

Tarifvertrag

für die Arbeitnehmer der Bodensee-Schiffsbetriebe GmbH
(im folgenden "BSB" genannt)

(RTV-BSB)

zwischen

Bodensee-Schiffsbetriebe GmbH

und der

EVG Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmer der BSB.
- (2) Nicht unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen:
 - Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG,
 - Arbeitnehmer mit einem Aufgabengebiet, das höhere Anforderungen stellt, als es die höchste tariflich vereinbarte Entgeltgruppe verlangt,
 - Volontäre, Praktikanten, Auszubildende,
 - Saisonkräfte,
 - Aushilfskräfte gem. § 8 Sozialgesetzbuch IV.

Protokollnotiz:

Saisonkraft ist der Arbeitnehmer, der als Matrose, Festmacher, Verkäufer, Hilfsarbeiter in der Werft/Werkstatt befristet zur Bewältigung des saisonal bedingten Arbeitsanfalls bei der BSB eingestellt wird.

§ 2

Weitere Tarifverträge

Ergänzend zu diesem Tarifvertrag gelten folgende Tarifvereinbarungen:

- (1) Tarifvertrag zur Regelung der Entgelte für die Arbeitnehmer der BSB (TVE-BSB)
- (2) Tarifvertrag zur Regelung der Jahresarbeitszeit für die Arbeitnehmer der BSB (JazTV-BSB)
- (3) Tarifvertrag über die Sicherung von Einkommen und Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines Betriebsübergangs von der DB AG zur Bodensee-Schiffsbetriebe GmbH übergegangen sind (Sicherungs-TV BSB)
- (4) Tarifvertrag zu Grundsätzen der Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmer der BSB GmbH
- (5) Tarifvertrag für die Auszubildenden der Bodensee-Schiffsbetriebe GmbH (Azubi-TV BSB)

§ 3

Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

- (1) Der Arbeitsvertrag einschließlich der Nebenabreden bedarf der Schriftform.
- (2) Ein befristeter Arbeitsvertrag darf grundsätzlich nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes geschlossen werden. Mit Zustimmung des Betriebsrates kann auf das Vorliegen eines sachlichen Grundes verzichtet werden.
- (3) Wird die Arbeit aus betrieblichen Gründen infolge eines Samstags, Sonntags oder gesetzlichen Wochenfeiertags nicht am Monatsersten bzw. am 15. des Monats, sondern an dem jeweils folgenden Werktag begonnen, gilt für alle tarifvertraglichen und gesetzlichen Ansprüche und Bedingungen dieser Monat als voller bzw. halber Kalendermonat.

Bei Arbeitsaufnahme zu einem anderen Zeitpunkt wird ein anteiliges Entgelt entsprechend der vereinbarten und geleisteten Stunden errechnet.

- (4) Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder diese verkürzt wird. Die Zeit eines unmittelbar vorangehenden, befristeten Arbeitsverhältnisses wird auf die Probezeit angerechnet.
- (5) Das Arbeitsverhältnis endet
 - durch Kündigung,
 - mit Ablauf der vereinbarten Zeit,
 - durch Auflösung in beiderseitigem Einvernehmen,
 - mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.
 - bei Gewährung einer Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit mit Zustellung des Rentenbescheids. Als solcher gilt auch eine vorläufige Mitteilung, mit der Vorschüsse auf die spätere Rente zur laufenden Zahlung angewiesen werden.

Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis von dem im Bescheid genannten Zeitpunkt der Feststellung an bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Rente befristet ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

- (6) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Die BSB hat dem Arbeitnehmer auf Verlangen den Kündigungsgrund schriftlich mitzuteilen.
 - a) Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss.
 - b) Im Übrigen gilt für die ordentliche Kündigung eine Frist von sechs Wochen zum Ende eines Kalendermonats.
 - c) Darüber hinaus beträgt bei einer Kündigung durch die BSB die Kündigungsfrist nach einer Betriebszugehörigkeit (§ 16)

von mindestens	5 Jahren	2 Monate
von mindestens	8 Jahren	3 Monate
von mindestens	10 Jahren	4 Monate
von mindestens	12 Jahren	5 Monate
von mindestens	15 Jahren	6 Monate
von mindestens	20 Jahren	7 Monate
zum Ende eines Kalendermonats.		

