



HB - Stand 04.05.2020

Pandemie / Epidemie / Coronavirus Sars-CoV-2 Folgen und Maßnahmen für Beschäftigungsbedingungen

Eine Pandemie ist eine weltweite Epidemie, die durch ein neuartiges Virus, wie aktuell das Coronavirus Sars-CoV-2, verursacht wird. Voraussetzung für eine Pandemie ist das Auftreten von einem viralen Subtyp, der bisher in der menschlichen Bevölkerung nicht zirkulierte und in der Lage ist, schwere Erkrankungen hervorzurufen und der sich effektiv von Mensch-zu-Mensch überträgt.

Das Coronavirus ist noch neu und es existiert noch kein Impfstoff, so dass derzeit nur eine effektive Isolierung von Menschen, von denen ein mögliches Ansteckungsrisiko ausgehen könnte, der effektivste Schutz gegen die Verbreitung des Virus ist.

Bei der DB gilt der Pandemieplan. Die darin enthaltenen Verhaltensvorgaben sind unbedingt zu beachten.

Die sich aus den tatsächlich vorhandenen Gegebenheiten und den Handlungsvorgaben des Pandemieplans ergebenden rechtlichen Fragestellungen werden in den folgenden FAQ beantwortet. Dabei ist zu beachten, dass es sich um eine „lebende“ FAQ Liste handelt, die immer wieder durch neue Fragestellungen und Erkenntnisse ergänzt wird. Diese Übersicht beinhaltet damit ebenso Fragen und Antworten zur **Regelung zur besonderen Arbeitsbefreiung bei Kinderbetreuung** (Vereinbarung „Gemeinsam gegen Corona“ der DB, EVG und GDL).

Ziel ist es, Handlungssicherheit zu Fragestellungen rund um die Beschäftigungsbedingungen zu geben. Diese FAQ sind jedoch nicht als pauschale Vorgaben zu verstehen, sondern als Unterstützung für eine angemessene Entscheidung unter Abwägung der wechselseitigen Interessen im Betrieb zu verstehen.

FAQ Beschäftigungsbedingungen zum Thema Pandemie

Stand: 04.05.2020

Fragenliste:

(Zum Erreichen der Antwort im Dokument einfach mit Strg+linke Maustaste auf die jeweilige Frage klicken)

1. Kann ich Homeoffice / mobiles Arbeiten vereinbaren, um ein mögliches Ansteckungsrisiko zu minimieren?
2. Welche Möglichkeiten habe ich, wenn mein regulärer Arbeitsplatz von einer Quarantäne durch die Behörden betroffen ist?
3. Welche Möglichkeiten und Pflichten habe ich, wenn ich persönlich von einer behördlich angeordneten Quarantäne nach Infektionsschutzgesetz (IfSG) betroffen bin und nicht zur Arbeit erscheinen kann?
4. Muss ich zur Arbeit kommen, wenn die Verkehrsmöglichkeiten (z.B. aufgrund behördlicher Maßnahmen) stark eingeschränkt sind (z.B. bestimmte Regionalzuglinien wurden eingestellt)?
5. Muss ich trotzdem zur Arbeit kommen, wenn ich keine Betreuungsmöglichkeit für meine Kinder oder meine pflegebedürftigen Angehörigen habe?
6. Muss ich von mir aus darüber Auskunft erteilen, wenn ich einer erhöhten Ansteckungsgefahr, z.B. durch den Aufenthalt in gefährdeten Regionen, ausgesetzt war und nun in meinen Betrieb zurückkehre?
7. Wie geht die DB mit meinem bereits genehmigtem Urlaub oder geplanten Sabbatical um, wenn ich die Freizeit wieder zurückziehen will?
8. Kann mein Arbeitsverhältnis wegen der Corona-Krise gekündigt werden?
9. Muss mich der Arbeitgeber bei einem konkreten Verdacht der Infektion eines Mitarbeitenden hierüber informieren?
10. Kann der Arbeitgeber mich von der Arbeit freistellen, wenn ich ein mögliches Ansteckungsrisiko für **andere** Mitarbeitende darstelle?
11. Welche arbeitszeitrechtlichen Regelungen gelten für mich, wenn ich nicht mehr an meinem regulären Arbeitsplatz arbeiten kann?
12. Kann der Arbeitgeber mir andere als die vertraglich geschuldete Leistung zuweisen?
13. Kann der Arbeitgeber mir Kurzarbeit anordnen?
14. Kann der Arbeitgeber mir Überzeit anordnen?
15. Muss ich den arbeitsschutzrechtlichen Weisungen des Arbeitgebers (z.B. Tragen von Mundschutz) Folge leisten?

