

ZAHLEN. DATEN. FAKTEN.

Tarifrunde für den
öffentlichen Dienst 2025



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
info@vka.de
www.vka.de

Sofern nicht anders angegeben, ist das Abrufdatum der in
dieser Publikation verwendeten Onlinequellen der 15.01.2025.

Alle Grafiken: VKA
Stand: Januar 2025



INHALTSVERZEICHNIS

- 4** Vorwort
- 6** Finanzlage der Kommunen und kommunalen Arbeitgeber
- 10** Die wirtschaftliche Lage
- 12** Entgeltentwicklung im öffentlichen Dienst
- 16** Beschäftigung im öffentlichen Dienst und die Bedeutung kommunaler Arbeitgeber
- 18** Grundpositionen der kommunalen Arbeitgeber
- 20** Bewertung der Gewerkschaftsforderungen
- 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 2025 beginnen die Tarifverhandlungen für die rund 2,6 Millionen Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst. Als kommunale Arbeitgeber stehen wir vor der Herausforderung, faire und zukunftsfähige Arbeitsbedingungen zu gestalten und gleichzeitig die finanzielle Stabilität unserer Kommunen zu wahren.

Die aktuelle Situation erfordert von allen Beteiligten Augenmaß und Weitsicht. Fast alle Kommunen sehen sich mit steigenden Belastungen konfrontiert – sei es durch steigende Sozialausgaben, neue Aufgaben oder die Notwendigkeit, in Zukunftsbereiche wie Digitalisierung, Klimaschutz und Infrastruktur zu investieren. Vielfach kommen Kommunen und kommunale Einrichtungen dabei an die Grenzen des finanziell Leistbaren. Der historische Tarifabschluss im Jahr 2023 hat die wirtschaftliche Situation zusätzlich verschärft.

Unser Ziel ist es, unseren Beschäftigten auch weiterhin attraktive Arbeitsplätze zu bieten. Bereits heute zeichnet

sich der öffentliche Dienst durch eine hohe Arbeitsplatzsicherheit, verlässliche und planbare Karrierepfade sowie durch familienfreundliche Arbeitsbedingungen und flexible Arbeitszeitmodelle aus. Diese Qualität wollen wir bewahren und ausbauen – mit Augenmaß und Verantwortung.

Die aktuell rückläufige Inflation muss eine ausgewogene Tarifentwicklung nach sich ziehen.

Der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes hat Vorbildcharakter für viele andere Branchen. Diese „Leitwährung“ zu erhalten und zukunftsfest zu gestalten, ist unsere gemeinsame Verantwortung. Dafür braucht es den konstruktiven Dialog zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften.

Lassen Sie uns gemeinsam Lösungen finden, die sowohl den berechtigten Interessen unserer Beschäftigten als auch den enormen Herausforderungen der kommunalen Familie gerecht werden.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Karin Welge', written in a cursive style.

Ihre

Karin Welge

Präsidentin der VKA

Finanzlage der Kommunen und kommunalen Arbeitgeber

Über 50 Mrd. €

wird das
Finanzierungsdefizit
der Kommunen bis
2027 betragen¹.

Die finanzielle Lage der Kommunen und Selbstverwaltungen verschlechtert sich zunehmend. Der Deutsche Landkreistag prognostiziert für 2024 sogar ein „Rekorddefizit“ von 13,2 Milliarden Euro.²

Die 167. Steuerschätzung des Bundes im Oktober 2024 bestätigt die angespannte Haushaltslage mit erwarteten Einnahmen von 145,2 Milliarden Euro und einem Minus von 600 Millionen Euro für 2024.³ Während die Einnahmen 2023 um 9 Prozent auf 358,1 Milliarden Euro stiegen, erhöhten sich die Ausgaben um mehr als 12 Prozent

