



# TARIFINFO

Betriebsgruppe ASB Lehrerkooperative

20. Dezember 2018

## Manteltarifvertrag zu den allgemeinen Arbeitsbedingungen vereinbart

Nachdem sich die Tarifvertragsparteien bei der ASB Lehrerkooperative im Mai 2018 auf die Übertragung des kommunalen Tarifergebnisses zum TVöD vom Frühjahr auf die Tabellen der ASB LK verständigt hatten, kam am 20. September 2018 eine Einigung zu den allgemeinen Arbeitsbedingungen zustande. Damit ist das Tarifvertragswerk, das sich weitgehend an den Regelungen des TVöD orientiert, nach der prinzipiellen Einigung über die Eingruppierung und die Entgelte 2017 vervollständigt.

Nach Ablauf der Erklärungsfrist Ende November steht nun die Umsetzung der Tarifeinigung in einen redaktionell bearbeiteten Tarifvertrag an. Das wird sich noch bis ins Jahr 2019 hinziehen. Insofern ist zurzeit noch nicht jede Regelung bis ins kleinste Detail festgelegt. Die folgenden Hinweise auf die wichtigsten neu vereinbarten Regelungen sind aber auch deshalb von Bedeutung, weil sie schon bald in Kraft treten und vom Arbeitgeber angewendet werden. Die im Folgenden angegebenen Paragraphennummern entsprechen der Tarifeinigung und dem TVöD. Es ist wahrscheinlich, dass am Schluss der Redaktion zum Manteltarifvertrag sich die Nummerierung der einzelnen Paragraphen noch ändert.

### § 5 Qualifizierung

Mit dem TVöD wurde 2005 bei den Kommunen ein Anspruch der Beschäftigten auf ein Gespräch mit der Führungskraft über einen möglichen Qualifizierungsbedarf aufgenommen. Dieser (jährliche) Anspruch auf ein Gespräch, das auch als Gruppengespräch geführt werden kann, besteht in Zukunft auch bei der ASB Lehrerkooperative.

### § 6 Arbeitszeit

Die regelmäßige **durchschnittliche** Wochenarbeitszeit in Höhe von 38,5 Stunden wurde bereits 2017 festgelegt, da die 0,5 Stunden, die die Wochenarbeitszeit bei der ASB LK unter den 39 Stunden bei den Kommunen liegt, bei der Berechnung der Tabellen berücksichtigt wurde. § 6 beinhaltet aber auch Freistellungsregelungen (siehe dazu § 29 Arbeitsbefreiung) sowie Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit. Die Flexibilisierungsmöglichkeiten im TVöD werden u.a. als „Arbeitszeitkorridor“ und als „Rahmenarbeitszeit“ bezeichnet. Das Modell der „Rahmenarbeitszeit“ haben wir nicht vereinbart. In Hinblick auf den Arbeitszeitkorridor obliegt es jetzt den Betriebsparteien, eine Betriebsvereinbarung zu schaffen, die Genaueres – etwa die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos nach § 10 – regelt. Die entsprechenden Verhandlungen dazu zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber laufen bereits.

### § 7 und § 8 Überstunden und Mehrarbeit

Im TVöD sind eine Vielzahl von so genannten „Sonderformen der Arbeit“ und deren Vergütung definiert und vereinbart worden. Neben den Überstunden gehören im TVöD auch Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit und anderes zu diesen „Sonderformen der Arbeit“. Wir haben uns mit dem Arbeitgeber darauf verständigt, nur diejenigen „Sonderformen“ in den Tarifvertrag aufzunehmen, die im Prinzip bei der ASB Lehrerkooperative auch von Bedeutung sind. Zurzeit betrifft das eben lediglich die Überstunden und die Mehrarbeit. Über alles andere wird dann verhandelt, wenn die Vereinbarung solcher „Sonderformen“ etwa durch den Aufbau neuer Geschäftsfelder tatsächlich erforderlich wird. Für den **Bereich der Kitas**, wo nur sehr ausnahmsweise Wochenend- und Nachtarbeit anfällt, gibt es seit 2013 eine Betriebsvereinbarung. Diese soll nach dem Willen der Tarifvertragsparteien weiterhin fortbestehen und angewendet werden.

