung für Hilfskräfte z.B. nach § 20 TV-L, d.h. gestaffelt nach Entgeltgruppen. Dies war auch bereits vor der schuldrecht-

lichen Vereinbarung durch die Richtlinie der TdL möglich. In manchen Bundesländern, wie NRW, wird die Jahressonder-

zahlung auf einer Rechenbasis von 19 Wochenstunden folgendermaßen in die Höchststundenlöhne mit eingerechnet:

Beschäftigungsart	Neue Höchstsätze einschließlich anteiliger Sonderzahlung ab SoSe 2024 (in Euro)
SHK	13,25 € + 0,82 € anteilig Jahressonderzahlung = 14,07 € zzgl. max. 10 % = <b>15,48 €</b>
WHK (mit BA-Abschluss)	13,83 € + 0,86 € anteilig Jahressonderzahlung = 14,69 € zzgl. max. 10 % = <b>16,16 €</b>
WHK (mit MA-Abschluss)	18,78 € + 0,73 € anteilig Jahressonderzahlung = 19,51 € zzgl. max. 10 % = <b>21,46 €</b>

### 3. Mindestvertragslaufzeiten

Bezüglich der in der SV vereinbarten **Regelvertragslaufzeit von 12 Monaten** weist die TdL-Richtlinie lediglich darauf hin, dass diese auf alle Hilfskräfte anzuwenden ist und Abweichungen in begründeten Fällen möglich sind. Es kommt nun auf die **Ausgestaltung vor Ort** an. In Hamburg wurde zwischen Beschäftigten und Gewerkschaften auf der einen und Hochschulvertreter\*innen auf der anderen Seite gemeinsam ein Code of Conduct-Papier zu den Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter ausgearbeitet. Dieses beinhaltet u.a. auch konkrete Regelungen zur Anwendung der Vertragslaufzeiten von 12 Monaten bzw. deren Ausnahme in Einzelfällen. Die Hamburger Regelungen sollen ab dem 1. April 2024 an den Hamburger Hochschulen zur Anwendung kommen.

**Das Beispiel Hamburg zeigt, dass es sich lohnt, jetzt aktiv zu werden und Hochschulen und Landesregierungen zu Verhandlungen über die Auslegung und Umsetzung der schuldrechtlichen Vereinbarung aufzufordern.**

Denn bislang scheint die vereinbarte Regelvertragslaufzeit nur in den wenigsten

Fällen in den Stellenausschreibungen (zum 1. April 2024) auch umgesetzt zu sein. Vielerorts häufen sich Ausschreibungen, die die 12-Monats-Regelvertragslaufzeit unterschreiten. Dagegen müssen wir gemeinsam vorgehen!

Meldet diese Stellenausschreibungen im **Meldeformular** auf der TVStud Homepage und/oder sammelt sie lokal und leitet sie an die zuständigen Gewerkschaftssekretär\*innen weiter.

### 4. Kürzungen von Stundenumfängen

Mittlerweile gibt es erste Berichte, dass an Fakultäten und teils an gesamten Hochschulen aus finanziellen Gründen Stundenkürzungen bei den Verträgen von studentischen Beschäftigten vorgenommen werden. Diese Befürchtung haben wir in den Verhandlungen mehrfach geäußert und entsprechend die Einrichtung von Mindeststundenumfängen gefordert, was die Arbeitgeber\*innen am Ende ablehnten. **Eine einseitige Stundenreduktion durch den\*die Arbeitgeber\*in ist bei Bestandsverträgen nicht zulässig!** Lasst Euch nicht zur Unterschrift irgendwelcher Änderungsverträge zwingen und geht dagegen vor.

Wendet Euch dazu an Eure\*n zuständige\*n Gewerkschaftssekretär\*in vor Ort und - sofern vorhanden und zuständig - eure Personalvertretung an der Hochschule.

## 5. Sommersemester oder 1. April - Was gilt ab wann?

Die Richtlinie der TdL tritt, genau wie die schuldrechtliche Vereinbarung, am 1. April 2024 in Kraft. Wenn das Sommersemester bereits zum 1. März 2024 beginnt, sind die vereinbarten Mindeststundenlöhne aber schon zu diesem Zeitpunkt zu zahlen. Zur Bestimmung des Beginns des Sommersemesters sind die jeweiligen landesspezifischen und hochschulrechtlichen Regelungen maßgeblich. Erfolgen Entgeltanpassung und Umsetzung der Mindestvertragslaufzeiten nicht spätestens zu diesen Zeitpunkten, solltet ihr in jedem Fall dagegen vorgehen! Sprecht auch dazu am besten mit dem für euch zuständigen Perbesten mit dem für euch zuständigen Personalrat und/oder mit dem\*der zuständigen Gewerkschaftssekretär\*in.

## 6. Mitbestimmung

Personalräte prüfen im Rahmen Ihrer Zuständigkeit nach Landespersonalvertretungsrecht, ob Mindestentgelte und Mindestvertragslaufzeiten eingehalten werden. In vielen Bundesländern haben die Personalräte Mitbestimmungsrechte auch für studentische Beschäftigte und damit ist es ihre Aufgabe als Interessensvertretung, auf die Umsetzung der schuldrechtlichen Vereinbarung zu achten.

Die Ausschöpfung der Lohnobergrenzen unterliegt allerdings nicht der Mitbestimmung, sondern kann von den Hochschulen im eigenen Ermessen genutzt werden. Die Forderungen nach Lohnerhöhungen für studentische Beschäftigte können daher nur wirkmächtig auf die Agenda der Hochschulleitungen gesetzt werden, wenn betriebliche und gewerkschaftliche Akteur\*innen gemeinsam darauf drängen, den vorhandenen Spielraum zur Verbesserung studentischer Arbeitsbedingungen zu nutzen.

Die TdL ist den Logiken der alten Richtlinie in weiten Teilen treu geblieben (z.B. Höchststundenentgelte, Trennung nach Abschlüssen). Es ist nun an uns die vorhandenen Spielräume auszunutzen und in der Gestaltung vor Ort mitzuwirken. Wendet euch dazu auch an eure lokalen Personalrats- sowie Gewerkschaftsstrukturen, um betriebsintern und politisch Druck auszuüben. Fordert eure Hochschulen bzw. eure Landesregierungen zu Verhandlungen zur Ausgestaltung und Umsetzung der schuldrechtlichen Vereinbarung auf! Schließt euch zusammen, organisiert euch und werdet laut gegen Verstöße und Umgehungsversuche der schuldrechtlichen Vereinbarung!

Meldet solche Verstöße über [die Homepage](#).

