

Bereich 22 - Betriebswirtschaft und
Beteiligungsverwaltung, Controlling
Herr Larisch

Datum:
19.06.2023

Beschlussvorlage

Beschließendes Gremium:
Rat der Hansestadt Lüneburg

**Gemeinnützige Bildungs- und Kultugesellschaft Landkreis und Hansestadt
Lüneburg mbH - Abschluss eines Tarifvertrages
Weisung an die Beteiligungsvertreter in der Gesellschafterversammlung**

Beratungsfolge:

Öffentl. Status	Sitzungs- datum	Gremium
N	27.06.2023	Verwaltungsausschuss
Ö	29.06.2023	Rat der Hansestadt Lüneburg

Sachverhalt:

Die Tarifverhandlungen zwischen ver.di und der gBuK sind abgeschlossen. Neben einem Manteltarifvertrag wurde ein Entgelttarifvertrag verhandelt. Beide Verträge sollen über eine Laufzeit von sechs Jahren gelten; rückwirkend ab dem 01. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2028.

Im Manteltarifvertrag wird die Arbeitszeit von 39 Stunden in einer 5 Tage-Woche sowie ein Urlaubsanspruch von 30 Tagen geregelt. Arbeitsfrei ist darüber hinaus der 24. sowie der 31. Dezember. Zusätzlich verankert wurde ein jährliches Weiterbildungsbudget von 500 € je Mitarbeitenden, welches für Kurse der Volkshochschule Region Lüneburg eingesetzt werden kann.

Im Entgelttarifvertrag werden die Gehälter der Beschäftigten festgelegt, sie sollen innerhalb der Vertragslaufzeit schrittweise an den TVöD VKA angeglichen werden. Die Angleichung sieht eine jährliche Erhöhung um 1,6 Prozent zzgl. der Verhandlungsergebnisse im TVöD-VKA vor. Die Verhandlungsergebnisse sollen wert- und zeitgleich übernommen werden.

Durch den Entgelttarifvertrag würden die Personalkosten in diesem Jahr um 153.000 € steigen, die durch die aktuell im Haushalt eingestellten Beträge gedeckt werden können. Laut aktuellen Berechnungen wird die Personalkosten im Jahr 2024 um weitere 122.000 € steigen.

Derzeit erhält die gBuK einen jährlichen Zuschuss der Gesellschafter in Höhe von 430.000 €, der aber bereits seit mehreren Jahren nicht mehr auskömmlich ist. Über die letzten Wirtschaftsjahre wurden bereits höhere Beträge an die gBuK gezahlt:

2022 144.760,06 € (u.a. Ausgleich Jahresfehlbetrag 2021: 36.760,06 €)

Für 2023 stehen bereits neben dem o.g. Festzuschuss weitere Zahlungen in Höhe von rund 56.000 € zusätzlich (Tarifabschluss + Jahresfehlbetrag 2022) im Raum.

Aktuell wird eine Vereinbarung über einen neuen ab 2024 zu zahlenden Festbetrag zwischen Hansestadt, Landkreis und gBuK erarbeitet. Der Zuschuss soll ab 2025 um die Tarifsteigerungen bzw. einen Inflationsausgleich ansteigen. Über diese Vereinbarung wird in einer gesonderten Vorlage zu entscheiden sein.

Folgenabschätzung:

A) Auswirkungen auf die Ziele der nachhaltigen Entwicklung Lüneburgs

	Ziel	Auswirkung positiv (+) und/oder negativ (-)	Erläuterung der Auswirkungen
1	Umwelt- und Klimaschutz (SDG 6, 13, 14 und 15)		
2	Nachhaltige Städte und Gemeinden (SDG 11)		
3	Bezahlbare und saubere Energie (SDG 7)		
4	Nachhaltige/r Konsum und Produktion (SDG 12)		
5	Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3)		
6	Hochwertige Bildung (SDG 4)		
7	Weniger Ungleichheiten (SDG 5 und 10)		
8	Wirtschaftswachstum (SDG 8)		
9	Industrie, Innovation und Infrastruktur (SDG 9)		
Die Ziele der nachhaltigen Entwicklung Lüneburgs leiten sich eng aus den 17 Nachhaltigkeitszielen (Sustainable Development Goals, SDG) der Vereinten Nationen ab. Um eine Irreführung zu vermeiden, wird durch die Nennung der UN-Nummerierung in Klammern auf die jeweiligen Original-SDG hingewiesen.			

B) Klimaauswirkungen

a) CO₂-Emissionen (Mehrfachnennungen sind möglich)

Neutral (0): durch die zu beschließende Maßnahme entstehen keine CO₂-Emissionen

Positiv (+): CO₂-Einsparung (sofern zu ermitteln): _____ t/Jahr

und/oder

Negativ (-): CO₂-Emissionen (sofern zu ermitteln): _____ t/Jahr

b) Vorausgegangene Beschlussvorlagen

- Die Klimaauswirkungen des zugrundeliegenden Vorhabens wurden bereits in der Beschlussvorlage VO/ _____ geprüft.

c) Richtlinie der Hansestadt Lüneburg zur nachhaltigen Beschaffung (Beschaffungsrichtlinie)

- Die Vorgaben wurden eingehalten.
- Die Vorgaben wurden berücksichtigt, sind aber nur bedingt anwendbar.
oder
- Die Beschaffungsrichtlinie ist für das Vorhaben irrelevant.