Die Höhe des ab 1. März 2019 geltenden Überstundenzuschlages beträgt einheitlich 25 Prozent. Im TVöD sind in Abhängigkeit von der Entgeltgruppe 15 bzw. 30 Prozent festgelegt. In Hinblick auf Überstunden sind die vereinbarten Regelungen aber so ausgestaltet, dass, wenn über die im Dienstplan festgelegten Arbeitsstunden hinaus gearbeitet werden muss, möglichst schnell ein Freizeitausgleich für die Zusatzstunde zu erfolgen hat.

Die **Paragraphen 12 bis 20** sind in der Tarifeinigung vom 20. September 2018 noch als „unbesetzt“ gekennzeichnet. Die Regelungen, die in diesen Paragraphen des TVöD zu finden sind, wurden bei der ASB Lehrerkooperative 2017 in den Tarifvertrag zur Eingruppierung und zu den Entgelten übernommen.

### § 22 Entgelt im Krankheitsfall (Krankengeldzuschuss)

Über die gesetzliche Fortzahlung des Entgelts über sechs Wochen hinweg hinaus wurde nun bei der ASB Lehrerkooperative zum ersten Mal ein Krankengeldzuschuss vereinbart, der bei längeren Erkrankungen zumindest zeitweise den Einkommensverlust aufgrund des Umstiegs auf die niedrigere Krankengeldzahlung durch die Krankenkasse kompensieren soll. Der Krankengeldzuschuss wird zum 1. Januar 2019 eingeführt. Die Höhe des Krankengeldzuschusses entspricht etwa dem Unterschiedsbetrag zwischen Krankengeld, das von der Krankenkasse gezahlt wird, und dem Nettoarbeitslohn. Es gelten dabei folgende Anspruchsvoraussetzungen und Fristen:

Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit

- von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
- von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche

seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Ab 1. Januar 2020 verlängert sich die 26-Wochenfrist nochmals um drei Wochen. Das heißt, die Mindestvoraussetzung für den Krankengeldzuschuss ist eine Beschäftigungszeit von einem Jahr. Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit zwischen einem und drei Jahren sieben Wochen lang gezahlt, bei über drei Jahren 20 Monate bzw. 23 Monate ab 2020.

Bei einer längeren **Erkrankung, die bereits im Jahr 2018 begonnen** hat, gilt Folgendes: Der Krankengeldzuschuss wird unter den genannten Anspruchsvoraussetzungen gezahlt, aber eben erst ab 1. Januar 2018. Ein Beispiel: Eine Beschäftigte mit zwei Jahren Beschäftigungszeit war seit dem 5. November 2018 in Folge einer Erkrankung arbeitsunfähig. Für sechs Wochen erhält sie die Entgeltfortzahlung. Im Zeitraum vom 17. Dezember bis zum 31.12.2018 erhält sie lediglich Krankengeld von ihrer Krankenkasse. Ab dem 1. Januar 2019 entsteht aufgrund des Inkrafttretens der neuen Regelung ein Anspruch auf Zahlung eines Krankengeldzuschusses seitens des Arbeitgebers und zwar bis zum Ende der 13. Woche nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit, also bis zum 3. Februar 2019.

Die Einführung eines Krankengeldzuschusses darf als wichtigste sozialpolitische Errungenschaft des neuen Tarifvertrages gewertet werden.

### § 23 Besondere Zahlungen

Die Auszahlung des Jubiläumsentgelts nach 25 Jahren bzw. nach 40 Jahren kommt selten vor, aber die Betroffenen wird es freuen. Statt die deutlich niedrigeren Sätze des TVöD zu vereinbaren, haben wir uns darauf verständigt, die bisher übliche Praxis bei der ASB Lehrerkooperative fortzusetzen und das Jubiläumsgeld auf 50% (25 Jahre) bzw. auf 100 % (40 Jahre) eines Monatseinkommens festzulegen.