- (7) Dem mindestens 55jährigen Arbeitnehmer mit einer ununterbrochenen 10jährigen Zugehörigkeit zur BSB kann nur aus wichtigem Grund gekündigt werden.

- (8) Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch des Arbeitnehmers auf Führung und Leistung bei der BSB zu erstrecken. Der Arbeitnehmer kann aus besonderem Anlass ein Zwischenzeugnis verlangen.

§ 4

Allgemeine Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

- (1) Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung sind menschengerecht zu gestalten.

Insbesondere sind die Arbeits- und Leistungsbedingungen unter Berücksichtigung der betrieblichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten so zu gestalten, dass

- sie auch auf Dauer zu keiner gesundheitlichen Beeinträchtigung der Arbeitnehmer führen und
- die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer geschützt und gefördert sowie das Recht auf Menschenwürde geachtet wird.

- (2) Der einer Gewerkschaft angehörende Arbeitnehmer ist berechtigt, sich im Betrieb gewerkschaftlich zu betätigen; während der Arbeitszeit nur dann, wenn dadurch keine nachhaltige Störung der Arbeitsabläufe eintritt und die Arbeitssicherheit nicht beeinträchtigt wird. Der Arbeitnehmer darf insbesondere über die Ziele der Gewerkschaft informieren sowie für die Gewerkschaft durch Verteilen von Informationsmaterial und Anbringen von Plakaten an dafür vorgesehenen Stellen werben. Der Arbeitnehmer darf wegen erlaubter gewerkschaftlicher Betätigung und, wenn er gewerkschaftliche Vertrauensperson ist, wegen dieser Funktion weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

- (3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen, mit Materialien, Rohstoffen, Energie sparsam umzugehen und die Betriebsmittel pfleglich und sachgemäß zu behandeln.

Er hat insbesondere Pflichten zu erfüllen, die sich für ihn aus der Bodensee-Schifffahrts-Ordnung und aus der Verordnung zur Einführung der Verordnung über die Schifffahrt auf dem Bodensee und aus der Vorschrift für den Betrieb der Schifffahrt der Vereinigten Schifffahrtsunternehmen für den Bodensee und Rhein, sowie den einschlägigen Weisungen ergeben.

- (4) Der Arbeitnehmer ist zur Verschwiegenheit über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie wirtschaftliche Angelegenheiten verpflichtet. Dies erstreckt sich ferner auf alle Geschäftsvorgänge von Unternehmen und Kunden, mit denen die BSB wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist und schließt gesetzliche Bestimmungen zur Geheimhaltung ein. Ohne vorherige Zustimmung durch die Geschäftsführung der BSB ist es insbesondere untersagt, Berichte über Vorgänge im Unternehmen an die Medien zu geben. Ausgenommen hiervon sind Mitteilungen im Geschäftsverkehr und Angelegenheiten, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

- (5) Der Arbeitnehmer hat bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse jede ihm übertragene Tätigkeit innerhalb der BSB - auch an einem anderen Arbeitsort - auszuüben, die ihm nach seiner Befähigung, Ausbildung, körperlichen Eignung und seinen sozialen Verhältnissen zugemutet werden kann.

Weiter können die Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen an die Gesellschafterin Stadtwerke Konstanz GmbH, sowie deren Beteiligungsgesellschaften oder Beteiligungsgesellschaften der BSB GmbH zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung zugewiesen werden. Bei einer Zuweisung von voraussichtlich länger als 3 Monaten sind die Arbeitnehmer vorher zu hören. Über die beabsichtigte Zuweisung sollen die Arbeitnehmer in einem angemessenen Zeitraum im Vorfeld unterrichtet werden. Die Rechtsstellung der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis zur BSB GmbH bleibt durch eine Zuweisung unberührt.