16. Kann ich der Arbeit fernbleiben, wenn ich für mich eine Ansteckungsgefahr sehe?
17. Inwieweit habe ich einen Entgeltanspruch, wenn ich meiner Arbeit nicht mehr nachkommen kann?
18. Was habe ich als zugewiesener Beamter zu beachten?
19. Welche Zusagen enthält die Sonderregelung Arbeitsbefreiung zur Betreuung von Kindern unter 12 Jahren?
- a) Für wen gilt die Regelung?
 - b) Was ist mit der besonderen Arbeitsbefreiung gemeint unter welchen Voraussetzungen wird sie gewährt?
 - c) Gilt die Regelung auch für zugewiesene Beamte?
 - d) Was müssen meine Führungskraft und ich tun, damit die besondere Arbeitsbefreiung gewährt werden kann?
 - e) Kann ich die Arbeitsbefreiung nur als ganze Tage beantragen?
 - f) Wie weit ist der Begriff „Kinder“ im Sinn der Regelung zu verstehen?
 - g) Ich habe mehrere Kinder: Werden die Tage der Arbeitsbefreiung pro Kind gewährt?
 - h) Wenn beide Eltern bei der DB arbeiten: Haben wir beide dann einen Anspruch die Arbeitsbefreiung?
 - i) Um meine Kinder betreuen zu können, habe ich bereits Urlaubstage genommen. Kann die besondere Arbeitsbefreiung auch rückwirkend für diese Urlaubstage beantragt werden?
 - j) Um meine Kinder betreuen zu können, habe ich Zeitguthaben aus meinem Arbeitszeitkonto entnommen bzw. ich habe Minusstunden angesammelt. Kann ich nachträglich einen Antrag auf Arbeitsbefreiung stellen und wird mir diese Zeit gutgeschrieben?
 - k) Kann ich freie Urlaubstage an Mitarbeitende für die Betreuung ihrer Kinder spenden?
 - l) Kann ich die besondere Arbeitsbefreiung beantragen, wenn ich vorübergehend von der Arbeitsleistung freigestellt wurde?
 - m) Wird die Regelung auch generell bezüglich der Pflege von Angehörigen angewendet?
 - n) Was bedeutet „verstetigtes Entgelt“ im Sinne dieser Regelung?
20. Welche Regelungen gibt es hinsichtlich meiner Mobilität in der aktuellen Situation?

1. Kann ich Homeoffice/mobiles Arbeiten vereinbaren, um ein mögliches Ansteckungsrisiko zu minimieren?

Aktuell sollten die Möglichkeiten zu Homeoffice/mobilem Arbeiten – wo möglich – genutzt und dabei Mitarbeitende mit ernstesten Vorerkrankungen (z.B. Herz-Kreislauf, Atemwege, Chemotherapie) besonders berücksichtigt werden. Dabei sind im DB Konzern sowohl die Möglichkeiten zu Homeoffice/mobilem Arbeiten unterschiedlich, als auch die Anforderungen z. B. an Mitarbeitende in betriebsrelevanten und -kritischen Schlüsselfunktionen aufgrund unseres gesetzlichen Auftrags zur Daseinsvorsorge.

Der Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeitenden steht dabei im Vordergrund, gleichzeitig haben wir den Verkehrsbetrieb für unsere Kunden und die Bevölkerung aufrecht zu erhalten. Deshalb kann aktuell die Entscheidung zur Nutzung von Homeoffice/mobilem Arbeiten je nach Geschäftsfeld bzw. -funktion unterschiedlich sein, erfolgt aber immer auf der Grundlage der jeweils geltenden behördlichen Vorgaben.

Erleiden Sie im Rahmen der Ausübung Ihrer beruflichen Tätigkeit im Homeoffice einen Unfall, kann es sich um einen Arbeitsunfall handeln, welcher unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung steht. Dabei kommt es nicht maßgeblich auf den Ort der ausgeübten Tätigkeit an, sondern ob die Handlung, aus der sich der Unfall ergibt, in einem engen Zusammenhang mit Ihren beruflichen Aufgaben steht.

Sie können von Ihrer Führungskraft eine Bescheinigung über die Dauer des Arbeitens im Homeoffice erhalten.

2. Welche Möglichkeiten habe ich, wenn mein regulärer Arbeitsplatz von einer Quarantäne durch die Behörden betroffen ist?

In diesen Fällen sollten Sie in Abstimmung mit der Führungskraft klären, ob Sie die Tätigkeit an einem anderen Arbeitsort (z. B. Homeoffice) ausüben können. Ist dies nicht möglich, wird das Entgelt gemäß Antwort zu Frage 17g weitergezahlt.

3. Welche Möglichkeiten und Pflichten habe ich, wenn ich persönlich von einer behördlich angeordneten Quarantäne betroffen bin und nicht zur Arbeit erscheinen kann?

Ihnen ist die Erfüllung Ihrer Arbeitspflicht in diesen Fällen unmöglich. Eine Ausnahme besteht, wenn Sie Ihre Arbeit im Homeoffice oder dem aktuellen Aufenthaltsort ausüben können.

