

Zwischen
dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V.
(AGV MOVE)
und
der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
(EVG)
wird folgende Vereinbarung
zum
„Bündnis für unsere Bahn“
abgeschlossen:

Teil 1 „Schiene“

1.

Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt

a) räumlich

Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

b) betrieblich

Für die in der Anlage aufgeführten Unternehmen des DB Konzerns.

c) persönlich

Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) in den unter den betrieblichen Geltungsbereich fallenden Unternehmen, soweit sie vom persönlichen Geltungsbereich des für das jeweilige Unternehmen geltenden BasisTV bzw. Rahmen-/ Manteltarifvertrags erfasst sind.

2.

Sicherung der bestehenden tarifvertraglichen Regelungen

Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zur Umsetzung aller tarifvertraglichen Regelungen einschließlich der vollständigen Umsetzung des Tarifabschlusses aus 2018.

3.

Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Über die bestehenden tarifvertraglichen Bestimmungen hinaus wird der Arbeitgeber gegenüber Arbeitnehmern, die unmittelbar oder mittelbar vom Geltungsbereich des DemografieTV erfasst sind, und die die Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG erfüllt haben und ihre Beschäftigung verloren haben, keine betriebsbedingten Kündigungen während der Laufzeit dieser Vereinbarung aussprechen. Damit sind auch solche Arbeitnehmer von dem Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen nach Maßgabe von Satz 1 erfasst, deren Arbeitsverhältnisse noch keine 2 Jahre bestanden haben. Der Geltungsbereich und Regelungsinhalt des DemografieTV bleibt unverändert.

4.

Tariferhöhung

Die Tabellenentgelte werden zum 01. Januar 2022 um 1,5% erhöht.

Die Erhöhung der Tabellenentgelte im Geltungsbereich des FGr 1 bis 6-TV sowie der in den Tarifabschluss vom 14. Dezember 2018 einbezogenen entgeltbezogenen Tarifverträge erfolgt nach bisherigen Berechnungsweise.

Um den Prozentsatz nach Abs. 1 erhöhen sich die individuellen Jahrestabellenentgelte, die in Entgeltbändern, Entgeltspannen oberhalb einer Garantiestufe oder innerhalb eines Leistungsbereichs festgelegt sind (jeweils Rundung nach kaufmännischen Grundsätzen auf volle Cent).

Im ZeitarbeitTV MOVE werden zunächst die Tabellenentgelte der Anlage 1 erhöht; aus den erhöhten Werten der Anlage 1 werden die Werte der Anlage 2 nach der bisherigen Berechnungsweise ermittelt.

FW

5.

Corona-spezifische Regelungen

5.1

Besondere Arbeitsbefreiung zum Zwecke der Kinderbetreuung

(1) Im Zeitraum vom 01. Oktober 2020 bis 31. Dezember 2020 haben Arbeitnehmer unter den im Folgenden genannten Voraussetzungen Anspruch auf besondere Arbeitsbefreiung von bis zu 50 Tagen zum Zwecke der Kinderbetreuung in Auswirkung der Corona-Krise:

- a) Der Arbeitnehmer macht glaubhaft, dass
 - aa) die maßgebliche Gemeinschaftseinrichtung, wie z.B. Kindertagesstätte, private Kindertagesbetreuung (z.B. Tagesmutter) oder Schule außerhalb der Schul- oder Betriebsferien bzw. der geplanten Schließzeiten in Reaktion auf die Ausbreitung von COVID-19 tatsächlich geschlossen oder deren Betreten untersagt ist;
 - bb) das von der Schließung der Einrichtung betroffene Kind unter 12 Jahre alt ist bzw. – sofern das Kind behindert und auf Hilfe angewiesen ist – das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat;
 - cc) eine anderweitige zumutbare Betreuung des Kindes durch Ehe- / Lebenspartner, Verwandte, Freunde oder Notfallbetreuung nicht sichergestellt werden kann.
- b) Ein Arzt hat bescheinigt, dass ein Kind im Sinne von Buchst. a Doppelbuchst. bb die maßgebliche Gemeinschaftseinrichtung im Sinne von Buchst. a Doppelbuchst. aa aufgrund eines unzumutbaren Corona-Risikos (z.B. Immunschwäche) nicht besuchen darf, und arbeitnehmerseitig eine anderweitige zumutbare Betreuung des Kindes durch Ehe- / Lebenspartner, Verwandte, Freunde oder Notfallbetreuung nicht sichergestellt werden kann.
- c) Für den Arbeitnehmer besteht dem Grunde nach eine Arbeitspflicht.

