

ZAHLN. DATEN. FAKTEN.

Tarifrunde für den
öffentlichen Dienst 2023



ÖFFENTLICHER DIENST:
KRISENFEST.
ZUKUNFTSSICHER.

IMPRESSUM

Vereinigung der kommunalen
Arbeitgeberverbände (VKA)
Leipziger Straße 51 · 10117 Berlin
Telefon 030 / 209 699 450
Fax 030 / 209 699 499
kontakt@vka.de
www.vka.de

Fotohinweise:

S. 4: Stadt Gelsenkirchen
S. 8: Natee Meepian _ Adobe Stock
S. 11: Marco Scisetti _ Adobe Stock
S. 17: BillionPhotos _ Adobe Stock
S. 19: Jacob Lund _ Adobe Stock

Alle Grafiken:

VKA

INHALTSVERZEICHNIS

- 4** Vorwort
- 6** Wirtschaftslage
- 8** Finanzlage in den Kommunen und bei den kommunalen Arbeitgebern
- 12** Entgeltentwicklung im öffentlichen Dienst
- 17** Beschäftigung im öffentlichen Dienst und die Bedeutung kommunaler Arbeitgeber
- 20** Positionen der Arbeitgeber
- 21** Forderungen der Gewerkschaften
- 22** Bewertung durch die VKA
- 24** Die VKA
- 26** Die kommunalen Arbeitgeberverbände



Vorwort

Karin Welge

Verhandlungsführerin der kommunalen Arbeitgeber, Präsidentin der VKA, Oberbürgermeisterin der Stadt Gelsenkirchen

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 24. Januar 2023 beginnen die Tarifverhandlungen für die kommunalen Arbeitgeber. In derart herausfordernden Zeiten haben wir uns in den letzten Jahrzehnten nicht befunden: Uns begleitet das Kriegsgeschehen in der Ukraine, das nicht nur für Bürgerinnen und Bürger hierzulande Auswirkungen hat. Die durch den Krieg verursachten Preissteigerungen sind auch für unsere rd. 10.000 kommunalen Arbeitgeber erheblich.

Es gilt, die Daseinsvorsorge in gleicher Qualität zu sichern. Gleichzeitig erwarten die mehr als 2,6 Mio. Beschäftigten bei Bund und Kommunen Entgelterhöhungen, um die individuellen finanziellen Belastungen in Folge der Inflation abzufedern. Das ist nachvollziehbar, aber die Teuerungen können und werden wir nicht allein ausgleichen. Die Bundesregierung hat mehrere Entlastungspakete verabschiedet. Daher sind die von den Gewerkschaften für die Tarifrunde geforderten Entgeltsteigerungen um im Schnitt fast 15 % für die kommunalen Haushalte schlicht nicht abbildbar und liegen weit über der Leistungsfähigkeit der Kommunen. Wir können in den Kommunen das Geld nur einmal ausgeben. Wir brauchen aber genügend Mittel, um den Herausforderungen durch die Klimakrise gerecht zu werden und eine nachhaltige Mobilitätswende zu erreichen. Das sind auch Investitionen in nachfolgende Generationen.

Die Gewerkschaften lassen überdies außer Acht, dass den Beschäftigten in den vergangenen zehn Jahren eine Reallohnsteigerung von ca. 11 % zu Gute kam, im Zeitraum von 2008–2021 lag diese sogar bei ca. 16 %.

Wie lang uns die Folgen dieser Krisen beschäftigen werden, lässt sich nur schwer einschätzen. Fakt ist, die kommunalen Haushalte haben neben den finanziellen Einbußen im Zuge der Corona-Pandemie und der ungelösten Problematik der Altschuldenübernahme einen hohen Investitionsrückstand zu verkraften, und die Unterbringung der schutzsuchenden Menschen aus der Ukraine zu schultern. Und die gestiegenen Energie- und Sachkosten treffen uns ebenfalls hart.

Die Kommunen und kommunalen Unternehmen müssen handlungsfähig bleiben, auch und gerade in der Krise. Das wäre mit Umsetzung der Gewerkschaftsforderungen nicht mehr möglich. Der TVöD gilt vor allem den Gewerkschaften als „Leitwährung“. Dass dies so bleibt, ist nun gemeinsame Aufgabe der Sozialpartner.

