

TARIFRUNDE ÖFFENTLICHER DIENST 2025

Fakten, Hintergründe, Einordnungen



Immer informiert mit
unserem WhatsApp-Kanal
VKA-TarifNews live



ÖFFENTLICHER DIENST:
KRISENFEST.
ZUKUNFTSSICHER.

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	3
DIE VERHANDLUNGEN AUF EINEN BLICK	4
Worum geht es?	4
Wer verhandelt?	4
Wer ist als Schlichter benannt?	5
RAHMENBEDINGUNGEN DER VERHANDLUNGEN	7
Wirtschaftliche Rahmenbedingungen	7
Die Rahmenbedingungen der kommunalen Arbeitgeber	9
Rahmenbedingungen in einzelnen Sparten der VKA	13
BEWERTUNG DER GEWERKSCHAFTSFORDERUNGEN.....	16
Entgelt(volumen)	16
Arbeitszeit	17
Auszubildende, Studierende und Praktikantinnen/Praktikanten	18
Weitere Forderungen	19
BETROFFENE TARIFVORSCHRIFTEN.....	22
DIE POSITIONEN DER VKA.....	24
Kein Tarifabschluss im „luftleeren Raum“	24
Attraktive Arbeitsbedingungen	24
Arbeitszeitvolumen erhalten	25
Branchenspezifika beachten	25
Gleichbehandlungsgrundsatz aufrechterhalten	26
Planungssicherheit gewährleisten	26
SCHON HEUTE ATTRAKTIV: DER ÖFFENTLICHE DIENST.....	27
Ein beliebter Arbeitgeber	27
GEHÄLTER IM ÖFFENTLICHEN DIENST	29
Aufbau der Gehaltsstrukturen	29
Gehaltsentwicklungen im öffentlichen Dienst	31
VERGLEICHBARE TARIFABSCHLÜSSE	36
Tarifabschluss der TdL 2023 und Entgeltvergleich mit TV-L	36
Ausgewählte Tarifabschlüsse in anderen Bereichen	37
ÜBER DIE VKA	40
Schwerpunkte der VKA	40
Gremien und Gremienvorsitzende der VKA	41
Die VKA-Mitgliedsverbände	43

VORWORT

Liebe Leserin
lieber Leser,

am 24. Januar 2025 beginnen die Tarifverhandlungen für die rund 2,6 Millionen Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst. Als kommunale Arbeitgeber tragen wir dabei eine besondere Verantwortung: Wir müssen faire und gute Arbeitsbedingungen für unsere Beschäftigten mit einem funktionierenden öffentlichen System in Einklang bringen.

Die Ausgangslage ist überaus herausfordernd. Die finanzielle Belastung der Kommunen ist im vergangenen Jahr weiter gestiegen – nicht zuletzt durch die Personalkosten infolge des historisch höchsten Tarifabschlusses des Vorjahres. Die vorliegenden Gewerkschaftsforderungen würden die Personalkosten im Schnitt um weitere 11 Prozent erhöhen, in vielen kommunalen Einrichtungen sogar noch mehr. Eine solche Mehrbelastung würde die kommunale Handlungsfähigkeit weiter einschränken.

Unsere Kommunen brauchen dringend finanzielle Mittel für zentrale Zukunftsinvestitionen: in die Digitalisierung unserer Verwaltungen, in Maßnahmen zur Energiewende und Klimaanpassung, in Schulen und Bildungseinrichtungen sowie in den Bau und die Instandhaltung von Infrastruktur. Die verfügbaren Mittel werden zunehmend durch steigende Sozialleistungen und Personalkosten gebunden. Zusätzlich sind unsere Kommunen mit immer neuen Aufgaben belastet, die der Bund überträgt, ohne für eine entsprechende Finanzierung zu sorgen.

Der öffentliche Dienst bietet bereits heute attraktive Arbeitsbedingungen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten sind die sehr hohe Arbeitsplatzsicherheit und die gute Planbarkeit von Karriere- und Entwicklungspfaden wichtige Merkmale, die den öffentlichen Dienst auszeichnen.

Die gewerkschaftliche Forderung nach zusätzlichen freien Tagen würde die Funktionsfähigkeit unserer Einrichtungen ernsthaft gefährden. Häufigere Schließungen von Kitas, eingeschränkte Bürgerservices oder reduzierte Krankenversorgung wären die Folge – das ist nicht die Zuverlässigkeit, die unsere Bürgerinnen und Bürger zurecht von uns erwarten.

Der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes gilt als „Leitwährung“ – dies zu bewahren ist unsere gemeinsame Aufgabe als Sozialpartner. Wir setzen uns für ein ausgewogenes Gesamtpaket ein, das die verschiedenen Problemlagen der kommunalen Familie berücksichtigt. Die Tarifverhandlungen müssen zeigen, dass die Sozialpartner zu besonnenem Handeln in der Lage sind.

Ihre

Karin Welge

Präsidentin der VKA

DIE VERHANDLUNGEN AUF EINEN BLICK

Worum geht es?

Die Tarifvertragsparteien – **VKA, der Bund, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion** – verhandeln für die rund 2,6 Millionen Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst.

Die Tarifeinigung mit den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion vom 22. April 2023 hat eine Mindestlaufzeit bis zum 31. Dezember 2024. Mit Schreiben vom 25. September 2024 haben ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion eine Reihe von Tarifvorschriften gekündigt, die sich auf mehrere Tarifverträge beziehen. Eine genaue Übersicht der aufgekündigten Vorschriften finden Sie im Kapitel ► „Betroffene Tarifvorschriften“. Die Kündigung erfolgte zum 31. Dezember 2024.

Wer verhandelt?

Geführt werden die Verhandlungen zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und den Gewerkschaften Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) sowie dbb beamtenbund und tarifunion (dbb).

Die VKA ist durch **Karin Welge**, Präsidentin der VKA und Oberbürgermeisterin der Stadt Gelsenkirchen, als Verhandlungsführerin der VKA, und den Hauptgeschäftsführer der VKA, **Niklas Benrath**, sowie die weiteren Mitglieder der Verhandlungskommission vertreten.



Karin Welge



Niklas Benrath



Verhandlungstermine:

- | | |
|-----------------------|------------------------|
| 1. Verhandlungsrunde: | 24. Januar 2025 |
| 2. Verhandlungsrunde: | 17. - 18. Februar 2025 |
| 3. Verhandlungsrunde: | 14. - 16. März 2025 |



Verhandlungsort

Kongresshotel Potsdam am Templiner See

Am Luftschiffhafen 1

14471 Potsdam

0331/907-0

www.kongresshotel-potsdam.de

Wer ist als Schlichter benannt?

Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 der Schlichtungsvereinbarung vom 25. Oktober 2011 haben die Tarifvertragsparteien jeweils einen **Schlichter** („unparteiischer Vorsitzender der Schlichterkommission“) zu benennen. Bei einer etwaigen Schlichtung wäre der Schlichter der Arbeitgeberseite stimmberechtigt.

Auf Seiten der Arbeitgeber wurde **Roland Koch**, ehemaliger Ministerpräsident des Landes Hessen, für den Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2025 als unparteiischer Vorsitzender berufen.

Seitens der Gewerkschaften ver.di und dem dbb beamtenbund und tarifunion ist erneut Herr Prof. Dr. **Henning Lühr**, ehemaliger Staatsrat bei der Senatorin für Finanzen der Freien Hansestadt Bremen, als unparteiischer Vorsitzender der Schlichterkommission benannt worden.



Weitere Informationen:

Immer aktuell informiert mit unserem WhatsApp-Kanal

VKA-TarifNews live: go.vka.de/tarifnews

www.tarifrunde-2025.vka.de

www.vka.de



Ansprechpartner für die Medien:

Matthias Rebbert

Leiter Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der VKA

Tel.: (030) 209 699 462, Mobil: 0171 991 124 9

E-Mail: matthias.rebbert@vka.de

Ulrike Heine

Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der VKA

Tel.: (030) 209 699 461, Mobil: 0160 941 218 50

E-Mail: ulrike.heine@vka.de



Ansprechpartner für die Kommunen sowie die kommunalen Unternehmen und Einrichtungen

sind die kommunalen Arbeitgeberverbände (KAV) in den 16 Bundesländern.

RAHMENBEDINGUNGEN DER VERHANDLUNGEN

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Die finanzielle Lage des öffentlichen Dienstes ist untrennbar mit der wirtschaftlichen Leistung Deutschlands verbunden. Während eine steigende Wirtschaftsleistung in aller Regel positiven Einfluss auf die öffentlichen Haushalte hat, verhält es sich mit einer stagnierenden oder sinkenden Wirtschaftsleistung gemeinhin umgekehrt. Eine schlechte wirtschaftliche Entwicklung geht mit sinkenden Einnahmen in den öffentlichen Haushalten einher und verschlechtert den fiskalischen Rahmen des öffentlichen Dienstes. Im Kontext der Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst ist es deswegen unerlässlich, die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Deutschland genauer zu analysieren.

Forscher prognostizieren anhaltende Stagnation

Die aktuelle Wirtschaftslage in Deutschland ist weiterhin angespannt. Laut der Gemeinschaftsdiagnose Herbst 2024, die in Kooperation des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin), dem ifo Institut in München, dem IfW in Kiel, dem IWH in Halle und dem RWI in Essen entstanden ist, stagniert die deutsche Wirtschaft seit über zwei Jahren.¹ Den Wissenschaftlern zufolge wird das Wirtschaftswachstum auch nicht mehr an den positiven Trend der Vor-Coronajahre anknüpfen können.

Obwohl die zuletzt hohe Inflation mittlerweile zurückgegangen ist, bleibt die Konjunktur weiter schwach. Ein deutliches Indiz hierfür ist, dass das Bruttoinlandsprodukt nur langsam wächst. So wird in der Gemeinschaftsdiagnose für das Jahr 2024 ein Wachstum des Bruttoinlandsprodukts von lediglich 0,1 Prozent erwartet. Dem gegenüber steht eine prognostizierte Inflationsrate von 2,3 Prozent. Auch 2025 sieht es nicht besser aus: Einem Wachstum des Bruttoinlandsprodukts von 1,4 Prozent stehe den Forschern zufolge einer Inflationsrate von 1,8 Prozent gegenüber.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg ist ebenso pessimistisch: Für 2025 prognostizieren die Forscher am IAB eine Zunahme der Wirtschaftsleistung um lediglich 0,4 Prozent.² Die Wirtschaft werde durch hohe Energiepreise, strukturelle Anpassungsprozesse und zunehmenden Wettbewerb beeinträchtigt.

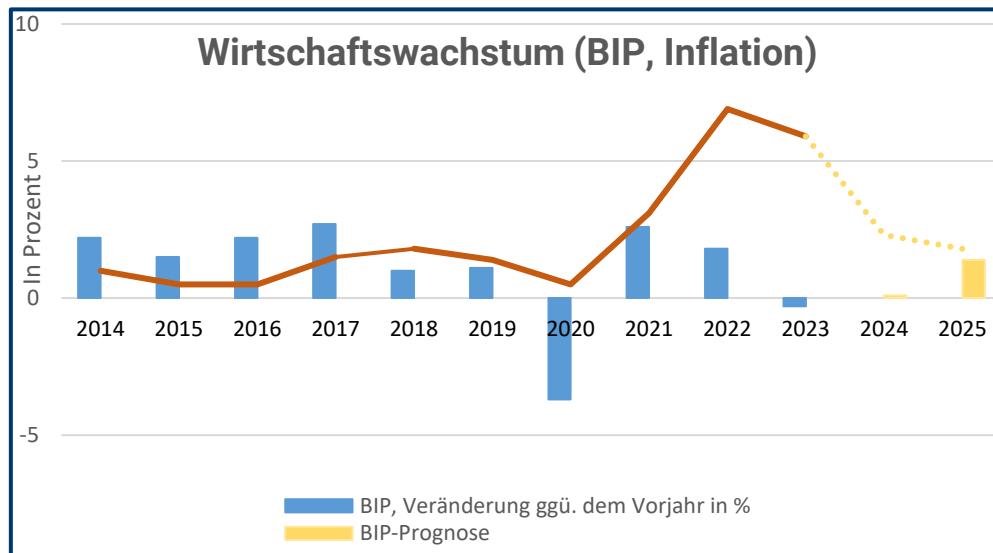
Auch die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) rechnet für Deutschland damit, dass das Wirtschaftswachstum 2025 weniger stark wachsen werde als angenommen.³ Demnach werde sich das Wachstum auf 0,7 Prozent beschränken, 2026 dann wieder etwas höher liegen bei 1,2 Prozent. Das IW Köln teilt die düsteren Aussichten.

¹ [Ifo-Institut: Gemeinschaftsdiagnose Herbst 2024](#) (Abgerufen am 07.02.2025)

² [Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Kurzbericht 19/2024](#) (Abgerufen am 07.02.2025)

³ [Spiegel.de: Deutsche Wirtschaft könnte 2025 noch weniger wachsen als erwartet](#) (Abgerufen am 07.02.2025)

Demnach befinde sich Deutschland auch im kommenden Jahr in einer „schwerwiegenden Strukturkrise“. ⁴ „Nach der neuen IW-Konjunkturprognose wird die deutsche Wirtschaft im kommenden Jahr nur um 0,1 Prozent wachsen – und das nach zwei Jahren Rezession“, stellten die Forscher im Dezember 2024 fest. Zudem befürchteten sie ein Durchschlagen der anhaltenden konjunkturellen Schwäche auch auf den deutschen Arbeitsmarkt. So erwartet das IW Köln eine sinkende Erwerbstätigkeit um 0,1 Prozent bei gleichzeitigem Anstieg der Arbeitslosenquote auf 6,2 Prozent.



Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts sowie der Inflation im Vergleich zu den Vorjahren und Prognose für 2025.

Quelle: VKA, basierend auf Daten der führenden Wirtschaftsforschungsinstitute.

Der jüngsten Erhebung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung vom Dezember 2024 folgend, zeigten sich zum Jahresende keine Hinweise auf eine Konjunkturerholung. ⁵

(Noch) stabiler Arbeitsmarkt

Die Zahl der Erwerbstätigen ist im dritten Quartal 2024 um 0,1 Prozent auf knapp 46,1 Millionen angestiegen. Gleichzeitig stieg das Arbeitsstundenvolumen auf insgesamt 55 Milliarden Stunden. ⁶ Dem IAB zufolge ist dagegen die Zahl der Überstunden merklich zurückgegangen. „Die Beschäftigten machten im dritten Quartal 2024 im Schnitt 3,3 bezahlte und 3,9 unbezahlte Überstunden“, so das IAB in seiner Erhebung vom Dezember 2024. Parallel dazu erhöhte sich aber die Anzahl der Menschen mit Nebentätigkeit auf nunmehr 4,6 Millionen Beschäftigte.

Der Arbeitsmarkt in Deutschland gerät derzeit jedoch stark unter Druck, was die Forscher des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg in ihrem Kurzbericht vom September 2024 belegen. ⁷ Da die Zahl der Erwerbstätigen im Jahr 2024 nur noch leicht um

⁴ [IW Köln: Pressemitteilung vom 5. Dezember 2024](#) (Abgerufen am 07.02.2025)

⁵ [DIW Berlin: DIW-Konjunkturbarometer Dezember 2024](#) (Abgerufen am 07.02.2025)

⁶ [DIW Berlin: Pressemitteilung vom 17. April 2024](#) (Abgerufen am 07.02.2025)

⁷ [Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Kurzbericht 19/2024](#) (Abgerufen am 07.02.2025)

170.000 Personen und 2025 nur um gut 180.000 Personen auf dann 35,12 Millionen Personen ansteige, entwickle sich die Beschäftigung spürbar gedämpft. Sowohl das IAB als auch das Münchener Ifo-Institut erwarten zunehmende Schwierigkeiten durch die Entwicklung der Arbeitslosigkeit, die einem Bericht der Süddeutschen Zeitung von Anfang Dezember zufolge „langsam, aber stetig“ ansteige.⁸

Der Anstieg mache sich den IAB-Forschern zufolge vor allem im öffentlichen Dienst, im Erziehungswesen und Gesundheitssektor bemerkbar. Dennoch zeichnet sich insbesondere in den großen Industriesparten ein entgegengesetzter Trend ab: Die Nachfrage der Industrieunternehmen nach Arbeitskräften sinkt stetig. Geschuldet ist dies dem Rückgang an Aufträgen. So blieb dann auch der sonst übliche Aufschwung am Arbeitsmarkt im Herbst aus, stattdessen ist die Erwerbstätigkeit saisonbereinigt im Oktober gesunken.⁹ Auch die Kurzarbeiterquote hat im Jahr 2024 wieder etwas zugelegt: So waren im Vergleich zum Vorjahr im August dieses Jahres mehr Menschen in Kurzarbeit. Hier stehen 0,3 Prozent Kurzarbeiterquote im Jahr 2023 den aktuellen 0,5 Prozent im August 2024 gegenüber.

Erhöhter Fachkräftebedarf

In einer Untersuchung vom Oktober 2024 hat das IW Köln festgestellt, dass bis zum Jahr 2036 rund 20 Millionen Erwerbstätige hierzulande in Rente gehen werden.¹⁰ Bereits 2022 erreichten bereits mehr als drei Millionen Beschäftigte das gesetzliche Renteneintrittsalter.

Steuereinnahmen langfristig geringer

Das Ergebnis der 167. Steuerschätzung des Arbeitskreises „Steuerschätzungen“ vom Oktober 2024 prognostiziert weniger Steuereinnahmen von Bund, Länder und Kommunen als noch im Frühjahr 2024.¹¹ Demnach haben die Steuereinnahmen des Bundes im Jahr 2024 insgesamt rund 941,6 Milliarden Euro betragen und damit 8,7 Milliarden Euro weniger als erwartet. Bis 2028 werden den Schätzungen zufolge die Steuereinnahmen im Durchschnitt um rund 11,6 Milliarden Euro geringer ausfallen.

Die Rahmenbedingungen der kommunalen Arbeitgeber

Die kommunalen Arbeitgeber tragen eine Kernverantwortung für das Funktionieren unserer Gesellschaft: Von der Pflege bis zur Verwaltung, von der Kinderbetreuung bis zur Ver- und Entsorgung – überall sichern sie die Daseinsvorsorge. Diese auch in Zukunft zu gewährleisten, ist unsere zentrale Verpflichtung.

In den Tarifverhandlungen stehen die kommunalen Arbeitgeber vor der Aufgabe, drei wesentliche Aspekte in Einklang zu bringen: Sie müssen eine funktionierende Daseinsvorsorge sicherstellen,

⁸ [Süddeutsche.de: Der Arbeitsmarkt entwickelt sich „erstaunlich schlecht“](https://www.sueddeutsche.de/der-arbeitsmarkt-entwickelt-sich-erstaunlich-schlecht) (Abgerufen am 07.02.2025)

⁹ [Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 451 vom 29. November 2024](https://www.destatis.de/Pressemitteilung/Nr/451/vom-29-November-2024) (Abgerufen am 07.02.2025)

¹⁰ [IW Köln: Pressemitteilung vom 14. Oktober 2024](https://www.iw-koeln.de/Pressemitteilung/vom-14.-Oktober-2024) (Abgerufen am 07.02.2025)

¹¹ [Bundesregierung: Langfristig geringere Einnahmen](https://www.bundesregierung.de/bundesregierung/langfristig-geringere-einnahmen) (Abgerufen am 07.02.2025)

faire Arbeitsbedingungen für ihre Beschäftigten garantieren und gleichzeitig verantwortungsvoll mit den Steuern, Gebühren und Beiträgen der Bürgerinnen und Bürger umgehen.

Strukturelle Unterfinanzierung der Kommunen

Die Finanzen der Kommunen und kommunalen Selbstverwaltungen sind in den vergangenen Jahren zunehmend in eine strukturelle Schieflage geraten. Das KfW-Kommunalpanel 2024 bestätigt eine weitere Verschlechterung der finanziellen Situation im Jahr 2023, zu der maßgeblich die hohe Inflation beigetragen hat. Die kommunalen Haushalte sehen sich mit vielfältigen Herausforderungen konfrontiert: Die Integration von Geflüchteten, der notwendige ÖPNV-Ausbau sowie dringende Klimaschutz- und Klimaanpassungsmaßnahmen üben zusätzlichen Druck auf die kommunalen Haushalte aus.¹²

Die Kommunen verzeichneten für 2024 einen leichten Anstieg ihrer Steuereinnahmen auf 145,2 Milliarden Euro. Jedoch war das Finanzierungsdefizit der Kommunen im ersten Halbjahr 2024 auf insgesamt 17,3 Milliarden Euro gestiegen. Im Haushaltsjahr 2023 lag dieses zum Vergleich noch bei 6,8 Milliarden Euro (Kern- und Extrahaushalt). Die Steuerschätzer gehen von 600 Millionen Euro weniger Einnahmen für die Kommunen im Jahr 2025 aus. Die Ausgaben, wozu die höheren Sozialausgaben, das gestiegene Zinsniveau, Personalkosten sowie die Inflation zählen, stiegen hingegen deutlich stärker. Auf diese haben die Kommunen oftmals keinen Einfluss. Die finanzielle Lage der Kommunen bleibt somit herausfordernd.

Die Verschuldung der Gemeinden und Gemeindeverbände erreichte zum Ende des 2. Quartals 2024 einen neuen Höchststand von 158,8 Milliarden Euro, was einem Anstieg von 2,7 Prozent gegenüber dem Jahresende 2023 entspricht.¹³ Für das Gesamtjahr 2024 prognostiziert der Deutsche Landkreistag ein alarmierendes „Rekorddefizit“ von 13,2 Milliarden Euro für Städte, Landkreise und Gemeinden – eine Verdoppelung gegenüber dem Vorjahr. Als wesentliche Kostentreiber werden dabei die hohen Personalausgaben, steigende Sachaufwände, der jüngste Tarifabschluss und die Sozialausgaben identifiziert.¹⁴

Besonders besorgniserregend ist die Trendwende bei den kommunalen Finanzen: Das Statistische Bundesamt verzeichnete 2023 erstmals seit 2011 wieder ein Finanzierungsdefizit in Höhe von 6,8 Milliarden Euro. In den Jahren 2011 bis 2022 hatten sich durch Steuereinnahmen und zeitweise erhöhte Zuweisungen von Bund und Ländern während der Corona-Pandemie noch durchgehend Finanzierungsüberschüsse ergeben.¹⁵

Wachsender Investitionsstau und seine Folgen

Der Investitionsrückstand in den deutschen Kommunen hat mittlerweile ein bedrohliches Ausmaß erreicht. Laut dem KfW-Kommunalpanel 2024 ist dieser um weitere 12 Prozent auf 186,1 Milliarden

¹² [Deutscher Städtetag: Pressemitteilung vom 03.04.2024](#) (Abgerufen am 07.02.2025)

¹³ [Deutscher Städtetag: Pressemitteilung vom 03.04.2024](#) (Abgerufen am 07.01.2025)

¹⁴ [Deutscher Städtetag: Pressemitteilung vom 03.04.2024](#) (Abgerufen am 07.01.2025)

¹⁵ [Deutscher Städtetag: Pressemitteilung vom 03.04.2024](#) (Abgerufen am 07.01.2025)

Euro angewachsen – ein stärkeres Defizit als in den Vorjahren. Die Kommunen führen diesen massiven Rückstand auf die gestiegenen Baupreise und die zuletzt hohe Inflation zurück.¹⁶ Dr. André Berghegger, Hauptgeschäftsführer des Deutschen Städte- und Gemeindebundes (DStGB), warnt eindringlich, Deutschland lebe seit Jahren von der Substanz. Die meisten städtischen Haushalte seien seit langem nicht mehr ausgeglichen.

Die Dimension der Herausforderung wird noch deutlicher, wenn man die Prognose des DStGB für die notwendigen Investitionen in die Transformation der kommunalen Infrastruktur betrachtet: Diese könnten sich im kommenden Jahrzehnt auf über eine Billion Euro belaufen.¹⁷

Die Investitionsrückstände konzentrieren sich auf den Bildungs- und Infrastrukturbereich, insbesondere Schulen und Straßen. Während die Kommunen ihre Pflichtaufgaben wie Sozialleistungen, Grundschulen, Kitas und Gesundheitsämter noch erfüllen können, geraten die freiwilligen Leistungen zunehmend unter Druck. Helmut Dedy, Hauptgeschäftsführer des Deutschen Städtetags, berichtet, dass die Städte bei der Haushaltsaufstellung nicht mehr fragen, ob sie bei freiwilligen Aufgaben sparen müssen, sondern nur noch bei welchen. Dies betrifft besonders Büchereien, Museen, Theater, Schwimmbäder und Sportplätze – Einrichtungen, die zwar keine Pflichtaufgaben darstellen, aber für den gesellschaftlichen Zusammenhalt unverzichtbar sind.¹⁸

Steigende Personal- und Sozialkosten als zentrale Herausforderung

Die kommunalen Ausgaben verzeichneten 2023 einen deutlichen Anstieg. Bei Gesamteinnahmen von 358,1 Milliarden Euro (plus 9 Prozent zum Vorjahr) stiegen die Ausgaben überproportional um mehr als 12 Prozent auf 364,9 Milliarden Euro. Die Investitionskosten und laufenden Sachausgaben stiegen mit jeweils 16 Prozent auf 47,9 beziehungsweise 86,5 Milliarden Euro. Die Sozialleistungen erhöhten sich um 12 Prozent auf 76,0 Milliarden Euro, die Personalausgaben ebenfalls um 12 Prozent auf 96,3 Milliarden Euro.¹⁹

Die Entwicklung der Tariflöhne zeigt eine deutliche Aufwärtsdynamik. Nach Erhebungen des WSI-Tarifarchivs der Hans-Böckler-Stiftung stiegen die Nominallöhne zuletzt um durchschnittlich 5,6 Prozent. Real verzeichneten die Forscher eine Lohnsteigerung von 3,1 Prozent – den höchsten jährlichen Reallohnzuwachs seit mehr als einem Jahrzehnt. Diese Entwicklung wurde durch die auf durchschnittlich 2,4 Prozent gesunkene Inflation sowie die weitverbreitete Gewährung von Inflationsausgleichsprämien begünstigt.²⁰