- (6) Bleibt frei

- (7) Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind der BSB anzuzeigen.

Die BSB kann die Ausübung von Nebentätigkeiten untersagen, wenn diese aus wettbewerblichen Gründen den Interessen des Unternehmens zuwiderlaufen oder durch übermäßige Beanspruchung des Arbeitnehmers dessen vertraglich geschuldete Arbeitsleistung beeinträchtigen.

- (8) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Schäden, Unfälle und besondere Vorkommnisse, die die BSB betreffen, dieser unverzüglich anzuzeigen.
- (9) Vor dem Ausscheiden aus der BSB hat der Arbeitnehmer die ihm anvertrauten betriebseigenen Gegenstände ordnungsgemäß zurückzugeben. Ein Zurückbehaltungsrecht steht dem Arbeitnehmer an diesen Gegenständen nicht zu.
- (10) Veränderungen in den persönlichen Verhältnissen, soweit sie wesentliche Eigenschaften des Arbeitsverhältnisses betreffen, z. B. Wohnungswechsel, Änderung des Familienstandes, Zuerkennen der Schwerbehinderteneigenschaft, Berufsunfähigkeit, sind dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

Teilt der Arbeitnehmer den Wohnungswechsel der BSB nicht unverzüglich mit, gelten Zustellungen an die bisherige Adresse als ordnungsgemäß bewirkt.

- (11) Bleibt frei

- (12) Die BSB hat den Arbeitnehmer über dessen Aufgaben und Verantwortung sowie über die Art seiner Tätigkeit und seiner Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs zu informieren.

Die BSB hat den Arbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen er bei der Beschäftigung ausgesetzt ist, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterweisen.

- (13) Die BSB setzt sich für die Gesundheitsförderung ihrer Mitarbeiter ein, insbesondere unterstützt sie betriebliche Gesundheitsprogramme der Bahn-BKK und wird sich an Angeboten des Konzerns Stadtwerke Konstanz beteiligen.
- (14) Die im ASiG festgelegten betriebsärztlichen Aufgaben sowie die Verkehrsmedizin werden vorrangig durch den beauftragten betriebsärztlichen Dienst des Konzerns Stadtwerke Konstanz wahrgenommen.
- (15) Der Arbeitnehmer hat sich innerhalb und außerhalb der BSB so zu verhalten, dass er seine Arbeit einwandfrei ausüben kann. Insbesondere darf er die Arbeit nicht antreten oder fortsetzen, wenn er infolge Einwirkung von berauschenden Mitteln (z.B. Alkohol) oder von Medikamenten in seiner Arbeitsausübung beeinträchtigt ist.

§ 5

Soziale Leistungen und Sozialeinrichtungen

Die BSB fördert die

- Versorgung der Arbeitnehmer mit Wohnungen,
- Zurverfügungstellung einer kostengünstigen Verpflegung im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung.

Die BSB gewährt

- persönliche Fahrvergünstigungen
- Job-Ticket.

Die näheren Regelungen werden durch Betriebsvereinbarung festgelegt.

§ 6

Schutzzeug und Unternehmensbekleidung

- (1) Schutzzeug (Schutzkleidung und Schutzstücke), dessen Tragen gesetzlich vorgeschrieben oder arbeitgeberseitig angeordnet ist, wird zur Ausübung der jeweiligen Tätigkeit unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Es bleibt Eigentum der BSB.
- (2) Unternehmensbekleidung sind im Eigentum des Arbeitnehmers stehende Kleidungsstücke, die zur Sicherstellung eines einheitlichen und gepflegten Erscheinungsbildes in der Öffentlichkeit anstelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen.
- (3) Die Kosten der Unternehmensbekleidung tragen die BSB zu 80 % und der Arbeitnehmer zu 20 %. Weiteres regelt die entsprechende Betriebsvereinbarung (Abs. (4)).
- (4) Die Voraussetzungen für das Tragen der Unternehmensbekleidung einschließlich der Erstausrüstung werden durch Betriebsvereinbarung festgelegt.