Wir setzen uns daher für ein Gesamtpaket ein, das auch die Problemlagen einzelner Bereiche der kommunalen Familie berücksichtigt. Ich appelliere an die Gewerkschaften, dass wir unserer gemeinsamen Verantwortung in diesen schwierigen Zeiten gerecht werden, um ein angemessenes Ergebnis zu erzielen. Denn nur mit besten Arbeitsbedingungen können wir das Personal von morgen gewinnen und den öffentlichen Dienst stärken.


Ihre **Karin Welge**

Wirtschaftslage

Teuerungen, Zinsanstieg und eine schwache Weltwirtschaft belasten die deutsche Konjunktur. Nach zwei Jahren Corona-Pandemie ist die öffentliche Hand nun hinsichtlich der Bewältigung der Auswirkungen des russischen Angriffskriegs in der Ukraine und den daraus resultierenden Wirtschaftssanktionen gegenüber Russland gefordert. Die aktuelle Corona-Situation in China wird sich negativ auf die Weltwirtschaft auswirken, so dass sich deren Perspektiven immer mehr eintrüben. Das werden wir auch in Deutschland zu spüren bekommen.

Unsichere Prognosen

Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) stieg im 3. Quartal 2022 um 0,4 % gegenüber dem Vorquartal und sogar um 1,2 % gegenüber dem Vorjahresquartal. Die weitere wirtschaftliche Entwicklung wird allerdings durch die Folgen des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine und wegen der Corona-Krise in China stark beeinträchtigt.

-0,4 %

erwarten die führenden Wirtschaftsforschungsinstitute hinsichtlich der Entwicklung des BIP in 2023.

Die Prognosen der Gemeinschaftsdiagnose der führenden Wirtschaftsforschungsinstitute sowie des Sachverständigenrats fallen für 2023 daher negativ aus: Der Sachverständigenrat erwartet ein Negativwachstum des BIP um -0,2 %, die Wirtschaftsinstitute sogar um -0,4 %. Im

Jahr 2024 rechnen die Wirtschaftsinstitute jedoch wieder mit einem Wachstum um 1,9 %.

Hohe Inflation

Im Dezember 2022 lag die Inflationsrate bei 8,6 %. Die Kerninflation ohne Energie lag im November 2022 bei 6,6 % hingegen deutlich geringer.

Die bisherigen Entlastungspakete der Bundesregierung haben einer Studie des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)¹ zufolge bereits eine deutliche Kostenkompensation gebracht. Von den Auswirkungen der Entlastungspakete profitieren folglich auch Beschäftigte des öffentlichen Dienstes.

Die Wirtschaftsinstitute gehen von einem Rückgang der Inflationsrate für 2023 aus. Sie erwarten, dass die Inflationsrate im Jahresdurchschnitt 2023 etwas weniger als die im Jahresdurchschnitt 2022 betragen und im Jahr 2024 allmählich wieder die 2 %-Zielinflation erreichen wird.

Stabiler Arbeitsmarkt

Die Arbeitslosenquote lag im Dezember 2022 bei 5,4 %. Der Anstieg ist leicht höher als im November 2021, was sich mit der Erfassung der Ukraine-Flüchtlinge erklären lässt. Auch die Zahl der Kurzarbeitenden ging stetig zurück auf 186.700 im November 2022.

¹ IMK Policy Brief Nr. 126, Juli 2022:
https://www.imk-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008352



Finanzlage in den Kommunen und bei den kommunalen Arbeitgebern

Die Lücke zwischen Einnahmen und Ausgaben ist in vielen Kommunen noch immer gewaltig. Dazu beigetragen hat zum einen die Corona-Pandemie, die Einbußen bei den Einnahmen zur Folge hatte und vor allem der Rückgang der Gewerbesteuern.

Entsprechend der Steuerschätzung des Arbeitskreises „Steuerschätzungen“, ein Beirat beim Bundesministerium der Finanzen (BMF), vom Oktober 2022 dürfen die Städte und Gemeinden eine leichte Steigerung ihrer Steuereinnahmen um 4,9 % gegenüber 2021 erwarten.