Keine Arbeitspflicht besteht in diesem Zusammenhang z.B. für Zeiten der

- Abwicklung des Erholungsurlaubs bzw. Schichtzusatzurlaubs oder gesetzlichen / tariflichen Zusatzurlaubs für Schwerbehinderte aus dem Urlaubsjahr 2020 entsprechend der bestehenden betrieblichen Urlaubsplanung,
 - Abwicklung eines aus dem Urlaubsjahr 2019 übertragenen Erholungsurlaubs bzw. Schichtzusatzurlaubs oder gesetzlichen / tariflichen Zusatzurlaubs für Schwerbehinderte im Rahmen des tarifvertraglichen Übertragungszeitraums,
 - sog. Kurzarbeit Null.
- d) Die Tätigkeit, die dem Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend übertragen ist, lässt sich aufgrund der Art der Tätigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht anders organisieren. In diesem Zusammenhang sind vorrangig arbeitsorganisatorische Maßnahmen wie z.B. die Organisation von orts- bzw. zeitflexiblem Arbeiten etwa

im Homeoffice, mobile Telearbeit oder Schichttausch zu treffen. Ist dem Arbeitnehmer eine Leistungserbringung bei gleichzeitiger Kinderbetreuung im Rahmen mobiler Telearbeit (z.B. Homeoffice) aufgrund der individuellen Gegebenheiten nach eigener Darlegung nicht möglich, besteht auch bei mobiler Telearbeit (z.B. Homeoffice) der Anspruch auf die besondere Arbeitsbefreiung.

- e) Wünscht der Arbeitnehmer eine Freistellung aus dem Langzeitkonto, hat er einen diesbezüglichen Antrag zu stellen.
- (2) Der Anspruch nach Abs. 1 erhöht sich bei alleinerziehenden Arbeitnehmern im Sinne des § 20 Abs. 2 Satz 1 SGB II auf bis zu 100 Tage. Die Alleinerziehung ist über Abs. 1 Buchst. a hinaus glaubhaft zu machen.
 - (3) Der Anspruch nach Abs. 1 i.V.m. Abs. 2 vermindert sich entsprechend, wenn die regelmäßige Arbeitszeit der Arbeitnehmer im Durchschnitt auf weniger als 5 Tage in der Woche verteilt ist.
 - (4) Wurde Arbeitnehmern im Zeitraum vom 16. März 2020 bis zum 30. September 2020 bereits eine besondere Arbeitsbefreiung zum Zwecke der Kinderbetreuung nach anderen Festlegungen gewährt, vermindert sich der Anspruch nach Abs. 1 i.V.m. Abs. 2 und 3 um die entsprechende Anzahl an Tagen.
 - (5) Die besondere Arbeitsbefreiung muss nicht zusammenhängend gewährt werden; sie kann auch für einzelne ganze Tage, nicht jedoch einzelne Stunden, gewährt werden.
 - (6) Im Vorgriff auf eine Entschädigung gemäß § 56 Abs. 1a IfSG wird Arbeitnehmern für die Dauer der besonderen Arbeitsbefreiung (Abs. 1 i.V.m. Abs. 2 und 3) 67 v.H. des Netto-Urlaubsentgelts fortgezahlt.
 - (7) Arbeitnehmer erhalten für die Dauer der besonderen Arbeitsbefreiung über Abs. 6 hinaus einen Zuschuss. Dieser wird so bemessen, dass Arbeitnehmer zu dem aufgrund der besonderen Arbeitsbefreiung gekürzten Brutto-Monatsentgelt einen Ausgleich auf bis zu 80 v.H. des vereinbarten Brutto-Monatsentgelts (ohne Mehrarbeit) einschließlich der leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteile, maximal jedoch bis zur Höhe von 100 v.H. des Netto-Urlaubsentgelts, das sie bei ungekürztem Netto-Urlaubsentgelt erhalten würden, erhalten.
 - (8) Für die Berechnung des AGbAV werden das ungekürzte Monatstabellenentgelt und die ungekürzten in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbeträge zugrunde gelegt.
 - (9) Die Zahlung nach Abs. 6 und des Zuschusses nach Abs. 7 erfolgt auf der Grundlage des ungekürzten Monatstabellenentgelts und der ungekürzten in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbeträge (§ 31 BasisTV bzw. entsprechende Bestimmungen in anderen Tarifverträgen).