Auch wenn Sie nicht krankheitsbedingt arbeitsunfähig sind, müssen Sie Ihre Verhinderung (z.B. bei Rückkehr aus Risikogebiet oder Ausland) dem Arbeitgeber unverzüglich melden, um Ihren Entgeltanspruch nicht zu gefährden. Sofern eine entsprechende Bescheinigung des Gesundheitsamtes Ihnen noch nicht vorliegt, genügt als Nachweis vorläufig die telefonische Nennung des Amtsarztes oder Sachbearbeiters des zuständigen Gesundheitsamtes.

Wenn Sie krankheitsbedingt arbeitsunfähig sind, müssen Sie nach dem 3. Tag ein ärztliches Attest vorlegen. Die Übermittlung einer ärztlichen Bescheinigung in digitaler Form ist dabei ausreichend. Sollte dies aufgrund der medizinischen Betreuungssituation nicht fristgerecht möglich sein, ist das Attest in Abstimmung mit Ihrer Führungskraft nachzureichen.

Zu Entgeltthemen siehe Frage 17c.

4. Muss ich zur Arbeit kommen, wenn die Verkehrsmöglichkeiten (z.B. aufgrund behördlicher Maßnahmen) stark eingeschränkt sind (z.B. bestimmte Regionalzuglinien wurden eingestellt)?

Grundsätzlich sind Sie dafür verantwortlich, zur Arbeit zu kommen. Falls der Weg zur Arbeit aufgrund von Einschränkungen im Zusammenhang mit Corona für Sie einen unzumutbaren Aufwand bedeutet, sollten Sie gemeinsam mit Ihrer Führungskraft versuchen, eine alternative Lösung zu finden. Zu diesem Zweck ist auch hier die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice/ mobilen Arbeiten zu prüfen. Alternativ kann die Lage der Arbeitszeit oder der betriebliche Arbeitsort verändert werden.

Sollten diese Möglichkeiten nicht bestehen und Sie kommen mit Ihrer Führungskraft zu dem Schluss, dass Sie Ihre Arbeit nicht ausüben können, wird das Entgelt gemäß Antwort zu Frage 17e weitergezahlt.

5. Muss ich trotzdem zur Arbeit kommen, wenn ich keine Betreuungsmöglichkeit für meine Kinder oder meine pflegebedürftigen Angehörigen habe?

Wenn Ihre Kinder in einem Alter sind, in dem sie noch betreut werden müssen und die Kita bzw. Schule oder eine Pflegeeinrichtung für Ihre Angehörigen ist geschlossen, sind Sie zunächst in der Pflicht, alle zumutbaren Anstrengungen zu unternehmen, die Kinderbetreuung anderweitig sicherzustellen (z.B. Betreuung durch andere Familienangehörige). In diesem Zusammenhang ist über die Landesregierungen einiger Bundesländer eine Notbetreuung an Schulen und Kindergärten für Kinder von Mitarbeitenden in Prüfung.

Sollten Sie keine alternative Betreuungsmöglichkeit finden, gehen Sie bitte auf Ihre Führungskraft zu, um mit ihr gemeinsam nach einer tragbaren Lösung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu suchen. Zu diesem Zweck ist die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice/ mobilen Arbeiten zu prüfen. Alternativ kann die Lage der Arbeitszeit oder der betriebliche Arbeitsort verändert werden.

Sollten diese Optionen nicht bestehen und Sie kommen mit Ihrer Führungskraft zu dem Ergebnis, dass Sie Ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können, wird das Entgelt gemäß Antwort zu Frage 17d weitergezahlt.

Siehe hierzu ergänzend Fragen und Antworten zur [Sonderregelung Unterstützung zur Kinderbetreuung und Pflege](#) unter Frage 19.

6. Muss ich von mir aus darüber Auskunft erteilen, wenn ich einer erhöhten Ansteckungsgefahr, z.B. durch den Aufenthalt in gefährdeten Regionen, ausgesetzt war und nun in meinen Betrieb zurückkehre?

Sie sind in der Pflicht, Ihrem Arbeitgeber eine gefährliche Infektion, Erkrankung oder den Verdachtsfall unverzüglich anzuzeigen. Hier gelten die gleichen Regelungen wie bei der Anzeige einer Arbeitsunfähigkeit.

Wenn Sie krankheitsbedingt arbeitsunfähig sind, müssen Sie zudem spätestens nach dem 3. Tag ein ärztliches Attest vorlegen. Die Übermittlung einer ärztlichen Bescheinigung in digitaler Form ist dabei ausreichend. Sollte dies aufgrund der medizinischen Betreuungssituation nicht fristgerecht möglich sein, ist das Attest in Abstimmung mit Ihrer Führungskraft nachzureichen.

