

**Tarifvertrag über  
Corona-Sonderzahlung  
(TV Corona-Sonderzahlung 2021/2022)**

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.

## § 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte), die unter den Geltungsbereich eines der nachstehenden Tarifverträge fallen

- a) Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) mit Ausnahme der Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken (§ 1 Abs. 5 TV-H), für die ausschließlich die Sonderregelungen des § 41 TV-H gelten,
- b) Tarifvertrag für Auszubildende des Landes Hessen in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-H BBiG),
- c) Tarifvertrag für Auszubildende des Landes Hessen in Pflegeberufen (TVA-H Pflege) oder
- d) Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen für die Praktikantinnen/Praktikanten des Landes Hessen (TV Prakt-H).

## § 2 Corona-Sonderzahlung

- (1) Die Beschäftigten nach § 1 erhalten eine Corona-Sonderzahlung mit dem Tabellenentgelt des Kalendermonats Dezember 2021 ausgezahlt, wenn ihr Arbeitsverhältnis am 15. Oktober 2021 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Januar 2021 und dem 31. Oktober 2021 Anspruch auf Entgelt bestanden hat.
- (2) Eine weitere Corona-Sonderzahlung erhalten Beschäftigte nach § 1 mit dem Tabellenentgelt des Kalendermonats März 2022 ausgezahlt, wenn ihr Arbeitsverhältnis am 15. Januar 2022 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Januar 2021 und dem 15. Januar 2022 Anspruch auf Entgelt bestanden hat.
- (3) Die Höhe der Corona-Sonderzahlungen nach Absatz 1 und 2 beträgt für die unter § 1 a) fallenden Beschäftigten jeweils 500 Euro und für die unter § 1 b) bis d) fallenden Beschäftigten jeweils 250 Euro.
- (4) Die Corona-Sonderzahlungen sind bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.
- (5) <sup>1</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten den Teilbetrag der Corona-Sonderzahlung nach Absatz 1, der dem Verhältnis der mit ihnen am 15. Oktober 2021 vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer/eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten entspricht. <sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten den Teilbetrag der Corona-Sonderzahlung nach Absatz 2, der dem Verhältnis der mit ihnen am 15. Januar 2022 vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer/eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten entspricht.

### **Protokollerklärungen:**

1. <sup>1</sup>Die Corona-Sonderzahlungen nach Absatz 1 und 2 werden zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt. <sup>2</sup>Es handelt sich um eine Beihilfe bzw. Unterstützung des Arbeitgebers zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise im Sinne des § 3 Nummer 11a des Einkommensteuergesetzes.
2. <sup>1</sup>Anspruch auf Entgelt im Sinne der Absätze 1 und 2 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 TV-H genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3 TV-H), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. <sup>2</sup>Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Absatz 3 SGB XI oder entsprechender

*gesetzlicher Leistungen, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 19 MuSchG.*

*3. Die Corona-Sonderzahlungen sind kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.*

### **§ 3 Inkrafttreten**

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 15. Oktober 2021 in Kraft.

Dietzenbach, den 15. Oktober 2021

Gez. Unterschriften

## **Anlage 2**

zur Tarifeinigung vom 15. Oktober 2021

### **Teil I der Anlage A zum TV-H**

#### **Entgeltgruppe 16**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 15 Fallgruppe 1,  
deren Tätigkeit deutlich höher zu bewerten ist als eine Tätigkeit nach Entgeltgruppe 15 Fallgruppe 1.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13,  
denen mindestens acht Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

**Teil II der Anlage A zum TV-H**

**2.2 Ärztinnen und Ärzte, Zahnärztinnen und Zahnärzte**

**Entgeltgruppe 16**

1. Ärztinnen und Ärzte in Krankenhäusern,  
die als ständige Vertreterinnen oder ständige Vertreter der leitenden Ärztin oder des leitenden Arztes durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind,  
wenn der leitenden Ärztin oder dem leitenden Arzt mindestens sechs Ärztinnen oder Ärzte ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1 und 2)
2. Ärztinnen und Ärzte,  
denen mindestens fünf Ärztinnen oder Ärzte oder Zahnärztinnen oder Zahnärzte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)
3. Fachärztinnen und Fachärzte mit entsprechender Tätigkeit.