Protokollnotizen:

1. *Da der weitere Verlauf der Corona-Pandemie nicht vorhersehbar ist, verabreden die Tarifvertragsparteien, dass sie Verhandlungen über den Abschluss einer Neuregelung zur besonderen Arbeitsbefreiung zum Zwecke der Kinderbetreuung aufnehmen, sobald sich abzeichnet, dass der Gesetzgeber eine Anschlussregelung zu § 56 Abs. 1a IfSG initiiert. Dabei beziehen sie insbesondere die Entwicklung des Infektionsgeschehens, die bisherige Nutzung der vereinbarten Regelungen unter Berücksichtigung der betrieblichen und wirtschaftlichen Belange ein. Es besteht Einvernehmen, darüber, dass bei im Wesentlichen unveränderten Rahmenbedingungen sowie im Wesentlichen*

unveränderter gesetzlicher Regelungen auch die Regelungen dieser Vereinbarung unverändert, längstens jedoch bis zum 28. Februar 2023, fortgeschrieben werden sollen.

2. *Die Bestimmungen zur besonderen Arbeitsbefreiung zum Zwecke der Kinderbetreuung sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.*

5.2

Besondere Arbeitsbefreiung zum Zwecke der Pflege naher Angehöriger

- (1) Im Zeitraum vom 01. Oktober 2020 bis 31. Dezember 2020 haben Arbeitnehmer unter den im Folgenden genannten Voraussetzungen Anspruch auf besondere Arbeitsbefreiung von bis zu 20 Tagen zum Zwecke der Pflege von nahen Angehörigen:

- a) Der Arbeitnehmer macht glaubhaft, dass
 - aa) eine Pflegesituation bei einem nahen Angehörigen im Sinne des § 7 Abs. 3 PflegeZG aufgetreten ist, weil eine voll- oder teilstationäre Pflegeeinrichtung in Reaktion auf die Ausbreitung von COVID-19 geschlossen wurde oder aufgrund des Ausfalls einer ambulanten Pflege eine bedarfsgerechte Pflege organisiert oder eine pflegerische Versorgung sichergestellt werden muss,
 - bb) eine anderweitige Betreuung des pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des § 7 Abs. 3 PflegeZG nicht sichergestellt werden kann.

- b) Für den Arbeitnehmer besteht dem Grunde nach eine Arbeitspflicht.

Keine Arbeitspflicht besteht in diesem Zusammenhang z.B. für Zeiten der

- Abwicklung des Erholungsurlaubs bzw. Schichtzusatzurlaubs oder gesetzlichen / tariflichen Zusatzurlaubs für Schwerbehinderte aus dem Urlaubsjahr 2020 entsprechend der bestehenden betrieblichen Urlaubsplanung,
 - Abwicklung eines aus dem Urlaubsjahr 2019 übertragenen Erholungsurlaubs bzw. Schichtzusatzurlaubs oder gesetzlichen / tariflichen Zusatzurlaubs für Schwerbehinderte,
 - sog. Kurzarbeit Null.
- c) Die Tätigkeit, die dem Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend übertragen ist, lässt sich aufgrund der Art der Tätigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht anders organisieren. In diesem Zusammenhang sind vorrangig arbeitsorganisatorische Maßnahmen wie z.B. die Organisation von orts- bzw. zeitflexiblem Arbeiten etwa im Homeoffice, mobile Telearbeit oder Schichttausch zu treffen. Ist dem Arbeitnehmer eine Leistungserbringung bei gleichzeitigem Pflegebedarf im Rahmen mobiler Telearbeit (z.B. Homeoffice) aufgrund der individuellen Gegebenheiten nach eigener Darlegung nicht möglich, besteht auch bei mobiler Telearbeit (z.B. Homeoffice) der Anspruch auf die besondere Arbeitsbefreiung.
 - d) Wünscht der Arbeitnehmer eine Freistellung aus dem Langzeitkonto, hat er einen diesbezüglichen Antrag zu stellen.

