

Zwischen
dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V.

(AGV MOVE)

und

der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft

(EVG)

wird folgende Änderungs-Vereinbarung

zu

Teil 1 „Schiene“ zum „Bündnis für unsere Bahn“ vom 17. September 2020

(Änderungsvereinbarung 4 Bündnis für unsere Bahn)

abgeschlossen:

§ 1

Neufassung der Ziffer 5 im Teil 1 „Schiene“

Ziffer 5 des Teils 1 „Schiene“ im „Bündnis für unsere Bahn“ vom 17. September 2020 erhält ab 01. Juli 2021 folgende Fassung:

„5.

Corona-spezifische Regelungen

5.1

Besondere Arbeitsbefreiung zum Zwecke der Kinderbetreuung

(1) § 56 Abs. 1a IfSG wird im Bündnis für unsere Bahn inhaltlich wie folgt umgesetzt:

Im Zeitraum vom 01. Oktober 2020 bis 10. September 2021 haben Arbeitnehmer unter den im Folgenden genannten Voraussetzungen Anspruch auf besondere Arbeitsbefreiung von zum Zwecke der Kinderbetreuung in Auswirkung der Corona-Krise (bis zu 50 Tage im gesamten Kalenderjahr 2021):

- 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, auch aufgrund einer Absonderung, 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- / Lebens-partner, 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 entsprechend der bestehenden betrieblichen Urlaubsplanung,
 - 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 im gesamten Kalenderjahr 2021. 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) unbesetzt
- (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 2021 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 entsprechend der bestehenden betrieblichen Urlaubsplanung,
 - 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.*

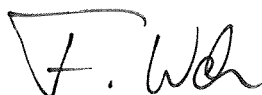
2. *Die Bestimmungen zur besonderen Arbeitsbefreiung zum Zwecke der Pflege naher Angehöriger sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.“*

§ 2
Schlussbestimmung

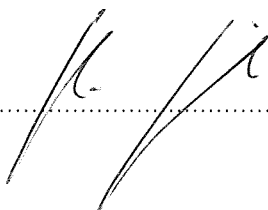
- (1) Diese Änderungsvereinbarung 4 tritt am 01. Juli 2021 in Kraft. Sie tritt mit Ablauf des 28. Februar 2023 ohne Nachwirkung außer Kraft.
- (2) Ziffer 6 des Teils 2 „Bus“ und Ziffer 5 der in Umsetzung des Teils 3 „Weitere EVG-Tarifferte Unternehmen“ im „Bündnis für unsere Bahn“ vom 17. September 2020 abgeschlossen unternehmensbezogenen Vereinbarungen gelten sinngemäß.

Berlin/Frankfurt am Main, 25. Juni 2021

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




.....



.....

Für die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
(EVG)



.....



.....