**Entgeltgruppe 15**

1. Fachärztinnen und Fachärzte mit ärztlicher Tätigkeit.
2. Ärztinnen und Ärzte mit entsprechender Tätigkeit und fünfjähriger ärztlicher Tätigkeit nach Erteilung der Approbation.
3. Fachzahnärztinnen und Fachzahnärzte mit entsprechender Tätigkeit.

**Entgeltgruppe 14**

1. Ärztinnen und Ärzte mit entsprechender Tätigkeit.
2. Zahnärztinnen und Zahnärzte mit entsprechender Tätigkeit.

**Protokollerklärungen:**

*Nr. 1 <sup>1</sup>Ständige Vertreterin oder ständiger Vertreter im Sinne des Tätigkeitsmerkmals ist nur die Ärztin oder der Arzt bzw. die Zahnärztin oder der Zahnarzt, die oder der die leitende Ärztin oder die oder der den leitenden Arzt oder die leitende Zahnärztin bzw. den leitenden Zahnarzt in der Gesamtheit ihrer oder seiner Dienstaufgaben vertritt. <sup>2</sup>Das Tätigkeitsmerkmal kann daher innerhalb einer Abteilung (Klinik) nur von einer Ärztin oder einem Arzt bzw. einer Zahnärztin oder einem Zahnarzt erfüllt werden.*

*Nr. 2 <sup>1</sup>Bei der Zahl der unterstellten Ärztinnen oder Ärzte und Zahnärztinnen oder Zahnärzte zählen nur diejenigen unterstellten Ärztinnen und Ärzte und Zahnärztinnen und Zahnärzte mit, die in einem Arbeits- oder Beamtenverhältnis zum Land stehen oder im Krankenhaus von einem sonstigen öffentlichen Arbeitgeber oder Dienstherrn zur Krankenversorgung eingesetzt werden. <sup>2</sup>Gegen*

*Stundenentgelt tätige Ärztinnen und Ärzte und Zahnärztinnen und Zahnärzte, die im Jahresdurchschnitt nicht mehr als 18 Stunden wöchentlich zur Arbeitsleistung herangezogen werden, zählen nicht mit.*

## **Anlage 4**

zur Tarifeinigung vom 15. Oktober 2021

### **Teil II der Anlage A zum TV-H**

#### **6. Beschäftigte in der Forschung**

##### **Entgeltgruppe 16**

Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit in der Forschung,

deren Tätigkeit deutlich höher zu bewerten ist als eine Tätigkeit nach Entgeltgruppe 15.

(Hierzu Protokollerklärung)

## **Anlage 5**

zur Tarifeinigung vom 15. Oktober 2021

### **Teil II der Anlage A zum TV-H**

#### **7. Technische Beschäftigte im Forstdienst**

##### **Entgeltgruppe 16**

Beschäftigte mit abgeschlossener forstlich-wissenschaftlicher Hochschulbildung, die über die Qualifizierung für die Laufbahn des höheren Forstdienstes verfügen, mit entsprechender Tätigkeit sowie Beschäftigte mit abgeschlossener forstlicher Hochschulbildung, die über die Qualifizierung für die Laufbahn des gehobenen Forstdienstes verfügen und aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit deutlich höher zu bewerten ist als eine Tätigkeit nach Entgeltgruppe 15.

(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1 und 2)

## **Digitalisierungstarifvertrag für die Beschäftigten des Landes Hessen**

### **(DigiTV-H)**

#### **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) 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. § 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 Beschäftigte, 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. 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**  
**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 schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2025.

