



Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilungen Z und B
- im Hause -

nachrichtlich:

Vereinigungen und Verbände

Abschluss der Tarifverhandlungen zu einem Digitalisierungstarifvertrag
hier: Hinweise zur Anwendung und Durchführung

D5-31000/19#7

Berlin, 31. August 2021

Seite 1 von 12

Pommernallee 4
14052 Berlin

Postanschrift
11014 Berlin

Tel +49 30 18 681 - 0

Fax +49 30 18 681 - 10807

bearbeitet von:
D5

D5@bmi.bund.de
www.bmi.bund.de

In den Tarifverhandlungen zu einem Digitalisierungstarifvertrag des Bundes mit den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion haben sich die Tarifvertragsparteien am 10. Juni 2021 auf den Abschluss eines Digitalisierungsvertrages (**Anlage 1**) verständigt. Neben dem Digitalisierungstarifvertrag ist auch eine Einigung über Rahmenbedingungen für mobile Arbeitsformen erzielt worden (**Anlage 2**). Das Unterschriftenverfahren wurde mit Schlusszeichnung durch den Bundesminister des Innern, für Bau und Heimat am 18. August 2021 abgeschlossen.

A. Tarifeinigung über einen Digitalisierungstarifvertrag (Anlage 1)

Da die Digitalisierung die Arbeitswelt in der Bundesverwaltung bereits verändert hat und diese Veränderungen stetig und künftig, jedoch ohne sichere Prognose der Auswirkungen auf die jeweiligen Arbeitsplätze erfolgen werden, sind die Tarifvertragsparteien mit dem Digitalisierungstarifvertrag gezielt auf Befürchtungen bzw. Bedenken der Beschäftigten eingegangen und haben insbesondere Regelungen zur Qualifizierung sowie zur Arbeitsplatz-, aber auch Entgeltsicherung getroffen. Grundlage war die gemeinsame Erwartung, dass die Digitalisierung große Chancen bietet und Arbeitsplätze zukunftssicher macht. Der Tarifvertrag enthält deshalb keine Regelungen zum Arbeitsplatzabbau, sondern Regelungen zum Umgang mit Veränderungen aufgrund von Digitalisierung. Der Tarifvertrag tritt mit Wirkung zum 1. Januar 2022 in Kraft.

Mit diesem Rundschreiben gebe ich für den Bund Hinweise zur Anwendung und Durchführung des Digitalisierungstarifvertrages (DigiTV).

1. Anwendungsbereich (§ 1 DigiTV)

Dieser Tarifvertrag gilt für Personen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) fallen. „Digitalisierung“ ist ein schwer fassbarer Begriff. Unter Digitalisierung im Sinne dieses Tarifvertrages wird die erstmalige Einführung oder Ausweitung/Fortentwicklung digital gestützter Arbeitsprozesse verstanden (§ 1 Abs. 1 DigiTV). Damit sind sowohl die erstmalige Anwendung von digital gestützten Prozessen in Bereichen gemeint, die vormals noch analog betrieben wurden, wie auch die Fortentwicklung schon bestehender digital gestützter Arbeitsprozesse.

Zudem wird die Anwendung des Tarifvertrages erst dadurch eröffnet, dass die so verstandene Digitalisierung eine wesentliche Änderung von Arbeitsprozessen zur Folge hat, die zu einer wesentlichen Änderung der Arbeitsplatzanforderungen oder Arbeitsplatzbedingungen führt (§ 1 Abs. 2 DigiTV).

- Eine wesentliche Änderung von Arbeitsprozessen liegt in der Regel vor, wenn sich die Arbeitstechnik, wie z. B. durch den Einsatz neuer Anlagen, Maschinen oder Geräte und/oder die Arbeitsorganisation, wie z. B. Arbeitsabläufe oder die Kommunikations- und Kooperationserfordernisse und -möglichkeiten, ändern. Der bloße Austausch von Gerätschaften mit lediglich höherem Standard oder ein Softwareupdate genügen nicht.
- Eine wesentliche Änderung der Arbeitsplatzanforderungen oder der Arbeitsplatzbedingungen liegt in der Regel vor, wenn die Änderung tiefgreifende personelle Auswirkungen hat, wie insbesondere eine Änderung des Arbeitsortes oder das Erfordernis einer Qualifizierung oder eine Änderung der Eingruppierung. Eine bloße Änderung von Arbeitsprozessen ohne derartig gravierende Konsequenzen für die Beschäftigten genügt nicht.

Um Doppelansprüche bzw. Konkurrenzen zu vermeiden, wird in § 1 Abs. 3 DigiTV klargestellt, dass Beschäftigte, die Ansprüche aus diesem Tarifvertrag geltend machen, nicht zu gleichen Sachverhalten Ansprüche aus den Tarifverträgen über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter und Angestellte (RatSchTV Arb/RatSchTV Ang) oder aus dem Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw) geltend machen können. Das bedeutet zum Beispiel, dass Beschäftigte, die Ansprüche aus § 3 DigiTV (Entgeltsicherung) geltend machen, sich nicht mehr auf Ansprüche aus § 6 RatSchTV Ang (Vergütungssicherung) berufen können. Beide Regelungen betreffen in dem Beispiel den gleichen Sachverhalt, nämlich die Sicherung des Entgelts.

2. Arbeitsplatzsicherung (§ 2 DigiTV)

Falls die oben beschriebene Folge der Digitalisierung (§ 1 Abs. 2 DigiTV) ohne weiteren Eingriff zu einem Wegfall der bisher ausgeübten Tätigkeit oder zu einer niedrigeren tariflichen Eingruppierung für die betroffenen Beschäftigten führt, greifen nach § 2 Abs. 1 DigiTV die im Tarifvertrag aufgeführten Maßnahmen der Arbeitsplatzsicherung. Satz 2 der Protokollerklärung zu Absatz 2 und 3 besagt, dass die Arbeitsplatzsicherung auf Grundlage des jeweilig geltenden Haushaltsrechts erfolgt, also eine entsprechende Planstelle/Stelle haushaltsrechtlich auch zur Verfügung stehen muss.

Nach § 2 Abs. 2 DigiTV soll bei Vorliegen dieser Voraussetzungen vorrangig ein gleichwertiger Arbeitsplatz gesichert werden. Dementsprechend soll die vorzunehmende Arbeitsplatzsicherung entsprechend der Kaskade mit einem gleichwertigen Arbeitsplatz in derselben Behörde am bisherigen Beschäftigungsort beginnen. Im Übrigen ist die Reihenfolge, die bei der Arbeitsplatzsicherung durch die Dienststelle eingehalten werden soll, in § 2 Abs. 2 S. 2 Buchst. a) bis h) DigiTV geregelt. Nach Satz 1 der Protokollerklärung zu Abs. 2 und 3 ist ein Arbeitsplatz gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die Entgeltgruppe nicht ändert und die/der Beschäftigte in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt.

Die Arbeitsplatzsicherung kann formal im Wege einer Versetzung nach § 4 Abs. 1 TVöD oder durch einen Änderungsvertrag erfolgen.