Finanzielle Auswirkungen:

Kosten (in €)

- | | |
|---|---|
| a) für die Erarbeitung der Vorlage: | 35,00 |
| aa) Vorbereitende Kosten, z.B. Ausschreibungen, Ortstermine, etc. | |
| b) für die Umsetzung der Maßnahmen: | 44.000,00 |
| c) an Folgekosten: | werden ab 2024 über
die neue Zuschussvereinbarung (Beratung im September 2023) abgerechnet |
| d) Haushaltsrechtlich gesichert: | |
| Ja | |
| Nein | |
| Teilhaushalt / Kostenstelle: | 22020 |
| Produkt / Kostenträger: | 4316000 |
| Haushaltsjahr: | 2023 |
| e) mögliche Einnahmen: | keine |

Anlagen:

- Anlage 1: Entgelttarifvertrag
Anlage 2: Manteltarifvertrag

Beschlussvorschlag:

Die Beteiligungsvertreter der Hansestadt Lüneburg in der Gesellschafterversammlung der gemeinnützigen Bildungs- und Kulturgesellschaft Landkreis und Hansestadt Lüneburg mbH werden angewiesen, dem Ergebnis der Tarifverhandlungen zuzustimmen und die Geschäftsführerin anzuweisen, den Tarifvertrag zu unterschreiben. Der Gesellschaft werden hierfür entsprechende Mittel zur Verfügung gestellt.

Beteiligte Bereiche / Fachbereiche:
Bereich 34 - Klimaschutz und Nachhaltigkeit



Entgelttarifvertrag für die beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Gemeinnützigen Bildungs- und Kulturgesellschaft Landkreis und Hansestadt Lüneburg mbH

Zwischen der

Gemeinnützigen Bildungs- und Kulturgesellschaft Landkreis und Hansestadt Lüneburg mbH, vertreten durch die Geschäftsführerin, Haagestraße 4, 21335 Lüneburg

einerseits, und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, vertreten durch die Landesbezirksleitung Niedersachsen Bremen, Goseriende 10, 30159 Hannover

andererseits,

wird Folgendes vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die bei der VHS Beschäftigten, die Arbeitnehmer*innen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sind.
- (2) Ausgenommen vom Geltungsbereich sind insbesondere:
 - a. Arbeitnehmer*innen in AB-Maßnahmen nach SGB und Arbeitnehmer*innen, die unter die Regelung des § 16 SGB II fallen, soweit sie Maßnahmeteilnehmer*innen sind,
 - b. Arbeitnehmer*innen, für die die arbeitsvertragliche Gestaltung und/oder die Vergütung durch Drittmittelgeber*innen vorgegeben sind,
 - c. Auszubildende, Umschüler*innen und vergleichbare Personengruppen (z.B. Praktikanten*innen in außerbetrieblichen Maßnahmen,
 - d. Beschäftigte, die im Sinne des Sozialversicherungsrechtes selbständig oder als arbeitnehmerähnliche Selbständige tätig sind (sog. Honorarkräfte),
 - e. Beschäftigte, die nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften über die Hinzuverdienstgrenzen tätig werden (z.B. Rentner*innen)

§ 2 Eingruppierung

Für die Eingruppierung der Beschäftigten gilt die Anlage 1.

§ 3 Tabellenentgelt

- (1) Die Beschäftigten erhalten ein monatliches Tabellenentgelt. Dieses bestimmt sich nach der Vergütungsgruppe, in die die/der Beschäftigte eingruppiert ist und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.

- (2) Die Höhe der Tabellenentgelte für Vollzeitbeschäftigte und deren jeweilige Laufzeit ergibt sich aus den Anlagen 2 a - f. Für Teilzeitbeschäftigte wird entsprechend ihrer vertraglichen Arbeitszeit anteilig bezahlt.

§ 4 Stufen der Vergütungstabelle

- (1) Die Vergütungsgruppen umfassen jeweils 6 Stufen.
- (2) Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in Stufe 2, verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorhergesehene Stelle förderlich ist.
- (3) Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):
- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
 - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
 - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
 - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
 - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.
- (4) Stichtag des Beginns der Stufenlaufzeit ist der 1.1.2023.
- (5) Die Beschäftigten erhalten dabei das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird.
- (6) Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 2 Abs. 7 stehen gleich:
- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
 - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit bis zu 39 Wochen,
 - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
 - d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt hat,
 - e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
 - f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.
- (7) Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Abs. 6 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen

wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

§ 5 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit aus einer anderen Entgeltgruppe übertragen, für die ein höheres Tabellenentgelt zu zahlen ist und wurde diese Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der übertragenen Tätigkeit.
- (2) Die persönliche Zulage bemisst sich für die Beschäftigten aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für den Beschäftigten bei dauerhafter Übertragung ergeben hätte.

§ 6 Überleitungsvorschriften, Bestandsschutz

- (1) Alle Beschäftigten mit Ausnahme der Kursleitenden, die zum Zeitpunkt der Einführung dieses Haustarifvertrages bereits in einem Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin stehen, werden wie folgt in das tarifliche Entgeltsystem überführt:

Im Übergang in das neue Entgeltsystem werden die Beschäftigten in die erste Stufe unterhalb des vertraglichen Entgelts zum Stichtag 31.12.2022 eingestuft. Zum Entgelt zählen auch vertraglich vereinbarte Zulagen.

