

Zwischen der

Bayerischen Oberlandbahn GmbH (BOB)

- einerseits -

und der

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

- andererseits -

wird der folgende

**Tarifvertrag zur Regelung von Kurzarbeit
(TV Kurzarbeit BOB)**

geschlossen:

Inhaltsverzeichnis	Seite
Präambel.....	3
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Einführung von Kurzarbeit	4
§ 3 Ankündigung	4
§ 4 Urlaubsabwicklung	4
§ 5 Bezahlung	5
§ 6 Zuschuss zum KuG	5
§ 7 Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	6
§ 8 Ausgleich von Zeitkonten	6
§ 9 Tariflicher Regelungsvorbehalt.....	7
§ 10 Gültigkeit und Dauer.....	7

Anlage

Anlage	Musterbetriebsvereinbarung zum TV Kurzarbeit BOB	8
--------	--	---

Soweit in diesem Tarifvertrag die Bezeichnung Arbeitnehmer verwendet wird, sind hiervon sowohl weibliche wie auch männliche Arbeitnehmer sowie Arbeitnehmer des dritten Geschlechts (und ggf. aller weiteren) erfasst. Die ausschließliche Verwendung einer Geschlechtsform soll keinerlei Diskriminierung gegenüber den anderen Geschlechtern darstellen, sondern ausschließlich die Verständlichkeit der Inhalte fördern.

Präambel

Die Ausbreitung des Coronavirus verändert unser soziales Miteinander, unseren Alltag und unser Arbeitsleben in einer Dynamik, die alle Beteiligten vor besonders große Herausforderungen stellt. Die Eisenbahn in Deutschland ist Teil der Lebensadern dieses Landes. Tag für Tag bringen wir Millionen Menschen und Waren sicher und umweltfreundlich ans Ziel. Unser gemeinsames Ziel ist es, auch während der Corona-Krise die Gesundheit der Arbeitnehmer und ihrer Familien und der Fahrgäste bestmöglich zu schützen und gleichzeitig den Bahnbetrieb so lange und so gut wie möglich aufrecht zu erhalten, um in Deutschland eine stabile Grundversorgung mit Verkehrsdienstleistungen zu gewährleisten.

Für den Fall der Einführung von Kurzarbeit haben die Tarifvertragsparteien das gemeinsame Ziel, die Arbeitnehmer vor wirtschaftlichen Notlagen zu schützen und den Bestand der Arbeitsverhältnisse zu garantieren. Hieran orientiert, haben sich die Tarifvertragsparteien für das Jahr 2020 auf den nachfolgenden Tarifvertrag geeinigt:

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt im Geltungsbereich des Zusatztarifvertrages BOB.
- (2) Kurzarbeit kann nicht
 - a) für leitende Angestellte,
 - b) für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraumes endet durch Befristung, Kündigung oder Aufhebungsvertrag,
 - c) für geringfügig Beschäftigte,
 - d) für Arbeitnehmer in Altersteilzeit,
 - e) für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ruht (z. B. Elternzeit), bis zur Wiederaufnahme der Arbeit,
 - f) für langzeiterkrankte Arbeitnehmer, die zu Beginn der Kurzarbeit bereits mehr als sechs Wochen erkrankt sind, bis zu ihrer Genesung und
 - g) für Arbeitnehmer während der Zeit, in der sie Krankengeld beziehen, ausgenommen, wenn die Arbeitsunfähigkeit während des Bezuges von Kurzarbeitergeld (KuG) sowie
 - h) für Arbeitnehmer, die Elterngeld beziehen,angeordnet werden.
- (3) Die Einführung von Kurzarbeit ist nach den gesetzlichen Maßgaben (insbesondere SGB III und ggf. ergänzende Gesetze und Verordnungen) unter Beachtung der nachfolgenden Regelungen zulässig.