Im Jahr 2022 rechnen die Statistiker somit mit Steuereinnahmen von 132 Mrd. € für die kommunalen Haushalte, also rd. 6 Mrd. € mehr als im Jahr 2021. Dennoch hat sich die Finanzlage der Kommunen laut KfW-Kommunalpanel 2022 vom Mai 2022 weiter verschlechtert. Lediglich 21 % der befragten Kämmergeien bewerteten ihre Finanzlage im zweiten Corona-Jahr als „gut“ oder „sehr gut“.² Die Mehrheit der Kommunen erwartet aber „sowohl bei den Einnahmen (55 %) wie bei den Ausgaben (46 %) erst binnen der nächsten zwei bis fünf Jahre“ eine Normalisierung der Haushaltslage auf das Vorkrisenniveau. Als Gründe werden vornehmlich die Mehrbelastungen genannt, zum einen in Folge der Corona-Pandemie, nun jedoch insbesondere aufgrund des Ukraine-Krieges und hierbei vornehmlich bei der Energieversorgung.

Altschuldenübernahme ungeklärt

Weiterhin bereitet vielen Kommunen die bislang unge löste Frage nach der Übernahme der Altschulden durch den Bund Probleme. Angesichts steigender Zinsen an den Kapitalmärkten im Zuge des Ukraine-Krieges und der hohen Inflation hat die Debatte hierüber im Jahr 2022 wieder an Fahrt aufgenommen, die Problematik ist bislang jedoch ungeklärt.

² KfW-Kommunalpanel 2022

Hoher Investitionsrückstand

Seit Jahren kämpfen die Kommunen darüber hinaus mit einem enormen Investitionsrückstand: Dieser beläuft sich mittlerweile auf 159 Mrd. € und liegt laut der

159 Mrd. €

beträgt der Investitionsrückstand in den Kommunen.

(Quelle: KfW Kommunalpanel Mai 2022)

Erhebungen des KfW Kommunalpanels vom Mai 2022 damit um 10 Mrd. € über dem Vorjahreswert. Am höchsten sind die Investitionsrückstände bei den Schulen (-2 % auf 45,6 Mrd. €), den Straßen (+17 % auf 39,3 Mrd. €) und den öffentlichen Verwaltungsgebäuden (+2 % auf 19,6 Mrd. €).

Kommunen und kommunale Unternehmen unter Druck

Bereits während der Hochphase der Corona-Pandemie hatten Teile der deutschen Wirtschaft mit Lieferengpässen zu kämpfen, was sich nun mit der Ukraine Krise zusätzlich verschärft. Die nun stark gestiegenen Energiepreise haben zur Folge, dass die Produktion zusätzlich gedämpft wird. Sie treffen aber die Kommunen und die kommunalen Betriebe und Einrichtungen ebenfalls hart, ohne dass diese die hohen Kosten weitergeben können. Ein Beispiel hierfür sind die kommunalen Krankenhäuser.



Zusätzliche Ausgaben

Im Zuge des Ukrainekrieges kam eine weitere Aufgabe auf die Kommunen zu: die schutzsuchenden Menschen aufzunehmen und zu unterstützen, z.B. durch die Bereitstellung von Unterkünften – auch dies sind Kosten, die von den Kommunen getragen werden und bei denen die bisherigen Unterstützungen des Bundes enttäuschend sind.

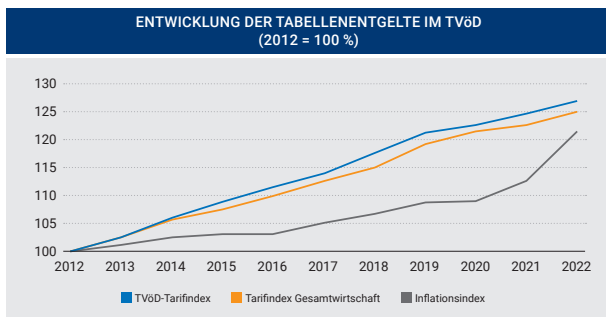
Erst in 2 bis 5 Jahren

erwarten die Kommunen eine Normalisierung der Steuereinnahmen und -ausgaben auf das Vorkrisenniveau.

Entgeltentwicklung im öffentlichen Dienst

Das Jahr 2022 war für die kommunalen Arbeitgeber noch geprägt von den Ergebnissen der Tarifrunde 2020. Am 25. Oktober 2020 haben die Verhandlungspartner ein Ergebnis erzielt, das Entgeltsteigerungen in Höhe von insgesamt 3,2 % beinhaltete. Zum 1. April 2021 stiegen die Tabellenentgelte um 1,4 %, mindestens aber 50 €. Der zweite Erhöhungsschritt wurde zum 1. April 2022 um weitere 1,8 % umgesetzt.