- (2) Kursleitende, deren Arbeitsverhältnis bereits zum 31.12.2022 mit der Arbeitgeberin besteht, werden der Stufe 4 der Vergütungsgruppe VKL zugeordnet.
- (3) Für den Fall der Beschäftigung in Teilzeit bestimmt sich die Zuordnung nach dem Gehalt eines entsprechend Vollzeitbeschäftigten.
- (4) Sind in Arbeitsverträgen für die Beschäftigten höhere Entgelte vereinbart, so wird hierfür Bestandschutz gewährt, bis und soweit das tarifliche Entgelt das vertragliche Entgelt erreicht. Die dem Bestandschutz unterliegenden Entgelte nehmen an der Dynamisierung nach § 7 teil.

§ 7 Tarifierhöhungen/Tarifanpassungen

Die in den Anlagen 2 a - f aufgeführten Tarifentgelte werden automatisch an die prozentualen Tarifierhöhungen des Tarifvertrages des TVöD-VKA (Anlage A) angepasst. Zur Berechnung der prozentualen Tarifierhöhung wird ein etwaiger absoluter Erhöhungsbetrag ab Entgeltgruppe 6 TVöD-VKA, ausgedrückt in Prozent, im Mittelwert für alle Vergütungsgruppen herangezogen. Einmalzahlungen sind dabei nicht Teil der prozentualen Tarifierhöhung.

Gegebenenfalls vereinbarte tarifliche Einmalzahlungen werden um den in den Anlagen 2 a – e jeweils genannten Absenkungsbetrag reduziert.

§ 8 Inkrafttreten und Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1.1.2023 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, erstmalig jedoch mit Wirkung zum 31.12.2028 gekündigt werden.
- (3) Im gegenseitigen Einvernehmen kann dieser Tarifvertrag auch während seiner Laufzeit ergänzt oder geändert werden.

Lüneburg, den 02.03.2023

**Für die Gemeinnützige Bildungs- und
Kulturgesellschaft
Landkreis und Hansestadt Lüneburg mbH**

Christiane Finner
Geschäftsführerin

**Für die Vereinte
Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)**

Andrea Wemheuer
Landesbezirksleiterin

David Matrai
Landesbezirksfachbereichsleiter

Dr. Frank Ahrens
Verhandlungsführer

Entgelttarifvertrag der Gemeinnützige Bildungs- und Kulturgesellschaft Landkreis und Hansestadt Lüneburg mbH vom 02.03.2023
Anlage 1

Vergütungsgruppe	Tätigkeit
V1	z. B. Pädagogische Leitung
V2	z. B. Bildungsmanagement mit Führungsverantwortung
V3	z. B. Bildungsmanagement ohne Führungsverantwortung
V4	z. B. Projektkoordination
V5	z. B. Personalmanagement, IT Fachkraft
V6	z. B. Bilanzbuchhaltung, sozialpädagogische Begleitung, päd. Mitarbeitende
V7	z. B. Leitungsassistenten
V8	z. B. Kundenservice, pädagogische Assistenz, Buchhaltung, Rechnungswesen
V9	z. B. Haustechnik
VKL	Kursleitende

Entgelttarifvertrag der Gemeinnützige Bildungs- und Kulturgesellschaft Landkreis und Hansestadt Lüneburg mbH vom 02.03.2023

Anlage 2 a - Vergütungstabelle*

gültig ab 1.1.2023 bis 31.12.2023

Vergütungsgruppe	Tätigkeit	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
V1	z. B. Pädagogische Leitung	3.852,46 €	4.163,94 €	4.518,53 €	4.903,51 €	5.356,51 €	5.602,36 €
V2	z. B. Bildungsmanagement mit Führungsverantwortung	3.452,68 €	3.811,10 €	4.229,96 €	4.694,73 €	5.240,08 €	5.498,84 €
V3	z. B Bildungsmanagement ohne Führungsverantwortung	3.332,38 €	3.662,04 €	3.971,80 €	4.307,88 €	4.767,82 €	5.026,59 €
V4	z. B. Projektkoordination	3.212,88 €	3.471,17 €	3.764,80 €	4.083,26 €	4.437,89 €	4.554,33 €
V5	z. B. Personalmanagement, IT Fachkraft	3.119,14 €	3.349,56 €	3.600,15 €	3.870,16 €	4.160,41 €	4.368,49 €
V6	z. B. Bilanzbuchhaltung, sozialpädagogische Begleitung, päd. Mitarbeitende	2.926,47 €	3.142,44 €	3.277,96 €	3.679,03 €	3.916,68 €	4.191,98 €
V7	z. B. Leitungsassistentz	2.823,63 €	3.009,68 €	3.190,76 €	3.593,56 €	3.684,70 €	3.917,40 €
V8	z. B. Kundenservice, pädagogische Assistenz, Buchhaltung, Rechnungswesen	2.677,54 €	2.856,43 €	2.980,35 €	3.104,05 €	3.236,73 €	3.300,54 €
V9	z. B. Haustechnik	2.468,77 €	2.638,39 €	2.757,34 €	2.875,03 €	2.990,64 €	3.049,53 €
VKL	Kursleitende	3.200,00 €	3.300,00 €	3.400,00 €	3.660,00 €	3.750,00 €	3.840,00 €