§ 2 Einführung von Kurzarbeit

- (1) Die Einführung von Kurzarbeit ist zulässig, wenn es die Beschäftigungslage des Unternehmens erfordert. Sie kann für einzelne Betriebe, Betriebsteile oder sonst abgrenzbare Organisationseinheiten, nicht jedoch für einzelne Arbeitnehmer eingeführt werden.
- (2) Die Einführung der Kurzarbeit bedarf der Zustimmung des Betriebsrats. Auf die Anlage zu diesem Tarifvertrag wird hingewiesen.
- (3) Kurzarbeit oberhalb von null Prozent des individuellen Arbeitszeitsolls des Arbeitnehmers soll, sofern betrieblich möglich, durch verblockte Arbeits- und Freizeitphasen umgesetzt werden.

§ 3 Ankündigung

- (1) Die Einführung von Kurzarbeit soll i. d. R mit einer Frist von sieben Kalendertagen angekündigt werden. Auf § 9 Abs. 3 wird verwiesen. Die Bekanntmachung der Ankündigung hat in betriebsüblicher Weise zu erfolgen.
- (2) Die angekündigte Kurzarbeit kann nur innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist eingeführt werden. Nach Ablauf dieser Frist ohne Einführung der Kurzarbeit oder bei einer mindestens sechswöchigen Unterbrechung der Kurzarbeit durch Vollarbeit muss vor Aufnahme beziehungsweise Weiterführung der Kurzarbeit die Ankündigung wiederholt werden. § 2 findet in diesem Fall erneut Anwendung.

§ 4 Urlaubsabwicklung

- (1) Für die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer erfolgt die Urlaubsabwicklung entsprechend des ausgehändigten Jahresruhetags- und Urlaubsplans für das jeweilige Kalenderjahr.
- (2) Kurzarbeit darf bei den einzelnen Arbeitnehmern grundsätzlich erst dann angeordnet werden, wenn alle Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr abgebaut wurden. Zum Urlaubsabbau schafft der Arbeitgeber die dafür notwendigen Möglichkeiten. Der Zeitraum des Abbaus soll im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber festgelegt werden. Kann kein Einvernehmen hergestellt werden, kann der Arbeitgeber den Urlaubsabbau anordnen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zur Verteilung der Arbeitszeit bleibt unberührt.
- (3) Für die Dauer des Urlaubs wird das Arbeitsentgelt ungekürzt weitergezahlt. Kurzarbeit wird durch Urlaub unterbrochen.

§ 5 Bezahlung

- (1) Den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmern wird ihr individuelles Monatstabellenentgelt (MTE) für die gesamte ausfallende Arbeitszeit gekürzt, wenn die regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt der vereinbarten Kurzarbeitsperiode um mehr als zehn Prozent herabgesetzt wird. Bei Herabsetzungen bis zu einschließlich zehn Prozent unterbleibt die Kürzung.
- (2) Wenn die Agentur für Arbeit den Anspruch KuG ablehnt, bleibt es bei der Kurzarbeit. In diesem Fall zahlt der Arbeitgeber anstelle der Agentur für Arbeit das KuG zuzüglich des Zuschusses gem. § 6.
- (3) Der Arbeitgeber zahlt das KuG und den Zuschuss zum KuG gem. § 6 zusammen mit dem individuellen MTE im laufenden Monat zum jeweils vereinbarten Zahlungstermin.

§ 6 Zuschuss zum KuG

- (1) Die Arbeitnehmer, die von Kurzarbeit betroffen sind, erhalten zu der Summe aus dem gekürzten individuellen MTE und dem KuG einen Zuschuss.
- (2) Der Zuschuss gem. Abs. 1 wird wie folgt bemessen: Die Arbeitnehmer erhalten vom Arbeitgeber zum gekürzten Entgelt und dem KuG eine Aufstockung auf 90 Prozent des individuellen Nettoentgelts. Das individuelle Nettoentgelt bemisst sich nach dem Bruttoarbeitsentgelt, das die Arbeitnehmer in den drei vollen abgerechneten Kalendermonaten vor Einführung der Kurzarbeit durchschnittlich erhalten haben.

Für das Bruttoarbeitsentgelt gilt: Arbeitsentgelt und Zuschläge für Mehrarbeit/Überstunden sowie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt bleiben außer Betracht (vgl. § 106 Abs. 1 SGB III).