### § 25 Betriebliche Altersversorgung

Hier ist zwischen einer **arbeitnehmerfinanzierten** und einer **arbeitgeberfinanzierten** betrieblichen Altersversorgung zu unterscheiden. Die arbeitnehmerfinanzierte zusätzliche Altersversorgung (so genannte Entgeltumwandlung) wurde tarifvertraglich geregelt. Entsprechend der ab 1. Januar 2019 geltenden Regelung zahlt der Arbeitgeber hierfür einen Zuschlag von pauschal 15%, da er aufgrund der Umwandlung Sozialabgaben einspart. Das beruht auf einer entsprechenden gesetzlichen Regelung, die ebenfalls am 1. Januar 2019 in Kraft tritt. Darüber hinaus hat der Betriebsrat hierzu eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen.

Ein Wermutstropfen der Tarifeinigung ist es, dass es trotz etlicher Verhandlungsstunden, die dieser Punkt in Anspruch nahm, nicht gelungen ist, eine zusätzliche durch den Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersversorgung als Ergänzung zur Entgeltumwandlung in substantieller Weise auf den Weg zu bringen. Wir konnten uns lediglich darauf verständigen, dass wir weiter über eine solche betriebliche Altersversorgung verhandeln werden und diese schnell in Kraft treten soll.

### § 26 Erholungsurlaub

Hinsichtlich des Erholungsurlaubs (30 Tage) wurden die Regelungen des TVöD übernommen. Dadurch ergibt sich auch für den Erholungsurlaub 2018 in Hinblick auf den Verfall des Urlaubsanspruches und die Übertragung ins

nächste Jahr eine Änderung zur früheren arbeitsvertraglichen Situation. An dieser Stelle soll die mit dem Manteltarifvertrag entstandene Rechtslage kurz zusammengefasst werden:

- Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin muss den zustehenden Jahresurlaub im laufenden Urlaubsjahr beantragen und antreten. Es besteht nach derzeitiger Rechtslage keine Pflicht des Arbeitgebers, Urlaubswünsche der Beschäftigten zu erfragen, falls der tarifrechtliche Urlaubsanspruch noch nicht gänzlich angemeldet wurde. Ein Anspruch auf Erholungsurlaub, der nicht geltend gemacht wurde (im Zweifelsfall schriftlich), verfällt mit Ende des Urlaubsjahres.
- Kann der tarifrechtliche Urlaub im Urlaubsjahr aufgrund dringender betrieblicher Belange oder aufgrund von in der Person des Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin liegenden Gründen nicht genommen werden, wird der tarifrechtliche Resturlaub auf das nächste Urlaubsjahr übertragen. Er ist dann innerhalb der ersten drei Monate anzutreten. Ein besonderer Antrag auf Übertragung ist nicht notwendig.
- Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
- Ausnahme vom Gesagten: War für die Nichteinbringung des Erholungsurlaubs eine Erkrankung der/des Tarifbeschäftigten ursächlich, gelten besondere Regelungen. So verfällt der gesetzliche Mindesturlaub bei langfristigen Erkrankungen erst nach 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres.

### § 29 Arbeitsbefreiung und ähnliches

Die folgenden Regelungen gelten ab 2019. **2018 ändert sich bei der Arbeitsbefreiung noch nichts.** Das Problem in den Verhandlungen ist gewesen, dass die bisherigen Arbeitsbefreiungen bei der ASB Lehrervereinigung relativ umfangreich gewesen sind, aber vor allem an individuellen Befreiungstatbeständen anknüpften, während die TVÖD-Regelungen insgesamt einen zusätzlichen Tag Urlaub an Heiligabend und Silvester für alle (fast) jedes Jahr vorsehen und gewerkschaftliche Interessen stärker berücksichtigen. Letztlich haben wir die TVÖD-Regelungen vereinbart, die noch durch wenige einzelne Regelungen aus den Betriebsvereinbarungen der ASB Lehrervereinigung ergänzt wurden. Im Einzelnen:

Sofern Heiligabend und Silvester auf einen Werktag fallen, erfolgt **zukünftig (ab Weihnachten 2019!)** an diesen Feiertagen eine Freistellung im Umfang jeweils eines ganzen Arbeitstages – das Ganze ist in § 6 Abs. 3 geregelt. Bisher wurde den Beschäftigten für diese Tage jeweils ein halber Urlaubstag abgezogen, weil jeweils nur ein halber Tag freigestellt wurde. Das ist ab 2019 nicht mehr der Fall, d.h. die Beschäftigten haben insgesamt dann einen Urlaubstag mehr zur Verfügung.