*abgesenkt um 8% für V1 bis V9

Entgelttarifvertrag der Gemeinnützige Bildungs- und Kulturgesellschaft Landkreis und Hansestadt Lüneburg mbH vom 02.03.2023

Anlage 2 b - Vergütungstabelle*

gültig ab 1.1.2024 bis 31.12.2024

Vergütungsgruppe	Tätigkeit	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
V1	z. B. Pädagogische Leitung	3.919,45 €	4.236,35 €	4.597,11 €	4.988,79 €	5.449,67 €	5.699,79 €
V2	z. B. Bildungsmanagement mit Führungsverantwortung	3.512,72 €	3.877,38 €	4.303,53 €	4.776,38 €	5.331,21 €	5.594,48 €
V3	z. B Bildungsmanagement ohne Führungsverantwortung	3.390,34 €	3.725,73 €	4.040,88 €	4.382,80 €	4.850,74 €	5.114,01 €
V4	z. B. Projektkoordination	3.268,75 €	3.531,54 €	3.830,28 €	4.154,27 €	4.515,07 €	4.633,54 €
V5	z. B. Personalmanagement, IT Fachkraft	3.173,38 €	3.407,81 €	3.662,76 €	3.937,46 €	4.232,77 €	4.444,46 €
V6	z. B. Bilanzbuchhaltung, sozialpädagogische Begleitung, päd. Mitarbeitende	2.977,36 €	3.197,09 €	3.334,97 €	3.743,02 €	3.984,80 €	4.264,88 €
V7	z. B. Leitungsassistentz	2.872,73 €	3.062,02 €	3.246,25 €	3.656,06 €	3.748,78 €	3.985,52 €
V8	z. B. Kundenservice, pädagogische Assistentz, Buchhaltung, Rechnungswesen	2.724,11 €	2.906,11 €	3.032,18 €	3.158,03 €	3.293,02 €	3.357,94 €
V9	z. B. Haustechnik	2.511,71 €	2.684,28 €	2.805,29 €	2.925,03 €	3.042,65 €	3.102,57 €
VKL	Kursleitende	3.200,00 €	3.300,00 €	3.400,00 €	3.660,00 €	3.750,00 €	3.840,00 €

*abgesenkt um 6,4 % für V1 bis V9

Entgelttarifvertrag der Gemeinnützige Bildungs- und Kulturgesellschaft Landkreis und Hansestadt Lüneburg mbH vom 02.03.2023

Anlage 2 c - Vergütungstabelle*

gültig ab 1.1.2025 bis 31.12.2025

Vergütungsgruppe	Tätigkeit	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
V1	z. B. Pädagogische Leitung	3.986,45	4.308,77	4.675,69	5.074,07	5.542,83	5.797,23
V2	z. B. Bildungsmanagement mit Führungsverantwortung	3.572,77	3.943,66	4.377,09	4.858,03	5.422,34	5.690,11
V3	z. B Bildungsmanagement ohne Führungsverantwortung	3.448,29	3.789,42	4.109,95	4.457,72	4.933,66	5.201,43
V4	z. B. Projektkoordination	3.324,63	3.591,91	3.895,75	4.225,29	4.592,25	4.712,74
V5	z. B. Personalmanagement, IT Fachkraft	3.227,63	3.466,07	3.725,37	4.004,77	4.305,13	4.520,44
V6	z. B. Bilanzbuchhaltung, sozialpädagogische Begleitung, päd. Mitarbeitende	3.028,26	3.251,74	3.391,98	3.807,00	4.052,92	4.337,78
V7	z. B. Leitungsassistentz	2.921,84	3.114,37	3.301,74	3.718,56	3.812,86	4.053,65
V8	z. B. Kundenservice, pädagogische Assistentz, Buchhaltung, Rechnungswesen	2.770,67	2.955,79	3.084,01	3.212,02	3.349,31	3.415,34
V9	z. B. Haustechnik	2.554,64	2.730,16	2.853,24	2.975,03	3.094,66	3.155,60
VKL	Kursleitende	3.200,00	3.300,00	3.400,00	3.660,00	3.750,00	3.840,00

*abgesenkt um 4,8 % für V1 bis V9

Entgelttarifvertrag der Gemeinnützige Bildungs- und Kulturgesellschaft Landkreis und Hansestadt Lüneburg mbH vom 02.03.2023