**Tarifvertrag über Rahmenbedingungen  
zum Mobilen Arbeiten für die  
Beschäftigten des Landes Hessen**

**Präambel**

Die Digitalisierung ermöglicht Arbeitsformen, die zunehmend unabhängiger von der Dienststelle/ vom Betrieb, also dem bisher festgelegten Arbeitsort erfolgen können. Dort wo es sinnvoll und möglich ist, wird sich die Präsenzarbeit in eine mobilere Arbeitskultur wandeln. Um diesen Prozess im Sinne einer dienstleistungsorientierten effektiven Aufgabenerledigung zu fördern, die Motivation der Beschäftigten zu stärken vereinbaren die Tarifvertragsparteien die folgenden Rahmenbedingungen:

1. Den Beschäftigten soll ab einer Beschäftigungszeit von 6 Monaten eine Teilnahme an der mobilen Arbeit ermöglicht werden.
2. Organisatorische, aufgabenspezifische, oder arbeits- bzw. dienstrechtliche Gründe dürfen dem nicht entgegenstehen. Die Funktionsfähigkeit der betroffenen Organisationseinheiten muss zudem gewährleistet sein. Dabei ist eine Verbindlichkeit zwischen mobiler und Arbeit in Präsenz anzustreben, um für die Beschäftigten und den Arbeitgeber ein hohes Maß an Verlässlichkeit zu erreichen.
3. Dienststelle und Personalvertretung legen die genauen Bedingungen zum mobilen Arbeiten in Dienstvereinbarungen fest.

4. In der Dienstvereinbarung sind insbesondere Regelungen zu folgenden Gegenständen zu treffen:
  - persönlicher Geltungsbereich,
  - Freiwilligkeit der Teilnahme am mobilen Arbeiten
  - Umfang des mobilen Arbeitens; falls erforderlich Regelungen zu Präsenztage
  - Regelungen zur Arbeitszeit (einschließlich Beginn und Ende),
  - Kostentragung durch den Arbeitgeber für arbeitgeberseitig übergebene/zur Verfügung gestellte Arbeitsmittel und -geräte sowie deren Wartung und Reparatur,
  - Grundsätzlich keine Verwendung von personenbezogenen Daten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle,
  - Benachteiligungsverbot gegenüber Beschäftigten bei Anwendung oder Nichtanwendung von mobilen Arbeitsformen.
  
5. Dienstvereinbarungen, die bei Inkrafttreten dieser Tarifeinigung bereits bestehen, oder bereits bestehende anderweitige (Zusatz-)Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten bleiben unberührt.
  
6. Die Vereinbarung zur dauerhaften Einführung von alternierender Telearbeit im Bereich der hessischen Landesverwaltung vom 28. März 2009 wird durch diesen Tarifvertrag ersetzt. Die beim Inkrafttreten des TV mobiles Arbeiten bereits bestehenden Dienstvereinbarungen zur alternierenden Telearbeit bleiben hiervon unberührt. Diese können durch Dienstvereinbarungen nach diesem Tarifvertrag ersetzt werden.

**Tarifeinigung Lehrkräfte  
vom 15. Oktober 2021**

**Vereinbarung einer Entgeltordnung für die Lehrkräfte und die im Schuldienst unterrichtsunterstützenden Beschäftigten zwischen dem Land Hessen und den Gewerkschaften**

Das Land Hessen und die Gewerkschaften einigen sich auf ein Annäherungsverfahren.

Mit dem Annäherungsverfahren wird die bestehende Entgeltdifferenz zwischen den Haupt- und Realschulen bzw. Förderschulen und den Gymnasien bzw. beruflichen Schulen [schulformübergreifende Lösung (außer Grundschulen)] zunächst durch eine Zulage (Anpassungszulage) schrittweise reduziert. Als letzter Schritt ist eine Gleichstellung der Abschnitte II. bzw. III. mit dem Abschnitt IV. beabsichtigt.