Auch wenn Sie nicht krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist, müssen Sie Ihre Verhinderung dem Arbeitgeber unverzüglich melden, um Ihren Entgeltanspruch nicht zu gefährden.

Sofern Ihnen im Falle behördlicher Maßnahmen eine entsprechende Bescheinigung des Gesundheitsamtes noch nicht vorliegt, genügt als Nachweis vorläufig die telefonische Nennung des Amtsarztes oder Sachbearbeiters des zuständigen Gesundheitsamtes.

7. Wie geht die DB mit meinem bereits genehmigtem Urlaub oder geplanten Sabbatical um, wenn ich die Freizeit wieder zurückziehen will?

Grundsätzlich ist der beantragte und genehmigte Urlaub zu nehmen. Die Führungskraft kann jedoch im Einzelfall unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange die Arbeitsaufnahme und damit die Verschiebung des Urlaubs ermöglichen.

Haben Sie Zeitguthaben für ein Sabbatical beantragt, so ist dies grundsätzlich zu nutzen, jedoch ist es im Einzelfall in Abstimmung mit der Führungskraft möglich, dieses wieder in das Langzeitkonto zurückzuführen.

8. Kann mein Arbeitsverhältnis wegen der Corona-Krise gekündigt werden?

Die DB gewährleistet die Sicherheit der Arbeitsplätze. Sie müssen sich keine Sorgen machen, Ihr Arbeitsverhältnis ist sicher. Aus Anlass der Corona-Krise wird es keine betriebsbedingten Kündigungen geben.

9. Muss mich der Arbeitgeber bei einem konkreten Verdacht der Infektion eines Mitarbeitenden hierüber informieren?

Ja, der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht gegenüber allen Mitarbeitenden und muss deswegen über Gesundheitsrisiken im Betrieb informieren. Dies beinhaltet auch den Hinweis auf behördlich bestätigte Verdachts- oder Infektionsfälle und ist auch aus datenschutzrechtlichen Gründen zum Schutz von Gesundheit und Leben der Mitarbeitenden gerechtfertigt.

10. Kann der Arbeitgeber mich von der Arbeit freistellen, wenn ich ein mögliches Ansteckungsrisiko für andere Mitarbeitende darstelle?

Wenn der begründete Verdacht einer Infektionsgefahr (z.B. Krankheitssymptome nach Rückkehr aus einem Risikogebiet) besteht und Homeoffice nicht möglich ist, kann der Arbeitgeber Sie für die Dauer der Gefahrensituation von der Arbeit freistellen. Der Arbeitgeber kann sich dabei von dem Betriebsarzt beraten lassen. Zu Entgeltthemen siehe Frage 17b.

11. Welche arbeitszeitrechtlichen Regelungen gelten für mich, wenn ich nicht mehr an meinem regulären Arbeitsplatz arbeiten kann?

Die Verlagerung Ihrer Tätigkeit an einen anderen Arbeitsort bzw. in das Homeoffice hat grundsätzlich keine Auswirkungen auf arbeitszeitrechtliche Regelungen. Sofern die Erfassung der Arbeitszeit am Terminal des Regelarbeitsplatzes nicht mehr möglich ist, vereinbaren Sie gemeinsam mit Ihrer Führungskraft andere Erfassungsmöglichkeiten.

12. Kann der Arbeitgeber mir andere als die vertraglich geschuldete Leistung zuweisen?

Im Falle einer Pandemiesituation und der damit einhergehenden Personalknappheit, insbesondere zur Aufrechterhaltung des Betriebes, können Ihnen andere zumutbare Arbeiten zugewiesen werden.

13. Kann der Arbeitgeber mir gegenüber Kurzarbeit anordnen?

Zur Vermeidung wirtschaftlicher Nachteile kann der Arbeitgeber unter Beteiligung der Interessenvertretung Kurzarbeit nach den einschlägigen rechtlichen Regelungen anordnen, wenn die Situation dies erfordert.

14. Kann der Arbeitgeber mir gegenüber Überstunden anordnen?

Die Anordnung von Überzeit kann in einem Pandemiefall und dem damit einhergehenden Personalengpässen nach den einschlägigen rechtlichen Regelungen erfolgen.

15. Muss ich den arbeitsschutzrechtlichen Weisungen des Arbeitgebers (z.B. Tragen von Mundschutz) Folge leisten?

Ja, insbesondere können dies bei konkretem Verdacht auf ein Infektionsrisiko u.a. folgende Maßnahmen sein, wenn sich auf andere Weise eine Gefährdung nicht ausschließen lässt:

- Untersuchung durch den Betriebsarzt
- Verhaltensregeln am Arbeitsplatz (Nutzung von Desinfektionsmitteln, Tragen Mund-/Nasenschutz, Verwendung von Einweghandschuhen, etc.)

Der Arbeitgeber ist nach den einschlägigen rechtlichen Regelungen dazu verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz umzusetzen.