Anlage 2 d - Vergütungstabelle*

gültig ab 1.1.2026 bis 31.12.2026

Vergütungsgruppe	Tätigkeit	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
V1	z. B. Pädagogische Leitung	4.053,45 €	4.381,19 €	4.754,28 €	5.159,35 €	5.635,98 €	5.894,66 €
V2	z. B. Bildungsmanagement mit Führungsverantwortung	3.632,81 €	4.009,94 €	4.450,66 €	4.939,67 €	5.513,48 €	5.785,74 €
V3	z. B Bildungsmanagement ohne Führungsverantwortung	3.506,25 €	3.853,11 €	4.179,03 €	4.532,64 €	5.016,58 €	5.288,85 €
V4	z. B. Projektkoordination	3.380,51 €	3.652,28 €	3.961,23 €	4.296,30 €	4.669,43 €	4.791,95 €
V5	z. B. Personalmanagement, IT Fachkraft	3.281,88 €	3.524,32 €	3.787,98 €	4.072,08 €	4.377,48 €	4.596,41 €
V6	z. B. Bilanzbuchhaltung, sozialpädagogische Begleitung, päd. Mitarbeitende	3.079,15 €	3.306,39 €	3.448,98 €	3.870,98 €	4.121,03 €	4.410,69 €
V7	z. B. Leitungsassistentz	2.970,94 €	3.166,71 €	3.357,23 €	3.781,05 €	3.876,94 €	4.121,78 €
V8	z. B. Kundenservice, pädagogische Assistenz, Buchhaltung, Rechnungswesen	2.817,24 €	3.005,46 €	3.135,85 €	3.266,00 €	3.405,61 €	3.472,74 €
V9	z. B. Haustechnik	2.597,58 €	2.776,05 €	2.901,20 €	3.025,03 €	3.146,68 €	3.208,64 €
VKL	Kursleitende	3.200,00 €	3.300,00 €	3.400,00 €	3.660,00 €	3.750,00 €	3.840,00 €

*abgesenkt um 3,2% für V1 bis V9

Entgelttarifvertrag der Gemeinnützige Bildungs- und Kulturgesellschaft Landkreis und Hansestadt Lüneburg mbH vom 02.03.2023

Anlage 2 e - Vergütungstabelle*

gültig ab 1.1.2027 bis 31.12.2027

Vergütungsgruppe	Tätigkeit	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
V1	z. B. Pädagogische Leitung	4.120,45 €	4.453,60 €	4.832,86 €	5.244,62 €	5.729,14 €	5.992,09 €
V2	z. B. Bildungsmanagement mit Führungsverantwortung	3.692,86 €	4.076,22 €	4.524,22 €	5.021,32 €	5.604,61 €	5.881,37 €
V3	z. B Bildungsmanagement ohne Führungsverantwortung	3.564,20 €	3.916,79 €	4.248,10 €	4.607,55 €	5.099,50 €	5.376,27 €
V4	z. B. Projektkoordination	3.436,38 €	3.712,65 €	4.026,70 €	4.367,31 €	4.746,61 €	4.871,16 €
V5	z. B. Personalmanagement, IT Fachkraft	3.336,12 €	3.582,57 €	3.850,59 €	4.139,38 €	4.449,84 €	4.672,39 €
V6	z. B. Bilanzbuchhaltung, sozialpädagogische Begleitung, päd. Mitarbeitende	3.130,05 €	3.361,04 €	3.505,99 €	3.934,97 €	4.189,15 €	4.483,59 €
V7	z. B. Leitungsassistenten	3.020,05 €	3.219,05 €	3.412,72 €	3.843,55 €	3.941,03 €	4.189,91 €
V8	z. B. Kundenservice, pädagogische Assistenz, Buchhaltung, Rechnungswesen	2.863,80 €	3.055,14 €	3.187,68 €	3.319,98 €	3.461,90 €	3.530,14 €
V9	z. B. Haustechnik	2.640,51 €	2.821,93 €	2.949,15 €	3.075,04 €	3.198,69 €	3.261,67 €
VKL	Kursleitende	3.200,00 €	3.300,00 €	3.400,00 €	3.660,00 €	3.750,00 €	3.840,00 €

*abgesenkt um 1,6 % für V1 bis V9

Entgelttarifvertrag der Gemeinnützige Bildungs- und Kulturgesellschaft Landkreis und Hansestadt Lüneburg mbH vom 02.03.2023

Anlage 2 f - Vergütungstabelle

gültig ab 1.1.2028 bis 31.12.2028

Vergütungsgruppe	Tätigkeit	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
V1	z. B. Pädagogische Leitung	4.187,45 €	4.526,02 €	4.911,44 €	5.329,90 €	5.822,30 €	6.089,52 €
V2	z. B. Bildungsmanagement mit Führungsverantwortung	3.752,91 €	4.142,50 €	4.597,79 €	5.102,97 €	5.695,74 €	5.977,00 €
V3	z. B Bildungsmanagement ohne Führungsverantwortung	3.622,16 €	3.980,48 €	4.317,18 €	4.682,47 €	5.182,41 €	5.463,69 €
V4	z. B. Projektkoordination	3.492,26 €	3.773,01 €	4.092,18 €	4.438,33 €	4.823,79 €	4.950,36 €
V5	z. B. Personalmanagement, IT Fachkraft	3.390,37 €	3.640,83 €	3.913,20 €	4.206,69 €	4.522,19 €	4.748,36 €
V6	z. B. Bilanzbuchhaltung, sozialpädagogische Begleitung, päd. Mitarbeitende	3.180,94 €	3.415,70 €	3.563,00 €	3.998,95 €	4.257,27 €	4.556,50 €
V7	z. B. Leitungsassistentz	3.069,16 €	3.271,39 €	3.468,21 €	3.906,05 €	4.005,11 €	4.258,04 €
V8	z. B. Kundenservice, pädagogische Assistenz, Buchhaltung, Rechnungswesen	2.910,37 €	3.104,82 €	3.239,51 €	3.373,97 €	3.518,19 €	3.587,54 €
V9	z. B. Haustechnik	2.683,45 €	2.867,82 €	2.997,10 €	3.125,04 €	3.250,70 €	3.314,71 €
VKL	Kursleitende	3.200,00 €	3.300,00 €	3.400,00 €	3.660,00 €	3.750,00 €	3.840,00 €

