

Zwischen
der
UBB Usedomer Bäderbahn GmbH
und
der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
(EVG)
wird folgende Vereinbarung
zum
„Bündnis für unsere Bahn“
abgeschlossen:

1.

Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt

a) räumlich

Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

b) betrieblich

Für die Usedomer Bäderbahn GmbH (UBB).

c) persönlich

Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) der UBB Usedomer Bäderbahn GmbH, soweit sie vom persönlichen Geltungsbereich des im Unternehmen geltenden Mantel- bzw. Unternehmenstarifvertrags (UTV) erfasst sind.

2.

Sicherung der bestehenden tarifvertraglichen Regelungen

Die Tarifvertragsparteien der UBB Usedomer Bäderbahn GmbH bekennen sich zur Umsetzung aller tarifvertraglichen Regelungen einschließlich der vollständigen Umsetzung

- des Verhandlungsergebnisses vom 06. Februar 2020

3.

Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Über die bestehenden tarifvertraglichen Bestimmungen hinaus wird der Arbeitgeber gegenüber Arbeitnehmern, die die Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG erfüllt haben und ihre Beschäftigung verloren haben, keine betriebsbedingten Kündigungen während der Laufzeit dieser Vereinbarung aussprechen.

4.

Tariferhöhung

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

Die Erhöhung der Tabellenentgelte im entgeltbezogenen Tarifvertrag vollzieht sich dabei wie folgt:

Die Tabellenentgelte der Entgelttabellen „zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage“ werden erhöht. Aus den erhöhten Werten der v.g. Entgelttabellen werden die Werte der übrigen Entgelttabellen nach der bisherigen Berechnungsweise ermittelt.

Um den Prozentsatz nach Abs. 1 erhöhen sich die individuellen Jahrestabellenentgelte, die in Entgeltbändern bzw. Entgeltspannen festgelegt sind.

5.

Regelungen zur Corona-Krise (Ziffer 5) von Teil 1 „Schiene“ des zwischen AGV MOVE und EVG vereinbarten „Bündnis für unsere Bahn“

Die Bestimmungen der Ziffer 5 des vorgenannten Teils 1 „Schiene“ gelten sinngemäß für die Unternehmen nach Ziff. 1 Buchst. b. Die entsprechenden Bestimmungen sind nachrichtlich in der Anlage beigefügt.

Die Umsetzung erfolgt unter Berücksichtigung der für das jeweilige Unternehmen maßgeblichen tarifvertraglichen Bestimmungen und / oder betrieblichen Vereinbarungen. Gleiches gilt, wenn die Regelungsgegenstände Sachverhalte berühren, zu denen es im jeweiligen Unternehmen keine tarifvertraglichen Bestimmungen und / oder betrieblichen Vereinbarungen gibt.

6.

Mindestlaufzeit der Tarifverträge

Ist in den Tarifverträgen für die UBB Usedomer Bäderbahn GmbH eine Mindestlaufzeit bis 31. Dezember 2020 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.

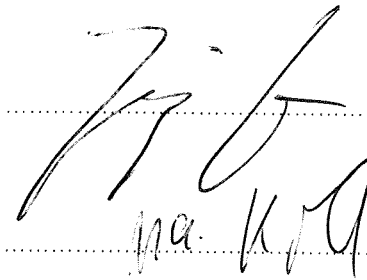
8.

Schlussbestimmungen

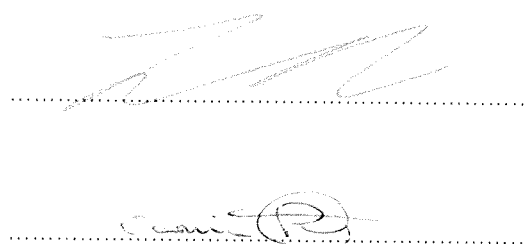
Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie tritt mit Ablauf des 28. Februar 2023 ohne Nachwirkung außer Kraft.

Heringsdorf, Frankfurt am Main, 24. September 2020

Für die UBB Usedomer Bäderbahn GmbH


na. KMG

Für die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
(EVG)



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.*