¹ DStGB <https://bit.ly/3WI0CU5>

² Deutscher Landkreistag <http://bit.ly/4h7aw3G>

³ Bundesfinanzministerium <https://bit.ly/40JzTDj>



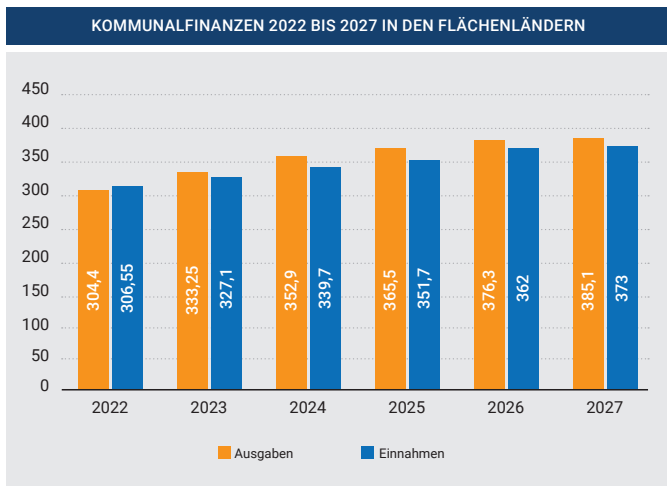
Foto: Tippapatt _ Adobe Stock

auf 364,9 Milliarden Euro. Die Verschuldung der Gemeinden und Gemeindeverbände wuchs bis zum zweiten Quartal 2024 um 2,7 Prozent auf 158,8 Milliarden Euro im Vergleich zum Jahresende 2023.⁴

Wesentliche Gründe für diese Entwicklung sind die starke Inflation der vergangenen Jahre, fehlendes Wirtschaftswachstum sowie steigende Kosten für Sozialleistungen und die Integration von Geflüchteten. Der Deutsche Städtetag kritisiert zudem, dass Bund und Länder ihre Haushalte entlasten, indem sie die Kommunen zu

⁴ Destatis <https://bit.ly/4hgCauR>

Ausfallbürgen machen, insbesondere bei der Krankenhausfinanzierung.⁵ Zusätzliche Belastungen entstehen durch den Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs, Klimaschutzmaßnahmen, Wärmeplanung und schulische Ganztagsbetreuung.



Die Einnahmen der Kommunen steigen weiterhin, jedoch nicht im ausreichenden Maße, um die steigenden Ausgaben zu decken.

⁵ Deutscher Städtetag <https://bit.ly/42eqPr6>

186,1 Mrd. €

beträgt der
Investitionsrück-
stand in den
Kommunen⁶.

Deutschland lebt dem Deutschen Städte- und Gemeindebund (DStGB) zufolge seit Jahren von der Substanz – der Investitionsbedarf in die kommunale Infrastruktur könnte in den nächsten zehn Jahren über eine Billion Euro

betragen.⁷ Der Investitionsrückstand hat sich dem KfW-Kommunalpanel zufolge bereits auf 186,1 Milliarden Euro erhöht. Die Situation wird durch ungelöste strukturelle Probleme weiter verschärft. Die Altschuldenübernahme durch den Bund ist ungeklärt. Eine langfristig stabile Finanzlage lässt sich nur durch eine Erhöhung der kommunalen Anteile an den Gemeinschaftssteuern erreichen.

⁶ KfW-Kommunalpanel <https://bit.ly/40xG905>

⁷ DStGB <https://bit.ly/42er3hW>



Die wirtschaftliche Lage

Laut der Gemeinschaftsdiagnose Herbst 2024, erstellt vom DIW Berlin, ifo Institut, IfW Kiel, IWH Halle und dem RWI Essen, stagniert die deutsche Wirtschaft seit über zwei Jahren.⁸ Diese Unsicherheit belastet viele Kommunen, Kosten steigen und Einnahmen sinken.

Schwaches Wirtschaftswachstum auch für 2025 erwartet

Für das Jahr 2024 wird in der Gemeinschaftsprognose ein Wachstum des Bruttoinlandsprodukts von lediglich 0,1 Prozent erwartet. Dem gegenüber steht eine Inflationsrate von 2,3 Prozent. Auch 2025 sieht es wohl nicht besser aus: Einem prognostizierten Wachstum des

⁸ Gemeinschaftsdiagnose Herbst 2024 <https://bit.ly/3PCu8kj>

Bruttoinlandsprodukts von 1,4 Prozent stehe den Forschern zufolge eine Inflationsrate von 1,8 Prozent gegenüber. Das IW Köln prognostiziert für 2025 ebenso ein schmales Wachstum von nur 0,1 Prozent und eine steigende Arbeitslosigkeit.⁹