Nach § 2 Abs. 2 S. 3 DigiTV kann von der Reihenfolge im Einvernehmen mit der/dem betroffenen Beschäftigten abgewichen werden. Der Arbeitgeber kann also z. B. an erster Stelle auch einen gleichwertigen Arbeitsplatz in einer anderen Behörde an einem anderen Beschäftigungsort anbieten und die/der Beschäftigte kann diesen annehmen.

Ergibt die Prüfung, dass ein gleichwertiger Arbeitsplatz im vorstehenden Rahmen nicht zur Verfügung steht, aber ein höherwertiger Arbeitsplatz, dann soll die/der Beschäftigte gemäß § 2 Abs. 3 DigiTV entsprechend ihrer/seiner persönlichen Eignung (nach § 4 DigiTV) qualifiziert werden, wenn ihr/ihm dadurch die Übernahme dieses Arbeitsplatzes angeboten werden kann.

3. Entgeltsicherung (§ 3 DigiTV)

Die Tarifvertragsparteien haben sich in § 3 DigiTV auf eine Regelung zur Entgeltsicherung in Form einer persönlichen Zulage verständigt.

3.1 Voraussetzungen

Ein Anspruch auf die persönliche Zulage besteht unter folgenden Voraussetzungen:

- **Maßnahme zur Arbeitsplatzsicherung nach § 2 DigiTV**
Ist die bisher ausgeübte Tätigkeit aufgrund von wesentlichen Änderungen der Arbeitsplatzanforderungen oder Arbeitsplatzbedingungen weggefallen, ist der/dem Beschäftigten nach den Regelungen des § 2 DigiTV ein Angebot über einen anderen Arbeitsplatz zu unterbreiten, der auch niedriger bewerten sein kann als zuvor.
- **Verringerung des Tabellenentgeltes nach dem Arbeitsplatzwechsel**
Ein Anspruch auf eine persönliche Zulage kann nur entstehen, sofern sich das Tabellenentgelt nach dem Arbeitsplatzwechsel verringert. Dies kann etwa durch eine niedrigere Eingruppierung der Fall sein. Maßgeblich ist die Differenz zwischen dem Tabellenentgelt aus der neuen Verwendung und dem bisherigen Tabellenentgelt. Zu berücksichtigen sind abschließend folgende Entgeltbestandteile:

Tabellenentgelt (§ 15 TVöD) vor der Maßnahme nach § 2 Abs. 2	Tabellenentgelt (§ 15 TVöD) nach der Maßnahme nach § 2 Abs. 2
+ Zulage aus § 17 TV EntgO Bund, sofern diese vor der Maßnahme nach § 2 Abs. 2 zustand	+ Zulage aus § 17 TV EntgO Bund, sofern diese nach der Maßnahme nach § 2 Abs. 2 zusteht
+ Zulage aus § 25 Abs. 3 TVÜ-Bund, sofern diese vor der Maßnahme nach § 2 Abs. 2 zustand	+ Zulage aus § 25 Abs. 3 TVÜ-Bund, sofern diese nach der Maßnahme nach § 2 Abs. 2 zusteht
= <u>Summe vorher</u>	= <u>Summe nachher</u>

Ein Anspruch auf die persönliche Zulage kann also nur entstehen, wenn die Summe nach der Maßnahme nach § 2 Abs. 2 DigiTV geringer ausfällt als vorher.

Weitere Zulagen und Zuschläge als die oben genannten sind bei der Vergleichsberechnung nicht zu berücksichtigen.

3.2 Höhe und Dynamisierung der persönlichen Zulage

Die persönliche Zulage wird in Höhe des Differenzbetrages (s. vorstehender Abschnitt) gezahlt (§ 3 Abs. 2 DigiTV).

Die persönliche Zulage nimmt grundsätzlich an den allgemeinen Entgelterhöhungen teil (§ 3 Abs. 3 S. 1 DigiTV). Gleichzeitig haben sich die Tarifvertragsparteien darauf verständigt, dass die persönliche Zulage unter bestimmten Voraussetzungen nicht in vollem Maße an der allgemeinen Entgelterhöhung teilnimmt (§ 3 Abs. 3 S. 2 DigiTV). Hierzu gilt Folgendes:

- **Keine Kürzung des Erhöhungsbetrages** erfolgt, sofern die allgemeine Entgelterhöhung innerhalb eines Zeitraums eintritt, der den (Kündigungs-) Fristen aus § 34 Abs. 1 TVöD entspricht. Die (Kündigungs-) Frist beginnt mit dem ersten Tag der Aufnahme der neuen Tätigkeit (§ 3 Abs. 3 S. 3 DigiTV).

Beispiel:

Die neue Tätigkeit wird am 1. Februar aufgenommen. Die persönliche Zulage beträgt 100,00 Euro. Am 1. April desselben Jahres tritt eine allgemeine Entgelterhöhung von 3 % in Kraft. Das Arbeitsverhältnis bestand bereits seit mindestens acht Jahren. Die (Kündigungs-) Frist nach § 34 Abs. 1 TVöD beträgt vier Monate zum Schluss des Kalendervierteljahres. Da die allgemeine Entgelterhöhung innerhalb der Frist nach § 34 Abs. 1 TVöD erfolgte, nimmt die persönliche Zulage in vollem Umfang daran teil. Die persönliche Zulage beträgt ab dem 1. April 103,00 Euro.

- Eine **Kürzung des Erhöhungsbetrages um ein Drittel** erfolgt, sofern zum Zeitpunkt der Entgelterhöhung die (Kündigungs-) Frist aus § 34 Abs. 1 TVöD seit Übertragung der neuen Tätigkeit bereits abgelaufen ist und das Arbeitsverhältnis bereits mindestens 15 Jahre bestand. Die (Kündigungs-) Frist beginnt (auch hier) mit dem ersten Tag der Aufnahme der neuen Tätigkeit (§ 3 Abs. 3 S. 3 DigiTV).

Beispiel:

Die neue Tätigkeit wird am 1. Januar aufgenommen. Die persönliche Zulage beträgt 100,00 Euro. Am 1. Dezember desselben Jahres tritt eine allgemeine Entgelterhöhung von 3 % in Kraft. Das Arbeitsverhältnis bestand bereits seit 18 Jahren. Die (Kündigungs-) Frist nach § 34 Abs. 1 TVöD beträgt sechs Monate zum Schluss des Kalendervierteljahres. Da die allgemeine Entgelterhöhung erst nach Ablauf der Frist nach § 34 Abs. 1 TVöD erfolgt, nimmt die persönliche Zulage nicht in vollem Umfang an der allgemeinen Entgelterhöhung teil. Der Erhöhungsbetrag wird um **ein Drittel** gekürzt. Die persönliche Zulage beträgt ab dem 1. Dezember 102,00 Euro.