¹⁶ [Deutscher Städtetag: Pressemitteilung vom 03.04.2024](#) (Abgerufen am 07.01.2025)

¹⁷ [Deutscher Städte- und Gemeindebund: Mediathek-Beitrag vom 04.01.2024](#) (Abgerufen am 07.02.2025)

¹⁸ [Unternehmen Heute.de: Städtetag erwartet Rekorddefizit für kommunale Haushalte](#) (Abgerufen am 07.02.2025)

¹⁹ [KfW-Kommunalpanel 2024: Die finanzielle Lage der Kommunen verschlechtert sich](#) (Abgerufen am 07.02.2025)

²⁰ [Hans-Böckler-Stiftung: Halbjahresbilanz des WSI-Tarifarchivs](#) (Abgerufen am 07.02.2025)

Personalbedarf und Fachkräftemangel als strukturelles Problem

Der öffentliche Dienst steht vor erheblichen personellen Herausforderungen. Trotz eines kontinuierlichen Beschäftigungsaufbaus fehlen nach Gewerkschaftsangaben gegenwärtig mehr als 550.000 Beschäftigte.²¹ Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln prognostiziert in seiner Erhebung von Anfang 2024 eine weitere Verschärfung der Situation: Bis 2027 wird eine Fachkräftelücke von 728.000 Personen erwartet.²²

Der Personalmangel im kommunalen öffentlichen Dienst konzentriert sich besonders auf den IT- und Ingenieurbereich sowie den Erziehungsdienst und den Pflegesektor. Auch in der Kommunalverwaltung sowie in Schulen und Kindertagesstätten fehlt qualifiziertes Personal. Diese Entwicklung wird durch den demografischen Wandel weiter verschärft: Mit dem Renteneintritt der Babyboomer-Generation verliert der Arbeitsmarkt zahlreiche erfahrene Fachkräfte, während gleichzeitig weniger junge Menschen nachrücken.²³

Handlungsbedarf und Lösungsansätze für die Zukunft

Die Altschuldenproblematik der Kommunen harrt weiter einer finalen Lösung. Der Koalitionsvertrag von 2021 hatte zwar Unterstützung bei der Lösung der Altschuldenproblematik in Aussicht gestellt, doch konkrete Maßnahmen blieben bis Ende Januar 2025 aus. Einzelne Bundesländer wie Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz haben eigene Initiativen gestartet. So plante Nordrhein-Westfalen, ab 2025 jährlich 250 Millionen Euro zur Beseitigung kommunaler Altschulden bereitzustellen, während Rheinland-Pfalz die Übernahme von etwa der Hälfte der kommunalen Altschulden anstrebte. Die politischen Entwicklungen hatten jedoch bislang konkrete Lösungen verzögert.²⁴

Mittlerweile ist Bewegung in die Problematik gekommen: Das Bundesministerium der Finanzen hat Ende Januar 2025 einen Gesetzesentwurf vorgelegt, der eine teilweise Übernahme der kommunalen Altschulden durch Bund und Länder vorsieht. Die für die Umsetzung nötige Grundgesetzänderung wurde bereits vom Bundeskabinett beschlossen.²⁵ Damit das Gesetz in Kraft treten kann, muss es jedoch noch im Bundestag mit Zweidrittelmehrheit verabschiedet werden. Es wird damit gerechnet, dass die anstehende Bundestagswahl den Prozess an dieser Stelle weiter verzögern wird.

Der Deutsche Städtetag richtet indes klare Forderungen an Bund und Länder: Neben verlässlichen Zusagen für Fördermittel wird eine deutliche Reduzierung der Aufgabendelegation an Kommunen

²¹ [dbb beamtenbund und tarifunion: Pressemitteilung vom 05.09.2024](#) (Abgerufen am 07.02.2025)

²² [IW Köln: Pressemitteilung vom 18.01.2024](#) (Abgerufen am 07.02.2025)

²³ [IW Köln: Pressemitteilung vom 09.08.2024](#) (Abgerufen am 07.02.2025)

²⁴ [Bundesregierung: Pressemitteilung vom 24.01.2025](#) (Abgerufen am 07.02.2025)

gefordert. Die Beschleunigung von Bürokratieabbau und Digitalisierung soll dabei helfen, das Gleichgewicht zwischen verfügbaren Arbeitskräften und Aufgabenbereichen wiederherzustellen.²⁶

Eine nachhaltige Stabilisierung der kommunalen Finanzen erscheint nur durch eine strukturelle Erhöhung der kommunalen Anteile an den Gemeinschaftssteuern erreichbar. Zudem beobachtet der Deutsche Städtetag mit Sorge, dass Bund und Länder ihre Haushalte zunehmend zu Lasten der Kommunen entlasten, etwa bei der Krankenhausfinanzierung oder der Umsetzung der schulischen Ganztagsbetreuung.²⁷

Rahmenbedingungen in einzelnen Sparten der VKA

Die kommunalen Arbeitgeber setzen sich dafür ein, dass in der Tarifrunde 2025 der Fokus auch auf einzelne Sparten innerhalb der kommunalen Familie gelegt wird. Dies betrifft den Krankenhaus- und Pflegebereich, die Sparkassen sowie die Versorgungsbetriebe.

Dramatische Lage bei den kommunalen Krankenhäusern

Die kommunalen Krankenhäuser stehen vor erheblichen Belastungen aufgrund von Unsicherheiten bei der Finanzierung. Hinzu kommen Herausforderungen durch den Fachkräftemangel und aufgrund sinkender Fallzahlen im Bereich der stationären Behandlungen.



Die wirtschaftliche Situation der Krankenhäuser hat sich seit 2021 weiter verschlechtert. Im Jahr 2022 meldeten 51 Prozent der Krankenhausvorstände Verluste²⁸, im Folgejahr schnellte die Zahl der Klinikinsolvenzen auf ein neues Rekordhoch: Betroffen waren insgesamt 40 Standorte. Die Prognosen für 2024 sind noch alarmierender: 71 Prozent der Kliniken rechnen mit einem negativen Jahresergebnis.²⁹ Einem Bericht des Deutschen Ärzteblatts vom Dezember 2024 zufolge haben für das Jahr 2024 insgesamt 24 Kliniken Insolvenz angemeldet, sieben von diesen sind in öffentlicher Trägerschaft.³⁰ Zudem gehen 50 Prozent der Krankenhausdirektoren davon aus, dass in den nächsten zehn Jahren mindestens ein Drittel der heutigen Kliniken nicht mehr existieren wird.

Die schwierige finanzielle Lage der Krankenhäuser wird durch die Inflation und die damit verbundenen stark gestiegenen Sach-, Personal- und Energiekosten verschärft. Der DKI-Krankenhaus-Index für das 1. Quartal 2024 zeigt, dass die Krankenhäuser die steigenden

²⁶ [Deutscher Städtetag: Pressemitteilung vom 03.12.2024](#) (Abgerufen am 07.02.2025)

²⁷ [Deutscher Städtetag: Pressemitteilung vom 28.10.2024](#) (Abgerufen am 07.01.2025)

²⁸ [Roland Berger: Vernetzt, ambulant, KI-gestützt: Wie Deutschlands Kliniken ihre Zukunft sehen](#) (Abgerufen am 07.02.2025)

²⁹ [DKG: Pressemitteilung vom 27. Dezember 2023](#) (Abgerufen am 07.02.2025)

³⁰ [Ärzteblatt: Etwas mehr als 20 Klinikinsolvenzen in diesem Jahr](#) (Abgerufen am 07.02.2025)

Personalkosten im Jahr 2024 nicht durch die erwarteten Erlöse decken können. In den Allgemeinkrankenhäusern werden die Mehrkosten beim Personal im Durchschnitt nur zur Hälfte durch die Erlöse gedeckt. Viele Häuser sehen sich deshalb zu drastischen Sparmaßnahmen gezwungen, was zu Einschränkungen beim Leistungsangebot, Bettensperren und Einsparungen bei Investitionen führen könnte³¹.

Zusätzlich sind die Patientenfallzahlen im stationären Bereich in den vergangenen Jahren zurückgegangen, was zu einer Reduzierung der Erlöse geführt hat. Die Bettenauslastung liegt bei nur noch etwa 70 Prozent³², was durch die COVID-Pandemie verstärkt wurde.

Dazu kommt die anhaltende Unterfinanzierung der Kliniken bei den Investitionskosten, die seit Jahrzehnten besteht. Die Bundesländer kommen ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Finanzierung der Investitionskosten nicht nach und decken seit Jahren nur etwa die Hälfte dieses Bedarfs ab. Der bestandserhaltende Investitionsbedarf der Krankenhäuser liegt bundesweit bei rund 6,5 Milliarden Euro pro Jahr.³³

Die Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG) schätzt, dass in den nächsten zehn Jahren möglicherweise ein Drittel der Krankenhäuser in Deutschland geschlossen werden könnten.³⁴ Die Zahl der Krankenhäuser ist in den letzten Jahren bereits rückläufig. Im Jahr 2022 waren es noch 1893 Krankenhäuser, was fast sieben Prozent weniger als 2012 entspricht. Etwa 30 Prozent der allgemeinen Krankenhäuser gehören zu den Kommunen.

Steigende Belastungen bei den Sparkassen

Auch die kommunalen Sparkassen haben mit steigenden Anforderungen zu kämpfen. Die inverse Zinsstruktur stellt eine große Herausforderung dar, da die Zinserträge, insbesondere bei längerfristigen Anlagen, nicht mehr ausreichen, um die höheren Kosten zu decken. Dies bedeutet, dass die Sparkassen zum Teil im Passivbereich höhere Ausgaben haben, als im Finanzierungsbereich erwirtschaftet wird. Neben den zuvor genannten Herausforderungen bringt auch die Einführung des digitalen Euros ab dem Jahr 2028 neue Risiken: Es besteht die Gefahr, dass der digitale Euro zu einer Abwanderung von Einlagen führt, was die Liquidität der Sparkassen beeinträchtigen könnte. Auch ist dessen Implementierung technisch umfangreich und dürfte ebenso die Kosten in die Höhe steigen lassen.

Im Hinblick auf nachhaltige Investitionen steigen die Anforderungen an die Sparkassen, was wiederum zu zusätzlichen Kosten für diese führen dürfte. Dies umfasst Investitionen in nachhaltige Technologien und die Anpassung der internen Prozesse, um den Umwelt- und Sozialstandards gerecht zu werden. Die Erfüllung der EU-Anforderungen und einer umfangreichen Berichtspflicht schaffen einen neuen Kostenfaktor für die kommunalen Sparkassen.

³¹ [DKI: DKI Krankenhaus-Index Winterumfrage 2024](#) (Abgerufen am 07.02.2025)

³² [Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 386 vom 28. September 2023](#) (Abgerufen am 07.02.2025)

³³ [DKG: GKV-Spitzenverband, PKV und DKG fordern von Ländern höhere Investitionen in Kliniken](#) (Abgerufen am 07.02.2025)

³⁴ [DKI: Krankenhaus Barometer 2023](#) (Abgerufen am 07.02.2025)

Energiepreise bedrohen kommunale Versorger

Die rund 1.000 kommunalen Versorgungsunternehmen stehen vor der Herausforderung, Fachpersonal insbesondere in den qualifizierten Tätigkeitsbereichen zu finden. Die kommunalen Arbeitgeber setzen sich daher seit einiger Zeit besonders dafür ein, die Arbeits- und Entgeltbedingungen ihrer Beschäftigten bedarfsgerecht zu verbessern. Gleichzeitig schränken jedoch insbesondere die stark gestiegenen Energiekosten die finanziellen Spielräume der Versorger deutlich ein.

BEWERTUNG DER GEWERKSCHAFTSFORDERUNGEN

Die Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion haben am 9. Oktober 2024 ihre Forderungen und Erwartungen an die kommunalen Arbeitgeber für die Tarifrunde 2025 gerichtet. Allein die Entgeltforderungen und die 3 zusätzlichen freien Tage bedeuten für die kommunalen Arbeitgeber Zusatzkosten von **14,88 Milliarden Euro**.

Die kommunalen Arbeitgeber haben im Folgenden eine Bewertung der Gewerkschaftsforderungen vorgenommen.

Entgelt(volumen)

Die Forderungen der Gewerkschaften:

Die Gewerkschaften fordern eine **Erhöhung der Tabellenentgelte um 8 Prozent, mindestens jedoch um 350,00 Euro** bei einer **Laufzeit von 12 Monaten**. Das Volumen soll nach Aussage der Gewerkschaften für folgende Entgelt(bestandteile) genutzt werden können:

- ▶ Tabellenentgelte
- ▶ Erhöhung von Zulagen (für Schicht und Wechselschicht)
- ▶ Verbesserungen für Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften
- ▶ Erhöhung der Zeitzuschläge für Überstunden, Nachtarbeit, Feiertagsarbeit, Samstagsarbeit (Bemessungsgrundlage: individuelle Stufe, mindestens aber Stufe 3)
- ▶ Erhöhung der Rufbereitschaftsentgelte

Weiterhin erwarten die Gewerkschaften, das TVöD-Volumen zur Entgelterhöhung für eine Tabellenanpassung sowie zur Verbesserung der weiteren Arbeits- und Entgeltbedingungen im **Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe (TV-V)** einzubringen.