Konjunkturflaute erhöht Druck auf den Arbeitsmarkt

In Folge der konjunkturellen Entwicklungen wird für 2025 auch mit steigenden Arbeitslosenzahlen gerechnet. Auch die Kurzarbeit nehme weiter zu.¹⁰

Langfristig erhöhter Fachkräftebedarf

In einer Untersuchung vom Oktober 2024 hat das IW Köln festgestellt, dass bis zum Jahr 2036 rund 20 Millionen Erwerbstätige in Rente gehen werden.¹¹ Bereits 2022 erreichten mehr als drei Millionen Beschäftigte das gesetzliche Renteneintrittsalter. Daraus ergibt sich für die kommenden Jahre ein erhöhter Fachkräftebedarf. Berechnungen der Bertelsmann Stiftung folgend ist Deutschland in den kommenden Jahren auf qualifizierte Fachkräftezuwanderung in Höhe von 290.000 Personen pro Jahr angewiesen, um die sich abzeichnende Fachkräfte-lücke zu füllen.¹²

⁹ IW Köln <https://bit.ly/40A1SVG>

¹⁰ IAB <https://bit.ly/3C7EPly>

¹¹ IW Köln: Pressemitteilung vom 14. Oktober 2024 <https://bit.ly/3DQxJZI>

¹² Bertelsmann Stiftung <https://bit.ly/3C8VGe2>

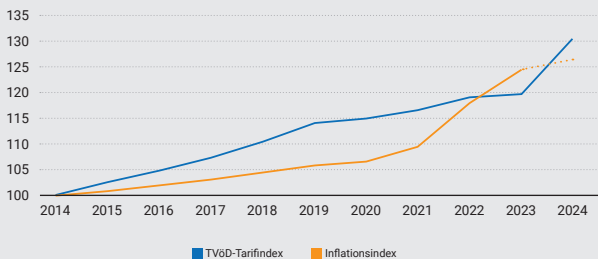
Entgeltentwicklung im öffentlichen Dienst

Rekordabschluss bei vergangener Tarifrunde

Der letzte Tarifabschluss zum TVöD erfolgte im April 2023 und trat rückwirkend zum 1. Januar 2023 in Kraft.

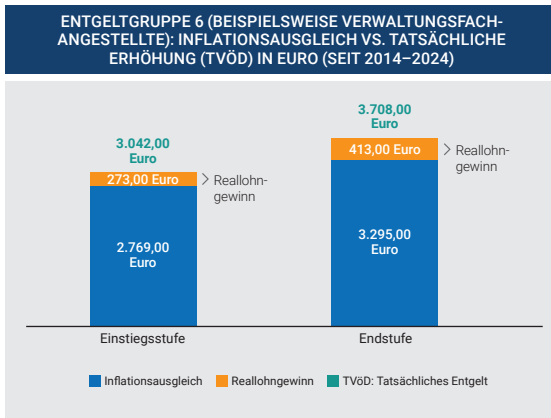
Mit Entgelterhöhungen in der Spitze um bis zu 17 Prozent handelt es sich bei diesem Tarifabschluss um den teuersten Tarifabschluss für die kommunalen Arbeitgeber, der mit rund 14 Milliarden Euro jährlich zu Buche schlägt. Er sorgte trotz der zwischenzeitlich hohen Inflation für Reallohnzuwächse bei den Beschäftigten des kommunalen öffentlichen Dienstes (s.u.).

ENTWICKLUNG DER TABELLENENTGELTE IM TVöD
(2014 = 100 %)



Stetige Reallohnsteigerungen

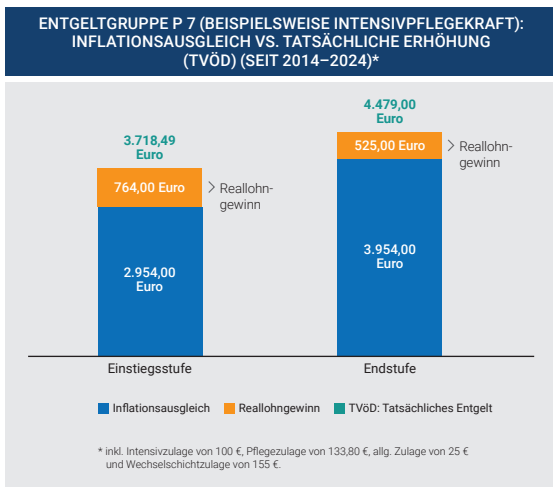
Durchschnittlich stiegen seit 2014 die Entgelte im TVöD jährlich um 2,7 Prozent. Den höchsten jährlichen Anstieg zum Vorjahr gab es für das Jahr 2024 mit 9,64 Prozent.