Abgesehen davon fließen beispielsweise in das Bruttoarbeitsentgelt ein:

- a) das MTE,
- b) die Fahrtenzuschüsse,
- c) Ausbildungs-/Ausbilderzulagen,

und es fließen beispielsweise nicht ein:

- a) Zulagen für Sonntags- und Feiertags- und Nachtarbeit,
- b) Verpflegungspauschalen,
- c) Auslagenerstattungen.

- (3) Bei der Berechnung der Höhe von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt bleiben durch Kurzarbeit bedingte Kürzungen des individuellen MTE außer Betracht (analog § 106 Abs. 1 Satz 4 SGB III).

§ 7 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Während der Ankündigungsfrist, des Zeitraums der Kurzarbeit und innerhalb von zwei Monaten nach Beendigung der Kurzarbeit sind ordentliche Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen ausgeschlossen. Kündigungen aus anderen Gründen (z.B. verhaltensbedingte Kündigungen, Kündigungen während der Probezeit) bleiben hiervon unberührt.
- (2) Arbeitnehmer, deren befristeter Arbeitsvertrag nachweislich aufgrund der Kurzarbeit nicht verlängert wurde, sind bei entsprechender Eignung vorrangig wieder einzustellen.

§ 8 Ausgleich von Zeitkonten

- (1) Zeitguthaben der Arbeitnehmer sind durch Freizeitausgleich abzubauen, soweit dies durch § 96 Abs. 4 SGB III als Voraussetzung für den Anspruch auf KuG zwingend vorgeschrieben ist. Arbeitnehmer und Arbeitgeber einigen sich auf die zeitliche Lage des Freizeitausgleichs. Können sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht auf die zeitliche Lage des Freizeitausgleichs einigen, bestimmt der Betriebsrat mit.

Hinweis zu Satz 1:

Auszug aus § 96 Abs. 4 SGB III:

Die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens kann von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer nicht verlangt werden, soweit es

1.
2. *ausschließlich für die in § 7c Absatz 1 des Vierten Buches genannten Zwecke bestimmt ist,*
3.
4. *den Umfang von 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers übersteigt oder*
5. *länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.*

Zeitguthaben aus den vergangenen Abrechnungszeiträumen der Jahresarbeitszeit gelten als Zeitguthaben gem. § 96 Abs. 4 Nr. 5 SGB III (Zeitguthaben, die länger als ein Jahr unverändert Bestand haben).

- (2) Während der Ankündigungsfrist und des Zeitraums der Kurzarbeit dürfen keine Überstunden/Mehrarbeit angeordnet, geduldet oder gebilligt werden.
- (3) Der Aufbau negativer Arbeitszeitsalden während der Kurzarbeit ist ausgeschlossen.

§ 9
Tariflicher Regelungsvorbehalt

- (1) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages sind Betriebsnormen im Sinne von § 1 Abs. 1 TVG. Sie gelten daher für alle Betriebe, deren Arbeitgeber der gesetzlichen Taftbindung unterliegt.
- (2) Vorbehaltlich der Abs. 3 und 4 sind alle Regelungen dieses Tarifvertrages abschließend getroffen und können nicht durch betriebliche Regelungen geändert, ausgeweitet oder eingeschränkt werden. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt.
- (3) Von § 3 darf im Rahmen von Betriebsvereinbarungen abgewichen werden.
- (4) Von § 6 darf im Rahmen von Betriebsvereinbarungen zu Gunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden.
- (5) Die Tarifvertragsparteien empfehlen den Betriebsparteien, die Musterbetriebsvereinbarung gem. Anlage als Grundlage für die Einführung von Kurzarbeit im Betrieb zu nutzen.

§ 10
Gültigkeit und Dauer

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. April 2020 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, am 31. Dezember 2020. Die Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) ist ausgeschlossen.
- (3) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, über eine Verlängerung dieses Tarifvertrages zu verhandeln, wenn absehbar werden sollte, dass das Regelungsziel dieses Tarifvertrages (Präambel) noch nicht erreicht ist.