Die **Entgelte für Auszubildende, Studierende und Praktikantinnen/Praktikanten** sollen um **200 Euro monatlich** erhöht werden.

Bewertung durch die VKA:

- ▶ Allein die **Erhöhung des Entgeltvolumens um 8 Prozent** inklusive des geforderten **Mindestbetrags in Höhe von 350,00 Euro** würden für die kommunalen Arbeitgeber Mehrkosten in Höhe von **jährlich 12,46 Milliarden Euro** verursachen.

Allerdings sind die Entgeltforderungen der Gewerkschaften nicht zwingend als lineare Erhöhungsforderung zu verstehen, weshalb sich die Auswirkungen des Entgeltvolumens letztlich nicht exakt beziffern lassen.

- ▶ Entsprechend der Forderung einer **Anhebung der Ausbildungs- und Praktikantenentgelte** um 200 Euro monatlich kämen für die kommunalen Arbeitgeber Mehrkosten von rund **380**

Millionen Euro hinzu. Dies entspricht einer linearen Erhöhung von insgesamt **14,87 Prozent** für Auszubildende.

- ▶ Eine **Erhöhung der Studienentgelte** um je 200 Euro monatlich würde die Studienentgelte über alle Studienjahre im Durchschnitt **um 12,41 Prozent** anheben.
- ▶ Die geforderten **drei zusätzlichen freien Tage** hätten eine **Kostenwirkung von 1,53 Prozent** bzw. **2,04 Milliarden Euro**.
- ▶ In Summe belaufen sich die **Mehrkosten** allein durch die Entgeltforderungen und die drei zusätzlichen Urlaubstage auf **14,88 Milliarden Euro bzw. rund 11 Prozent**.
- ▶ Die Gewerkschaften schlagen vor, das geforderte Entgeltvolumen von 8 Prozent zur **Erhöhung und/oder Dynamisierung von Zeitzuschlägen und Zulagen** zu nutzen.
- ▶ Die **Forderung nach einem Volumen zur Entgelterhöhung für den TVöD soll für den Bereich der Versorger (TV-V) für eine Tabellenanpassung** sowie zur Verbesserung der weiteren Arbeits- und Entgeltbedingungen genutzt werden.

Arbeitszeit

Die Forderungen der Gewerkschaften:

- ▶ Durch die **Einrichtung eines Meine-Zeit-Kontos bzw. Mehr-Zeit-für-mich-Kontos** sollen Beschäftigte selbständig Entgeltbestandteile ansparen und für eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit, zusätzliche freie Tage oder längere Freistellungsphasen nutzen können.
- ▶ Zudem wird die **Verkürzung des einjährigen Ausgleichszeitraums** auf einen Monat gefordert,
- ▶ die **Anhebung der Bewertung als Arbeitszeit** beim Bereitschaftsdienst sowie
- ▶ eine Reduzierung der **durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit** für die Bereiche der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen auf **38,5 Stunden** (derzeit durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich) für Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbands Baden-Württemberg (betroffen ist der Besondere Teil für Krankenhäuser BT-K im TVöD).

Bewertung durch die VKA:

- ▶ **Einführung eines „Meine-Zeit-Kontos“ bzw. eines „Mehr-Zeit-für-mich-Kontos“** für die Beschäftigten:

Hierbei handelt es sich um ein Modell für ein Arbeitszeitkonto, auf das beispielsweise Entgelterhöhungen, zusätzliche freie Tage, Überstunden oder Teile der Jahressonderzahlung eingezahlt werden können. Ziel der Gewerkschaften ist, dass Beschäftigte eigenständig ihre eigene zeitliche Verfügbarkeit festlegen können sollen, indem auf dem Konto angespartes „Guthaben“ in eine Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit, zusätzliche freie Tage oder längere Freistellungsphasen umgewandelt wird. Die Gewerkschaften haben jedoch keine konkrete Definition zum Umfang ihrer Forderung

getroffen, sodass eine detaillierte Bewertung der Forderungen erst möglich ist, wenn die Gewerkschaften sie hinreichend erläutert haben.

Die kommunalen Arbeitgeber befürchten bei Gewährung einer derartigen geforderten Umwandlungsregelung, dass sich die **Arbeitszeiten** im kommunalen öffentlichen Dienst verringern werden. Auch führe dies zu einem erhöhten Verwaltungsaufwand. Schwerwiegender ist jedoch, dass die freigewordenen Zeiten wieder aufgefüllt werden müssten, indem neues Personal eingestellt werden müsste. In Zeiten eines Mangels an Fachkräften dürfte dies jedoch nicht einfach zu bewerkstelligen sein.

- ▶ Eine **Verkürzung des Ausgleichszeitraums zur Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit** von einem Jahr auf nur noch einen Monat würde erhebliche Einschränkungen bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit mit sich bringen: Mit der bisherigen Regelung können Zeiten mit hoher Arbeitsbelastung durch Zeiten mit geringer Arbeitsbelastung ausgeglichen werden. Auch Gleitzeit wäre für die Beschäftigten dann nicht mehr so einfach möglich.

Für die kommunalen Arbeitgeber würden zudem schneller Überstundenzuschläge anfallen, die die erbrachte Arbeitszeit zusätzlich verteuern würden. Die finanzielle Situation der kommunalen Arbeitgeber würde damit weiter verschärft.

Auszubildende, Studierende und Praktikantinnen/Praktikanten

Die Forderungen der Gewerkschaften:

- ▶ Die **unbefristete Übernahme** von Auszubildenden in Vollzeit und die **Zuordnung zur Stufe 2**,
- ▶ eine **Erstattungsregelung von Familienheimfahrten für Auszubildende in der Pflege**: Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z.B. für ICE) bei Entfernungen von mehr als 300 km im Bahnverkehr,
- ▶ die **Tarifierung praxisintegrierter dualer Studiengänge** für den Bund und den BT-V der VKA: Umsetzung der Verhandlungszusage aus der Tarifrunde 2020 und
- ▶ eine **Anhebung des Verpflegungszuschusses bei auswärtigen Bildungsmaßnahmen** auf 28 Euro.

Bewertung durch die VKA:

- ▶ **Unbefristete Übernahme von Auszubildenden** in Vollzeit und **Zuordnung zur Stufe 2**:

Die kommunalen Arbeitgeber übernehmen in der Regel ihre Auszubildenden. Die Übernahme muss jedoch der Entscheidung vor Ort vorbehalten bleiben. Zudem erfolgen Einstellungen im TVöD grundsätzlich in die Stufe 1. Liegt eine entsprechende Berufserfahrung vor, kann beziehungsweise muss auch ein Einstieg in einer höheren Stufe umgesetzt werden.

Mit Umsetzung beider Forderungen würden sich die Kosten nach oben schrauben.

Weitere Forderungen

Die Forderungen der Gewerkschaften:

- ▶ **Drei zusätzliche freie Tage** (Urlaub) „aufgrund der hohen Verdichtung der Arbeit“,
- ▶ **ein weiterer Urlaubstag für Gewerkschaftsmitglieder** (Vorteilsregelung),
- ▶ **Einrechnung der Pausen bei Wechselschichtarbeit im Krankenhaus- und Pflegebereich,**
- ▶ **Recht auf Erhöhung der Arbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte,**
- ▶ **„Überstundenzuschläge“ auch für Teilzeitbeschäftigte,**
- ▶ **Wiederinkraftsetzen der gekündigten Regelungen zum TV Flex AZ und Neuregelung der Altersteilzeit** durch die Einbeziehung einer Vorrangregelung für besonders belastete Beschäftigte,
- ▶ **Angleichung der Arbeitsbedingungen in den Tarifgebieten Ost und West,**
- ▶ für **Musikschulen:** Erwartung einer „verlässlichen Arbeit“; durch max. 30 Unterrichtsstunden/Woche sowie freie Verfügbarkeit des Urlaubs auch außerhalb der unterrichtsfreien Zeit sowie
- ▶ für **Rettungsdienste:** Umsetzung der Verhandlungsverpflichtung (Arbeitszeitverkürzung, 24-Stunden-Schichten, VKA-Angebot).

Bewertung durch die VKA:

- ▶ **Drei zusätzliche freie Tage** (Urlaub) „aufgrund der hohen Verdichtung der Arbeit“:

Entsprechend der Regelungen im TVöD haben die Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst bereits 30 Tage Erholungsurlaub.

Jeder weitere Urlaubstag kann mit 0,51 Prozent, also 665 Millionen Euro, an zusätzlichen Kosten für die kommunalen Arbeitgeber beziffert werden. Zusätzliche freie Tage würden die Arbeit für die Beschäftigten weiter verdichten. Eine personelle Aufstockung, um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, ist finanziell für die Kommunen weder darstellbar noch erscheint sie in Anbetracht der angespannten Arbeitsmarktsituation realisierbar.

Im schlimmsten Fall würden zusätzliche freie Tage deshalb zu Einschränkungen im Bereich der Daseinsvorsorge führen, beispielsweise zu mehr Kita-Schließtagen oder zu Fahrplanausdünnungen im öffentlichen Nahverkehr.

- ▶ **Ein weiterer Urlaubstag für Gewerkschaftsmitglieder:**

Bereits am 21. November 2008 hat die Mitgliederversammlung der VKA beschlossen, dass Differenzierungsklauseln in Tarifverträgen der VKA, ihrer Mitgliedverbände und deren Mitgliedern nicht vereinbart werden dürfen. Diese Beschlusslage wurde in allen Gremien der VKA mehrfach bestätigt.

► **Einrechnung der Pausen bei Wechselschichtarbeit im Krankenhaus- und Pflegebereich:**

Sollte eine derartige Forderung umgesetzt werden, bräuchte es zusätzliches Personal, um die hierdurch entstehende Arbeitszeitverdichtung auszugleichen. Würden die Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet, müsste die Zeit der tatsächlichen Arbeitsleistung entsprechend verringert werden. Eine Umsetzung dieser Forderung wäre zudem mit erheblichen Mehrkosten verbunden, die für die betroffenen Beschäftigten mit rund 6,5 Prozent zu Buche schlagen.

► **Recht auf Erhöhung der Arbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte:**

Aufgrund des bestehenden Fachkräftemangels ist bereits jetzt davon auszugehen, dass die wenigsten Anträge auf Arbeitszeiterhöhung abgelehnt werden. Ein Recht auf eine Arbeitszeiterhöhung würde den kommunalen Arbeitgebern jedoch abverlangen, selbst dann Arbeitsplätze bereitzuhalten, wenn die entsprechende zusätzliche Arbeitsleistung durch eine Erhöhung der Arbeitszeit im konkreten Fall gar nicht abgefragt werden kann oder soll. Dies wäre zum Beispiel der Fall, wenn in dem betroffenen Bereich keine mit 100 Prozent belegte Planstelle zur Verfügung stünde.

► **Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte:**

Wie die Gewerkschaften fordern, sollen Teilzeitbeschäftigte künftig bei Überschreitung ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit Teilzeitzuschläge erhalten. Die Arbeitszeitregelungen von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten sind im TVöD unterschiedlich ausgeformt. Entsprechend eines für den Bereich des TVöD immer noch aktuellen BAG-Urteils ist die unterschiedliche Bewertung von Mehrarbeit und Überstunden gerechtfertigt.

► **Wiederinkraftsetzen der gekündigten Regelungen zum TV Flex AZ und Neuregelung der Altersteilzeit** durch die Einbeziehung einer Vorrangregelung für besonders belastete Beschäftigte:

Die Möglichkeit, Altersteilzeitarbeitsverhältnisse auf Basis des TV FlexAZ zu begründen, besteht seit dem 1. Januar 2023 nicht mehr. Der Abschluss von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen ist im Bereich der kommunalen Arbeitgeber jedoch weiterhin auf Basis des Altersteilzeitgesetzes möglich.

Mittlerweile wirkt eine derartige Regelung wie aus der Zeit gefallen, denn der aktuelle Fachkräftemangel zwingt Gesetzgeber und Arbeitgeber, den Fokus zu verschieben: Statt vorzeitiger Verrentung geht es nun darum, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lange im Unternehmen oder der Verwaltung zu halten.

► **Angleichung der Arbeitsbedingungen in den Tarifgebieten Ost und West:**

Die VKA hat in den vergangenen Tarifrunden immer wieder Regelungen der Tarifgebiete Ost und West angeglichen, sodass es nur noch geringe Abweichungen gibt. Bei diesen müssen die Sozialpartner bewerten, in welcher Weise eine Angleichung erfolgen kann.

- Für den **Bereich der Musikschulen** erwarten die Gewerkschaften eine „verlässliche Arbeit“. Diese umfasse max. 30 Unterrichtsstunden/Woche sowie eine freie Verfügbarkeit des Urlaubs auch außerhalb der unterrichtsfreien Zeit. Der VKA ist die Bedeutung der kommunalen Musikschulen bewusst. Hierzu wurden in Zusammenarbeit mit Vertretern des Verbandes deutscher Musikschulen Modelle entwickelt und den Gewerkschaften bereits vorgestellt, um die Arbeitsbedingungen im Bereich der Musikschulen zu verbessern. Es wird sich in den Verhandlungen zeigen, ob die Gewerkschaften diese Vorschläge der VKA mittragen. Einer Anpassung der Regelungen zur Arbeitszeit steht die VKA kritisch gegenüber.