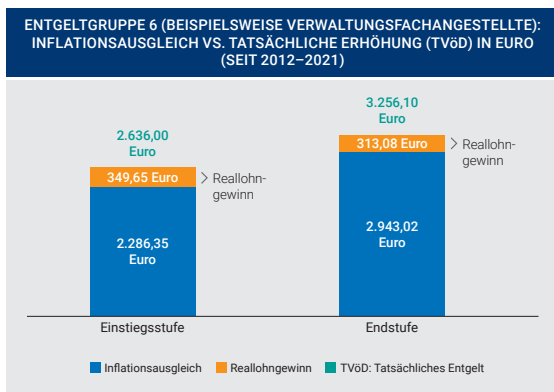
Innerhalb der letzten zehn Jahre (2012–2021) sind die Tariflöhne im Schnitt um 2,5 % gestiegen, während die Inflationsrate sich im gleichen Zeitraum um knapp 1,4 % pro Jahr erhöhte. Von dieser Differenz haben die Beschäftigten Jahr für Jahr profitiert. In den letzten zehn Jahren beträgt die Reallohnsteigerung knapp 11 %. Wenn



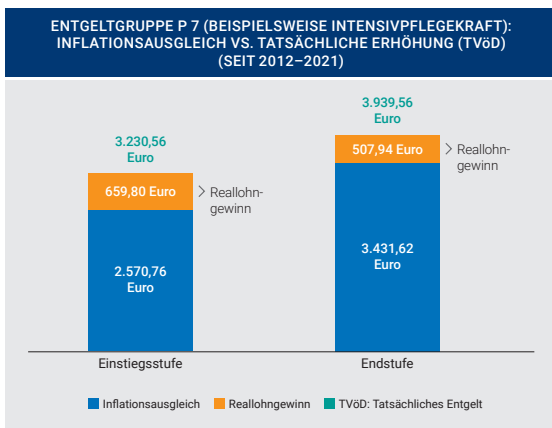
man sich den Zeitraum von 2008 bis 2021 ansieht, liegt die Reallohnsteigerung sogar bei ca. 16 %.

Reallohnsteigerungen

Die Reallohngewinne beispielsweise einer Verwaltungsfachangestellten bei Einstieg und in der Endstufe liegen im betrachteten Zeitraum ab 2012 deutlich über 300 €. Wenn in den vergangenen Tarifrunden lediglich ein Inflationsausgleich vereinbart worden wäre, läge das Einstiegsentgelt zum Beispiel bei rd. 2.286 €. Die Differenz zum tatsächlichen Tabellenentgelt von 2.636 € stellt den Reallohn Gewinn dar.

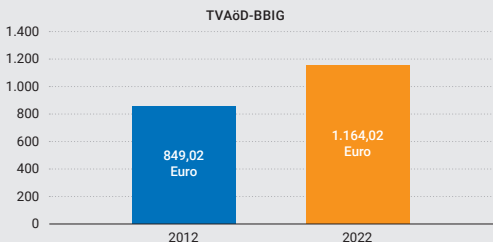


Eine Intensivpflegekraft kommt im gleichen Zeitraum bei Einstieg sogar auf rd. 660 € Reallohnge Gewinn. Hierin einberechnet werden auch weitere Aufwertungen, wie die Erhöhung der Intensivzulage von 100 €, die Pflegezulage von 70 € (jetzt 120 €/Monat, die allgemeine Zulage von 25 €/Monat und die Erhöhung der Wechsel-schichtzulage auf 155 €/Monat.



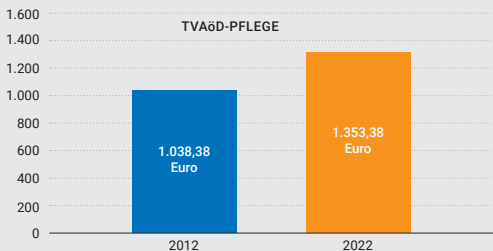
Entgeltzuwächse haben auch die Auszubildenden im kommunalen öffentlichen Dienst verzeichnen können, und zwar überproportional. Die Entgelte der Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr im Bereich BBiG sind seit 2012 um 37 % gestiegen (seit April 2022 gilt der zweite Tarifierhöhungsschritt um weitere 25 € aus der Tarifeinigung 2020).