Berlin / Frankfurt am Main, den 8. Mai 2020

Für die Bayerische Oberlandbahn
GmbH (BOB)

Für die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Für die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Musterbetriebsvereinbarung zum TV Kurzarbeit BOB

Die Tarifvertragsparteien empfehlen den Betriebsparteien, die nachfolgende Musterbetriebsvereinbarung als Grundlage für die Einführung von Kurzarbeit im Betrieb zu nutzen.

Betriebsvereinbarung

Zwischen.....,

vertreten durch

.....,

.....

und

dem Betriebsrat,

vertreten durch

.....,

.....

wird gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG, in Verbindung mit dem Tarifvertrag zur
Regelung von Kurzarbeit (TV Kurzarbeit BOB) vom 8. Mai 2020 folgende

Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit

abgeschlossen:

Präambel

Diese Betriebsvereinbarung soll in der aktuellen Beschäftigungs- und Leistungssituation mit den nachstehenden Regelungen zur Einführung von Kurzarbeit einen reibungslosen Ablauf der Kurzarbeit der betroffenen Beschäftigtengruppen mit dem Ziel regeln,

- eine langfristige Sicherung der Arbeitsplätze zu erreichen und
- die eingearbeitete Belegschaft im Betrieb zu erhalten.

Mit dieser Betriebsvereinbarung wird der TV Kurzarbeit BOB vom 8. Mai 2020 mit den auf der betrieblichen Ebene noch notwendigen Inhalten ausgestaltet.

Die Betriebsparteien gehen übereinstimmend davon aus, dass es sich dabei nur um einen vorübergehenden und kurzzeitigen Arbeitswegfall handelt.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes (nachstehend als Arbeitnehmer/innen bezeichnet), mit Ausnahme der in Abs. 2 benannten Arbeitnehmer/innen.
- (2) Von der Kurzarbeit sind folgende Arbeitnehmer/innen ausgeschlossen:
 - leitende Angestellte,
 - Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraumes endet durch Befristung, Kündigung oder Aufhebungsvertrag,
 - geringfügig Beschäftigte,
 - Arbeitnehmer in Altersteilzeit,
 - Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ruht, bis zur Wiederaufnahme der Arbeit,
 - langzeiterkrankte Arbeitnehmer, die zu Beginn der Kurzarbeit bereits mehr als sechs Wochen erkrankt sind, bis zu ihrer Genesung,
 - Arbeitnehmer während der Zeit, in der sie Krankengeld beziehen, ausgenommen, wenn die Arbeitsunfähigkeit während des Bezuges von Kurzarbeitergeld (KuG) eintritt,
 - Arbeitnehmer, die Elterngeld beziehen und
 - Auszubildende.

§ 2 Information und Beteiligung des Betriebsrates

Der Betriebsrat wird rechtzeitig und umfassend entsprechend der nachfolgend aufgeführten Punkte informiert und gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG beteiligt:

- a) Beginn und Ende der Kurzarbeit (Anlage 1),
- b) davon betroffene Arbeitnehmer/innen, Betriebsteile und Abteilungen (Anlage 2),
- c) Umfang der Arbeitsreduzierung und die Veränderungen der Arbeitsreduzierung für die Arbeitnehmer/innen (Anlage 2) und
- d) Lage, Dauer und Verteilung der reduzierten Arbeitszeiten (Anlage 3).

Konkrete Regelungen werden in den Anlagen 1, 2 und 3 zu dieser Betriebsvereinbarung getroffen.

§ 3 Information der Arbeitnehmer

- (1) Die Arbeitnehmer/innen werden von der Arbeitgeberin unverzüglich nach Abschluss dieser Vereinbarung über die betriebliche Anwendung der Kurzarbeit im Betrieb umfassend informiert.
- (2) Die Information der Arbeitnehmer/innen über die Einführung, Lage und Verteilung von Kurzarbeit im Betrieb erfolgt für die einzelnen Betriebe, Betriebsteile oder sonst abgrenzbare Organisationseinheiten sowie über die konkret einbezogenen Arbeitnehmer/innen durch die Arbeitgeberin ... Kalendertage vor Beginn der Kurzarbeitsperiode in betriebsüblicher Weise.