- Tarifvertragliche Regelung zur Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit für die Beschäftigten der **Rettungsdienste** (Umsetzung der Verhandlungsverpflichtung):

Die VKA hat zuletzt im Frühjahr 2024 den Gewerkschaften gegenüber für den Bereich der Rettungsdienste Angebote zur Arbeitszeitverkürzung und zur Ermöglichung der von den Beschäftigten gewünschten 24-Stunden-Schichten gemacht. Die Gewerkschaften haben jedoch – für die VKA nicht nachvollziehbar – die Tarifverhandlungen abgebrochen, sodass diese Thematik möglicherweise erneut im Rahmen eines Gesamtpakets besprochen werden könnte.

BETROFFENE TARIFVORSCHRIFTEN

Zusammen mit Ihren Forderungen haben die Gewerkschaften eine Reihe von Tarifvorschriften aufgekündigt, die sich über zahlreiche Tarifverträge erstrecken. Konkret sind folgende Vorschriften von der Aufkündigung betroffen:

TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst)

- ▶ Abschnitt II [die Regelungen zur Arbeitszeit gemäß §§ 6 – 11] einschließlich des § 8 Abs. 1 [Ausgleich für Sonderformen der Arbeit] und des Anhangs zu § 9 TVöD [Bereitschaftszeiten Hausmeisterinnen/Hausmeister sowie Rettungsdienst und Leitstellen]
- ▶ § 26 Abs. 1 [Erholungsurlaub]
- ▶ Besonderer Teil Krankenhäuser (BT-K)
- ▶ Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BT-B)
- ▶ Anlage A zu § 15 TVöD [allgemeine Entgelttabelle]
- ▶ Anlage C (VKA) zu §§ 1 Abs. 1 der Anlage zu § 56 (VKA) BT-V und 52 Abs. 1 BT-B [Entgelttabelle Sozial- und Erziehungsdienst]
- ▶ Anlage E zu §§ 52 Abs. 1 Satz 1 BT-K und 51a Abs. 1 Satz 1 BT-B [Entgelttabelle Pflegedienst]
- ▶ Anlage C zu § 52 Abs. 4 BT-K [Entgelttabelle für Ärztinnen/Ärzte]
- ▶ Anlage G zu § 46 Abs. 4 BT-K [Bereitschaftsdienstentgelte]

TVAöD (Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes)

- ▶ § 8 Abs. 1 Besonderer Teil BBiG [Ausbildungsentgelte] und
- ▶ § 8 Abs. 1 und Abs. 2 Besonderer Teil Pflege [Ausbildungsentgelte]

TVPöD (Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes)

- ▶ § 8 Abs. 1 [monatliches Entgelt]

TVSöD (Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst)

- ▶ § 8 Abs. 1 Satz 2 [Entgelt] und Abs. 2 [Studienentgelt]

TVHöD (Tarifvertrag für Studierende in einem dualen Hebammenstudium im öffentlichen Dienst)

- ▶ § 9 Abs. 1 [Studienentgelt]

TV-V (Tarifvertrag Versorgungsbetriebe)

- ▶ § 6 Abs. 1 mit Anlage 2 [allgemeine Entgelttabelle]

TV-Fleischuntersuchung (Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Beschäftigten in der Fleischuntersuchung)

- ▶ §§ 7, 8 und 9 sowie die Anlage 1 zu § 8 Abs. 1 [Entgelte und Zuschläge]

TV FlexAZ (Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte)

Die Gewerkschaften haben den gesamten TV FlexAZ gekündigt.

DIE POSITIONEN DER VKA

Die kommunalen Arbeitgeber haben in ihrer Mitgliederversammlung im November 2024 eine „**Karlsruher Erklärung**“ verabschiedet. Unter dem Titel „*Stärken erhalten, Zukunft gestalten*“ bekräftigen die kommunalen Arbeitgeber in der Erklärung ihre herausgehobene Rolle bei der Gestaltung attraktiver Arbeitsbedingungen und verpflichten sich dem Ziel, kluge und nachhaltige Antworten auf die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt zu finden. Dazu zählen insbesondere eine leistungsfähige kommunale Daseinsvorsorge mit attraktiven und sicheren Arbeitsplätzen.

Für die Tarifrunde 2025 haben die kommunalen Arbeitgeber folgende Grundsatzpositionen:

Kein Tarifabschluss im „luftleeren Raum“

Der Tarifabschluss muss der prekären finanziellen Situation der kommunalen Arbeitgeber gerecht werden.

- ▶ Die finanzielle Situation der Kommunen ist sehr ernst. Daher passen die Forderungen der Gewerkschaften mit ihrem hohen **Gesamtvolumen von rund 11 Prozent** Mehrkosten nicht in diese Zeit. Vordringliches Ziel der kommunalen Arbeitgeber ist es, die Qualität der Angebote und Leistungen, die der öffentliche Dienst für die Bürgerinnen und Bürger bereitstellt, zu erhalten. Die kommunalen Arbeitgeber setzen sich für kluge Lösungen ein, die vor dem Hintergrund der schwierigen Lage der kommunalen Haushalte diesem Ziel gerecht werden und zugleich angemessene und faire Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten sicherstellen.
- ▶ Kommunen und kommunale Arbeitgeber müssen in der Lage sein, ihre Aufgaben und Verpflichtungen effektiv zu erfüllen. Dies gelingt aber nur, wenn sie über ausreichend finanzielle Mittel verfügen, um ihre laufenden Ausgaben zu decken, notwendige Investitionen zu tätigen und zudem auch unerwartete Kosten zu bewältigen.
- ▶ Die kommunalen Arbeitgeber setzen sich für einen Tarifabschluss ein, der die **Handlungsfähigkeit der Kommunen und kommunalen Arbeitgeber** nicht einschränkt, sodass die Daseinsvorsorge weiterhin gewährleistet ist und **notwendige Investitionen** in Modernisierung und Zukunftstauglichkeit kommunaler Angebote und Leistungen ermöglicht.

Attraktive Arbeitsbedingungen

Es soll keine weitere Stauchung der Tabelle durch Fest-, Mindest- oder Sockelbeträge geben.

- ▶ Die vergangenen Tarifabschlüsse haben aufgrund von Mindestbetragsvereinbarungen zu einer Stauchung der Entgelttabelle geführt, bei der die mittleren und oberen Entgeltgruppen im geringeren Maße von den Abschlüssen profitiert haben. Wir wollen, dass die Beschäftigten bereit sind, Verantwortung zu übernehmen; dies muss dann auch

entsprechend honoriert werden und darf nicht der Klientelpolitik der Gewerkschaften zum Opfer fallen.

Die Tabellenentgelte müssen neu austariert werden. Wir brauchen Beschäftigte, die bereit sind, höherwertige Tätigkeiten und mehr Verantwortung zu übernehmen.

- ▶ Die kommunalen Arbeitgeber setzen sich dafür ein, dass die Entgelttabelle des TVöD (Anlage A) so angepasst wird, dass die Übernahme von mehr Verantwortung und höherwertigen Tätigkeiten für alle Beschäftigten in keinem Fall zu einem finanziellen Minus führt.

Die Bemessungssätze der Jahressonderzahlung sollen vereinheitlicht werden.

- ▶ Der Fachkräftemangel wirkt sich insbesondere in den mittleren und oberen Entgeltgruppen aus. Die VKA setzt sich, wie auch in den vorangegangenen Tarifrunden dafür ein, die prozentuale Höhe der **Jahressonderzahlung zu vereinheitlichen**. Für die mittleren und oberen Entgeltgruppen würde eine Angleichung des Bemessungssatzes zu einer Erhöhung der Jahressonderzahlung führen. Es gibt keinen Grund dafür, dass ausgerechnet diejenigen Beschäftigten, die Verantwortung übernehmen, bei der Jahressonderzahlung das Nachsehen haben.

Arbeitszeitvolumen erhalten

Das Arbeitszeitvolumen darf nicht verringert werden.

- ▶ Arbeitszeitvolumenverluste, die den kommunalen Arbeitgebern durch zusätzliche Urlaubstage oder ähnliche Forderungen entstehen könnten, können weder im Rahmen der verfügbaren Mittel noch mit Blick auf die angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt aufgefangen werden. Wesentliches Ziel der kommunalen Arbeitgeber ist es jedoch, die Daseinsvorsorge im Sinne der Bürgerinnen und Bürger aufrechtzuerhalten. Forderungen nach zusätzlichen Urlaubstagen oder anderen pauschalen Reduktionen des Arbeitszeitvolumens werden daher abgelehnt.

Beschäftigte sollen die Möglichkeit erhalten, ihre wöchentliche Arbeitszeit mit Zustimmung des Arbeitgebers freiwillig auf bis zu 42 Stunden zu erhöhen (freiwilliges Angebot des Arbeitgebers und freiwillige Zustimmung des Arbeitnehmers).

- ▶ Die kommunalen Arbeitgeber setzen sich dafür ein, dass Beschäftigte im Rahmen der doppelten Freiwilligkeit die Möglichkeit erhalten, ihre individuelle Arbeitszeit auch über den aktuell gültigen Grenzwert von 40 Stunden pro Woche erhöhen zu können. Diese bewährte Möglichkeit besteht bereits in der Privatwirtschaft und auch im kommunalen Nahverkehr.

Keine Rückkehr zur flexiblen Altersteilzeit (TV FlexAZ).

- ▶ Vor dem Hintergrund eines sich verändernden Arbeitsmarktes lehnen wir die Wiedereinführung eines Rechtsanspruchs auf flexible Altersteilzeit ab.

Branchenspezifika beachten

Die kommunalen Arbeitgeber fordern in der Tarifrunde 2025 eine differenzierte Betrachtung einzelner Bereiche innerhalb der kommunalen Familie.

- ▶ Einzelne Sparten der kommunalen Familie – insbesondere die kommunalen Kliniken, die Sparkassen und die Versorger – weisen branchenspezifische Besonderheiten auf, die in bestimmten Aspekten eigene Lösungen erforderlich machen. Die kommunalen Arbeitgeber setzen sich deshalb dafür ein, diese Sparten im Rahmen der Verhandlungen gesondert zu betrachten.

Im kommunalen Rettungsdienst sollen 24-Stunden-Schichten ermöglicht werden.

- ▶ Die 24-Stunden-Schicht ist ein erprobtes Modell in Gesundheits- und Pflegeberufen und bietet sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitgeber zahlreiche Vorteile. Wir setzen uns dafür ein, dass auch im kommunalen Rettungsdienst 24-Stunden-Schichten möglich werden.

Gleichbehandlungsgrundsatz aufrechterhalten

Wir lehnen Vorteilsregelungen zugunsten von Gewerkschaftsmitgliedern grundsätzlich ab.

- ▶ Die kommunalen Arbeitgeber stehen fest hinter dem Gleichbehandlungsgrundsatz für alle Beschäftigten. Regelungen, die gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte einseitig bevorteilen würden, lehnen wir grundsätzlich ab.

Planungssicherheit gewährleisten

Die kommunalen Arbeitgeber benötigen Planungssicherheit, um ihrem Auftrag für die Gesellschaft nachkommen zu können.

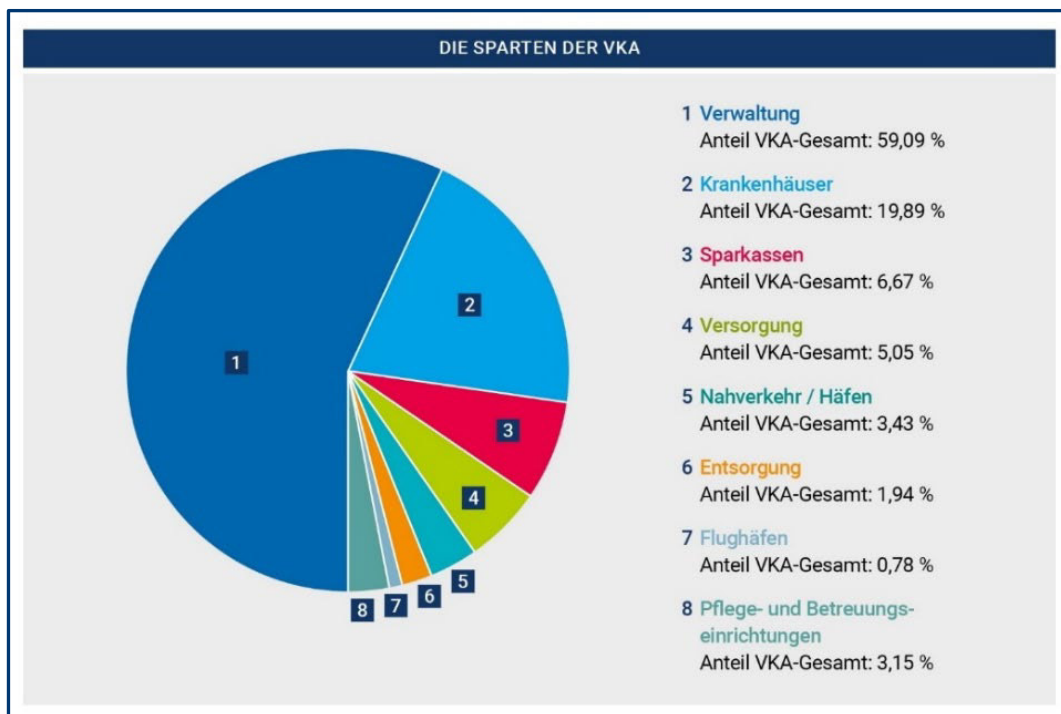
- ▶ Eine längere Laufzeit eines Tarifvertrags ermöglicht es den kommunalen Arbeitgebern, die Lohn- und Gehaltskosten über einen längeren Zeitraum zu planen und zu kalkulieren. Gleiches gilt auch für Investitionen in die Infrastruktur, Digitalisierung oder Personalentwicklung. Deshalb setzen sich die kommunalen Arbeitgeber dafür ein, durch eine Vertragslaufzeit von mindestens 24 Monaten ein möglichst hohes Maß an Planungssicherheit zu gewährleisten.