- Eine **Kürzung des Erhöhungsbetrages um zwei Drittel** erfolgt, sofern zum Zeitpunkt der Entgelterhöhung die (Kündigungs-) Frist aus § 34 Abs. 1 TVöD seit Übertragung der neuen Tätigkeit bereits abgelaufen ist und das Arbeitsverhältnis weniger als 15 Jahre bestand. Die (Kündigungs-) Frist beginnt (auch hier) mit dem ersten Tag der Aufnahme der neuen Tätigkeit (§ 3 Abs. 3 S. 3 DigiTV).

Beispiel:

Die neue Tätigkeit wird am 1. Januar aufgenommen. Die persönliche Zulage beträgt 100,00 Euro. Am 1. Dezember desselben Jahres tritt eine allgemeine Entgelterhöhung von 3 % in Kraft. Das Arbeitsverhältnis bestand bereits seit 9 Jahren. Die (Kündigungs-) Frist nach § 34 Abs. 1 TVöD beträgt vier Monate zum Schluss des Kalendervierteljahres. Da die allgemeine Entgelterhöhung erst nach Ablauf der Frist nach § 34 Abs. 1 TVöD erfolgte, nimmt die persönliche Zulage nicht in vollem Umfang an der allgemeinen Entgelterhöhung teil. Der Erhöhungsbetrag wird um **zwei Drittel** gekürzt. Die persönliche Zulage beträgt ab dem 1. Oktober 101,00 Euro.

Hinweis: Bei der Ermittlung der zugrunde zu legenden Beschäftigungszeit für die Kürzungsregelung ist immer auf den Zeitpunkt der jeweiligen allgemeinen Entgelterhöhung abzustellen.

3.3 Anrechnung

Die Tarifvertragsparteien haben sich darauf verständigt, dass folgende Entgelterhöhungen in voller Höhe auf die persönliche Zulage angerechnet werden (§ 3 Abs. 4 DigiTV):

- Höhergruppierungen nach § 17 Abs. 5 TVöD,
- Stufenaufstiege nach § 16 (Bund) TVöD,
- Maßnahmen nach §§ 8, 9 TVÜ-Bund und
- persönliche Zulagen nach § 14 TVöD und §§ 10, 18 TVÜ-Bund (für den Zeitraum, in dem ein Anspruch auf diese Zulagen besteht).

Die Kürzungsregelung zur Dynamisierung (s. vorstehender Absatz) bleibt hiervon unberührt.

3.4 Teilzeitbeschäftigung

Wird mit Beschäftigten auf deren Antrag nach Aufnahme der neuen Tätigkeit eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, verringert sich die Höhe der persönlichen Zulage für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung entsprechend (§ 3 Abs. 5 DigiTV).

Erhöht eine Beschäftigte/ein Beschäftigter nach Aufnahme der neuen Tätigkeit die individuelle durchschnittliche Arbeitszeit, (von Teilzeit auf Vollzeit oder höherer Teilzeitfaktor), bleibt die Höhe der persönlichen Zulage unverändert.

3.5 Sonstiges

Die Tarifvertragsparteien haben sich zudem auf folgende Regelungen verständigt:

- Die vorgenannten Regelungen zur Entgeltsicherung gelten nicht, wenn Beschäftigte ihre Zustimmung zu einer Qualifizierungsmaßnahme entgegen ihrer Verpflichtung nach § 4 Abs. 5 S. 2 DigiTV verweigern oder diese aus einem von ihnen zu vertretenen Grund abbrechen (§ 3 Abs. 6 S. 1 DigiTV).
- Zudem entfällt die persönliche Zulage, wenn die/der Beschäftigte die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt (§ 3 Abs. 6 S. 2 DigiTV).
- Weiterhin stellen die Tarifvertragsparteien klar, dass die Vorschriften über Änderungskündigungen auf die Entgeltsicherung nach § 3 DigiTV keine Anwendung finden.

4. Qualifizierung (§ 4 DigiTV)

In § 4 DigiTV wird abweichend von § 5 TVöD der Anspruch auf eine geeignete Qualifizierungsmaßnahme zum erforderlichen Kompetenzerwerb festgeschrieben, sofern die persönlichen Voraussetzungen der/des Beschäftigten das zulassen. Mit dem DigiTV wird damit ein Anspruch geschaffen, der über den Anspruch auf ein regelmäßiges Qualifizierungsgespräch in § 5 TVöD hinausgeht. Folgende Voraussetzungen müssen für einen Anspruch auf Qualifizierungsmaßnahmen vorliegen:

- Digitalisierungsmaßnahme nach § 1 DigiTV,
- Betroffenheit des Arbeitsplatzes des Beschäftigten,
- Erforderlichkeit der Qualifikation für
 - die Durchführung einer Maßnahme zur Arbeitsplatzsicherung nach § 2 DigiTV oder
 - die Einarbeitung in eine wesentlich geänderte Tätigkeit.

Dafür sind die Regelungen aus § 4 Abs. 2 bis 10 DigiTV durch Dienstvereinbarung auszugestalten. Um den spezifischen Bedürfnissen vor Ort und den unterschiedlichen Auswirkungen der Digitalisierung Rechnung tragen zu können, sind hier Dienstvereinbarungen notwendig.

4.1 Durchführung von Qualifizierungsgesprächen

Die Dienstvereinbarung wird im Zuge der Umsetzung einer Digitalisierungsmaßnahme nach § 1 DigiTV zwischen Dienststelle und Personalvertretung vor Ort geschlossen. Kernstück der Dienstvereinbarung ist der Anspruch der betroffenen Beschäftigten auf Durchführung eines Gesprächs zur Feststellung des jeweils konkreten individuellen Qualifizierungsbedarfs (Qualifizierungsgespräch). Im Gegenzug sind die Beschäftigten zur Mitwirkung bei der Feststellung des Qualifizierungsbedarfs verpflichtet (vgl. § 4 Abs. 2 DigiTV). Den Beschäftigten ist auf Wunsch eine Dokumentation des Gesprächsergebnisses zur Verfügung zu stellen (vgl. § 4 Abs. 3 DigiTV).

Der Anspruch auf Durchführung des Qualifizierungsgesprächs gilt auch für Beschäftigte in Elternzeit und anderen ruhenden Arbeitsverhältnissen. Beschäftigte in Elternzeit werden auf Wunsch über Weiterbildungsangebote der Dienststelle informiert (vgl. § 4 Abs. 4 DigiTV).

Bei der Ermittlung des notwendigen Qualifizierungsbedarfs sind die bei den Beschäftigten bereits vorhandenen Kompetenzen zu berücksichtigen. Die Erfahrungen und Kenntnisse können in Vorverwendungen oder im privaten Bereich erworben worden sein. Mit der Berücksichtigung der vorhandenen Kompetenzen wird sichergestellt, dass Qualifizierungsmaßnahmen zielgerichtet und nur im notwendigem Umfang durchgeführt werden.

4.2 Qualifizierungsmaßnahmen

Ob ein Qualifizierungsbedarf besteht, wird durch die Dienststelle ermittelt und festgestellt. Sofern konkreter individueller Qualifizierungsbedarf ermittelt wurde, wird der/dem Beschäftigten eine geeignete Qualifizierungsmaßnahme angeboten (vgl. § 4 Abs. 5 DigiTV). Die Qualifizierungsmaßnahme ist dann geeignet, wenn sie die erforderliche Kompetenzvermittlung für die künftige Aufgabenwahrnehmung sicherstellt und die persönliche Eignung der/des Beschäftigten für die Qualifizierungsmaßnahme vorliegt. Dabei wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf angemessen berücksichtigt (vgl. Protokollerklärung zu Absatz 5).