Darüber hinaus werden folgende anlassbezogenen Befreiungstatbestände geregelt (die genauen Formulierungen stehen aber noch unter dem Vorbehalt einer redaktionellen Klärung):

- Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder einer in eheähnlicher Gemeinschaft verbundenen Partnerin ein Arbeitstag
- Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils zwei Arbeitstage
- Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort oder innerhalb Frankfurts ein Arbeitstag
- 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum ein Arbeitstag
- Schwere Erkrankung
- einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt ein Arbeitstag im Kalenderjahr
- eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr

- einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss  
(Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht.)
- Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr

Darüber hinaus gibt es Regelungen zur Arbeitsbefreiung von Beschäftigten, die in gewerkschaftlichen Gremien mitarbeiten, zum Beispiel in der gemeinsamen Tarifkommission von ver.di und GEW.

Aus der alten Betriebsvereinbarung wurde der halbe Tag Arbeitsbefreiung am „Wäldchestag“ bzw. am Rosenmontag“ oder Fastnachtsdienstag übernommen.

### § 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

In den vielen Jahren der Tarifaueinandersetzung bei der (ASB) Lehrerverkooperative wurde die Frage, ob das Arbeitsverhältnis automatisch mit Erreichen der gesetzlich festgelegten Regelaltersgrenze enden soll (wie im TVöD) oder nicht, innergewerkschaftlich mit durchaus unterschiedlichen Sichtweisen debattiert. Hintergrund ist, dass die Arbeitsverträge, die aus der Zeit von 2010 und früher stammten, keine solchen Automatismus kannten. (Bei der Neufassung der Verträge 2017 wurde, um diese Frage nicht vorab zu entscheiden, bei Altbeschäftigten dieser Automatismus ebenfalls nicht die Arbeitsverträge eingefügt.) Letztlich hat die Tarifkommission zu diesem Punkt entschieden, dass der TVöD-Automatismus zu vereinbaren ist. Denn angesichts einer sozialpolitischen Auseinandersetzung, in denen die Gewerkschaften die Absenkung des Renteneintrittsalters fordern, machen diese sich unglaublich, wenn mit einem Haustarifvertrag dazu beigetragen wird, dass Beschäftigte länger als bis zum Erreichen des Renteneintrittsalters arbeiten können.

Diese **Regelung tritt allerdings erst zum 1. Juli 2019** in Kraft. Die Zeit bis dahin soll von denjenigen Beschäftigten, die bald das Renteneintrittsalter erreichen bzw. es bereits erreicht haben und die weiter bei der ASB Lehrerverkooperative arbeiten möchten, genutzt werden, um individuelle Lösungen mit neuen Arbeitsverträgen für die Zeit nach Erreichen des Renteneintrittsalters zu finden. Dabei können auch die Ansprechpartner bei den Gewerkschaften behilflich sein.

### § 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Hier haben sich die Tarifvertragsparteien darauf verständigt, dass nicht die Regelungen des TVöD greifen sollen, sondern die gesetzlichen Vorschriften. Insofern ändert sich bei den Kündigungsfristen gegenüber der bisherigen Situation nichts.

### § 37 Ausschlussfrist

Ansprüche aufgrund des neuen Tarifvertrages müssen **innerhalb von sechs Monaten** geltend gemacht werden. Einzelvertraglich galt bisher eine kürzere Frist.

---

**V.i.S.d.P.:** Rüdiger Bröhling, GEW Hessen, Zimmerweg 12, 60325 Frankfurt

**Ansprechpartner:** Stefan Röhrhoff, ver.di Landesbezirk Hessen, Landesfachbereichssekretär | [stefan.roehrhoff@verdi.de](mailto:stefan.roehrhoff@verdi.de)

Rüdiger Bröhling, GEW Hessen, Tarifreferent | [rbroehling@gew-hessen.de](mailto:rbroehling@gew-hessen.de)