SCHON HEUTE ATTRAKTIV: DER ÖFFENTLICHE DIENST

Ein beliebter Arbeitgeber

Der öffentliche Dienst ist in Deutschland ein beliebter Arbeitgeber. Beschäftigte schätzen besonders die konkreten Aufgaben, das Arbeitsklima und den gesellschaftlichen Beitrag ihrer Arbeit.³⁵

Ein Ranking der Top 10 Arbeitgeber in der öffentlichen Verwaltung aus dem Jahr 2024 zeigt, dass viele Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung hohe Bewertungen von Arbeitnehmern erhalten. Kriterien wie Führung, Gehälter, Unternehmenskultur und Work-Life-Balance wurden berücksichtigt.



Viele gute Gründe für den öffentlichen Dienst

Der öffentliche Dienst bietet als Arbeitgeber ein hohes Maß an Arbeitsplatzsicherheit und Krisenfestigkeit sowie transparente und verlässliche Entwicklungsperspektiven. Mit einer Tarifbindung von 98 Prozent liegt er deutlich über dem Durchschnitt anderer Wirtschaftsbereiche und hebt sich damit klar vom allgemeinen Trend einer sinkenden Tarifbindung ab.

³⁵ [BMI: Pressemitteilung vom 05.01.2022](#) (Abgerufen am 07.02.2025)

Tarifvertragliche Vereinbarungen sorgen unter anderem für geregelte Arbeitszeiten, eine faire Bezahlung mit kontinuierlichen Gehaltszuwächsen sowie ein garantiertes Anrecht auf betriebliche Altersvorsorge.

Die kommunalen Arbeitgeber haben ihr Angebot für Beschäftigte in den letzten Jahren kontinuierlich ausgebaut und bieten mittlerweile zahlreiche Maßnahmen zur Arbeitsflexibilisierung. Dazu gehören praktikable Lösungen für mobiles Arbeiten und Homeoffice. Über das neu eingeführte tarifvertragliche alternative Entgeltanreizsystem werden zusätzliche Leistungen wie Kita-Zuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse für den ÖPNV und verschiedene Maßnahmen zur Gesundheitsförderung ermöglicht. Diese Zusatzleistungen tragen wesentlich zur Attraktivität als Arbeitgeber bei.

Ein besonderes Merkmal der Beschäftigung in einer Kommune oder einem kommunalen Unternehmen ist der sinnstiftende Charakter der Arbeit. Dies zeigt sich besonders in Bereichen wie der öffentlichen Daseinsvorsorge oder der Gesundheitsversorgung.

Die Kombination aus krisenfester Beschäftigung, transparenten Strukturen, flexiblen Arbeitsbedingungen und der Möglichkeit, einer gesellschaftlich relevanten Tätigkeit nachzugehen, macht den öffentlichen Dienst zu einem attraktiven Arbeitgeber. Die hohe Tarifbindung garantiert dabei, dass diese Vorteile nicht nur einzelnen Beschäftigten, sondern der gesamten Belegschaft zugutekommen.

GEHÄLTER IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Aufbau der Gehaltsstrukturen

Der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) regelt die **Bezahlung** sowie die weiteren **Arbeitsbedingungen** (unter anderem zur Arbeitszeit und zum Urlaubsanspruch) der Beschäftigten in den Bereichen Verwaltung, Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen, Sparkassen, Flughäfen und Entsorgung. Für Beschäftigte bei öffentlichen Versorgungsunternehmen gilt der Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe (TV-V).

Das **Gehalt der Beschäftigten** im kommunalen öffentlichen Dienst setzt sich nach dem TVöD aus mehreren Bestandteilen zusammen.

- ▶ Grundgehalt (Tabellenentgelt),
- ▶ Jahressonderzahlung,
- ▶ leistungsorientierte Bezahlung und
- ▶ eventuelle Zulagen oder Zuschläge (für Nacht-, Schicht-/Wechselschichtarbeit, Sonntags- oder Feiertagsarbeit).

Das Tabellenentgelt

Das Tabellenentgelt ist das monatliche Grundentgelt für eine **39-Stunden-Woche**. Exkurs: Es gilt sowohl im Tarifgebiet West als auch im Tarifgebiet Ost die 39-Stunden-Woche (Ausnahme: im TVöD-K gilt seit dem 1. Januar 2025 einheitlich die 38,5-Stunden-Woche, in Baden-Württemberg 39 Stunden je Woche). Die Arbeitszeitangleichung Ost-West zum 1. Januar 2023 (alle Sparten außer Krankenhäuser) bzw. 1. Januar 2025 (Krankenhäuser) war Gegenstand der Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020.

Die Höhe des Tabellenentgelts bemisst sich nach...

- ▶ der jeweiligen Entgeltgruppe (je nach auszuübender Tätigkeit) und
- ▶ der Stufe (je nach Berufserfahrung).

Eingruppierung in die Entgeltgruppe

Die Entgeltgruppe richtet sich nach den jeweils auf die Beschäftigten übertragenen Tätigkeiten. Die **entsprechenden Tätigkeitsmerkmale** ergeben sich aus der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA); sie sind Teil der durchgeschriebenen Fassungen des TVöD für die jeweiligen Bereiche Verwaltung, Krankenhäuser, Sparkassen, Pflege- und Betreuungseinrichtungen und Flughäfen. Diese sind unter www.vka.de abrufbar.

Die Stufenzuordnung

Eine weitere Komponente des Entgelts stellt die Stufenzuordnung dar. Jede Entgeltgruppe ist (bis auf Entgeltgruppe 1) in **sechs Stufen** unterteilt. Diese werden mit den Jahren der Beschäftigung durchlaufen und bilden die wachsende Berufserfahrung der Beschäftigten ab.

Zur Einstufung wird die Berufserfahrung der Beschäftigten als Grundlage herangezogen. Bspw. werden Berufseinsteiger/innen der Stufe 1 zugeordnet. Für Beschäftigte mit Berufserfahrung stehen höhere Stufen zur Verfügung.

- ▶ Berufsanfänger/innen und neu eingestellte Beschäftigte mit einer Berufserfahrung von weniger als einem Jahr werden der **Stufe 1** zugeordnet.
- ▶ Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die **Stufe 2**. Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung. Insbesondere Erzieherinnen und Erzieher werden in der Regel in der Stufe 2 eingestellt.
- ▶ Bei einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur **Stufe 3**.

Zulagen und Zuschläge

Zudem erhalten die Beschäftigten bei Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen **Zulagen** (z.B. Zulagen für Schicht- und/oder Wechselschichtarbeit, Pflegezulage, SuE-Zulage, Zulagen für besondere Erschwernisse) und **Zuschläge** (z.B. Zeitzuschläge für Überstunden, Nachtarbeit, Arbeit an Feiertagen).

Jahressonderzahlung

Die Beschäftigten erhalten nach dem TVöD zusätzlich zu dem monatlichen Tabellenentgelt eine **Jahressonderzahlung** (im TVöD-S gibt es eine Sparkassensonderzahlung). Die Jahressonderzahlung ist nach Entgeltgruppen gestaffelt. Beschäftigte erhalten ab dem Jahr 2023 in den

- ▶ Entgeltgruppen 1 bis 8 **84,51 Prozent**,
- ▶ Entgeltgruppen 9a bis 12 **70,28 Prozent** und
- ▶ Entgeltgruppen 13 bis 15 **51,78 Prozent** eines Monatstabellenentgelts.

Für die Beschäftigten, die in die Entgeltgruppen P5 bis P16 eingruppiert sind, gelten folgende Werte bei der Jahressonderzahlung:

- ▶ in den Entgeltgruppen P 5 bis P 8 **84,74 Prozent** und
- ▶ in den Entgeltgruppen P 9 bis P 16 **70,48 Prozent**.

Zwischen den Tarifgebieten West und Ost gibt es bezüglich der Werte der Jahressonderzahlung keine Unterschiede mehr.

Leistungsorientierte Bezahlung/Alternatives Entgeltanreiz-System

Die Beschäftigten können nach dem TVöD zusätzlich zu dem monatlichen Tabellenentgelt eine leistungsorientierte Bezahlung (LOB) erhalten. Das Volumen der LOB beträgt grundsätzlich zwei Prozent der Monatsentgelte aller Beschäftigten der Einrichtung oder des Betriebes. Dieses Budget

wird – auf Grundlage einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung – leistungsorientiert gestaffelt an die Beschäftigten ausgezahlt.

Seit der Tarifeinigung 2020 ist es auch möglich, das gesamte oder Teile dieses Volumens im Rahmen eines Alternativen Entgeltanreiz-Systems für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit einzusetzen (z.B. für Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrtkostenzuschüsse für ÖPNV/Job-Ticket, Sachbezüge, Kita-Zuschüsse oder Wertgutscheine).

Zusatzversorgung

Beschäftigte in den kommunalen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben erhalten zusätzlich zu der gesetzlichen Rentenversicherung eine tarifvertraglich garantierte, attraktive und oftmals rein arbeitgeberfinanzierte **betriebliche Altersversorgung** als „Betriebsrente“ des öffentlichen Dienstes.

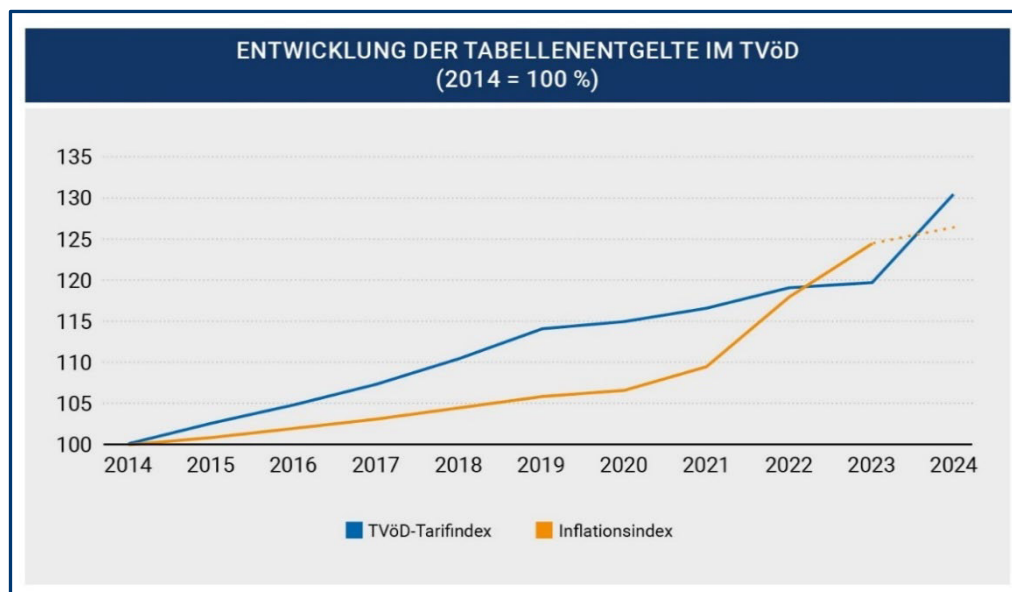
Gehaltsentwicklungen im öffentlichen Dienst

Die rund 2,6 Millionen Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst können sich über kontinuierliche Entgeltsteigerungen freuen. Innerhalb der letzten zehn Jahre (2014-2024) sind die Tariflöhne im öffentlichen Dienst jedes Jahr im Schnitt um gut 2,7 Prozent gestiegen. Trotz des Inflationsgeschehens der Jahre 2022 und 2023 können die Beschäftigten (wieder) Reallohngewinne verzeichnen.

Seit dem Jahr 2014 sind die Entgelte im TVöD **insgesamt um rund 29 Prozent** gestiegen (*siehe nachfolgende Grafik*), **in der Spitze sogar um 35,63 Prozent**. Den höchsten jährlichen Anstieg mit 3,33 Prozent gab es im Jahr 2014.