Qualifizierungsmaßnahmen können als klassische Präsenzveranstaltungen oder in Form von E-Learning durchgeführt werden, wobei neben Kostenerwägungen auch die Bedürfnisse der Beschäftigten Berücksichtigung finden sollen. Dies schließt auch den Umfang der Qualifizierungsmaßnahme mit ein, vom maßgeschneiderten, ggf. von der Dienststelle konzipierten, Kurs bis hin zu Studiengängen, die mit dem Erwerb eines akademischen Grades verbunden sind (vgl. § 4 Abs. 6 DigiTV). Die Entscheidung über die Art der Qualifizierungsmaßnahme orientiert sich am konkreten Bedarf im Hinblick auf die künftig wahrzunehmenden Aufgaben. Stehen potentiell mehrere Bewerberinnen und Bewerber für eine Qualifizierungsmaßnahme zur Verfügung, ist die am besten geeignete Bewerberin/der am besten geeignete Bewerber im Rahmen eines Auswahlverfahrens zu ermitteln.

Beschäftigten mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden, die eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglichen (vgl. § 4 Abs. 8 S. 2 DigiTV). Die Dienststelle stellt sicher, dass die Qualifizierungsmaßnahme dokumentiert und eine Bescheinigung über die Teilnahme ausgehändigt wird (vgl. § 4 Abs. 9 DigiTV).

4.3 Regelungen zu Kosten/Rückzahlung

Die Kosten für die Qualifizierungsmaßnahme werden im Regelfall vollständig vom Arbeitgeber getragen. Das schließt eventuelle Lehrgangs- und Studiengebühren ebenso wie die zur Teilnahme an den Qualifizierungsmaßnahmen notwendigen Reisekosten mit ein (vgl. § 4 Abs. 7 DigiTV). Ebenso gelten die Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen als Arbeitszeit (vgl. § 4 Abs. 8 DigiTV).

In Einzelfällen kann es aus Sicht der Dienststelle sinnvoll sein, über den kurzfristigen Bedarf hinaus Qualifizierungsmaßnahmen vorzusehen, die Vorsorge für einen sich mittelfristig abzeichnenden Bedarf aufgrund von Fluktuation treffen, wie z. B. der Renteneintritt eines aktuellen Stelleninhabers verbunden mit Gewinnungsproblemen bei der Nachbesetzung.

Erfordern die Qualifizierungsmaßnahmen einen erheblichen finanziellen Einsatz und/oder einen hohen Freistellungsumfang für die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme einerseits

und liegt andererseits auf Seiten der/des Beschäftigten ein hohes Interesse an der Absolvierung der Qualifizierungsmaßnahme vor, kann ein Eigenbeitrag der/des Beschäftigten an den Kosten vereinbart werden. Der Umfang des Eigenbeitrags ist abhängig vom Interesse bzw. dem Nutzen für die Beschäftigte/den Beschäftigten. Zudem ist Voraussetzung für eine Kostenbeteiligung der/des Beschäftigten, dass mit der Qualifizierungsmaßnahme ein deutlich höheres Qualifizierungsniveau und die persönlichen Voraussetzungen für eine höhere Eingruppierung erzielt werden. Der Eigenbeitrag kann in Geld und/oder Zeit erfolgen. Die Einzelheiten dazu werden in der zu schließenden Qualifizierungsvereinbarung festgehalten. Darin ist ggf. auch die Rückzahlung von Qualifizierungskosten zu vereinbaren.

Die Vereinbarung einer Bindungsfrist kommt dann in Betracht, wenn mit der Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme für die Dienststelle erhebliche Kosten verbunden sind oder die in der Qualifizierungsmaßnahme erworbenen Kompetenzen zwingend für die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs erforderlich sind. Die Kosten ergeben sich aus den Ausgaben für die Qualifizierungsmaßnahmen und/oder auch aus dem Freistellungsumfang. Als Bindungsdauer kommt nach aktueller Rechtsprechung die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme in Betracht.

Eine Rückzahlungspflicht besteht dann, wenn das Beschäftigungsverhältnis innerhalb der Bindungsfrist aus einem von der/dem Beschäftigten zu vertretenden Grund endet. Der Rückforderungsbetrag setzt sich aus den Kosten für die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme (sämtliche Ausgaben, Reisekosten, Trennungsgeld, Entgeltanteile) zusammen. Bei Qualifizierungsmaßnahmen mit einem erheblichen Freistellungsumfang bei Entgeltfortzahlung, kann auch das während der Qualifizierungsmaßnahme gezahlte Entgelt zurückgefordert werden.

Beispiel:

Ein Beschäftigter, der aktuell nach EG 11, Stufe 4 (Stand 01.04.2021: 4.599,68 Euro/Monat) vergütet wird, absolviert ein zweijähriges berufs begleitendes Masterstudium. Mit dem Beschäftigten wird eine Qualifizierungsvereinbarung geschlossen, die eine Bindungsklausel für einen Zeitraum von zwei Jahren nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme enthält. Die Kosten für die Qualifizierungsmaßnahme setzen sich folgendermaßen zusammen:

	Einzelkosten	Kosten für 24 Monate
Studiengebühren	1000,00 Euro pro Semester	4.000,00 Euro
Reisekosten (Fahrtkosten und Tagegeld, Übernachtungskosten) für die Teilnahme an Lehrveranstaltungen	500,00 Euro pro Semester	2.000,00 Euro
Anteiliges Entgelt (20% Freistellungsumfang von der Arbeit bei Entgeltfortzahlung)	919,94 entspricht 20 % von 4.599,68 Euro	22.078,56 Euro
Gesamt		28.078,56 Euro

- a) Der Beschäftigte kündigt 6 Monate vor Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme das Arbeitsverhältnis. Die Zahlung der Studiengebühren oder Reisekosten sind einzustellen. Für die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme erfolgt keine Freistellung mehr. Es ergibt sich folgender Rückforderungsbetrag:

	Kosten für 18 Monate
Studiengebühren	3.000,00 Euro
Reisekosten (Fahrtkosten und Tagegeld, Übernachtungskosten) für die Teilnahme an Lehrveranstaltungen	1.500,00 Euro
Anteilmäßiges Entgelt (20% Freistellungsumfang von der Arbeit bei Entgeltfortzahlung)	16.558,92 Euro
Rückforderung	21.058,92 Euro

- b) Der Beschäftigte kündigt mit Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme das Arbeitsverhältnis. Das Arbeitsverhältnis endet gleichzeitig mit der Qualifizierungsmaßnahme. Es ergibt sich folgender Rückforderungsbetrag:

	Kosten für 24 Monate
Studiengebühren	4.000,00 Euro
Reisekosten (Fahrtkosten und Tagegeld, Übernachtungskosten) für die Teilnahme an Lehrveranstaltungen	2.000,00 Euro
Anteilmäßiges Entgelt (20% Freistellungsumfang von der Arbeit bei Entgeltfortzahlung)	22.078,56 Euro
Rückforderungsbetrag	28.078,56 Euro

- c) Der Beschäftigte kündigt nach Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme das Arbeitsverhältnis. Das Arbeitsverhältnis endet acht Monate nach Ende der Qualifizierungsmaßnahme. Es ergibt sich folgender Rückforderungsbetrag:

	Kosten für 24 Monate
Studiengebühren	4.000,00 Euro
Reisekosten (Fahrtkosten und Tagegeld, Übernachtungskosten) für die Teilnahme an Lehrveranstaltungen	2.000,00 Euro
Anteilmäßiges Entgelt (20% Freistellungsumfang von der Arbeit bei Entgeltfortzahlung)	22.078,56 Euro
Gesamt:	28.078,56 Euro
Rückforderungsbetrag (anteilmäßige Kosten für 16 Monate der Qualifizierungsmaßnahme, 24 Monate - 8 Monate)	18.719,14 Euro

Auf die Rückzahlung des zurückzuerstattenden Betrages kann verzichtet werden, wenn dies eine unzumutbare Härte für die/den Beschäftigten darstellen würde. Die Pflicht zur Rückzahlung stellt dabei stets den Regelfall dar. Die Dienststelle prüft jedoch nach eigenem Ermessen, ob die Rückzahlungspflicht im speziellen Einzelfall aufgrund besonderer Umstände eine finanziell unzumutbare Situation bei der/dem Beschäftigten hervorrufen würde.

5. Mobilitätszahlung (§ 5 DigiTV)

Beschäftigte haben unter den Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 DigiTV einen Anspruch auf eine Einmalzahlung. Die Höhe der Einmalzahlung richtet sich nach § 5 Abs. 2 DigiTV.

5.1 Voraussetzungen

Ein Anspruch auf die Einmalzahlung nach § 5 Abs. 1 DigiTV setzt voraus, dass alle genannten Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt sind. Im Einzelnen:

- **Wechsel des Beschäftigungsortes, § 5 Abs. 1 Buchst. a) DigiTV**

Grundvoraussetzung ist, dass sich der Beschäftigungsort infolge einer Maßnahme nach § 2 DigiTV dauerhaft verändert. Damit knüpft § 5 Abs. 1 Buchst. a) DigiTV an die Regelungen zur Sicherung des Arbeitsplatzes nach § 2 Abs. 2 DigiTV an. Ein Arbeitsplatzwechsel kann zu einem Wechsel des Beschäftigungsortes führen, wenn die bisherige Beschäftigungsbehörde mehrere Dienststellen an unterschiedlichen Orten unterhält oder wenn Beschäftigte in eine andere Behörde an einen anderen Ort wechseln. Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu § 2 DigiTV verwiesen (s. oben Ziff. 2).

Die Anknüpfung an § 2 Abs. 2 DigiTV gibt auch vor, dass ein bloß vorübergehender, nicht auf Dauer angelegter Einsatz in einer anderen Dienststelle/Behörde die Voraussetzungen für eine Einmalzahlung nach § 5 Abs. 1 Buchst. a) DigiTV nicht erfüllt.

- **Wechsel in eine andere politische Gemeinde, § 5 Abs. 1 Buchst. b) DigiTV**

Der Anspruch auf die Einmalzahlung besteht zudem nur, wenn der neue Beschäftigungsort nicht in derselben politischen Gemeinde liegt, wie der bisherige Beschäftigungsort. Der Begriff der politischen Gemeinde wurde in Anlehnung an das Reisekostenrecht gewählt, vgl. etwa Ziffer 2.1 der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Bundesreisekostengesetz (BRKGVwV). Ein Wechsel des Beschäftigungsortes innerhalb der Berliner Landesgrenzen erfüllt die Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 Buchst. b) DigiTV damit beispielsweise nicht.

- **Zusätzliche Entfernung mindestens 50 Kilometer, § 5 Abs. 1 Buchst. c) DigiTV**

Die Tarifvertragsparteien haben sich zudem darauf verständigt, dass eine Einmalzahlung nur dann erfolgen soll, wenn durch den Wechsel des Beschäftigungsortes eine in § 5 Abs. 1 Buchst. c) DigiTV definierte zusätzliche Entfernung zwischen Wohnung und Beschäftigungsort liegt. Maßgeblich ist die einfache Entfernung zwischen Wohnort und Beschäftigungsort. Diese zusätzliche (einfache) Entfernung muss mindestens 50 Kilometer betragen.

Bei der Ermittlung der zusätzlichen Entfernung werden folgende Entfernungen miteinander verglichen:

- Entfernung bisheriger Beschäftigungsort ↔ Wohnort der/des Beschäftigten, und
- Entfernung neuer Beschäftigungsort ↔ Wohnort der/des Beschäftigten.

Sofern die zusätzliche Entfernung, die sich durch den Wechsel des Beschäftigungsortes ergibt, mindesten 50 Kilometer beträgt und die weiteren Voraussetzungen nach § 5 Abs. 1 DigiTV vorliegen, besteht ein Anspruch auf eine entsprechende Einmalzahlung.

Beispiel 1:

Zwischen dem bisherigen Beschäftigungsort und dem Wohnort der/des Beschäftigten liegen 5 Kilometer. Zwischen dem neuen Beschäftigungsort und dem Wohnort der/des Beschäftigten liegen 30 Kilometer. Die zusätzliche Entfernung im Sinne des § 5 Abs. 1 Buchst. c) DigiTV beträgt 25 Kilometer. Es besteht kein Anspruch auf die Einmalzahlung nach § 5 DigiTV.

Beispiel 2:

Zwischen dem bisherigen Beschäftigungsort und dem Wohnort der/des Beschäftigten liegen 5 Kilometer. Zwischen dem neuen Beschäftigungsort und dem Wohnort der/des Beschäftigten liegen 70 Kilometer. Die zusätzliche Entfernung im Sinne des § 5 Abs. 1 Buchst. c) DigiTV beträgt 65 Kilometer. Sofern auch die übrigen Voraussetzungen nach § 5 Abs. 1 DigiTV vorliegen, besteht ein Anspruch auf die Einmalzahlung.

Es ist nicht auszuschließen, dass Beschäftigte im Zuge eines Wechsels des Beschäftigungsortes umziehen. Anknüpfungspunkt für die Ermittlung der zusätzlichen Entfernung nach § 5 Abs. 1 Buchst. c) ist in diesem Fall der bisherige Wohnort.

Beispiel 3:

Zwischen dem bisherigen Beschäftigungsort und dem bisherigen Wohnort der/des Beschäftigten liegen 5 Kilometer. Zwischen dem neuen Beschäftigungsort und dem bisherigen Wohnort der/des Beschäftigten liegen 500 Kilometer. Die zusätzliche Entfernung im Sinne des § 5 Abs. 1 Buchst. c) DigiTV beträgt 495 Kilometer. Sofern auch die übrigen Voraussetzungen nach § 5 Abs. 1 DigiTV vorliegen, besteht ein Anspruch auf die Einmalzahlung.