16. Kann ich der Arbeit fernbleiben, wenn ich für mich eine Ansteckungsgefahr sehe?

Nein. Die Arbeitspflicht wird durch die subjektive Wahrnehmung einer Ansteckungsgefahr grundsätzlich nicht ausgeschlossen. Wenn Sie durch relevante Vorerkrankungen (z.B. Herzkreislauf, Atemwege, Chemotherapie) zu einer Risikogruppe gem. RKI gehören, sollten Sie mit Ihrer Führungskraft klären, ob für Sie ggf. weitere Schutzmaßnahmen erforderlich sind.

17. Inwieweit habe ich einen Entgeltanspruch, wenn ich meiner Arbeit nicht mehr nachkommen kann?

a. Wenn ich selbst erkrankt bin?

Sofern der Arzt Ihnen aufgrund einer Infektion eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigt, gelten die bestehenden Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

b. Wenn der Arbeitgeber mich von der Arbeit freigestellt hat, weil ich für andere Mitarbeitende ein Ansteckungsrisiko darstelle?

Der Entgeltanspruch bleibt für die Dauer der Freistellung bestehen. Die ausgefallene geplante Arbeitszeit wird in den Arbeitszeitkonten gutgeschrieben.

c. Wenn ich aufgrund behördlicher Maßnahmen (Arbeitsverbot, Quarantäne) nicht arbeiten kann?

Wenn aufgrund behördlicher Maßnahmen (z.B. Gesundheitsamt) eine Quarantäne angeordnet wurde, besteht nach dem Infektionsschutzgesetz ein Entschädigungsanspruch in Höhe des Verdienstausfalls. Diese Entschädigung wird vom Arbeitgeber gezahlt. Nach Ablauf von 6 Wochen erhalten Sie Krankengeld. Sie müssen die ausgefallene Arbeitszeit nicht nacharbeiten.

d. Wenn ich nicht arbeiten kann, weil Schulen/Kitas/Pflegeeinrichtungen geschlossen sind und ich keine anderen Betreuungsmöglichkeiten für meine Kinder und pflegebedürftigen Angehörigen habe?

Kita/Schulschließung: Um die durch die Kita- und Schulschließung aktuell besonders betroffenen Familien mit Kindern zu unterstützen, **gewährt die DB die Möglichkeit im Einzelfall bei begründetem Bedarf einzelne Tage zur Arbeitsbefreiung zum Zwecke der Kinderbetreuung unter Fortzahlung des verstetigten Entgelts bis einschließlich 10.05.2020.** Auch im Homeoffice kann die gesonderte Arbeitsbefreiung in begründeten Ausnahmefällen für Kinderbetreuung und Pfl egetätigkeit genutzt werden; in diesen Fällen muss diese durch Sie bei der Führungskraft mit Begründung beantragt werden.

Unter dem verstetigten Entgelt ist die Zahlung des Monatstabellenentgelts und der festen Besitzstandszulagen zu verstehen. Einzelheiten hierzu entnehmen Sie bitte der Frage 19.

Zugewiesene Beamten sollen einen im entsprechenden Umfang genehmigten Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung erhalten können. Die Abstimmung mit dem BEV erfolgt zeitnah.

Sofern ein **erhöhter Freistellungsbedarf nach dem 10.05.2020** besteht, wird das verstetigte Entgelt in sinngemäßer Anwendung der im Konzern bestehenden tariflichen Grundlagen bis auf weiteres ungekürzt fortgezahlt.

Diese Arbeitszeit ist jedoch auszugleichen (z. B. Abbau von Überstunden und Urlaub) oder entsprechend nachzuarbeiten. Alternativ kommt ggf. die Entnahme von Zeitguthaben aus dem Langzeitkonto in Betracht.

Schließung Pflegeeinrichtung: Siehe Frage **19m.**

e. Wenn ich nicht arbeiten kann, weil mein ich meinen Arbeitsplatz nicht erreichen kann, etwa weil der ÖPNV eingestellt ist oder ich aufgrund weggefallener Reiseverbindungen nicht aus dem Urlaub im Ausland zurückkehren kann?

Es wird das verstetigte Entgelt in sinngemäßer Anwendung der im Konzern bestehenden tariflichen Grundlagen bis auf weiteres ungekürzt fortgezahlt. Die Arbeitszeit ist

auszugleichen (z.B. Abbau von Überstunden und Urlaub) oder entsprechend nachzuarbeiten. Alternativ kommt ggf. die Entnahme von Zeitguthaben aus dem Langzeitkonto in Betracht.

f. Wenn ich aufgrund arbeitgeberseitiger Entscheidungen an meinem regulären Arbeitsort nicht mehr arbeiten kann (z.B. Sperrung einer Werkstatt, Einstellung bzw. Beschränkung von Verkehren)?

