

**Digitalisierungstarifvertrag  
für die Beschäftigten des Landes Hessen  
(DigiTV-H)**

**vom 15. Oktober 2021**

Zwischen

dem Land Hessen,  
vertreten durch das Hessische Ministerium des Innern und für Sport,

– einerseits –

und

– andererseits – \*

wird Folgendes vereinbart:

\* Anmerkung:

Der Tarifvertrag ist gleichlautend, aber getrennt vereinbart mit

- a) ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, vertreten durch den Bundesvorstand,  
GdP, Gewerkschaft der Polizei, Landesbezirk Hessen,  
GEW, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, vertreten durch den Landesverband Hessen,  
IG BAU, Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand,

und

- b) dbb beamtenbund und tarifunion, vertreten durch den Fachvorstand Tarifpolitik.

## **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, Bürger und Beschäftigte gleichermaßen. Die Digitalisierung hat die Arbeitswelt in der hessischen Landesverwaltung 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 Landesbehörden 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.

Das Land Hessen hat mit dem erheblichen Stellenaufwuchs der letzten Jahre für einen deutlichen Personalaufbau gesorgt. Diesen Personalaufwuchs wollen die Tarifvertragsparteien gemeinsam zukunftsfähig gestalten. Digitalisierung führt daher nach ihrem Verständnis nicht zu einem Arbeitsplatzverlust, sondern im Gegenteil: Digitalisierung macht die Arbeitsplätze in der hessischen Landesverwaltung zukunftssicher. In diesem Tarifvertrag finden sich daher Regelungen für den Umgang mit Veränderungen aufgrund von Digitalisierung.

Der Qualifizierung kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Die Tarifvertragsparteien haben sich schon 2010 mit Inkrafttreten des Tarifvertrages für die Beschäftigten des Landes Hessen (TV-H) 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 der wesentliche 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**

### **Persönlicher Anwendungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des TV-H fallen.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte, die unter den Geltungsbereich der §§ 41 und 41a TV-H fallen.

## § 2

### Sachlicher Anwendungsbereich

- (1) Digitalisierung im Sinne dieses Tarifvertrags ist die erstmalige Einführung digital gestützter Arbeitsprozesse oder die Ausweitung/Fortentwicklung digital gestützter 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.

#### Protokollerklärungen zu Absatz 2:

1. *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.*
  2. *<sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Eine bloße Änderung von Arbeitsprozessen ohne derartig gravierende Konsequenzen für die Beschäftigten genügt nicht.*
  3. *Die Inanspruchnahme der Möglichkeit mobiler Arbeitsformen ist keine Änderung des Arbeitsortes.*
- (3) <sup>1</sup>Ist der persönliche und der sachliche Anwendungsbereich eröffnet, so gelten ausschließlich die Regelungen dieses Tarifvertrages, so dass die Anwendung des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Angestellte sowie des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder ausgeschlossen ist. <sup>2</sup>§ 5 und § 7 des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Angestellte und § 5 und § 7 des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder bleiben hiervon unberührt.

## § 3

### Arbeitsplatzsicherung

- (1) Falls die in § 2 Absatz 2 genannte Folge der Digitalisierung ohne weiteren Eingriff zu einem Wegfall der bisher auszuübenden Tätigkeit oder zu einer niedrigeren tariflichen Eingruppierung für die betroffenen Beschäftigten führt, greifen nachfolgende Maßnahmen.
- (2) <sup>1</sup>Die Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes hat Vorrang vor allen anderen Sicherungsmaßnahmen. <sup>2</sup>Bei 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.

<sup>3</sup>Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit den betroffenen Beschäftigten abgewichen werden.

- (3) Falls kein gleichwertiger aber ein höherwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung steht, sollen die Beschäftigten entsprechend ihrer persönlichen Eignung qualifiziert werden, wenn ihnen dadurch die Übernahme dieses Arbeitsplatzes angeboten werden kann.

**Protokollerklärung zu den Absätzen 2 und 3:**

*<sup>1</sup>Gleichwertig ist ein Arbeitsplatz, wenn sich durch die neue Tätigkeit die Entgeltgruppe nicht ändert und Beschäftigte in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleiben. <sup>2</sup>Die Arbeitsplatzsicherung erfolgt auf der Grundlage der hessischen Landeshaushaltsordnung (LHO).*

**§ 4**

**Entgeltsicherung**

- (1) Verringert sich bei Beschäftigten auf Grund einer Maßnahme nach § 3 das Tabellenentgelt, wird eine persönliche Zulage gewährt.
- (2) <sup>1</sup>Die Höhe der persönlichen Zulage errechnet sich aus der Differenz zwischen dem Tabellenentgelt aus der neuen Tätigkeit und dem bisherigen Tabellenentgelt. <sup>2</sup>Bei der Berechnung der persönlichen Zulage werden jeweils zusätzlich zum Tabellenentgelt etwaige nach Abschnitt I der Anlage E zum TV-H und § 29a Satz 1 TVÜ-H Abschnitt I der Anlage E zum TV-H und § 29a Satz 1 TVÜ-H zustehende Zulagen hinzugerechnet.
- (3) <sup>1</sup>Die persönliche Zulage nimmt an allgemeinen Entgelterhöhungen teil. <sup>2</sup>Ungeachtet von Satz 1 verringert sie sich nach Ablauf der sich aus § 34 Absatz 1 TV-H ohne Berücksichtigung des § 34 Absatz 2 TV-H 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. <sup>3</sup>Die Kündigungsfrist nach Satz 2 beginnt mit dem Tag der Aufnahme der neuen Tätigkeit.