**ENTGELTSTEIGERUNG IN EURO IM VERGLEICH FÜR DAS DRITTE
AUSBILDUNGSJAHR IM ZEITRAUM VON
1. MÄRZ 2012 BIS 1. APRIL 2022 (§ 8 ABS. 1 TVAöD-BBIG)**



Auch die Entgelte der Auszubildenden im dritten Ausbildungs-
jahr im Bereich Pflege sind seit 2012 um 30 % ge-
stiegen (seit April 2022 gilt der zweite Tariferhöhungs-
schritt um weitere 25 € aus der Tarifeinigung 2020).

**ENTGELTSTEIGERUNG IN EURO FÜR DAS DRITTE AUSBILDUNGS-
JAHR IM ZEITRAUM VON 1. MÄRZ 2012 BIS 1. APRIL 2022
(§ 8 ABS. 1 TVAöD-PFLEGE)**



Entlastungspakete wirken

Das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung hat ermittelt, dass die bisher von der Bundesregierung verabschiedeten Entlastungspakete bereits eine deutliche Kostenkompensation gebracht haben. Von den Auswirkungen der Entlastungspakete profitieren folglich auch Beschäftigte des öffentlichen Dienstes.

Ein Beispiel: Bei zwei Erwerbstätigen mit geringem Einkommen wird der überwiegende Teil der Mehrbelastungen kompensiert, der durch teurere Energie entsteht. Berücksichtigt man darüber hinaus auch die überhöhten Preisanstiege bei Nahrungsmitteln, beläuft sich die Entlastung immerhin auf bis zu 64 %. Davon noch unberücksichtigt ist das dritte Entlastungspaket der Bundesregierung. Diese Differenzierung ist aber nötig.



Beschäftigung im öffentlichen Dienst und die Bedeutung kommunaler Arbeitgeber

Nicht nur während der Corona-Pandemie hat sich gezeigt, dass der öffentliche Dienst ein krisenfester und sicherer Arbeitgeber ist.

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) gilt den Gewerkschaften als „Leitwährung“. Denn die durch Tarifverträge geregelten Arbeitsbedingungen sind in der Regel besser als die Arbeitsbedingungen in Jobs ohne Tarifvertrag.

Hohe Tarifbindung

Dank der hohen Tarifbindung können Beschäftigte im öffentlichen Dienst auf eine geregelte Arbeitszeit, eine faire Bezahlung und tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen, wie die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und häufig auf Kita-Zuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse für den ÖPNV und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung zählen. Darüber hinaus ist der flexible Eintritt älterer Beschäftigter in die Altersteilzeit möglich.

Zur Attraktivität des öffentlichen Dienstes trägt neben der Arbeitsplatzsicherheit auch ein Anspruch der Beschäftigten auf eine tarifvertraglich geregelte betriebliche Altersversorgung bei, der „Betriebsrente“ des öffentlichen Dienstes. Ein weiterer Pluspunkt ist die Möglichkeit der Entgeltumwandlung für das Leasing von (E-)Bikes.

Zulagen zur Bindung von Fachkräften

Zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften können Beschäftigte zusätzlich zum Entgelt eine Zulage von bis zu 1.000 € erhalten.

Weiterhin kann eine Arbeitsmarktzulage an Beschäftigte zusätzlich zu dem Entgelt in Höhe von bis zu 20 % der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe gezahlt werden.

Jahressonderzahlung „on top“

Die Beschäftigten erhalten zusätzlich zum Tabellenentgelt eine Jahressonderzahlung. Beschäftigte³ erhalten ab dem Jahr 2023 in den

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



Sozialpartner sind eine Verantwortungsgemeinschaft

Dass das so bleibt, wird die gemeinsame Aufgabe der Sozialpartner, der Arbeitgeber und der Gewerkschaften, in der kommenden Tarifrunde sein. Die kommunalen Arbeitgeber sind sich der Leistung der Beschäftigten in diesen besonderen Zeiten bewusst und wollen und werden ihrer Aufgabe als Verantwortungsgemeinschaft weiterhin gerecht werden.

³ In den Entgeltgruppen P5 bis P16 gelten abweichende Werte.

