

**Digitalisierungstarifvertrag
für die Beschäftigten der Technischen Universität Darmstadt
(DigiTV-TU Darmstadt)
vom 27. Oktober 2021**

Zwischen

der Technischen Universität Darmstadt,
vertreten durch ihre Präsidentin,

– einerseits –

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
vertreten durch die Landesbezirksleitung Hessen, Frankfurt a.M.,
GEW, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,
vertreten durch den Landesverband Hessen,

– andererseits –

wird Folgendes vereinbart:

Präambel

Die Digitalisierung bietet große Chancen und verändert die Arbeitswelt. Verwaltungshandeln wird schneller. Von einer erfolgreichen digitalen Verwaltung profitieren Bürger:innen, Studierende und Beschäftigte gleichermaßen. Die Digitalisierung hat die Arbeitswelt an der Technischen Universität 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 an der Technischen Universität Darmstadt 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 Organisationseinheiten an der Technischen Universität Darmstadt 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.

Digitalisierung führt nach dem gemeinsamen Verständnis nicht zu einem Arbeitsplatzverlust, sondern im Gegenteil: Digitalisierung macht die Arbeitsplätze an der Technischen Universität Darmstadt 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 der Technischen Universität Darmstadt (TV-TU Darmstadt) 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 Dienststelle und Personalvertretung näher auszugestalten ist. Dabei trifft alle Beteiligten Verantwortung sowie Verpflichtung gleichermaßen. Weiterbildung bietet im Wandel zugleich Chance und Schutz für Betroffene.

§ 1

Persönlicher Anwendungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des TV-TU Darmstadt 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 eine wesentliche Änderung von Arbeitsprozessen (Arbeitstechnik und/oder Arbeitsorganisation) zur wesentlichen Änderung der Arbeitsplatzanforderungen oder Arbeitsplatzbedingungen (wesentliche personelle Auswirkungen wie insbesondere 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. *¹Eine wesentliche Änderung der Arbeitsplatzanforderungen oder der Arbeitsplatzbedingungen liegt in der Regel vor, wenn die Änderung tiefgreifende personelle Auswirkungen hat, wie insbesondere das Erfordernis einer Qualifizierung oder eine Änderung der Eingruppierung. ²Eine 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) ¹Ist 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. ²§ 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) ¹Die Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes hat Vorrang vor allen anderen Sicherungsmaßnahmen. ²Bei der Arbeitsplatzsicherung gilt folgende Reihenfolge:
 - a) gleichwertiger Arbeitsplatz in der bisherigen Organisationseinheit der Technischen Universität Darmstadt,

- b) gleichwertiger Arbeitsplatz in einer anderen Organisationseinheit der Technischen Universität Darmstadt,
- c) niedriger bewerteter Arbeitsplatz in der bisherigen Organisationseinheit der Technischen Universität Darmstadt,
- d) niedriger bewerteter Arbeitsplatz in einer anderen Organisationseinheit der Technischen Universität Darmstadt

³Von 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:

¹Gleichwertig 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. ²Die 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) ¹Die Höhe der persönlichen Zulage errechnet sich aus der Differenz zwischen dem Tabellenentgelt aus der neuen Tätigkeit und dem bisherigen Tabellenentgelt. ²Bei der Berechnung der persönlichen Zulage werden jeweils zusätzlich zum Tabellenentgelt etwaige nach Abschnitt I der Anlage E zum TV-TU Darmstadt und § 29b Satz 1 TVÜ-TU Darmstadt 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 Absatz 1 TV-TU Darmstadt ohne Berücksichtigung des § 34 Absatz 2 TV-TU Darmstadt 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 Absatz 4 TV- TU Darmstadt,
 - Stufenaufstiegen nach § 16 TV- TU Darmstadt,
 - Maßnahmen nach §§ 8 und 9 TVÜ- TU Darmstadt,

- persönlichen Zulagen nach § 14 TV- TU Darmstadt, § 10 und § 18 TVÜ- TU Darmstadt

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) ¹Ansprüche 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). ²Entsprechendes gilt bei Verweigerung eines Abschlusses einer eine Rückzahlungsklausel beinhaltenden Qualifizierungsmaßnahme nach § 5 Absatz 10. ³Die 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) ¹Falls 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. 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 die Arbeitgeberin die vorgenannten Beschäftigten über bestehende Weiterbildungsangebote.
- (5) ¹Soweit konkreter individueller Qualifizierungsbedarf von der Arbeitgeberin auf Basis des Gesprächs festgestellt wurde, wird den Beschäftigten eine geeignete Qualifizierungsmaßnahme angeboten. ²Die 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) 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 von der Arbeitgeberin 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 die Arbeitgeberin 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. ⁵In der Qualifizierungsvereinbarung sind die vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze zu Rückzahlungsklauseln bei Fortbildungsmaßnahmen angemessen zu berücksichtigen.
- (11) Im Übrigen gilt § 5 TV-TU Darmstadt.

§ 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.

Darmstadt, den 27. Oktober 2021

(Prof. Dr. Tanja Brühl)
Technische Universität Darmstadt

(Gabriel Nyč)
ver.di – Vereinte
Dienstleistungsgewerkschaft

(Dr. Manfred Efinger)
Technische Universität Darmstadt

(Jürgen Bothner)
ver.di – Vereinte
Dienstleistungsgewerkschaft

(Thilo Hartmann)
GEW - Gewerkschaft Erziehung und
Wissenschaft