Manteltarifvertrag GBuK (MTV GBuK)

Zwischen

**Gemeinnützige Bildungs- und Kulturgesellschaft Landkreis und Hansestadt Lüneburg mbH (VHS)
Haagestr. 4, 21335 Lüneburg**

einerseits und

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch den Bundesvorstand,
dieser vertreten durch die Landesbezirksleitung Niedersachsen-Bremen,
Goseriede 10, 30159 Hannover**

andererseits

wird folgender Manteltarifvertrag geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die bei der VHS Beschäftigten, die Arbeitnehmer*innen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sind.
- (2) Ausgenommen vom Geltungsbereich sind insbesondere:
 - a. Arbeitnehmer*innen in AB-Maßnahmen nach SGB und Arbeitnehmer*innen, die unter die Regelung des § 16 SGB II fallen, soweit sie Maßnahmeteilnehmerinnen und Teilnehmer sind,
 - b. Arbeitnehmer*innen, für die die arbeitsvertragliche Gestaltung und/oder die Vergütung durch Drittmittelgeber*innen vorgegeben sind,
 - c. Umschüler*innen und vergleichbare Personengruppen (z.B. Praktikanten*innen in außerbetrieblichen Maßnahmen),
 - d. Beschäftigte, die im Sinne des Sozialversicherungsrechtes selbstständig oder als arbeitnehmerähnliche Selbstständige tätig sind (sog. Honorarkräfte),
 - e. Beschäftigte, die nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften über die Hinzuverdienstgrenzen tätig werden (z.B. Rentner*innen)

§ 2 Arbeitsvertrag

- (1) Mit dem/der Arbeitnehmer*in ist bei der Einstellung ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Die Einstellung bedarf der Zustimmung des Betriebsrates; § 99 Abs. 4 BetrVG bleibt unberührt.
- (2) Der Arbeitsvertrag ist von beiden Parteien zu unterzeichnen. Jede Vertragspartei erhält ein unterschriebenes Exemplar.
- (3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.
- (4) Änderungen sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.
- (5) Die Tätigkeit und die Vergütungsgruppe ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 3 Probezeit

- (1) Die ersten sechs Monate der Beschäftigungszeit bei der VHS gelten als Probezeit.
- (2) Einzelvertraglich kann eine kürzere Probezeit vereinbart oder auf eine Probezeit ganz verzichtet werden.

Protokollnotiz zu § 3: Bei einem erneuten Arbeitsvertrag nach vorheriger Befristung entfällt die Probezeit. Dies gilt jedoch nur dann, wenn zwischen dem Ende des vorhergegangenen Beschäftigungsverhältnisses und dem Beginn des neuen Beschäftigungsverhältnisses weniger als 12 Monate liegen.

§ 4 Beschäftigungszeit

- (1) Bei den zu Beginn der Laufzeit dieses Manteltarifvertrages Beschäftigten besteht die Gesamtbeschäftigungszeit aus der Beschäftigungszeit bei der VHS und deren Rechtsvorgänger.
- (2) Die Beschäftigungszeiten in öffentlich anerkannten Betrieben der Weiterbildung können angerechnet werden. Dies gilt auch für einschlägige Beschäftigungszeiten in vergleichbaren Betrieben mit vergleichbaren Tätigkeiten. Bei der Anerkennung bzw. Nichtanerkennung ist eine Einigung mit dem Betriebsrat herbeizuführen.

§ 5 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (an 5 Tagen/Woche) beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von 26 Wochen zu Grunde zu legen.
- (2) Der 24. Dezember und der 31. Dezember sind arbeitsfrei.
- (3) Näheres kann zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

§ 6 Überstunden, Arbeitszeitkonto, Ausgleich von Sonderformen der Arbeit

- (1) Überstunden sind die auf Anordnung durch Vorgesetzte geleisteten Arbeitsstunden, die über die in § 5 festgelegten Arbeitsstunden hinausgehen bzw. bei Teilzeitbeschäftigten über deren vertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit. Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken.
- (2) Überstunden sind möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach ihrem Entstehen unter Fortzahlung der Vergütung auszugleichen (Freizeitausgleich). Eine davon abweichende Regelung kann getroffen werden, sofern Arbeitszeitkonten mit Zustimmung des Betriebsrates eingerichtet werden.
- (3) Betriebsausflüge und nicht verpflichtende betriebliche Fortbildungen gelten nicht als Überstunden im Sinne des § 6.
- (4) Näheres kann zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

§ 7 Arbeitsentgelt

- (1) Das Arbeitsentgelt ergibt sich aus dem Entgelttarifvertrag, der gesondert vereinbart wird.
- (2) Das Arbeitsentgelt wird bargeldlos gezahlt.
- (3) Das Arbeitsentgelt muss spätestens am letzten Banktag des laufenden Monats dem/der Beschäftigten auf dem von ihm/ihr näher bezeichneten Konto zur Verfügung stehen.