Als Einstieg werden die Lehrkräfte in den Abschnitten II. und III. (mit Ausnahme der Lehrkräfte im Unterabschnitt A.) jeweils eine halbe Entgeltgruppe unterhalb der Entgeltgruppen des Abschnittes IV. zugeordnet. Demnach erhalten diese Lehrkräfte in einem ersten Schritt ab 1. August 2022 eine monatliche Anpassungszulage in Höhe der Hälfte der Differenz zur nächsthöheren Entgeltgruppe in der jeweils entsprechenden Stufe. Für die Lehramtsabsolventinnen und Lehramtsabsolventen ohne Vorbereitungsdienst, jeweils im Unterabschnitt B. Nr. 1 der Abschnitte II. und III. geregelt, gilt, dass sie im ersten Schritt in die Entgeltgruppe 12 einzugruppiert sind – ohne Gewährung der nur für Beschäftigte im Abschnitt IV. bzw. V., jeweils im Unterabschnitt B. Nr. 1, vorgesehenen Entgeltgruppenzulage.

Die folgenden Schritte des Annäherungsverfahrens (Erhöhung der Zulage und Zeitpunkt) bleiben künftigen Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien vorbehalten.

Dies vorangestellt vereinbaren die Tarifvertragsparteien die sich aus der **Anlage** ergebende Entgeltordnung für die Lehrkräfte und die im Schuldienst unterrichtsunterstützenden Beschäftigten des Landes Hessen (TV EGO-L-H) mit folgenden Maßgaben:

**1. Inkrafttreten, Kündigung**

Die §§ 12 bis 14 in der Fassung des TV EGO-L-H treten am 1. August 2022 in Kraft.

Die §§ 12 bis 14 in der Fassung des TV EGO-L-H können insgesamt und ohne Nachwirkung mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2025.

**2. Überleitung**

Für die Überleitung der Lehrkräfte sowie der im Schuldienst unterrichtsunterstützenden Beschäftigten gelten die Grundsätze des § 29 TVÜ-H:

- die Überleitung erfolgt unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit
- eine aufgrund des Inkrafttretens des TV EGO-L-H mögliche Höhergruppierung oder Zahlung einer Anpassungszulage gemäß Nummer II. oder Entgeltgruppenzulage erfolgt nur auf Antrag der Beschäftigten,
- der Antrag ist innerhalb eines Jahres ab Inkrafttreten des TV EGO-L-H zu stellen (Ausschlussfrist), für am 1. August 2022 ruhende Arbeitsverhältnissen wird eine Fristverlängerung tarifiert,
- der Antrag wirkt zurück auf das Datum des Inkrafttretens des TV EGO-L-H,
- die Stufenzuordnung bei einer Höhergruppierung erfolgt nach den Regelungen des § 17 Abs. 4 TV-H in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 19 vom 7. Juli 2020, abweichend davon erfolgt die Stufenzuordnung bei einer Höhergruppierung aus der Stufe 1 entsprechend § 29 Absatz 3 Satz 3 TVÜ-H.

### **3. Befristet Beschäftigte**

Für befristet Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis mit dem letzten Unterrichtstag vor Beginn der Sommerferien endet und die spätestens am ersten Unterrichtstag nach den Sommerferien wiedereingestellt werden, gilt Folgendes:

Diese Beschäftigten verbleiben in ihrer bisherigen Entgeltgruppe, sofern die vor den Sommerferien nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit auch nach den Sommerferien unverändert auszuüben ist.

Das Antragsrecht nach Ziffer 2 bleibt hiervon unberührt.

Dietzenbach, den 15. Oktober 2021

**Anlage zur Tarifeinigung Lehrkräfte und die im Schuldienst  
unterrichtsunterstützenden Beschäftigten vom 15. Oktober 2021**

**§ 12 TV-H gilt in folgender Fassung:**

**„§ 12  
Eingruppierung**

(1) <sup>1</sup>Die Eingruppierung der Lehrkraft sowie der im Schuldienst unterrichtsunterstützenden Beschäftigten richtet sich nach den Eingruppierungsregelungen der Entgeltordnung für die Lehrkräfte und die im Schuldienst unterrichtsunterstützenden Beschäftigten (Anlage zum TV EGO-L-H). <sup>2</sup>Die Lehrkraft oder die bzw. der im Schuldienst unterrichtsunterstützende Beschäftigte erhält das Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist. <sup>3</sup>Die Lehrkraft und die/der im Schuldienst unterrichtsunterstützende Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich für die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit aus den Eingruppierungsregelungen ergibt.