Die Reallohn-gewinne beispielsweise einer Verwaltungsfachangestellten bei Einstieg liegen im Zeitraum ab 2014 bei 273 Euro, in der Endstufe bei 413 Euro; Einmal- und Sonderzahlungen werden dabei nicht berücksichtigt.

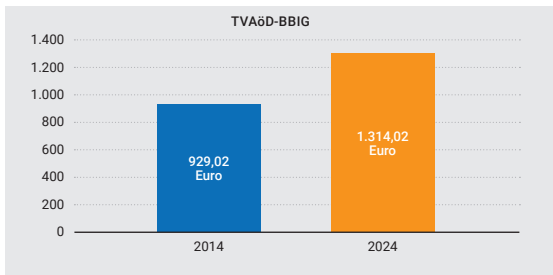
Eine Intensivpflegekraft kommt im gleichen Zeitraum bei Einstieg sogar auf mehr als 764 Euro Reallohn-gewinn. Hinzu kommen zudem weitere Aufwertungen, indem

eine Pflegezulage von aktuell 133,80 Euro/Monat eingeführt wurde sowie die Intensivzulage auf 100 Euro und die Wechselschichtzulage auf 155 Euro/Monat erhöht wurde.



Entgeltzuwächse haben auch die Auszubildenden im kommunalen öffentlichen Dienst verzeichnen können. Die Entgelte der Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr im Bereich BBiG sind seit 2014 um rund 42 Prozent gestiegen.

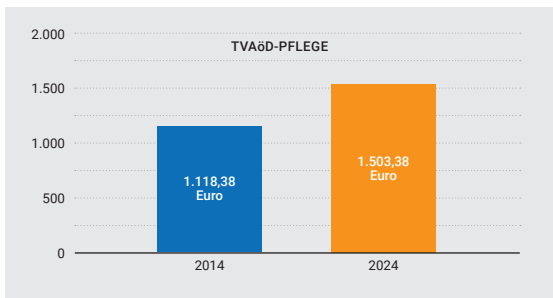
**ENTGELTSTEIGERUNG IN EURO IM VERGLEICH FÜR DAS
DRITTE AUSBILDUNGSJAHR IM ZEITRAUM VON
1. MÄRZ 2014 BIS 1. MÄRZ 2024 (§ 8 ABS. 1 TVAöD-BBIG)**



Die Entgelte der Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr im Bereich BBIG sind seit 2014 um 42 Prozent gestiegen.

Auch die Entgelte der Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr im Bereich Pflege sind seit 2014 um 34 Prozent gestiegen.

**ENTGELTSTEIGERUNG IN EURO IM VERGLEICH FÜR DAS
DRITTE AUSBILDUNGSJAHR IM ZEITRAUM VOM 1. MÄRZ 2014
BIS 1. MÄRZ 2024 (§ 8 ABS. 1 BUCHST. B TVAÖD-PFLEGE)**



Die Entgelte der Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr im Bereich Pflege sind seit 2014 um 34 Prozent gestiegen.



alle Fotos: Adobe Stock _ (1) stockmotion, (2) Jacob Lund, (3) EKH-Pictures, (4) Tyler Olson

Beschäftigung im öffentlichen Dienst und die Bedeutung kommunaler Arbeitgeber

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

Die tarifvertraglichen Vereinbarungen des öffentlichen Dienstes 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-



(5) My Stock 4U, (6) Gorodenkoff, (7) Barillo_Images, (8) pikselstock

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 den zahlreichen Bereichen der öffentlichen Daseinsvorsorge, wie zum Beispiel in 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.

