

**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 auszugestalten 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]