- (3) Die Arbeitgeberin informiert die betroffenen Arbeitnehmer/innen über die jeweils für sie geltenden tarifvertraglichen Regelungen zur Kurzarbeit.

§ 4 Betriebliche Bildung

- (1) Die Berufsausbildung wird ohne Einschränkungen fortgesetzt und alle geplanten und notwendigen Maßnahmen der Qualifizierung der Arbeitnehmer/innen des Betriebes einschließlich der von Arbeitnehmern in Funktionsausbildung werden gewährleistet, soweit dem behördliche Anordnungen oder gesetzliche Regelungen nicht entgegenstehen.
- (2) Darüber hinaus hat die Arbeitgeberin bei der Agentur für Arbeit die Voraussetzungen für eine Weiterbildungsförderung während der Ausfallzeiten zu erfragen.
- (3) Zeiten der Nichtbeschäftigung sind vorrangig für die berufliche Weiterbildung zu nutzen. Hierfür hat die Arbeitgeberin entsprechend geeignete Angebote zu unterbreiten.

§ 5 Verteilung der Arbeitszeit bei Kurzarbeit

- (1) § 2 Abs. 3 TV Kurzarbeit BOB und § 2 Buchst. d) kommt nach Maßgabe der folgenden Absätze zur Anwendung:
- (2) Grundsätzlich werden komplette Schichten bzw. Arbeitstage / -blöcke als Zeitraum der Kurzarbeit angesetzt.
- (3) Die Verkürzung sowie die Verteilung der Arbeitszeit (welche Wochentage in welchem zeitlichen Umfang) wird für jeweils abgrenzbare Organisationseinheiten geplant. Dabei ist darauf zu achten, dass die Funktionsfähigkeit der einzelnen Bereiche soweit wie möglich erhalten bleibt und gleichzeitig für die betroffenen Arbeitnehmer/innen die Mindestvoraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld gewahrt sind.
- (4) Konkrete Regelungen werden Anlage 3 zu dieser Betriebsvereinbarung getroffen.

§ 6 Buchung der Arbeitszeit

Die durch Kurzarbeit entfallende Arbeitszeit führt zur Reduzierung des individuellen Arbeitszeitsolls der betroffenen Arbeitnehmer/innen.

§ 7 Beendigung und Veränderung der Kurzarbeit

- (1) Angeordnete Kurzarbeit kann jederzeit, auch teilweise, widerrufen werden. Verändert sich die Auftragslage, wird die Kurzarbeit auf Antrag des Betriebsrates oder der Arbeitgeberin bzw. durch einvernehmliche Entscheidung der Vertragsparteien beendet. Gleiches gilt bei Beendigung durch die Agentur für Arbeit.
- (2) Ebenso kann die Dauer der Kurzarbeit verkürzt oder für einzelne Betriebe, Betriebsteile oder sonst abgrenzbare Organisationseinheiten verkürzt oder beendet werden.

- (3) Im Fall von Verkürzung oder Veränderung der Kurzarbeits-/Ausfallzeiten sind die Arbeitnehmer/innen in geeigneter Weise und entsprechend der betriebsüblichen Regularien über die Veränderung zu informieren.
- (4) Dem Betriebsrat wird monatlich über die Auftragslage und die ggf. veränderte und überarbeitete erwartete Auslastung berichtet.

**§ 8
Geltungsdauer und Kündigung**

Diese Betriebsvereinbarung tritt am2020 in Kraft und endet am2020 ohne Nachwirkung.

Ort, den XX.XX.2020

für die Arbeitgeberin:

für den Betriebsrat:

.....
XXXXXXX
Geschäftsführer/Personalleiter

.....
XXXXXXX
Betriebsratsvorsitzender

.....
XXXXXXX
Leiter XXXXXX

.....
XXXXXXX
stellv. Betriebsratsvorsitzender

Anlage/n

- 1. Beginn und Ende der Kurzarbeit
- 2. Umfang der Arbeitsreduzierung und ggf. Veränderungen der Arbeitsreduzierung für die einzelnen Arbeitnehmer/innen
- 3. Lage, Dauer und Verteilung der reduzierten Arbeitszeiten