(2) Die Entgeltgruppe der Lehrkraft oder der bzw. des im Schuldienst unterrichtsunterstützenden Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.“

**§ 13 findet keine Anwendung.**

**§ 14 TV-H gilt in folgender Fassung:**

**„§ 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit**

(1) Wird einer in den jeweiligen Unterabschnitten A der Abschnitte I bis V (Anlage zum TV EGO-L-H) fallenden Lehrkraft vorübergehend eine Tätigkeit übertragen, die einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet ist, erhält sie eine persönliche Zulage, wenn die Voraussetzungen - stünde sie im Beamtenverhältnis - für die Zahlung einer Zulage nach dem § 48 Absatz 1 und 2 Hessisches Besoldungsgesetz (HBesG) bei vorübergehender Übertragung der Aufgaben eines höherwertigen Amtes erfüllt wären.

(2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Betrag, der sich für die Lehrkraft bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 bis 3 ergeben hätte.“

## **§ 44a TV-H wird mit folgendem Inhalt eingefügt:**

### **„§ 44a Sonderregelungen für im Schuldienst unterrichtsunterstützende Beschäftigte**

#### **Nr. 1 zu § 1 – Geltungsbereich**

<sup>1</sup>Diese Sonderregelungen gelten für die Beschäftigten, die an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen unterrichtsunterstützend tätig sind.

<sup>2</sup>Unterrichtsunterstützend tätig sind sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und sozialpädagogische Mitarbeiter an Schulen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung und an den Schulen mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung und an allgemeinen Schulen mit inklusiver Beschulung in diesen Förderschwerpunkten, sozialpädagogische Fachkräfte als unterrichtsbegleitende Unterstützung (UBUS-Beschäftigten) und Beschäftigte im Rahmen der unterrichtsunterstützenden sozialpädagogische Förderung (USF-Beschäftigten).“

#### **„§ 12 Absatz 5 TVÜ-H gilt mit folgenden Maßgaben:**

<sup>1</sup>Bei Höhergruppierungen wird der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich angerechnet. <sup>2</sup>Dies gilt auch, wenn die Höhergruppierung aufgrund der Überleitung von Beschäftigten in die TV EGO-L-H erfolgt. <sup>3</sup>Für Lehrkräfte in einer der Entgeltgruppen 9a bis 15 (Anlage B zum TV-H) sowie 13 Ü (§ 19 TVÜ-H) wird bei Erreichen der Stufe 6 auch der Unterschiedsbetrag zwischen Stufe 5 und Stufe 6 auf den Strukturausgleich angerechnet.“

## **Protokollerklärung zum Überleitungsrecht**

Bei übergeleiteten Lehrkräften, die herkunftssprachlichen Unterricht erteilen, wird für diejenigen, die

- a) nach Abschnitt A Unterabschnitt 1 (Lehrkräfte an Grundschulen, Hauptschulen und in der Förderstufe) Nr. 22 des Eingruppierungserlasses in die Entgeltgruppe 10 eingruppiert worden sind, eine Zulage in Höhe von  $\frac{3}{4}$  des Differenzbetrages der jeweiligen Stufe des Tabellenentgelts der Entgeltgruppe 10 zur Entgeltgruppe 11
- b) nach Abschnitt A Unterabschnitt 1 (Lehrkräfte an Grundschulen, Hauptschulen und in der Förderstufe) Nr. 23 des Eingruppierungserlasses in die Entgeltgruppe 9b eingruppiert worden sind, eine Zulage in Höhe von  $\frac{3}{4}$  des Differenzbetrages der jeweiligen Stufe des Tabellenentgelts der Entgeltgruppe 9b zur Entgeltgruppe 10

gewährt, wenn sie den zweijährigen Weiterbildungskurs für das Unterrichtsfach Ethik an der Lehrkräfteakademie Hessen erfolgreich absolviert haben und diesen nachweisen können und mindestens 25% ihrer Tätigkeit den Unterricht im Fach Ethik umfasst.