Wenn Sie Ihre Tätigkeit nicht an einem anderen Arbeitsort fortsetzen können, haben Sie in diesen Fällen weiterhin Anspruch auf ungekürzte Fortzahlung des verstetigten Entgelts. Die Ausfallzeit ist nachzuarbeiten bzw. das Arbeitszeitkonto für Freizeitausgleich zu nutzen.

Sollte im Einzelfall ein Ausgleich der Arbeitszeiten oder eine Nacharbeit aufgrund des Umfangs der Stunden und der individuellen Gegebenheiten nicht möglich sein, erfolgt eine pragmatische Handhabung in Abstimmung mit der Führungskraft.

Für den Fall, dass es zu entsprechenden Schließungen oder Abmeldungen von Verkehren für einen längeren oder unbefristeten Zeitraum kommt, werden aktuell die Möglichkeiten zur Durchführung von Kurzarbeit geprüft.

g. Wenn ich aus sonstigen Gründen nicht arbeiten kann, für die weder ich noch mein Arbeitgeber etwas kann (z.B. ein Betrieb ist von Quarantäne durch behördliche Maßnahme betroffen oder Sie sitzen wegen einer Quarantäne im Ausland fest)?

Auch in diesen Fällen prüfen Sie bitte in Abstimmung mit der Führungskraft ob Sie die Tätigkeit an einem anderen Arbeitsort (z. B. Homeoffice) ausüben können. Ist dies nach Abstimmung mit der Führungskraft nicht möglich, wird das verstetigte Entgelt in sinngemäßer Anwendung der im Konzern bestehenden tariflichen Grundlagen bis auf weiteres ungekürzt fortgezahlt. Die Arbeitszeit ist auszugleichen (z.B. Abbau von Überstunden und Urlaub) oder entsprechend nachzuarbeiten. Alternativ kommt ggf. die Entnahme von Zeitguthaben aus dem Langzeitkonto in Betracht.

h. Wenn ich als Auszubildender meine betriebliche Ausbildung oder als Dual Studierender meine betriebliche Praxisphase derzeit nicht fortführen kann, da mein Ausbildungsbetrieb mich freigestellt hat?

Der Anspruch auf Ausbildungsvergütung bzw. Studienvergütung bleibt für die Dauer der Freistellung bestehen.

18. Was habe ich als zugewiesener Beamter zu beachten?

Die vorgenannten Grundzüge werden grundsätzlich sinngemäß auch auf Sie als zugewiesener Beamter angewandt. Ihre Besoldung bleibt hiervon unberührt.

19. Welche Zusagen enthält die Sonderregelung Arbeitsbefreiung zur Betreuung von Kindern unter 12 Jahren?

a) Für wen gilt die Regelung?

Die Regelung gilt für tarifliche Arbeitnehmer von Unternehmen im Systemverbund Bahn in Deutschland und wird darüber hinaus auch erstreckt auf außertarifliche Arbeitnehmer in diesen Unternehmen.

b) Was ist mit der besonderen Arbeitsbefreiung gemeint unter welchen Voraussetzungen wird sie gewährt?

Zum Zwecke der Kinderbetreuung wird bis einschließlich **10.05.2020** eine besondere Arbeitsbefreiung in begründeten Einzelfällen tageweise übertariflich gewährt. Eine Übertragung nicht verbrauchter Tage der Arbeitsbefreiung aus dem Zeitraum **16.03.2020 bis 03.05.2020 ist nicht möglich**. Die Arbeitsbefreiung erfolgt unter Fortzahlung des verstetigten Entgelts, bei außertariflichen Arbeitnehmern unter Fortzahlung des Grundgehältes.

Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt sein:

- Tatsächliche Schließung einer Gemeinschaftseinrichtung, wie Kindertagesstätte, private Kindertagesbetreuung (z.B. „Tagesmutter/väter“) oder Schule, in Reaktion auf die Ausbreitung des Coronavirus (COVID-19)
- Die von der Schließung der Einrichtung betroffenen Kinder sind unter 12 Jahre alt.
- Eine alternative Betreuung des Kindes bzw. der Kinder kann auf andere Weise nicht sichergestellt werden.
- Es stehen keine anderweitigen Möglichkeiten zur Verfügung, die Tätigkeit zu erbringen (z.B. Homeoffice, mobiles Arbeiten, Schichttausch). Hierzu erfolgt eine Abstimmung der Führungskraft.

Auch im Homeoffice kann die gesonderte Arbeitsbefreiung in begründeten Ausnahmefällen für Kinderbetreuung und Pflegetätigkeit genutzt werden; in diesen Fällen muss diese durch Sie bei der Führungskraft mit Begründung beantragt werden.

c) Gilt die Regelung auch für zugewiesene Beamte?

Zugewiesenen Beamten können unter diesen Voraussetzungen Sonderurlaub in gleichem Umfang gewährt werden. **Die Abstimmung mit dem BEV ist eingeleitet.**

d) Was müssen meine Führungskraft und ich tun, damit die besondere Arbeitsbefreiung gewährt werden kann?

