

---

**Umsetzungshinweise zur Erklärung „Gemeinsam gegen Corona – Vereinbarung von EVG, GDL und DB AG“**

**Sonderregelung zur besonderen Arbeitsbefreiung bei Kinderbetreuung**

**1. Voraussetzungen Gewährung der besonderen Arbeitsbefreiung für Arbeitnehmer zur Kinderbetreuung aufgrund des Corona-Virus**

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.

Tariflichen und außertariflichen Arbeitnehmern wird zum Zwecke der Kinderbetreuung für den Zeitraum 16.03.2020 bis einschließlich 09.04.2020 eine besondere Arbeitsbefreiung in Form von einzelnen Arbeitstagen, in Summe bis zu 15 Arbeitstagen übertariflich gewährt.

Die Arbeitsbefreiung erfolgt unter Zahlung des Monatstabellenentgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen (z.B. im Sinne des § 30 Abs. 2 BasisTV, LfTV, LrfTV, ZubTV, DispoTV bzw. entsprechende Regelungen in den jeweiligen unternehmensspezifischen Tarifverträgen (sog. „verstetigtes Entgelt“)); bei außertariflichen Arbeitnehmern unter Fortzahlung des Grundgehaltes.

Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt sein:

- Tatsächliche Schließung einer Gemeinschaftseinrichtung, wie Kindertagesstätte, private Kindertagesbetreuung (z.B. „Tagesmutter“) oder Schule, in Reaktion auf die Ausbreitung des Corona Virus (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. Home Office, mobiles Arbeiten, Schichttausch). Hierzu erfolgt eine Abstimmung der Führungskraft mit dem Arbeitnehmer.

Ist die Arbeitszeit im Durchschnitt auf weniger als 5 Tage in der Woche verteilt, vermindert sich die maximale Anzahl der Freistellungstage entsprechend.

Hinweis für zugewiesene Beamte:

Zugewiesenen Beamten kann unter diesen Voraussetzungen unter Bezugnahme auf das BMI RdSchr. v. 16. März 2020 (D2-30106/24#3; D5-31002/17#9) i.V.m. § 22 Abs. 2 Sonderurlaubsverordnung Sonderurlaub in gleichem Umfang gewährt werden.

## 2. Hinweise zur prozessualen Umsetzung der Sonderregelung

- Betroffene Arbeitnehmer beantragen diese besondere Arbeitsbefreiung schriftlich (per E-Mail möglich) bei der Führungskraft. Dabei ist das Vorliegen aller persönlichen Voraussetzungen zu versichern.  
Erforderliche Angaben des Arbeitnehmers:
  - 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. Home Office, mobiles Arbeiten, Schichttausch) und stimmt sich ggf. mit dem Arbeitnehmer ab.
- Sind alle Voraussetzungen erfüllt, genehmigt die Führungskraft schriftlich die besondere Arbeitsbefreiung (per E-Mail möglich) und informiert die für die Zeiterfassung verantwortlichen Mitarbeiter.
- Für den Prozess bezüglich der Eingabe in Arbeitszeit/Personalsysteme wird in gesonderte Buchungsanleitungen informiert.

### Hinweis:

Die Gewährung der bis zu 15 Tagen Arbeitsbefreiung erfolgt aufgrund der Vereinbarung „Gemeinsam gegen Corona“ mit EVG und GDL. Eine gesonderte zusätzliche Beteiligung des Betriebsrates oder Regelungen mit dem Betriebsrat sind nicht erforderlich.

Bei besonderen Härtefällen erfolgt eine Abstimmung im Einzelfall mit der Führungskraft unter Einbindung des Betriebsrats.

Fragen zur allgemeinen Veröffentlichung:

**1. 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.

**2. Was ist mit der besonderen Arbeitsbefreiung gemeint unter welchen Voraussetzungen wird Sie gewährt?**

Zum Zwecke der Kinderbetreuung wird für den Zeitraum 16.03.2020 bis einschließlich 09.04.2020 eine besondere Arbeitsbefreiung bis zu 15 Arbeitstagen übertariflich gewährt.

Die Arbeitsbefreiung erfolgt unter Zahlung des Monatstabellenentgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen (z.B. im Sinne des § 30 Abs. 2 BasisTV, LfTV, LrfTV, ZubTV, DispoTV bzw. entsprechende Regelungen in den jeweiligen unternehmensspezifischen Tarifverträgen (sog. „verstetigtes Entgelt“)); bei außertariflichen Arbeitnehmern unter Fortzahlung des Grundgehältes.

Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt sein:

- Tatsächliche Schließung einer Gemeinschaftseinrichtung, wie Kindertagesstätte, private Kindertagesbetreuung (z.B. „Tagesmutter“) oder Schule, in Reaktion auf die Ausbreitung des Corona Virus (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. Home Office, mobiles Arbeiten, Schichttausch). Hierzu erfolgt eine Abstimmung der Führungskraft mit dem Arbeitnehmer.

Ist die Arbeitszeit im Durchschnitt auf weniger als 5 Tage in der Woche verteilt, vermindert sich die maximale Anzahl der Freistellungstage entsprechend.

**3. Gilt die Regelung auch für zugewiesene Beamte?**

Zugewiesenen Beamten kann unter diesen Voraussetzungen unter Bezugnahme auf das BMI RdSchr. v. 16. März 2020 (D2-30106/24#3; D5-31002/17#9) i.V.m. § 22 Abs. 2 Sonderurlaubsverordnung Sonderurlaub in gleichem Umfang gewährt werden.

**4. Was müssen Arbeitnehmer und Führungskraft tun, damit die besondere Arbeitsbefreiung gewährt werden kann?**

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

Erforderliche Angaben des Arbeitnehmers:

- 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. Home Office, mobiles Arbeiten, Schichttausch). Die Führungskraft stimmt sich hierzu ggf. mit dem Arbeitnehmer ab.

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

**5. Können nur ganze Tage der Arbeitsbefreiung beantragt werden?**

Ja.

**6. 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 im Haushalt des Arbeitnehmers leben und regelmäßig von dem Arbeitnehmer mit betreut wurden.

**7. Ich habe mehrere Kinder: Werden die Tage der Arbeitsbefreiung pro Kind gewährt?**

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

**8. Wenn beide Arbeitnehmer bei der DB arbeiten: Haben dann beide Arbeitnehmer einen Anspruch auf bis zu 15 Tagen Arbeitsbefreiung?**

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

**9. Was bedeutet die Regelung, dass eine alternative Kinderbetreuung nicht sichergestellt werden kann, in Bezug auf den Erholungsurlaub?**

Bei bereits regelmäßig geplantem, genehmigtem oder genommenem Erholungsurlaub ist die Kinderbetreuung bereits über die erfolgte Freistellung sichergestellt (worden). Insofern kann für diese Tage nicht (rückwirkend) Arbeitsbefreiung nach der Sonderregelung gewährt werden. War der Urlaub nicht regelmäßig geplant, sondern wurde der Urlaub ab dem 13.03.2020 beantragt und in dem Zeitraum 16.03.2020 bis 09.04.2020 ausschließlich zur Sicherstellung der Kinderbetreuung genommen, kann der Urlaub in die Arbeitsbefreiung umgewandelt werden.

**10. Die Kinderbetreuung wurde bisher über Arbeitszeitkonten bzw. über die Regelungen mit Erfordernis der Nacharbeit sichergestellt: Kann in diesen Fällen eine Arbeitsbefreiung beantragt werden?**

Arbeitnehmer, die für die erforderliche Kinderbetreuung im Sinn dieser Regelung Zeit aus ihren Arbeitszeitkonten entnommen haben, können diese auf Wunsch rückwirkend bis zum 16.03.2020 als besondere Arbeitsbefreiung verbuchen lassen, sofern die weiteren Voraussetzungen vorliegen. Es bedarf in diesem Fall einer Korrekturbuchung.

**11. Gibt es Besonderheiten bei schwerbehinderten Kindern?**

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.

**12. Gibt es Besonderheiten bei Säuglingen und Kleinkindern, die noch nicht in einer Betreuungseinrichtung betreut werden?**

Sofern die bisherige Betreuungsperson für den 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.

**13. Wird die Regelung auch generell bezüglich der Pflege von Angehörigen angewendet?**

Die Sonderregelung zur Arbeitsbefreiung regelt nur den Fall der Kinderbetreuung und kann nicht auf die Pflege von anderen Angehörigen erstreckt werden.

Sofern die Arbeitsleistung durch notwendige Pflege von Angehörigen (außerhalb der Sonderregelung für Kinder) aufgrund der Corona-Krise nicht möglich ist (z.B. Erkrankung bisher pflegende Personen, Schließung Tagespflegeeinrichtungen) und nach Abstimmung mit der Führungskraft die Tätigkeit auch nicht anderweitig fortgesetzt werden kann (z.B. mobiles Arbeiten, Home Office), bestehen die Möglichkeiten der für die Corona Pandemie kommunizierten Regelungen (z.B. Fortzahlung des verstetigten Entgelt mit der Verpflichtung zur Nacharbeit der versäumten Arbeitszeit; Abbau von Überstunden, Urlaub, Entnahme aus dem Arbeitszeitkonto oder Langzeitkonto).