Relative Veränderung der Tabellenentgelte von 2014 zu 2024						
EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15 Ü		29,70%	29,31%	29,00%	28,82%	28,78%
15	34,84%	29,48%	33,44%	28,81%	28,50%	28,32%
14	35,36%	29,97%	32,66%	32,64%	28,85%	28,76%
13	35,83%	31,91%	35,43%	33,38%	29,11%	28,92%
12	36,47%	35,24%	31,03%	30,74%	29,21%	29,00%
11	36,60%	34,93%	35,91%	33,34%	29,64%	29,39%
10	36,77%	33,07%	33,67%	34,98%	30,00%	29,87%
9*	42,56%	37,72%	38,61%	35,28%	30,69%	29,73%
8	38,44%	33,21%	32,79%	32,93%	32,88%	32,11%
7	39,11%	35,67%	33,26%	32,83%	33,51%	32,26%
6	39,33%	34,32%	33,58%	33,15%	34,35%	33,16%
5	39,76%	34,88%	34,03%	33,56%	34,23%	33,76%
4	40,38%	35,96%	34,76%	34,38%	34,03%	33,83%
3	40,57%	36,95%	35,64%	35,17%	34,84%	34,55%
2 Ü	38,22%	36,67%	36,26%	35,75%	35,42%	37,60%
2	41,89%	38,82%	37,38%	37,03%	36,33%	35,67%
1		44,35%	43,95%	43,47%	43,04%	42,00%
Tabelle TVöD VKA Anlage A, gültig ab 1. März 2024 (monatlich in Euro)						

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.504,00	5.863,92	6.265,40	6.813,49	7.377,29	7.748,20
14	5.003,84	5.329,75	5.755,37	6.227,68	6.754,16	7.132,13
13	4.628,76	4.985,95	5.392,57	5.834,04	6.353,53	6.635,44
12	4.170,32	4.581,34	5.061,67	5.594,63	6.220,01	6.516,74
11	4.032,38	4.410,41	4.765,62	5.151,01	5.678,44	5.975,19
10	3.895,33	4.191,53	4.528,25	4.893,44	5.300,10	5.433,63
9c	3.787,84	4.052,08	4.339,43	4.649,06	4.981,91	5.220,52
9b	3.566,89	3.814,56	3.969,97	4.429,89	4.702,42	5.018,11
9a	3.448,96	3.662,32	3.869,96	4.331,88	4.436,39	4.703,23
8	3.281,44	3.486,59	3.628,68	3.770,54	3.922,69	3.995,85
7	3.095,23	3.331,58	3.472,38	3.614,47	3.748,49	3.820,45
6	3.042,04	3.236,55	3.372,94	3.507,92	3.640,49	3.708,02
5	2.928,99	3.117,67	3.245,11	3.380,06	3.505,47	3.570,28
4	2.802,62	2.993,55	3.153,75	3.253,48	3.353,20	3.411,60
3	2.762,69	2.968,02	3.017,99	3.132,21	3.217,92	3.296,43
2	2.582,16	2.784,28	2.834,67	2.906,58	3.064,63	3.229,97
1		2.355,52	2.388,86	2.430,55	2.469,42	2.569,47



Eckdaten vergangener Tarifrunden im TVÖD

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst ist das erste Mal im Jahr 2005 verhandelt worden. Seitdem hat es acht Tarifrunden mit sehr unterschiedlichen Ergebnissen (*siehe nachfolgende Tabelle*) gegeben.

Abschluss	Forderungen*	Tarifeinigung	Inflationsrate
-----------	--------------	---------------	----------------

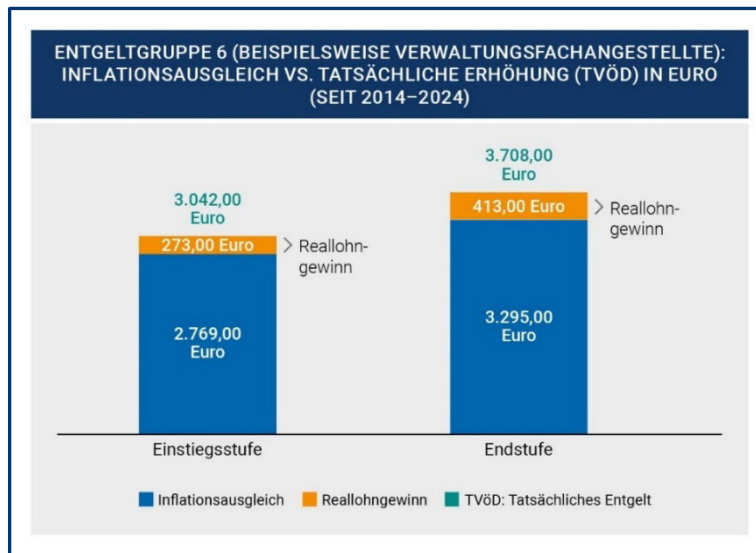
9. Februar 2005 <u>Laufzeit:</u> bis Dez 2007 = 35 Monate	Neugestaltung des Tarifrechts mit Überleitungsbestimmungen, „keine Abkopplung von allgemeinen Einkommenserhöhungen“	2005	Einführung des TVöD mit einer neuen Entgelttabelle im Oktober 2005 Einmalzahlung von insg. 300 Euro	1,6 %
		2006	Einmalzahlung von insg. 300 Euro	1,5 %
		2007	Einmalzahlung von insg. 300 Euro	2,3 %
31. März 2008 <u>Laufzeit:</u> Jan 2008 – Dez 2009 = 24 Monate	8 %, Mindestbetrag 200 Euro	2008	Tabellenerhöhung um 50 Euro sowie anschließend um 3,1 % ab Januar 2008 (= <i>Tabellenanstieg</i> um durchschnittlich 5,1%) Arbeitszeitverlängerung im Tarifgebiet West um 0,5 Wochenstunden	2,6 %
		2009	2,8 % ab Januar 2009 Einmalzahlung von 225 Euro	0,3 %
27. Februar 2010 <u>Laufzeit:</u> Jan 2012 – Feb 2012 = 26 Monate	„Forderungspaket von 5 % inklusives sozialer Komponente“	2010	1,2 % ab Januar 2010	1,1 %
		2011	0,6 % ab Januar 2011, weitere 0,5 % ab August 2011, Einmalzahlung von 240 Euro	2,1 %
31. März 2012 <u>Laufzeit:</u> Mär 2012 – Feb 2014 = 24 Monate	6,5 %, Mindestbetrag 200 Euro im Bereich des TVöD und des TV-N 7,9 % im Bereich des TV-V	2012	3,5 % ab März 2012 Auszubildende: Festbetrag 50 Euro ab März 2012, Neuregelung des Urlaubsanspruchs, Regelungen zur Übernahme von Auszubildenden	2,0 %
		2013	1,4 % ab Januar 2013 Weitere 1,4 % ab August 2013 Auszubildende: Festbetrag 40 Euro ab August	1,4 %
1. April 2014 <u>Laufzeit:</u> Mär 2014 - Feb 2016 = 24 Monate	Sockelbetrag von 100 Euro und zusätzlich 3,5 % Zusätzlich monatliche Nahverkehrs- Zulage von 70 Euro	2014	3 %, mindestens 90 Euro ab März 2014 (<i>Kostenvolumen: 3,3%</i>) Auszubildende: Festbetrag 40 Euro ab März 2014	1,0 %
		2015	2,4 % ab März 2015 Auszubildende: Festbetrag 20 Euro ab März 2015	0,5 %
29. April 2016 <u>Laufzeit:</u> Mär 2016 - Feb 2018 = 24 Monate	Lineare Erhöhung um 6 % Auszubildende: pauschale Entgelterhöhung um 100 Euro Laufzeit: 12 Monate	2016	2,4 % ab März 2016 Auszubildende: pauschale Entgelterhöhung um 35 Euro ab März 2016, Erhöhung Urlaubsanspruch auf 29 Tage	0,5 %
		2017	2,35 % ab Februar 2017 Auszubildende: pauschale Entgelterhöhung um 30 Euro ab Februar 2017	1,5 %

19. April 2018 <u>Laufzeit:</u> Mär 2018 – Aug 2020 =30 Monate	Lineare Erhöhung um 6 % , Mindestbetrag 200 Euro Auszubildende: pauschale Entgelterhöhung um 100 Euro Laufzeit: 12 Monate	2018	durchschnittlich 3,19 % (Anlage A, C) bzw. 2,9 % (Anlage E) ab März 2018 Auszubildende: pauschale Erhöhung um 50 Euro ab März 2018, Urlaubsanspruch 30 Tage Einmalzahlung von 250 Euro für EG 1 bis 6, S 2 bis S 4 und P 5, P 6	1,8 %
		2019	durchschnittlich 3,09 % (Anlage A, C) ab April 2019 bzw. 3,3 % ab März 2019 Auszubildende: pauschale Erhöhung um 50 Euro ab März 2019	1,4 %
		2020	durchschnittlich 1,06 % (Anlage A, C) bzw. 1,04 % (Anlage E) ab März 2020	0,5 %
25. Oktober 2020 <u>Laufzeit:</u> Sep 2020 – Dez 2022 = 28 Monate	Laufzeit: 12 Monate 4,8 % , mindestens jedoch um 150 Euro Angeleichung der Arbeitszeit Ost an West	2021	1,4 % , mindestens 50 Euro ab April 2021	3,1 %
		2022	1,8 % ab April 2022 TVAöD und TVSöD: 25 Euro ab April 2021, 25 Euro ab April 2022 TVPöD: 50 Euro ab April 2021 und 25 Euro April 2022 Corona- Sonderzahlung: 600 Euro bis einschließlich EG 8, 400 Euro für EG 9a bis 12 und 300 Euro für EG 13-15	7,9 %
22. April 2023 <u>Laufzeit:</u> Jan 2023 - Dez 2024 = 24 Monate	Laufzeit: 12 Monate 10,5 % , mindestens jedoch 500 Euro, Auszubildende: pauschale Entgelterhöhung um 200 Euro	2023	Einmalzahlung i.H.v. 1.240 Euro ab Juni 2023, Einmalzahlung i.H.v. 220 Euro monatlich im Zeitraum Juli bis Dezember 2023	Gesamt: 4,54 % = 4,99 Milliarden Euro
		2024	Sockelbetrag: 200 Euro , danach 5,5 Prozent mind. 340 Euro ab 1. März 2024 für 10 Monate Einmalzahlung i. H.v. 220 Euro für Januar und Februar 2024	9,76 % 0,78 % Gesamt: 10,54 % = 11,6 Milliarden Euro

* Die Forderungen beziehen sich auf eine Laufzeit von 12 Monaten.

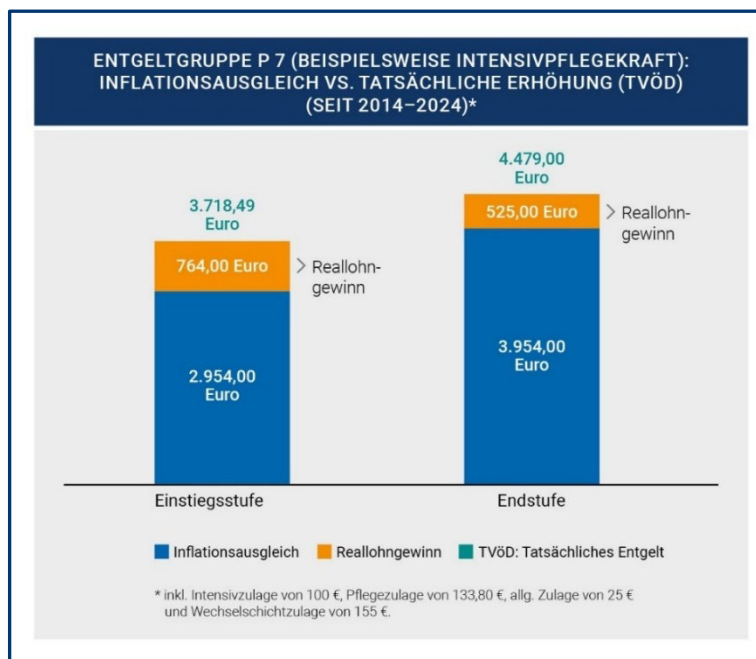
Gehälter der Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst

Die **Reallohngewinne** beispielsweise einer **Verwaltungsfachangestellten** bei Einstieg abzüglich des Inflationsausgleichs liegen im betrachteten Zeitraum ab 2014 bei 273 Euro (siehe nachfolgende Grafik). In der Endstufe konnte eine Verwaltungsfachangestellte in der Entgeltgruppe 6 im gleichen Zeitraum einen Reallohn Gewinn von 413 Euro verbuchen. Damit legt ihr Entgelt in der Endstufe bei rund 3.700 Euro.



Eine **Intensivpflegekraft** kommt im gleichen Zeitraum bei Einstieg sogar auf rund 764 Euro **Reallohn-gewinn** (siehe nachfolgende Grafik).

Hierin einberechnet werden auch weitere Aufwertungen, wie die Intensivzulage von 100 Euro, die Pflegezulage von 133,80 Euro/Monat sowie die allgemeine Zulage in Höhe von 25 Euro/Monat. Weiterhin erhalten Beschäftigte, die ständig Wechselschicht leisten, eine Zulage von 155 Euro/Monat.