Sie beantragen diese besondere Arbeitsbefreiung schriftlich (per E-Mail möglich) bei Ihrer Führungskraft. Dabei ist das Vorliegen aller persönlichen Voraussetzungen zu versichern.

Erforderliche Angaben:

- Anzahl der benötigten Tage und Zeitraum
- Alter der Kinder
- Angabe der geschlossenen Gemeinschaftseinrichtung (Information über die Schließung ist beifügen; sofern aktuell nicht vorliegend, ist er nachzureichen)
- aktuelle Betreuungssituation: Es ist keine anderweitige Betreuungsmöglichkeit gegeben, auch keine Notbetreuung.

Die Führungskraft prüft (ggf. mit Beratung durch den HR-Partner), ob die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und keine anderweitigen Möglichkeiten zur Verfügung stehen, die Tätigkeit zu erbringen (z.B. Homeoffice, mobiles Arbeiten, Schichttausch).

Sind alle Voraussetzungen erfüllt, genehmigt Ihre Führungskraft schriftlich die besondere Arbeitsbefreiung (per E-Mail möglich) und informiert die für die Zeiterfassung verantwortlichen Mitarbeiter.

e) Kann ich die Arbeitsbefreiung nur als ganze Tage beantragen?

Ja.

Eltern mit Kindern müssen in dieser außergewöhnlichen Zeit große Herausforderungen meistern. Dies gilt gerade auch für Mitarbeitende im Homeoffice. Bitte nutzen Sie die Möglichkeit des Homeoffice pragmatisch und praktikabel. Viele Kolleginnen und Kollegen im Konzern haben diese Möglichkeit nicht und gehen weiter ihren Tätigkeiten nach. Wir alle organisieren uns hier so gut wir können: Priorisieren Sie hier Ihre Aufgaben mit Blick auf die betrieblichen Erfordernisse und auch mit Blick auf die zur Verfügung stehenden Zeiträume. Wo nötig, gehen Sie hierzu in die Abstimmung mit Ihrer Führungskraft. Unsere Arbeitszeitregelungen bieten ergänzend die notwendige Flexibilität unter Nutzung der Arbeitszeitkonten, den Abbau von Mehrleistungsstunden oder neu auch durch die Entnahme von Zeitguthaben aus dem Langzeitkonto.

f) Wie weit ist der Begriff „Kinder“ im Sinn der Regelung zu verstehen?

Kinder im Sinne der Sonderregelung sind **leibliche Kinder sowie eigene Adoptiv- oder Pflegekinder**. Weiterhin gilt die Regelung für leibliche Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, sofern sie mit in Ihrem Haushalt leben und von Ihnen mit betreut werden.

Die Sonderregelung wird sinngemäß auch auf Fälle von **schwerbehinderten Kindern** (bis zum 18. Lebensjahr) erstreckt, sofern zusätzlich zu den o.g. Voraussetzungen eine Betreuung aufgrund der Schwerbehinderung erforderlich ist.

Sofern die bisherige Betreuungsperson für einen **Säugling bzw. das Kleinkind** aufgrund der COVID-19-Erkrankung oder Quarantäne für die weitere Betreuung ausfällt und die übrigen Voraussetzungen vorliegen, wird die Sonderregelung auch sinngemäß für diese Fälle erstreckt.

g) Ich habe mehrere Kinder: Werden die Tage der Arbeitsbefreiung pro Kind gewährt?

Die Anzahl der Tage Arbeitsbefreiung wird pro Mitarbeitende gewährt, sie ist unabhängig von der Anzahl der Kinder.

h) Wenn beide Eltern bei der DB arbeiten: Haben wir dann beide einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung?

Die Betreuungssituation ist gemäß den Voraussetzungen zu prüfen. Grundsätzlich besteht die Möglichkeit der Arbeitsbefreiung für Sie beide, jedoch nicht gleichzeitig.

i) Um meine Kinder betreuen zu können, habe ich bereits Urlaubstage genommen. Kann die besondere Arbeitsbefreiung auch rückwirkend für diese Urlaubstage beantragt werden?

Bei **bereits genehmigtem** oder genommenem Erholungsurlaub ist die Kinderbetreuung über die erfolgte Freistellung sichergestellt (worden). Insofern kann für diese Tage nicht (rückwirkend) Arbeitsbefreiung nach der Sonderregelung gewährt werden.

j) Um meine Kinder betreuen zu können, habe ich Zeitguthaben aus meinem Arbeitszeitkonto entnommen bzw. ich habe Minusstunden angesammelt. Kann ich nachträglich einen Antrag auf Sonderurlaub stellen und wird mir diese Zeit gutgeschrieben?