Grundpositionen der kommunalen Arbeitgeber

Die kommunalen Arbeitgeber haben in ihrer Mitgliederversammlung im November 2024 die „Karlsruher Erklärung“ verabschiedet. Unter dem Titel „Stärken erhalten, Zukunft gestalten“ bekräftigen sie ihre zentrale Rolle bei der Gestaltung attraktiver Arbeitsbedingungen und setzen sich für nachhaltige Antworten auf die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt ein. Für die Tarifrunde 2025 wurden daraus sechs zentrale Grundpositionen entwickelt:

Der Tarifabschluss muss der prekären **Finanzlage der Kommunen** Rechnung tragen. Die geforderten Mehrkosten von rund 11 Prozent sind in der aktuellen Situation nicht darstellbar. Vorrangiges Ziel ist es, die Qualität der öffentlichen Leistungen zu erhalten und zugleich angemessene Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Die Handlungsfähigkeit der Kommunen und kommunalen Arbeitgeber **muss gesichert bleiben**. Dies erfordert ausreichende finanzielle Mittel für laufende Ausgaben, notwendige Investitionen und unerwartete Kosten. Der Tarifabschluss darf die kommunale Daseinsvorsorge nicht gefährden.

Um die Übernahme von Verantwortung attraktiver zu gestalten, muss eine **weitere Stauchung der Entgelttabelle verhindert** werden. Die kommunalen Arbeitgeber setzen sich für eine gleichmäßige Entgelterhöhung über alle Entgeltgruppen und Stufen ein. Auch die Jahressonderzahlung soll ein einheitliches prozentuales Niveau erreichen.

Das **Arbeitszeitvolumen muss erhalten bleiben**. Zusätzliche Urlaubstage oder ähnliche Arbeitszeitreduktionen sind weder finanziell noch personell darstellbar. Die kommunalen Arbeitgeber befürworten darüber hinaus Modelle, die auf Basis einer doppelten Freiwilligkeit eine individuelle Erhöhung der Wochenarbeitszeit auch über 40 Stunden hinaus ermöglichen.

Einzelne Bereiche wie kommunale Kliniken, Sparkassen und Versorger benötigen aufgrund ihrer Besonderheiten spezifische Lösungen und müssen in den Verhandlungen **gesondert betrachtet** werden.

Durch eine **Vertragslaufzeit von mindestens 24 Monaten** soll den kommunalen Arbeitgebern die notwendige Planungssicherheit für Personalkosten und Investitionen gewährleistet werden.

Bewertung der Gewerkschaftsforderungen



Foto: Design@22 - Adobe Stock

Die Forderungen der Gewerkschaften zur anstehenden Tarifrunde beziehen sich auf zahlreiche Themenfelder. Neben Entgeltsteigerungen und zusätzlichen Urlaubstagen werden unter anderem einseitige Flexibilisierungen der Arbeitszeit zugunsten der Beschäftigten gefordert. Die Kostensteigerungen, die allein die Entgeltforderungen und die zusätzlichen Urlaubstage für die kommunalen Arbeitgeber bedeuten würden, belaufen sich auf rund 11 Prozent bzw. 14,88 Milliarden Euro.

DIE FORDERUNGEN IM ÜBERBLICK:

ENTGELT

Die Gewerkschaften fordern eine Erhöhung des Entgeltvolumens um 8 Prozent, mindestens jedoch um 350 Euro monatlich. Die Ausbildungs- und Praktikanten- sowie Studienentgelte sollen um 200 Euro monatlich angehoben werden. Das geforderte Entgeltvolumen soll auch zur Erhöhung und Dynamisierung von Zeitzuschlägen und Zulagen genutzt werden können. Für den Bereich der Versorger (TV-V) soll die Forderung für eine Tabellenanpassung sowie zur Verbesserung der weiteren Arbeits- und Entgeltbedingungen verwendet werden.

Bewertung durch die VKA:

Die Erhöhung des Entgeltvolumens um 8 Prozent inklusive des Mindestbetrags würde für die kommunalen Arbeitgeber Mehrkosten von jährlich 12,46 Milliarden Euro bzw. 9,64 Prozent verursachen.