VERGLEICHBARE TARIFABSCHLÜSSE

Tarifabschluss der TdL 2023 und Entgeltvergleich mit TV-L

Der letzte Tarifabschluss der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) mit den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion wurde am 9. Dezember 2023 mit folgenden Eckdaten erzielt:

- ▶ **Laufzeit:** 1. Oktober 2023 bis 31. Oktober 2025 = **25 Monate**.
- ▶ Die **Tabellenentgelte** wurden zum 1. November 2024 um 200 Euro angehoben, zum 1. Februar 2025 erfolgte eine weitere Anhebung um 5,5 Prozent. Die Ausbildungsentgelte erhöhten sich zum 1. November 2024 um 100 Euro und zum 1. Februar 2025 um weitere 50 Euro. Zudem erhielten die Tarifbeschäftigten eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie von insgesamt 3.000 Euro, die in mehreren Raten (1.800 Euro zu Beginn, danach in zehn Raten bis Oktober 2024 jeweils 120 Euro) gezahlt wurde.
- ▶ Im Wesentlichen hat die TdL den Tarifabschluss der VKA und des Bundes von 2023 und den SuE-Abschluss von 2022 nachvollzogen.

Das Tabellenentgelt nach TVöD (VKA) liegt somit ab dem zweiten Erhöhungsschritt im Bereich der Länder durchschnittlich 0,22 Prozent unter dem Tabellenentgelt der TV-L³⁶ (siehe nachfolgende Grafik).

Relative Abweichung von TVöD zu TV-L						
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15 Ü		9,30%	7,94%	4,46%	0,27%	
15	0,00%	0,65%	-2,44%	0,67%	0,64%	-1,39%
14	-0,01%	0,67%	-1,61%	-1,85%	0,69%	-1,87%
13	0,02%	-0,38%	-3,19%	-2,06%	0,65%	-0,83%
12	0,56%	-2,34%	0,13%	-0,08%	0,71%	-1,08%
11	0,80%	-1,96%	-3,07%	-1,60%	0,75%	-1,49%
10	0,85%	-0,21%	-1,20%	-2,50%	0,69%	1,05%
9b	-1,31%	-1,29%	-1,13%	-1,43%	0,85%	-2,79%
9a	2,06%	2,81%	-1,33%	-9,39%	-1,57%	-4,53%
8	1,16%	2,08%	1,75%	1,28%	0,91%	1,23%
7	1,31%	1,14%	2,11%	1,78%	0,98%	1,52%
6	1,46%	2,52%	2,20%	2,03%	0,69%	1,37%
5	1,54%	2,70%	2,65%	2,18%	1,34%	1,36%
4	1,66%	2,86%	2,75%	2,38%	2,03%	1,99%
3	1,91%	2,44%	2,88%	2,43%	2,31%	2,03%
E 2Ü	4,21%	3,35%	3,18%	2,70%	2,39%	1,73%
2	2,35%	2,48%	2,93%	2,61%	2,16%	1,73%
1		3,35%	3,19%	2,93%	2,80%	2,37%

(Rot markiertes Feld = VKA-Entgelt ist geringer als das TV-L-Entgelt.)

³⁶ Die im TV-L nicht existente EG 9c wurde außen vorgelassen.

Ausgewählte Tarifabschlüsse in anderen Bereichen

Auch in anderen Branchen wurden Tarifabschlüsse in den vergangenen Monaten erzielt, an denen sich die Gewerkschaften orientieren dürften:

Tarifeinigung in der Metall- und Elektroindustrie

Der Abschluss gilt für 3,9 Millionen Beschäftigte und ist der wichtigste tarifliche Abschluss neben dem öffentlichen Dienst.

Inhalt des Tarifabschlusses:

- ▶ **Entgelterhöhung** zum 1. April 2025 um 2,0 Prozent und zum 1. April 2026 um weitere 3,1 Prozent
- ▶ **Ausbildungsentgelte:** Erhöhung um 140,00 Euro
- ▶ **Einmalzahlung** in Höhe von 600,00 Euro zum 1. Februar 2025
- ▶ **Laufzeit** von 25 Monaten (1. Oktober 2024 bis 31. Oktober 2026)

Besondere Vereinbarungen:

- ▶ **Freizeit statt Geld:** Ausweitung der tarifvertraglich geregelten Freistellungstage („mehr Zeit statt Geld“) auf Teilzeitbeschäftigte und Schichtbeschäftigte, Pflegende und Eltern von Kindern bis zum vollendeten 12. Lebensjahr.
- ▶ **Kompensationsmöglichkeiten** wurden ausgeweitet. Ist eine Kompensation des ausfallenden Arbeitszeitvolumens nicht möglich, kann der Arbeitgeber die Freistellung wie bisher ablehnen.

Tarifeinigung des Landes Hessen

Hessen ist nicht Mitglied der TdL und verhandelt die Tarifverträge für seine rund 45.000 Beschäftigten selbst.

Inhalt des Tarifabschlusses:

- ▶ Orientiert sich am Abschluss der VKA und des Bundes
- ▶ **Inflationsausgleichszahlung:** Insgesamt 3.000 Euro für Vollzeitkräfte in einer dreistufigen Auszahlung
- ▶ **Laufzeit:** 24 Monate (Februar 2024 - Januar 2026)

Besondere Vereinbarungen:

- ▶ **Jahressonderzahlung** wurde in allen Entgeltgruppen erhöht (auf max. 90 Prozent)
- ▶ **Zulagen** für Fachkräfte wie zum Beispiel Ärztinnen, Zahnärzte, IT-Expertinnen, Techniker, Laboranten und Ingenieure wurden deutlich angehoben
- ▶ Vereinbarung zur Evaluierung der Entgeltordnung

Weitere Regelungen:

- ▶ **Freizeit statt Geld:** Verlängerung der Regelung, nach der Beschäftigte einen Teil ihrer Jahressonderzahlung in zwei freie Tage umwandeln können.
- ▶ **Elterntage:** Eltern können nach einer Adoption von Kindern bis zum dritten Lebensjahr – wie bei der Geburt von Kindern – einen Tag Freistellung und bis zu acht Elterntage nehmen.
- ▶ **„Gewerkschaftliches Engagement“** wird mit weiteren Freistellungsregelungen honoriert.
- ▶ **Landesticket** wird fortgeführt.
- ▶ Zeitgleiche und systemkonforme Übertragung auf Beamtinnen und Beamte sowie auf Versorgungsempfänger.
- ▶ Weitere „hessenspezifische“ Regelungen, die entweder neu eingeführt oder weitergeführt werden.

Tarifeinigung bei der Deutschen Bahn

Vom Tarifvertrag sind rund 192.000 Beschäftigte erfasst.

Inhalt des Tarifabschlusses:

- ▶ **Entgelterhöhung** zum 1. August 2024 um 210 Euro und zum 1. April 2025 um weitere 210 Euro, Auszubildende und Studierende jeweils hälftig.
- ▶ **Einmalzahlungen in Höhe von** 2.850 Euro ausgezahlt in zwei Raten. Auszubildende jeweils die Hälfte.
- ▶ **Laufzeit** von 26 Monaten, 62 Monate für die Vereinbarung der Arbeitszeit.

Besondere Vereinbarungen:

- ▶ **Optionsmodell zur Wochenarbeitszeit:** Absenken der Referenzarbeitszeit für Schichtarbeiter ohne zeitanteilige Reduzierung der monatlichen Tabellenentgelte:
 - Ab 1. Januar 2026: 37 Std./ Woche
 - Ab 1. Januar 2027: 36 Std./ Woche
 - Ab 1. Januar 2028 35,5 Std./ Woche
 - Ab 1. Januar 2029: 35 Std./ Woche
- ▶ Arbeitszeitreduzierung ist optional und kann jährlich angepasst werden
- ▶ Tatsächliche Arbeitszeit wählen Beschäftigte selbst; sie kann ab dem Jahr 2029 zwischen einer 35-Stunden-Woche und einer 40-Stunden-Woche liegen.
- ▶ Für jede Arbeitsstunde oberhalb der Referenzzeit erhalten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2,7 Prozent mehr Lohn. Bei einer 40-Stunden-Woche entspricht der Gehaltsunterschied zu einer 35-Stunden-Woche entsprechend rund 14 Prozent.

Weitere Regelungen

- ▶ Abwehr der Forderung nach Ausweitung des Geltungsbereichs auf die Infrastruktur.
- ▶ Wegfall des bisherigen 12-Tage-Urlaubswahlmodell (Urlaubstage statt Geld) zum 1. Januar 2029.
- ▶ 6-Tage-Urlaubswahlmodell bleibt bestehen.

Tarifeinigung für die Chemieindustrie

Die Tarifeinigung betrifft ca. 585.000 Beschäftigte.

Inhalt des Tarifabschlusses:

- ▶ **Entgelterhöhung:** Zum 1. September 2024 um 2 Prozent und zum 1. April 2025 um 4,85 Prozent.
- ▶ **Laufzeit** von 20 Monate (September 2023 - Februar 2026).

Besondere Vereinbarungen:

- ▶ Entgelterhöhung: Die zweite Stufe der Entgelterhöhung ist flexibilisiert und kann aus wirtschaftlichen Gründen um bis zu drei Monate verschoben werden. Die Nutzung des Entgeltkorridors, mit dem die Entgelte mit Zustimmung der Tarifparteien um bis zu zehn Prozent abgesenkt werden können, ist künftig unbefristet möglich.

Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder:

- ▶ Ein Arbeitstag pro Jahr ab 2025 für aktive IG BCE Mitglieder.
- ▶ Für 10, 25, 40 oder 50 Jahre Gewerkschaftsmitgliedschaft erhalten aktive IG BCE-Mitglieder im entsprechenden Jahr einen weiteren Zeitausgleich von einem weiteren Arbeitstag.

ÜBER DIE VKA

Die **Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)** ist der Spitzenverband der kommunalen Arbeitgeberverbände in Deutschland. Sie regelt im Auftrag ihrer 16 Mitgliedverbände die Arbeitsbedingungen für die kommunalen Beschäftigten und schließt Tarifverträge mit den zuständigen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes. Die VKA vertritt fast 10.000 kommunale Arbeitgeber in Deutschland mit rund 2,6 Millionen Beschäftigten.

Schwerpunkte der VKA

- ▶ Festlegen der Grundsätze der Tarifpolitik.
- ▶ Abschluss von Tarifverträgen und Vereinbarung verbindlicher Richtlinien.
- ▶ Grundsatzbestimmungen für den Abschluss von Tarifverträgen durch die Mitglieder.
- ▶ Förderung des Erfahrungsaustauschs zwischen den Mitgliedverbänden und Beratung in rechtlichen Fragen.
- ▶ Regelung der Zusatzversorgung für die Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst.
- ▶ Beteiligung am Europäischen Sozialen Dialog.
- ▶ Einsatz für die Modernisierung des Tarifrechts zur Stärkung des Wettbewerbs um Fachkräfte.

Die VKA ist zuständig für die **Sparten** Verwaltung, Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen, Sparkassen, Flughäfen, Ver- und Entsorgungsbetriebe. Grundlage der meisten Beschäftigungsverhältnisse bei den kommunalen Arbeitgebern ist der **Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)**.

Seit 1. Januar 2022 ist **Karin Welge**, Oberbürgermeisterin der Stadt Gelsenkirchen, Präsidentin der VKA. Hauptgeschäftsführer ist **Niklas Benrath**.

Gremien und Gremienvorsitzende der VKA

Mitgliederversammlung und Präsidium

Präsidentin	Karin Welge
Erster Stellvertreter	Dr. Wolf-Rüdiger Michel
Zweiter Stellvertreter	Roger Lewandowski
Weitere Stellvertreter	Kerstin Oster
	Roland Manz
	Dirk Köcher

Gruppenausschuss für Verwaltung

Vorsitzender	Christoph Göbel
Stellvertreter	Frank Frühauf
Weiterer Stellvertreter	Ulrich Hörning

Gruppenausschuss für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

Vorsitzender	Dirk Köcher
Stellvertreter	Thomas Fehnker
Weiterer Stellvertreter	Dr. Michael Moormann

Unterausschuss für Pflege- und Betreuungseinrichtungen

Sprecher/in	N.N.
-------------	------

Gruppenausschuss für Sparkassen

Vorsitzender	Roland Manz
Stellvertreter	Jürgen Hohmann
Weiterer Stellvertreter	Jürgen Schäfer

Gruppenausschuss für Versorgungsbetriebe

Vorsitzender	Kerstin Oster
Stellvertreter	Markus Schlomski
Weiterer Stellvertreter	Maike Trulson-Schult

Unterausschuss für Entsorgungsbetriebe

Sprecher	Martin Urban
----------	--------------

Gruppenausschuss für Flughäfen

Vorsitzende	Julia Kranenberg
Stellvertreterin	Sandra Ritter

Weiterer Stellvertreter

Dr. Bernhard Steinmetz

Gruppenausschuss für Nahverkehrsbetriebe und Häfen

Vorsitzender

Peter Densborn

Stellvertreter

Jens Meiwald

Weitere Stellvertreterin

Magdalena Weigel

GfK

Vorsitzender

Niklas Benrath



Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)

Leipziger Straße 51

10117 Berlin

V.i.S.d.P.: Niklas Benrath, Hauptgeschäftsführer

Stand: Februar 2025

Bildnachweise:

Seite 4: Stadt Gelsenkirchen (links), VKA (rechts)

Seite 13: TenWit_Adobe Stock

Alle Grafiken: VKA.

VKA-TarifNews live:
Immer informiert während der
Tarifverhandlungen 2025.
Jetzt auf WhatsApp abonnieren!