Umzug: Auch, wenn die/der Beschäftigte aufgrund der großen Entfernung umgezogen ist und nun in unmittelbarer Nähe zum neuen Beschäftigungsort wohnt, ist dies für die Berechnung der Einmalzahlung unerheblich. Maßgeblich ist der bisherige Wohnort.

5.2 Höhe der Einmalzahlung

Die Höhe der Einmalzahlung richtet sich nach der zusätzlichen Entfernung im Sinne des § 5 Abs. 1 Buchst. c) DigiTV. Zur Ermittlung der zusätzlichen Entfernung wird auf den vorstehenden Absatz verwiesen. Die Einmalzahlung ist wie folgt gestaffelt:

Zusätzliche Entfernung, Abs. 1 Buchst. c)	Höhe der Einmalzahlung
ab 50 bis unter 100 Kilometer	2.000,00 Euro
ab 100 bis unter 200 Kilometer	4.000,00 Euro
ab 200 Kilometer	6.000,00 Euro

Zur Klarheit in der Anwendung der Norm wird darauf hingewiesen, dass sich die Beträge bei einer weiteren Entfernung nicht addieren. Bei einer zusätzlichen Entfernung von beispielsweise 150 Kilometern beträgt die Höhe der Einmalzahlung 4.000,00 Euro.

5.3 Fälligkeit

Nach § 5 Abs. 3 S. 1 DigiTV ist die Einmalzahlung mit dem ersten Monatsentgelt nach Aufnahme der Tätigkeit am neuen Beschäftigungsort auszuführen. Sofern mit dem Wechsel des Beschäftigungsortes auch ein Wechsel der Anstellungsbehörde einhergeht, ist die Einmalzahlung von der neuen Dienststelle zu zahlen.

5.4 Keine Berücksichtigung der Einmalzahlung

Nach § 5 Abs. 3 S. 2 DigiTV ist die Einmalzahlung bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen. Sie ist daher z. B. kein „monatliches Entgelt“ im Sinne von § 20 Abs. 2 S. 1 TVöD und fließt deshalb nicht in die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung ein. Gleiches gilt für die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung nach § 21 TVöD und das Leistungsentgelt nach § 18 TVöD.

6. Laufzeit (§ 6 DigiTV)

Der Tarifvertrag tritt zum 1. Januar 2022 in Kraft und kann von jeder Tarifvertragspartei schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2025. Da eine Nachwirkung des Tarifvertrages nicht ausdrücklich ausgeschlossen ist, gelten seine Rechtsnormen gemäß § 4 Abs. 5 des Tarifvertragsgesetzes auch nach Ablauf des Tarifvertrages weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

B. Tarifeinigung über mobile Arbeitsformen (Anlage 2)

In der Tarifeinigung über mobile Arbeitsformen, die die gleiche Verbindlichkeit wie ein Tarifvertrag hat, sind die zentralen Regelungsgegenstände festgelegt, die in einer Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten notwendigerweise zu regeln sind. Die Regelung zu mobilen Arbeitsfor-

men war separat aufzunehmen, weil der Digitalisierungstarifvertrag an eine wesentliche Veränderung der Arbeitsplatzbedingungen durch Digitalisierung anknüpft, die Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten aber generell für alle Beschäftigten auch außerhalb der Anforderungen des Digitalisierungstarifvertrages gelten sollen.

Unter die Rahmenbedingungen fallen z. B. Themen, wie Arbeitszeit (einschließlich deren Beginn und Ende) oder die Kostentragung durch den Arbeitgeber für arbeitgeberseitig gestellte Geräte. Die konkrete Ausgestaltung bleibt den Dienststellen und damit auch der Organisationshoheit der Ressorts vorbehalten.

Dienstvereinbarungen, die bei Inkrafttreten dieser Tarifeinigung bereits bestehen oder bereits bestehende anderweitige (Zusatz-) Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten bleiben unberührt.

Auch diese Tarifeinigung tritt zum 1. Januar 2022 in Kraft. Sie kann von jeder Tarifvertragspartei schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2025. Auch hier ist eine Nachwirkung nicht ausdrücklich ausgeschlossen, so dass die Regelungen gemäß § 4 Abs. 5 des Tarifvertragsgesetzes auch nach Ablauf der Tarifeinigung weitergelten, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

C. Haushaltmäßige Auswirkungen

Die aufgrund des Tarifvertrages entstehenden Mehrausgaben sind in den jeweiligen Einzelplänen einzusparen.

Im Auftrag

Armin Franzen

Anlagen

Weitere Rundschreiben finden Sie in der [Rundschreibendatenbank](#). Mit unserem Newsletter informieren wir Sie über die Veröffentlichung von aktuellen Rundschreiben; [hier](#) können Sie sich anmelden.

Anlagen

**Digitalisierungstarifvertrag
vom 10. Juni 2021
(DigiTV)**

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat,

einerseits

und

[den vertragsschließenden Gewerkschaften] ^{*)}

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

^{*)} Vertragsschließende Gewerkschaften sind die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), die zugleich für die Gewerkschaft der Polizei (GdP), die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) handelt, und zum anderen der dbb beamtenbund und tarifunion (dbb). Mit beiden Gewerkschaften wurden getrennte, aber inhaltsgleiche Tarifverträge abgeschlossen.

Präambel

Die Digitalisierung bietet große Chancen und verändert die Arbeitswelt. Beispielsweise ermöglicht E-Government Bürgerinnen, Bürgern und Unternehmen den unkomplizierten und zeitlich unabhängigen Zugang zu den Leistungen des Staates. Verwaltungshandeln wird schneller. Von einer erfolgreichen digitalen Verwaltung profitieren Bürgerinnen und Bürger und Beschäftigte gleichermaßen. Die Digitalisierung hat die Arbeitswelt in der Bundesverwaltung bereits verändert und wird dies auch in Zukunft tun. Diese Veränderungen können aber auch Bedenken auslösen. Diese Bedenken nehmen die Tarifvertragsparteien ernst.

Verlässliche Prognosen bezüglich der konkreten Auswirkungen auf die bestehenden Arbeitsprozesse in den Behörden und die jeweiligen individuellen Arbeitsplätze lassen sich aufgrund der dynamischen Entwicklung in der Digitalisierung nicht aufstellen. Die Bandbreite reicht von für die jeweiligen Arbeitsplätze unwesentlichen Anpassungen bis zu massiven Veränderungen. Hinzu kommt die große Vielfalt der Bundesbehörden mit unterschiedlichsten Aufgaben und dazu korrespondierend, divergierenden Arbeitsplätzen. Insofern gestalten sich die Auswirkungen der Digitalisierung auf diese Arbeitsplätze notwendigerweise heterogen. Mit diesem Tarifvertrag werden daher Mechanismen insbesondere für die Arbeitsplatzsicherung sowie die notwendige Qualifizierung geregelt.