§ 8 Qualifizierung / Fort- und Weiterbildung

- (1) Im Rahmen eines jährlichen individuellen Mitarbeitergesprächs mit der Führungskraft wird der Qualifizierungsbedarf evaluiert und dokumentiert.
- (2) Die Kosten einer Qualifizierungsmaßnahme (inkl. notwendiger Reisekosten), die von der VHS initiiert ist, trägt die VHS, vorausgesetzt sie erfolgt nicht über Dritte. Einen ggf. notwendigen/möglichen Eigenbetrag regelt eine entsprechende Qualifizierungs-/Fortbildungsvereinbarung. Der Eigenbetrag der Beschäftigten kann in zeitlicher und/oder geldlicher Form erfolgen. Gesetzliche Fördermöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (3) Zeiten, von mit der Führungskraft vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen, gelten als Arbeitszeit.
- (4) Für Teilzeitbeschäftigte sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass eine gleichberechtigte Teilnahme möglich ist.
- (5) Die VHS stellt Beschäftigten ab dem 7. Monat der Beschäftigung ein Weiterbildungsbudget in Höhe von 500,00 Euro kalenderjährlich für den Besuch von Kursen an der VHS zur Verfügung. Das Budget ist nicht auf das nächste Jahr übertragbar. Voraussetzung ist ein ungekündigtes Beschäftigungsverhältnis.
- (6) Im Eintrittsjahr erhalten die Beschäftigten den Anspruch anteilig für jeden vollen Monat der Beschäftigung.
- (7) Näheres kann zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

§ 9 Schutzkleidung

Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Gesetzgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Arbeitgebers. Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen anstelle von oder über der sonstigen Kleidung zum Schutze gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Verschmutzungen getragen werden müssen.

§ 10 Urlaub

- (1) Die Beschäftigten haben unter Fortzahlung der Bezüge Anspruch auf Jahresurlaub.
- (2) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (3) Der Urlaub beträgt 30 Arbeitstage. Es gilt die Fünftagewoche.
- (4) Der volle Urlaubsanspruch kann grundsätzlich erst nach Ablauf von sechs Monaten nach der Einstellung geltend gemacht werden, es sei denn, Beschäftigte scheiden vorher aus.
- (5) Der Urlaub ist in der Regel bis zum Ende des Urlaubsjahres zu nehmen. Kann der Urlaub nicht bis zum Ende des Urlaubsjahres genommen werden, so ist dieser aufgrund eines schriftlichen Antrags von Beschäftigten bis zum 31.03. des auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres genommen werden. Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen genommen wird, verfällt, es sei denn, dass der Urlaub nachweislich aus betrieblichen oder krankheitsbedingten Gründen nicht genommen werden konnte. In diesem Falle ist der Urlaub bis zum 30.06., im Krankheitsfall bis zum 30.09. des folgenden Kalenderjahres zu übertragen. Darüber hinaus verfällt der Urlaub.
- (6) Erkrankten Beschäftigte während des Urlaubs, so wird die Zeit der Erkrankung nicht auf den Urlaub angerechnet, wenn die Krankheit durch ein ärztliches Attest nachgewiesen wird.
- (7) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Lauf des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Monat der Beschäftigung. Scheiden Beschäftigte wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit oder durch Erreichen der Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel,

wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. Bruchteile von Urlaubstagen werden – bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung – einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.

- (8) Mindestens 15 Arbeitstage sind auf Verlangen von Beschäftigten zusammenhängend zu gewähren.
- (9) Allgemeine Urlaubsgrundsätze sowie Dauer und Lage von Betriebsferien werden durch eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat geregelt.
- (10) Eine Abgeltung des Urlaubs in Geld ist i. d. R. unzulässig. Ist zum Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies dienstlich oder betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der verbleibende Urlaub abzugelten. Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag oder wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit endet oder wenn der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann.

§ 11 Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge

Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes können Beschäftigte unter Verzicht auf das Entgelt Sonderurlaub bis zu einem Jahr erhalten, wenn wichtige betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Außerdem kann Sonderurlaub für Weiterbildungsmaßnahmen gewährt werden, die sich im Rahmen der Tätigkeit des*der Beschäftigten bei der VHS bewegen und deren betriebliche Notwendigkeit von der VHS akzeptiert wird. Voraussetzung für die Gewährung ist eine mindestens einjährige Beschäftigungszeit bei der VHS.

§ 12 Arbeitsverhinderung und Arbeitsbefreiung

- (1) Bei einer Arbeitsverhinderung haben Beschäftigte unverzüglich Ursache und vermutliche Dauer der Verhinderung mitzuteilen.
- (2) Bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit haben Beschäftigte spätestens nach drei Tagen dem*der Arbeitgeber*in eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.
- (3) Beschäftigten wird im Falle einer durch Unfall oder durch Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit das Arbeitsentgelt für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen fortgezahlt.
- (4) Beschäftigte haben Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit bei:
 - a. eigener Eheschließung für 2 Tage
 - b. bei silberner Hochzeit des*der Arbeitnehmers*in für 1 Tag
 - c. Niederkunft der Ehefrau/der/des Lebenspartner*in für einen Tag
 - d. bei Wohnungswechsel des*der Arbeitnehmers*in für einen Tag (innerhalb von zwei Jahren)
 - e. Tod der*des Ehepartners*in, der Eltern oder der eigenen Kinder für 2 Tage.
- (5) Bei der vorstehenden Aufzählung handelt es sich um eine abschließende Regelung. Insoweit ist § 616 BGB abbedungen.
- (6) Die gewählten Mitglieder der ver.di-Tarifkommission haben auf Anforderung der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft Anspruch auf eine angemessene Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts für die Teilnahme an Tarifverhandlungen sowie ihrer Vor- und Nachbereitung.