Positionen der Arbeitgeber

Finanzielle Einbußen im Zuge der Corona-Pandemie, Altschulden und ein hoher Investitionsrückstand treffen die Kommunen und kommunalen Arbeitgeber derzeit wie auch die Inflation und damit einhergehende Preissteigerungen. Daher ist Ziel dieser Tarifrunde ein Gesamtpaket, das den Belangen der tausenden kommunalen Arbeitgeber und der Situation der Beschäftigten gerecht wird.

Die kommunalen Arbeitgeber setzen sich in der Tarifrunde 2023 u.a. für folgende Maßnahmen ein:

> Lösungen angesichts des Fachkräftemangels:

Wir benötigen Lösungen, um dem Fachkräftemangel beizukommen, und setzen uns deshalb insb. auch für die höheren Entgeltgruppen im kommunalen öffentlichen Dienst ein.

> Differenzierte Betrachtung einzelner Bereiche:

Die kommunalen Arbeitgeber sprechen sich für eine besondere Berücksichtigung der spezifischen Problemlagen u.a. der kommunalen Krankenhäuser, Sparkassen und der Versorgungswirtschaft im Rahmen der Tarifverhandlungen aus. Aufgrund der Energiekrise erhöht sich die Gefahr von Kreditausfällen – eine äußerst unsichere Lage für die Sparkassen. Die kommunalen Krankenhäuser haben zudem mit stetig steigenden Ausgaben bei gleichzeitig zurückgehender Patientenzahl zu kämpfen.

Forderungen der Gewerkschaften

ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion haben am 11. Oktober 2022 ihre Forderungen für die Tarifrunde 2023 beschlossen:

Die Gewerkschaftsforderungen:

> **Entgelt**

Erhöhung der Tabellenentgelte um 10,5 %, mind. jedoch um 500 € bei einer Laufzeit von 12 Monaten.

> **Auszubildende/Praktikantinnen und Praktikanten**

Erhöhung der Entgelte der Auszubildenden, Praktikantinnen/Praktikanten und Studierende um 200 € monatlich. Zudem wird die unbefristete Übernahme von Auszubildenden gefordert.

> **Weitere Forderungen**

Die Gewerkschaften „erwarten“ eine Verlängerung der Regelungen zur Altersteilzeitarbeit, was für die VKA den Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) betrifft. Dessen Regelungen gelten aktuell nur für Beschäftigte, deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis oder deren flexible Altersarbeitszeit vor dem 1. Januar 2023 beginnt.

Es ist zudem nicht ausgeschlossen, dass die Gewerkschaften im Laufe der Verhandlungsrunde weitere Forderungen erheben werden.

Bewertung durch die VKA

Die Gewerkschaftsforderungen belaufen sich aufgrund des geforderten Mindestbetrags von 500 € tatsächlich auf ein Volumen von fast 15 %. Die Entgeltforderungen inklusive des geforderten Mindestbetrags würden die kommunalen Arbeitgeber jährlich rd. 15,02 Mrd. € mehr kosten. Dazu kommen die Kosten für die Entgeltsteigerung für Auszubildende, Praktikantinnen/Praktikanten sowie Studierende mit ca. 380 Mio. €. Damit liegen die aktuell bezifferbaren Mehrkosten bei insg. rd. 15,4 Mrd. €. Die Forderungen von ver.di und dbb sind damit neben den Forderungen von ver.di gegenüber der Post die derzeit mit Abstand höchsten im Bereich der Flächentarifverträge erhoben (z.B. im Vergleich zur Metall- und Elektroindustrie).

In der Spitze führt der geforderte Mindestbetrag sogar zu einer Entgeltsteigerung von bis zu 25 % in den unteren Entgeltgruppen – eine überproportionale Gehaltssteigerung für diese. Ein Nachholbedarf bei den unteren Entgeltgruppen ist aber nicht gegeben, da sich der relative Lohnabstand zwischen oberen und unteren Entgeltgruppen in den letzten Jahren bereits deutlich verringert hat. Der sehr hohe Mindestbetrag würde zudem zu einer Stauchung der mit den Gewerkschaften vereinbarten Entgelttabellen führen. Es ist wichtig, dass eine höherwertige Tätigkeit auch durch ein entsprechend höheres Entgelt entlohnt wird. Bei einer weiteren Stauchung der

Tabelle verstärkt sich der Effekt, dass der Gehaltszuwachs bei einer höherwertigen Tätigkeit geringer ist als dies vor Jahren von den Sozialpartnern vereinbart wurde. Auch würde sich ein hoher Abschluss negativ auf die Gefahr einer Lohn-Preis-Spirale auswirken.