Der Bund hat mit dem erheblichen Stellenaufwuchs in dieser Legislaturperiode für einen deutlichen Personalaufbau gesorgt. Diesen Personalaufwuchs wollen die Tarifvertragsparteien gemeinsam sichern. Digitalisierung führt daher nach ihrem Verständnis keineswegs zum Arbeitsplatzverlust, sondern im Gegenteil: Digitalisierung macht unsere Arbeitsplätze beim Arbeitgeber Bund zukunftssicher. Mit diesem Tarifvertrag findet daher eine Arbeitsplatzsicherung statt. In diesem Tarifvertrag finden sich deshalb auch keine Regelungen, die den Abbau von Arbeitsplätzen betreffen, sondern Regelungen für den Umgang mit Veränderungen aufgrund von Digitalisierung.

Der Qualifizierung kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Die Tarifvertragsparteien haben sich schon 2005 zu einem hohen Qualifikationsniveau und lebenslangem Lernen bekannt. Die berufliche Weiterbildung ist Voraussetzung einer vorausschauenden Fachkräfte- und Innovationspolitik. Dies gilt umso mehr im Zusammenhang mit digitaler Transformation, weshalb dies ein wesentlicher Regelungsbereich dieses Tarifvertrags ist und durch die Dienststellen und Personalvertretungen näher ausgestaltet ist. Dabei trifft alle Beteiligten Verantwortung sowie Verpflichtung gleichermaßen. Weiterbildung bietet im Wandel zugleich Chance und Schutz für Betroffene.

§ 1

Anwendungsbereich

- (1) Digitalisierung im Sinne dieses Tarifvertrags ist die erstmalige Einführung digital gestützter Arbeitsprozesse oder die Ausweitung/Fortentwicklung eben dieser digital gestützten Arbeitsprozesse.
- (2) Falls die Digitalisierung zur Folge hat, dass in einer Dienststelle eine wesentliche Änderung von Arbeitsprozessen (Arbeitstechnik und/oder Arbeitsorganisation) zur wesentlichen Änderung der Arbeitsplatzanforderungen oder Arbeitsplatzbedingungen (wesentliche personelle Auswirkungen wie insbesondere Änderung des Arbeitsortes, Qualifizierungsnotwendigkeit oder Änderung der Entgeltgruppe) führt, gelten die nachstehenden Regelungen.
- (3) Beschäftigte, die Ansprüche aus diesem Tarifvertrag geltend machen, können nicht zu gleichen Sachverhalten Ansprüche aus dem Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter und Angestellte sowie den Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr geltend machen.

§ 2

Arbeitsplatzsicherung

- (1) Falls die in § 1 Abs. 2 genannte Folge der Digitalisierung ohne weiteren Eingriff zu einem Wegfall der bisher ausgeübten Tätigkeit oder zu einer niedrigeren tariflichen Eingruppierung für die betroffenen Beschäftigten führt, greifen nachfolgende Maßnahmen.
- (2) ¹Die Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes hat Vorrang vor allen anderen Sicherungsmaßnahmen. ²Bei der Arbeitsplatzsicherung gilt folgende Reihenfolge:
 - a) gleichwertiger Arbeitsplatz in derselben Behörde am bisherigen Beschäftigungsort,
 - b) gleichwertiger Arbeitsplatz in einer anderen Behörde am bisherigen Beschäftigungsort,
 - c) gleichwertiger Arbeitsplatz in derselben Behörde an einem anderen, nächstmöglichen Beschäftigungsort,

- d) gleichwertiger Arbeitsplatz in einer anderen Behörde an einem anderen, nächstmöglichen Beschäftigungsort,
- e) niedriger bewerteter Arbeitsplatz in derselben Behörde am bisherigen Beschäftigungsort,
- f) niedriger bewerteter Arbeitsplatz in einer anderen Behörde am bisherigen Beschäftigungsort,
- g) niedriger bewerteter Arbeitsplatz in derselben Behörde an einem anderen, nächstmöglichen Beschäftigungsort,
- h) niedriger bewerteter Arbeitsplatz in einer anderen Behörde an einem anderen, nächstmöglichen Beschäftigungsort.

³Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit den betroffenen Beschäftigten abgewichen werden.

- (3) Falls kein gleichwertiger aber ein höherwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung steht, soll die/der Beschäftigte entsprechend ihrer/seiner persönlichen Eignung qualifiziert werden, wenn ihr/ihm dadurch die Übernahme dieses Arbeitsplatzes angeboten werden kann.

Protokollerklärung zu Abs. 2 und 3:

¹Gleichwertig ist ein Arbeitsplatz, wenn sich durch die neue Tätigkeit die Entgeltgruppe nicht ändert und die/der Beschäftigte in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt. ²Die Arbeitsplatzsicherung erfolgt auf der Grundlage des jeweilig geltenden Haushaltsrechts des Bundes.

§ 3

Entgeltsicherung

- (1) Verringert sich bei Beschäftigten auf Grund einer Maßnahme nach § 2 das Tabellenentgelt, wird eine persönliche Zulage gewährt.
- (2) ¹Die Höhe der persönlichen Zulage errechnet sich aus der Differenz zwischen dem Tabellenentgelt aus der neuen Verwendung und dem bisherigen Tabellenentgelt. ²Bei der Berechnung der persönlichen Zulage werden jeweils zusätzlich zum Tabellenentgelt etwaige nach § 17 TV EntgO Bund und § 25 Abs. 3 TVÜ-Bund zustehende Zulagen hinzugerechnet.

(3) ¹Die persönliche Zulage nimmt an allgemeinen Entgelterhöhungen teil. ²Ungeachtet von Satz 1 verringert sie sich nach Ablauf der sich aus § 34 Abs. 1 TVöD ohne Berücksichtigung des § 34 Abs. 2 TVöD ergebenden Kündigungsfrist bei jeder allgemeinen Entgelterhöhung bei Beschäftigten, die

- a) eine Beschäftigungszeit von 15 Jahren zurückgelegt haben, um ein Drittel,
- b) noch keine Beschäftigungszeit von 15 Jahren zurückgelegt haben, um zwei Drittel

des Erhöhungsbetrages. ³Die Kündigungsfrist nach Satz 2 beginnt mit dem Tag der Aufnahme der neuen Tätigkeit.

(4) Entgelterhöhungen aufgrund von

- Höhergruppierungen nach § 17 Abs. 5 TVöD,
- Stufenaufstiegen nach § 16 (Bund) TVöD,
- Maßnahmen nach §§ 8 und 9 TVÜ-Bund und
- persönlichen Zulagen nach § 14 TVöD, § 10 und § 18 TVÜ-Bund

werden ungeachtet des Absatzes 3 in voller Höhe auf die persönliche Zulage angerechnet.

(5) Wird mit Beschäftigten auf deren Antrag nach Aufnahme der neuen Tätigkeit eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, verringert sich die persönliche Zulage für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung entsprechend.