§ 13 Reisekosten

Für die Erstattung von Auslagen für

- a. Dienstreisen
- b. Dienstgänge
- c. Fahrtkosten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle bei betrieblichen Anlässen

gelten die Regelungen des Bundesreisekostenrechts.

§ 14 Kündigungsfristen

- (1) Die Kündigung bedarf der Schriftform.
- (2) Wird nach Ablauf des Probearbeitsverhältnisses das Arbeitsverhältnis ohne weitere Einwendungen fortgesetzt, so gilt dieses als normales unbefristetes Arbeitsverhältnis.
- (3) Das Arbeitsverhältnis ist mit den folgenden Fristen kündbar:

Beschäftigungszeit	Kündigungsfrist
weniger als 6 Monate	2 Wochen zum Monatsende
bis zu 1 Jahr	1 Monat zum Monatsende
mehr als 1 Jahr	6 Wochen zum Monatsende
mindestens 5 Jahre	3 Monate zum Monatsende
mindestens 8 Jahre	4 Monate zum Monatsende
mindestens 10 Jahre	5 Monate zum Monatsende
mindestens 12 Jahre	6 Monate zum Monatsende

- (4) Innerhalb der Probezeit kann das Beschäftigungsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen zum Schluss eines Kalendermonats gekündigt werden.

§ 15 Beendigung aus anderen Gründen

- (1) Das Beschäftigungsverhältnis endet auch ohne Kündigung am Ende des Monats, in dem Beschäftigte erstmals Leistungen wegen voller Erwerbsminderung oder Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält, spätestens jedoch mit Ablauf des Monats, in dem der/die Beschäftigte das 67. Lebensjahr erreicht hat.
- (2) Das Beschäftigungsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden.

§ 16 Zwischenzeugnis und Zeugnis

- (1) Beschäftigte können pro Kalenderjahr jederzeit ein Zwischenzeugnis verlangen.
- (2) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der*die Arbeitgeber*in Beschäftigten ein Zeugnis über die Art und Dauer seiner*ihrer Tätigkeit sowie auf Verlangen über Führung und Leistung auszustellen.

§ 17 Wahrung der Interessen

- (1) Beschäftigte haben über Angelegenheiten der VHS auch nach dem Ausscheiden Verschwiegenheit zu bewahren, soweit diese nicht ohnehin öffentlich bekannt sind oder nicht schutzbedürftige Interessen Dritter verletzt werden.
- (2) Die Rechte aus dem Arbeitsvertrag sowie gesetzliche Rechte bleiben davon unberührt.

§ 18 Ausschlussfristen

- (1) Ansprüche aus diesem Tarifvertrag müssen innerhalb einer Frist von sechs Monaten seit ihrem Entstehen schriftlich gegenüber der Geschäftsführung geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung der Anspruchsgrundlage.
- (2) Die Fristen des Absatzes 1 gelten auch für alle Ansprüche aus dem Beschäftigungsverhältnis gegenüber Beschäftigten. Ausgenommen davon sind Ansprüche aus unerlaubter Handlung.

§ 19 Altersvorsorge

- (1) Der*die Arbeitgeber*in ist verpflichtet für die Beschäftigten eine Möglichkeit der Entgeltumwandlung zum Zwecke der Altersvorsorge zu schaffen.

Protokollnotiz zu § 19: Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSg) stellt die Gleichbehandlung von Neu- und Altverträgen vor Schwierigkeiten.

Der*die Arbeitgeber*in ist bereit, die arbeitgeberseitig zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge im Rahmen der Entgeltumwandlung in Höhe von 18% an die Beschäftigten weiterzuleiten, die das in Anspruch nehmen wollen und können, unabhängig davon, ob es sich um einen Alt- oder Neuvertrag handelt. D.h., die Beschäftigten klären den Sachverhalt mit ihrem Versicherer.

§ 20 Inkrafttreten, Salvatorische Klausel, Laufzeit

- (1) Der Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1.1.2023 in Kraft.
- (2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31.12.2028.
- (3) Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages nichtig sein oder nichtig werden, so wird davon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich, für diesen Fall eine neue Regelung zu treffen, die dem gewollten Sinn und Zweck entspricht und rechtlich zulässig ist.
- (4) Im gegenseitigen Einvernehmen der Tarifvertragsparteien können einzelne Bestimmungen des Tarifvertrages auch außerhalb der Fristen geändert werden.

Lüneburg, den 02.03.2023

**Für die Gemeinnützige Bildungs- und
Kulturgesellschaft
Landkreis und Hansestadt Lüneburg mbH**

Christiane Finner
Geschäftsführerin

**Für die Vereinte
Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)**

Andrea Wemheuer
Landesbezirksleiterin

David Matrai
Landesbezirksfachbereichsleiter

Dr. Frank Ahrens
Verhandlungsführer