Die Entgelte für TVöD-Auszubildende sind darüber hinaus im Vergleich mit anderen Branchen attraktiv und mehr als konkurrenzfähig, weshalb es keinen Grund für eine überproportionale Erhöhung gibt. Die unbefristete Übernahme der Auszubildenden ist für die kommunalen Arbeitgeber ebenfalls kein Thema, da diese ohnehin bereits über Bedarf ausbilden und die Absolventen in der Regel übernehmen.

Die Kommunen und kommunalen Arbeitgeber benötigen einen Tarifabschluss, der Planungssicherheit gibt und den finanziellen Problemlagen und Herausforderungen der kommunalen Arbeitgeber Rechnung trägt.

Die VKA

Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist eine Spitzenorganisation im Sinne des Tarifvertragsgesetzes.

Die Mitglieder sind die 16 kommunalen Arbeitgeberverbände in Deutschland. Als Dachverband schließt die VKA Tarifverträge mit den zuständigen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes für die rund 10.000 kommunalen Arbeitgeber mit ihren rd. 2,5 Millionen Beschäftigten.

Neben der Regelung der Arbeitsbedingungen für die kommunalen Beschäftigten vertritt die VKA diese auf tarif-, arbeits- und sozialrechtlichem Gebiet gegenüber den Gewerkschaften, staatlichen Stellen und anderen Organisationen.

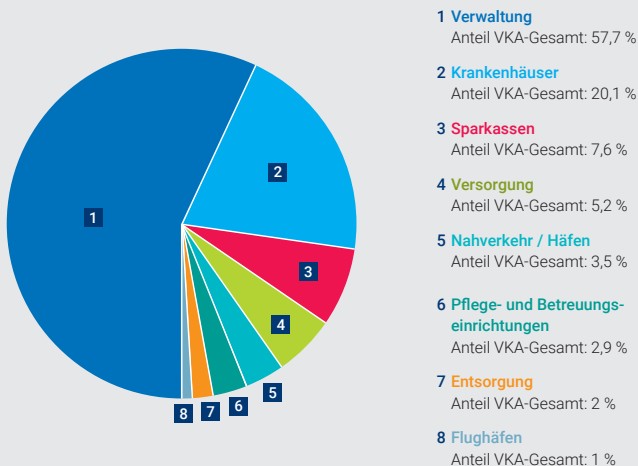
Schwerpunkte der VKA:

- > Festlegen der Grundsätze der Tarifpolitik.
- > Abschluss von Tarifverträgen und Vereinbarung verbindlicher Richtlinien.
- > Grundsatzbestimmungen für den Abschluss von Tarifverträgen durch die Mitglieder.
- > 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).

Die VKA existiert seit 1949. Seit 1. Januar 2022 ist Karin Welge, Oberbürgermeisterin der Stadt Gelsenkirchen, Präsidentin der VKA und Verhandlungsführerin in der diesjährigen Tarifrunde. Hauptgeschäftsführer ist Niklas Benrath und Geschäftsführer Dr. Wolfgang Spree.

DIE SPARTEN DER VKA IM ÖFFENTLICHEN DIENST



Die kommunalen Arbeitgeberverbände

- > Kommunalen Arbeitgeberverband
Baden-Württemberg
- > Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern
- > Kommunalen Arbeitgeberverband Berlin
- > Kommunalen Arbeitgeberverband
Brandenburg
- > Kommunalen Arbeitgeberverband Bremen
- > Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg
- > Kommunalen Arbeitgeberverband Hessen
- > Kommunalen Arbeitgeberverband
Mecklenburg-Vorpommern
- > Kommunalen Arbeitgeberverband
Niedersachsen
- > Kommunalen Arbeitgeberverband
Nordrhein-Westfalen
- > Kommunalen Arbeitgeberverband
Rheinland-Pfalz
- > Kommunalen Arbeitgeberverband Saar
- > Kommunalen Arbeitgeberverband Sachsen
- > Kommunalen Arbeitgeberverband
Sachsen-Anhalt
- > Kommunalen Arbeitgeberverband
Schleswig-Holstein
- > Kommunalen Arbeitgeberverband
Thüringen



Tarifrunde
2023

**ÖFFENTLICHER DIENST:
KRISENFEST.
ZUKUNFTSSICHER.**



www.vka.de