- (2) Der Anspruch nach Abs. 1 vermindert sich entsprechend, wenn die regelmäßige Arbeitszeit der Arbeitnehmer im Durchschnitt auf weniger als 5 Tage in der Woche verteilt ist.
- (3) Wurde Arbeitnehmern im Zeitraum vom 16. März 2020 bis zum 30. September 2020 bereits eine besondere Arbeitsbefreiung zum Zwecke der Pflege naher Angehöriger nach anderen Festlegungen gewährt, vermindert sich der Anspruch nach Abs. 1 i.V.m. Abs. 2 um die entsprechende Anzahl an Tagen.
- (4) Die besondere Arbeitsbefreiung muss nicht zusammenhängend gewährt werden; sie kann auch für einzelne ganze Tage, nicht jedoch einzelne Stunden gewährt werden.
- (5) Für die Dauer der besonderen Arbeitsbefreiung erhalten die Arbeitnehmer das Monatstabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile fortgezahlt. Die nach Satz 1 bezahlte Arbeitszeit ist von den Arbeitnehmern nicht nachzuarbeiten.
- (6) Für die Berechnung des AGbAV werden das Monatstabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbeträge zugrunde gelegt.

Protokollnotizen:

1. *Da der weitere Verlauf der Corona-Pandemie nicht vorhersehbar ist, verabreden die Tarifvertragsparteien, dass sie Verhandlungen über den Abschluss einer Neuregelung zur besonderen Arbeitsbefreiung zum Zwecke der Pflege naher Angehöriger aufnehmen, sobald sich abzeichnet, dass der Gesetzgeber eine Anschlussregelung zu § 9 PflegeZG initiiert. Dabei beziehen sie insbesondere die Entwicklung des Infektionsgeschehens, die bisherige Nutzung der vereinbarten Regelungen unter Berücksichtigung der betrieblichen und wirtschaftlichen Belange ein. Es besteht Einvernehmen, darüber, dass bei im Wesentlichen unveränderten Rahmenbedingungen sowie im Wesentlichen unveränderter gesetzlicher Regelungen auch die Regelungen dieser Vereinbarung unverändert, längstens jedoch bis zum 28. Februar 2023 fortgeschrieben werden sollen.*
2. *Die Bestimmungen zur besonderen Arbeitsbefreiung zum Zwecke der Pflege naher Angehöriger sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.*

5.3

Zusatzvereinbarung Lzk-TV Corona

Die Tarifvertragsparteien schließen die Zusatzvereinbarung Lzk-TV Corona gemäß Anhang ab.

FW

6.

Mindestlaufzeit der Tarifverträge

Ist in Tarifverträgen in Umsetzung des Verhandlungsergebnisses vom 14. Dezember 2018 bzw. Abschluss der Tarifrunde 2019 für die DB Zeitarbeit GmbH eine Mindestlaufzeit bis 28. Februar 2021 vereinbart, gilt die Mindestlaufzeit auf den 28. Februar 2023 als vereinbart.

7.

Tarifvertragliche Umsetzung

Unmittelbar nach Abschluss dieser Vereinbarung werden die hier vereinbarten Regelungen der Ziffern 4 und 6 redaktionell abschließend in die jeweiligen Tarifverträge aufgenommen.

8.