(6) ¹Die Absätze 1 bis 4 gelten nicht, wenn Beschäftigte ihre Zustimmung zu einer Qualifizierungsmaßnahme entgegen ihrer Verpflichtung nach § 4 Abs. 5 Satz 2 verweigern oder diese aus einem von ihnen zu vertretenden Grund abbrechen. ²Die persönliche Zulage entfällt, wenn die/der Beschäftigte die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt.

(7) Bei Einkommenssicherung nach den vorstehenden Absätzen finden die Vorschriften über die Änderungskündigung keine Anwendung.

§ 4 Qualifizierung

(1) ¹Falls für die Durchführung von Maßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung nach § 2 oder für die Einarbeitung in eine aufgrund der Digitalisierung erfolgte wesentlich

geänderte Tätigkeit Qualifizierung erforderlich wird, besteht ein Anspruch auf Qualifizierung inklusive der Pflicht zur Teilnahme. ²Dafür sind in einer Dienstvereinbarung die nachfolgenden Regelungen auszugestalten.

- (2) ¹Beschäftigte haben einen Anspruch auf Durchführung eines Gesprächs zur Feststellung des konkreten individuellen Qualifizierungsbedarfs. ²Sie sind zur Mitwirkung bei der Feststellung des individuellen Qualifizierungsbedarfs verpflichtet.
- (3) Die Beschäftigten erhalten auf Wunsch eine Dokumentation des Gesprächsergebnisses.
- (4) ¹Der Anspruch auf Durchführung des Qualifizierungsgesprächs gilt auch für die Beschäftigten in Elternzeit und anderen ruhenden Arbeitsverhältnissen, um diesen einen Wiedereinstieg zu ermöglichen. ²Auf Wunsch informiert der Arbeitgeber die Beschäftigten in Elternzeit über bestehende Weiterbildungsangebote.
- (5) ¹Soweit konkreter individueller Qualifizierungsbedarf vom Arbeitgeber auf Basis des Gesprächs festgestellt wurde, wird der/dem Beschäftigten eine geeignete Qualifizierungsmaßnahme angeboten. ²Die/Der Beschäftigte ist zur Teilnahme verpflichtet.

Protokollerklärung zu Abs. 5:

Die Geeignetheit einer Qualifizierungsmaßnahme ist auch von einer angemessenen Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf abhängig.

- (6) ¹Es kommen alle geeigneten Qualifizierungsmaßnahmen in Betracht, unter anderem:
 - a) maßgeschneiderte Kurse (mit Teilnahmebescheinigung),
 - b) allgemeingültige Kurse (mit Zertifikat) oder
 - c) Studiengänge (ggf. mit akademischem Grad).

²Die Qualifizierungsmaßnahmen können in klassischen Schulungsmaßnahmen oder in digitalen Formen der Wissensvermittlung (E-Learning) erfolgen.

- (7) ¹Die Kosten einer Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. ²Sofern durch die Qualifizierungsmaßnahme das Qualifikationsniveau deutlich erhöht und dadurch die persönlichen Voraussetzungen für eine höhere Eingruppierung geschaffen werden,

kann ein möglicher Eigenbeitrag durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt werden. ³Die Dienstvereinbarungsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des dienstlichen und individuellen Nutzens zu regeln. ⁴Der Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

- (8) ¹Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit. ²Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.
- (9) Die Teilnahme an einer Qualifikationsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten in Textform bestätigt.
- (10) ¹Setzen Beschäftigte nach der Qualifizierungsmaßnahme aus einem von ihnen zu vertretenden Grund das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Qualifizierungsmaßnahme entsprechenden Zeitraum fort, ist der Arbeitgeber berechtigt, die Kosten der Qualifizierungsmaßnahme ganz oder teilweise zurückzufordern. ²Im Falle einer erheblichen Freistellung für die Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme kann dies auch das gezahlte Entgelt umfassen. ³Auf die Rückzahlungspflicht kann ganz oder teilweise verzichtet werden, soweit sie für die Beschäftigten eine besondere Härte bedeuten würde. ⁴Die Einzelheiten sind in der Qualifizierungsvereinbarung zu regeln.
- (11) Im Übrigen gilt § 5 TVöD.

§ 5

Mobilitätszahlung

- (1) Beschäftigten wird unter folgenden Voraussetzungen eine Einmalzahlung gewährt:
- a) die Durchführung einer Maßnahme nach § 2 hat einen dauerhaften Wechsel des Beschäftigungsortes zur Folge,
 - b) der neue Beschäftigungsort liegt außerhalb der politischen Gemeinde des bisherigen Beschäftigungsortes, und
 - c) die Entfernung zwischen dem Wohnort und dem neuen Beschäftigungsort ist mindestens 50 Kilometer größer als die Entfernung zwischen dem Wohnort und dem bisherigen Beschäftigungsort (zusätzliche Entfernung).

- (2) Die Höhe der Einmalzahlung richtet sich nach der zusätzlichen Entfernung im Sinne des Abs. 1 Buchst. c) und ist wie folgt gestaffelt:

Zusätzliche Entfernung, Abs. 1 Buchst. c)	Höhe der Einmalzahlung
ab 50 bis unter 100 Kilometer	2.000,00 Euro
ab 100 bis unter 200 Kilometer	4.000,00 Euro
ab 200 Kilometer	6.000,00 Euro

- (3) ¹Die Einmalzahlung wird mit dem ersten Monatsentgelt nach Aufnahme der Tätigkeit am neuen Beschäftigungsort ausgezahlt. ²Sie ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 6 Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. Januar 2022 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2025.

Berlin, den 10. Juni 2021

[Unterschriften der Tarifvertragsparteien]

Tarifeinigung über mobile Arbeitsformen

¹Die Tarifvertragsparteien haben sich darüber geeinigt, dass, soweit in einer Dienststelle Formen des mobilen Arbeitens zur Anwendung kommen, die Ausgestaltung durch Dienstvereinbarung zu regeln ist. ²Dabei sind die Funktionsfähigkeit sowie die effektive und effiziente behördliche Aufgabenwahrnehmung in der Dienststelle zu gewährleisten und die Interessen der Beschäftigten angemessen zu berücksichtigen.

³In der Dienstvereinbarung sind insbesondere Regelungen zu folgenden Gegenständen zu treffen:

- a) persönlicher Geltungsbereich,
- b) Regelungen zur Arbeitszeit (einschließlich Beginn und Ende),
- c) Kostentragung durch den Arbeitgeber für arbeitgeberseitig übergebene/zur Verfügung gestellte Arbeitsmittel und -geräte sowie deren Wartung und Reparatur,
- d) Grundsätzlich keine Verwendung von personenbezogenen Daten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle,
- e) Benachteiligungsverbot gegenüber Beschäftigten bei Anwendung oder Nicht-Anwendung von mobilen Arbeitsformen.

⁴Dienstvereinbarungen, die bei Inkrafttreten dieser Tarifeinigung bereits bestehen, oder bereits bestehende anderweitige (Zusatz-)Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten bleiben unberührt.

⁵Diese Tarifeinigung tritt zum 1. Januar 2022 in Kraft. ⁶Sie kann von jeder Tarifvertragspartei schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2025.

Berlin, den 10. Juni 2021

[Unterschriften der Tarifvertragsparteien]