- (4) Entgelterhöhungen aufgrund von
- Höhergruppierungen nach § 17 Absatz 4 TV-H,
  - Stufenaufstiegen nach § 16 TV-H,
  - Maßnahmen nach §§ 8 und 9 TVÜ-H,
  - persönlichen Zulagen nach § 14 TV-H, § 10 und § 18 TVÜ-H
- 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) <sup>1</sup>Ansprüche aus diesem Tarifvertrag sind ausgeschlossen, wenn Beschäftigte ihre Zustimmung zu einer Qualifizierungsmaßnahme entgegen ihrer Verpflichtung nach § 5 Absatz 5 Satz 2 verweigern oder diese aus einem von ihnen zu vertretenden Grund abbrechen (ausgenommen sind jene Gründe, die in der Person der Beschäftigten begründet sind). <sup>2</sup>Entsprechendes gilt bei Verweigerung eines Abschlusses einer eine Rückzahlungsklausel beinhaltenden Qualifizierungsmaßnahme nach § 5 Absatz 10. <sup>3</sup>Die persönliche Zulage entfällt, wenn Beschäftigte die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnen.
- (7) Bei Einkommenssicherung nach den vorstehenden Absätzen finden die Vorschriften über die Änderungskündigung keine Anwendung.

## **§ 5**

### **Qualifizierung**

- (1) <sup>1</sup>Falls für die Durchführung von Maßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung nach § 3 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. <sup>2</sup>Dafür sind in einer Dienstvereinbarung die nachfolgenden Regelungen auszugestalten.
- (2) <sup>1</sup>Beschäftigte haben einen Anspruch auf Durchführung eines Gesprächs zur Feststellung des konkreten individuellen Qualifizierungsbedarfs <sup>2</sup>Sie sind zur Mitwirkung bei der Feststellung des individuellen Qualifizierungsbedarfs verpflichtet.
- (3) Die Beschäftigten erhalten auf Wunsch eine Dokumentation des Gesprächsergebnisses.
- (4) <sup>1</sup>Der Anspruch auf Durchführung des Qualifizierungsgesprächs gilt auch für die Beschäftigten in Elternzeit und anderen ruhenden Arbeitsverhältnissen, um diesen einen Wiedereinstieg zu ermöglichen. <sup>2</sup>Auf Wunsch informiert der Arbeitgeber die vorgenannten Beschäftigten über bestehende Weiterbildungsangebote.
- (5) <sup>1</sup>Soweit konkreter individueller Qualifizierungsbedarf vom Arbeitgeber auf Basis des Gesprächs festgestellt wurde, wird den Beschäftigten eine geeignete

Qualifizierungsmaßnahme angeboten. <sup>2</sup>Die Beschäftigten sind zur Teilnahme verpflichtet.

**Protokollerklärung zu Absatz 5:**

*Die Geeignetheit einer Qualifizierungsmaßnahme ist auch von einer angemessenen Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse der Beschäftigten, insbesondere der Vereinbarkeit von Familie und Beruf abhängig.*

- (6) <sup>1</sup>Es 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).
- <sup>2</sup>Die Qualifizierungsmaßnahmen können in klassischen Schulungsmaßnahmen oder in digitalen Formen der Wissensvermittlung (E-Learning) erfolgen.
- (7) <sup>1</sup>Die Kosten einer Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. <sup>2</sup>Sofern 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. <sup>3</sup>Die Dienstvereinbarungsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des dienstlichen und individuellen Nutzens zu regeln. <sup>4</sup>Der Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.
- (8) <sup>1</sup>Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit. <sup>2</sup>Für 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) <sup>1</sup>Setzen 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. <sup>2</sup>Im Falle einer erheblichen Freistellung für die Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme kann dies auch das gezahlte Entgelt umfassen. <sup>3</sup>Auf die Rückzahlungspflicht kann ganz oder teilweise verzichtet werden, soweit sie für die Beschäftigten eine besondere Härte bedeuten würde. <sup>4</sup>Die Einzelheiten sind in der Qualifizierungsvereinbarung zu regeln. <sup>5</sup>In der Qualifizierungsvereinbarung sind die vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze zu Rückzahlungsklauseln bei Fortbildungsmaßnahmen angemessen zu berücksichtigen.
- (11) Im Übrigen gilt § 5 TV-H.

## § 6

### Mobilitätszahlung

- (1) Beschäftigten wird unter folgenden Voraussetzungen eine Einmalzahlung gewährt:
  - a) die Durchführung einer Maßnahme nach § 3 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 Absatz 1 Buchstabe c und ist wie folgt gestaffelt:

<b>Zusätzliche Entfernung, Absatz 1 Buchstabe c</b>	<b>Höhe der Einmalzahlung</b>
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) <sup>1</sup>Die Einmalzahlung wird mit dem ersten Monatsentgelt nach Aufnahme der Tätigkeit am neuen Beschäftigungsort ausgezahlt. <sup>2</sup>Sie ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

## § 7

### Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. Januar 2022 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag ersetzt mit seinem Inkrafttreten den Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informationstechnik vom 30. November 1987.
- (3) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2025.

Wiesbaden, den 17. Mai 2022

gez. Unterschriften