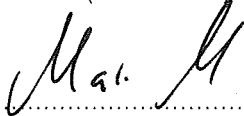
Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie tritt mit Ablauf des 28. Februar 2023 ohne Nachwirkung außer Kraft.

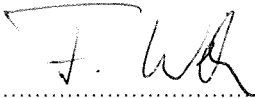
Die Anlage und der Anhang sind Bestandteil dieser Vereinbarung.

Berlin/Frankfurt am Main, 17. September 2020

Für den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband
der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V.
(AGV MOVE)



.....

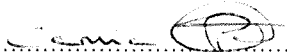


.....

Für die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
(EVG)



.....



.....

Betrieblicher Geltungsbereich Teil 1 „Schiene“

Unternehmen gemäß Ziffer 1 Buchst. b
Deutsche Bahn AG
DB Bahnbau Gruppe GmbH
DB broadband GmbH
DB Cargo AG
DB Dialog GmbH
DB Energie GmbH
DB Engineering & Consulting GmbH
DB Fahrwegdienste GmbH
DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH
DB Fernverkehr AG
DB Gastronomie GmbH
DB JobService GmbH
DB Kommunikationstechnik GmbH
DB Netz AG
DB Projekt Stuttgart-Ulm GmbH
DB Regio AG
DB RegioNetz Infrastruktur GmbH
DB RegioNetz Verkehrs GmbH
DB Services GmbH
DB Sicherheit GmbH
DB Station&Service AG
DB System GmbH
DB Systemtechnik GmbH
DB Vertrieb GmbH
DB Zeitarbeit GmbH
DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) (<i>Geschäftsfeld Schiene</i>)
Deutsche Bahn International Operations GmbH
Deutsche Bahn Stiftung gGmbH
Deutsche Umschlaggesellschaft Schiene (DUSS) mbH (<i>nur Arbeitnehmer im Geltungsbereich des VerweisungsTV DUSS</i>)
MegaHub Lehrte Betreibergesellschaft mbH
S-Bahn Berlin GmbH
S-Bahn Hamburg GmbH
S-Bahn Hamburg Service GmbH

Zusatzvereinbarung zu § 5 Lzk-TV
(Zusatzvereinbarung Lzk-TV Corona)

Zwischen
dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V.
(AGV MOVE)
einerseits
und
der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
(EVG)
andererseits
wird folgende Zusatzvereinbarung geschlossen:

Präambel

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass Arbeitnehmern zur Milderung der Belastungen aufgrund der Corona-Pandemie auch die Möglichkeiten einer Freistellung aus dem Langzeitkonto eröffnet werden soll.

§ 1
Geltungsbereich

Diese Zusatzvereinbarung gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt), die unmittelbar oder mittelbar vom Geltungsbereich des Lzk-TV erfasst sind.

§ 2
Zusätzlicher Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht

1. Soweit eine Freistellung von der Arbeitspflicht aus dem individuellen Wertguthaben fälligen Arbeitsentgelt (Entgeltguthaben) finanziert werden kann, hat der Arbeitnehmer über § 5 Lzk-TV hinaus Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht durch Entnahme von Guthaben aus dem Langzeitkonto, wenn er eine Freistellung im Zusammenhang mit den im Jahr 2020 bestehenden besonderen Umständen der Corona-Pandemie beantragt und betriebliche Gründe der Freistellung der Freistellung nicht entgegenstehen.
2. Eine Freistellung nach Abs. 1 ist vom Arbeitnehmer beim Arbeitgeber unverzüglich schriftlich zu beantragen. Die Mindestfreistellungsdauer beträgt 1 Tag.


§ 3
Gültigkeit und Dauer

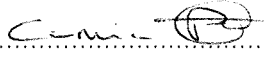
Diese Zusatzvereinbarung tritt am 01. Oktober 2020 in Kraft und endet ohne Nachwirkung mit Ablauf des 28. Februar 2023.

Berlin/Frankfurt am Main, 17. September 2020

Für den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband
der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V.
(AGV MOVE)

Für die Gewerkschaft

.....

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

.....

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

FW