ARBEITSZEIT

Es wird die Einführung eines „Meine-Zeit-Kontos“ bzw. „Mehr-Zeit-für-mich-Kontos“ gefordert. Auf dieses Konto sollen Entgelterhöhungen, zusätzliche freie Tage, Überstunden oder Teile der Jahressonderzahlung eingezahlt

werden können. Beschäftigte sollen damit eigenständig ihre zeitliche Verfügbarkeit festlegen können, indem das angesparte „Guthaben“ in eine Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit, zusätzliche freie Tage oder längere Freistellungsphasen umgewandelt wird. Zudem wird eine Verkürzung des Ausgleichszeitraums zur Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von einem Jahr auf einen Monat gefordert.

Bewertung durch die VKA:

Die Einführung des Zeit-Kontos würde zu einer Verringerung der Arbeitszeiten im kommunalen öffentlichen Dienst führen und einen erhöhten Verwaltungsaufwand nach sich ziehen. Die freigewordenen Zeiten müssten durch Neueinstellungen kompensiert werden, was angesichts des Fachkräftemangels kaum zu bewerkstelligen wäre. Die Verkürzung des Ausgleichszeitraums würde die Flexibilisierung der Arbeitszeit erheblich einschränken, auch zu Lasten der Beschäftigten. Zeiten hoher Arbeitsbelastung könnten nicht mehr durch Zeiten geringerer Belastung ausgeglichen werden. Auch die Handhabung von Gleitzeit würde erschwert.

AUSZUBILDENDE UND STUDIERENDE

Gefordert wird eine unbefristete Übernahme von Auszubildenden in Vollzeit mit direkter Zuordnung zur Entgeltstufe 2. Die Ausbildungs- und Praktikantenentgelte sollen um 200 Euro monatlich steigen, die Studienentgelte ebenfalls.

Bewertung durch die VKA:

Die kommunalen Arbeitgeber übernehmen zwar in der Regel ihre Auszubildenden, dies muss jedoch weiterhin der Entscheidung vor Ort vorbehalten bleiben. Einstellungen erfolgen im TVöD grundsätzlich in Entgeltstufe 1, höhere Einstufungen sind nur bei entsprechender Berufserfahrung vorgesehen.

MEHR URLAUBSTAGE

Es werden drei zusätzliche Urlaubstage gefordert sowie ein weiterer Urlaubstag für Gewerkschaftsmitglieder.

Bewertung durch die VKA:

Die Beschäftigten haben bereits 30 Tage Erholungsurlaub. Jeder weitere Urlaubstag würde Mehrkosten von 665 Millionen Euro (0,51 Prozent) verursachen. Die zusätzlichen freien Tage würden die Arbeit weiter verdichten und könnten zu Einschränkungen in der Daseinsvorsorge führen, etwa durch mehr Kita-Schließtage oder Fahrplanausdünnungen im ÖPNV.

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.

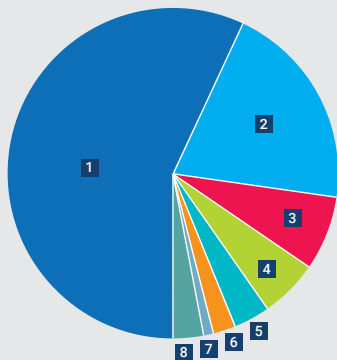
SCHWERPUNKTE DER VKA:

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

DIE SPARTEN DER VKA IM ÖFFENTLICHEN DIENST



1 Verwaltung

Anteil VKA-Gesamt: 59,09 %

2 Krankenhäuser

Anteil VKA-Gesamt: 19,89 %

3 Sparkassen

Anteil VKA-Gesamt: 6,67 %

4 Versorgung

Anteil VKA-Gesamt: 5,05 %

5 Nahverkehr / Häfen

Anteil VKA-Gesamt: 3,43 %

6 Entsorgung

Anteil VKA-Gesamt: 1,94 %

7 Flughäfen

Anteil VKA-Gesamt: 0,78 %

8 Pflege- und Betreuungseinrichtungen

Anteil VKA-Gesamt: 3,15 %

Die kommunalen Arbeitgeberverbände

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



**ÖFFENTLICHER DIENST:
KRISENFEST.
ZUKUNFTSSICHER.**

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



www.tarifrunde-2025.vka.de
www.vka.de