Wenn Sie für die erforderliche Kinderbetreuung im Sinne dieser Regelung Zeit aus ihrem Arbeitszeitkonto entnommen haben, können Sie diese auf Wunsch **rückwirkend als besondere Arbeitsbefreiung verbuchen lassen**, sofern die weiteren Voraussetzungen vorliegen. Es bedarf in diesem Fall einer Korrekturbuchung.

k) Kann ich freie Urlaubstage an Kolleginnen und Kollegen für die Betreuung ihrer Kinder spenden?

Die Idee, Urlaubstage an Kolleginnen und Kollegen mit Kindern zu spenden, zeigt dass die Eisenbahnerfamilie in Krisenzeiten fest zusammenhält. Die dadurch zum Ausdruck gebrachte Solidarität ist höchst bemerkenswert.

Anders als in Frankreich, wo es ein Gesetz ausdrücklich erlaubt, freie Tage - mit Zustimmung des Arbeitgebers - an Kolleginnen und Kollegen abzutreten, besteht diese Möglichkeit in Deutschland nicht. Leider ist daher eine Spende von Urlaubstagen in der aktuellen Situation nicht realisierbar. Soweit möglich, können sich Bereiche/Abteilungen „zusammen gegen Corona“ stellen, indem sie sich - soweit möglich - so organisieren, dass Kolleginnen und Kollegen, die Hilfe benötigen, Unterstützung finden (z.B. durch Schichttausch).

l) Kann ich die besondere Arbeitsbefreiung beantragen, wenn sie vorübergehend von der Arbeitsleistung freigestellt wurden?

Wenn Sie bereits von Ihrer Arbeitsleistung freigestellt wurden (z.B. Schließung einzelner Reisezentren), ist die Betreuung Ihrer Kinder bereits aufgrund dieser Freistellung sichergestellt. Die Notwendigkeit einer besonderen Arbeitsbefreiung ist damit ausgeschlossen.

m) Gilt die Regelung auch generell für die Pflege von Angehörigen?

Die Sonderregelung zur Arbeitsbefreiung findet entsprechende Anwendung auf die Fälle, in denen die Betreuung von nahen, pflegebedürftigen Angehörigen durch den Mitarbeitenden aufgrund der Schließung einer Betreuungseinrichtung erforderlich wird. Im Falle der Pflege haben Sie den Verwandtschaftsgrad des zu Pflegenden zu benennen und den Nachweis der Pflegebedürftigkeit durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes der Krankenkasse (hilfsweise ärztliche Bescheinigung) zu führen. Daneben ist eine Information über die Schließung der Pflegeeinrichtung beizufügen.

Im Verbund mit compass private pflegeberatung GmbH und BAHN-BKK bietet zudem die Stiftungsfamilie BSW & EWH umfangreiche und professionelle Hilfe aus einer Hand: z.B. telefonische Fachberatung und Begleitung in der Pflegesituation vor Ort (dieses Angebot ist exklusiv für Förderer). Die Kosten für die Beratungs- und Vermittlungsleistungen übernimmt die Deutsche Bahn. Die Kosten für die jeweiligen Unterstützungs- und Betreuungsleistungen, z. B. ambulante Dienste übernehmen Sie bzw. die Pflegekasse.

n) Was bedeutet „verstetigtes Entgelt“ im Sinne dieser Regelung?

Die Vereinbarung sieht die besondere Arbeitsbefreiung für die Arbeitnehmer „unter Fortzahlung des verstetigten Entgelts“ vor. Unter dem verstetigten Entgelt ist die Zahlung des Monatstabellenentgelts und der festen Besitzstandszulagen zu verstehen. Bei außertariflichen Arbeitnehmern erfolgt die Fortzahlung des Grundgehaltes.

20. Welche Regelungen gibt es hinsichtlich meiner Mobilität in der aktuellen Situation?

a) Gibt es für TagesTicket M Fern und auch RegioTicket M auf Grund der Corona-Pandemie eine Verlängerung der Gültigkeit, wie sie auch unseren Kunden gewährt wird?

Ja, die gibt es. Alle TagesTicket M Fern und RegioTicket M, deren Gültigkeit ab 13.03.2020 abläuft, können bis zum 30.06.2020 genutzt werden.

b) Können DB Firmenreise-Fahrkarten (Flexpreise und DB Firmenreise Sparpreise) zurückgegeben werden, wenn sie aufgrund der Corona-Pandemie nicht genutzt werden können?

Ja, alle unbenutzten DB Firmenreisen-Fahrkarten werden zurückgenommen.

Fahrkarten, die am Automaten gelöst wurden, senden Sie an DB Vertrieb GmbH, P.DHV, Stephensonstraße 1, 60326 Frankfurt am Main.

Fahrkarten, die über onesto gebucht wurden, können bis zum 1. Geltungstag in onesto selbst storniert werden; danach per E-Mail an FV.Service@deutschebahn.com.