§ 7

Personalakte

- (1) Der Arbeitnehmer hat das Recht auf Einsicht in seine vollständige Personalakte. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten (z.B. Mitglied des Betriebsrats) ausüben. Das Recht der Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften und Ablichtungen aus der Personalakte zu fertigen.
- (2) Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakte sind dieser auf Verlangen beizufügen.
- (3) Der Arbeitnehmer muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Seine Stellungnahme ist zur Personalakte zu nehmen.
- (4) Abmahnungen werden spätestens nach vier Jahren aus der Personalakte entfernt, wenn dem Arbeitnehmer in diesem Zeitraum keine weitere Abmahnung erteilt worden ist.

§ 8

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert (Arbeitsunfähigkeit), so hat er der BSB unverzüglich Mitteilung zu machen. Bei Krankheit, die länger als 3 Tage dauert, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer, spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag vorzulegen. Die BSB kann in begründeten Fällen vom Arbeitnehmer bereits vom ersten Tag an die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen.
- (2) Bei Arbeitsunfähigkeit nach Abs. 1 bleibt der Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Dauer von bis zu 6 Wochen erhalten; die Höhe der Entgeltfortzahlung richtet sich nach dem Urlaubsentgelt. Die Entgeltfortzahlung ist bei erneuter Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich wieder bis zu einer Dauer von 6 Wochen zu gewähren. Wird der Arbeitnehmer innerhalb von 12 Monaten infolge derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, hat er Entgeltanspruch nur für die Dauer von insgesamt 6 Wochen. War der Arbeitnehmer vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit jedoch mindestens 6 Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig, hat er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Entgeltanspruch für einen weiteren Zeitraum von höchstens 6 Wochen.

- (3) Der Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 2 Jahren erhält einen Zuschuss zum Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder zu der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung (Krankengeldzuschuss).

Der Krankengeldzuschuss wird vom ersten Tag nach Wegfall der Entgeltfortzahlung (Abs. 2) an gewährt, jedoch nicht über die Zeit hinaus, für die der Arbeitnehmer Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder die entsprechende Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung erhält, längstens jedoch nach einer Betriebszugehörigkeit von

mehr als 2 Jahren bis zum Ablauf der 12. Woche
mehr als 5 Jahren bis zum Ablauf der 16. Woche
mehr als 8 Jahren bis zum Ablauf der 26. Woche
seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

Der Krankengeldzuschuss ist der Unterschiedsbetrag zwischen 95% des Nettofortzahlungsentgelts (Abs. 2) und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder zu der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung.

- (4) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines bei der BSB erlittenen Arbeitsunfalls wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Betriebszugehörigkeit bis zum Ablauf der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit in der Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Nettofortzahlungsentgelt (Abs. 2) und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder zu der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung gezahlt.
- (5) Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss entfällt, wenn sich der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit durch eigenes Verschulden zugezogen hat, oder wenn er sich einer vom Arbeitgeber angeordneten Untersuchung durch einen Betriebs- oder Vertrauensarzt nicht innerhalb der ihm hierfür mitgeteilten Frist unterzieht.
- (6) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe seines Anspruches auf Weiterzahlung des Arbeitsentgelts an die BSB abzutreten. Insoweit darf der Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

Bei der Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche muss der Arbeitnehmer die BSB nach besten Kräften unterstützen, ihr insbesondere Auskunft erteilen und Unterlagen zugänglich machen.

§ 8a Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, Arbeitsunfallverletzte und wegen Gesundheitsschäden

- (1) Müssen mindestens 55jährige Arbeitnehmer nach einer mindestens 10jährigen Betriebszugehörigkeit aufgrund betriebsärztlichen Gutachtens wegen Nachlassens der Kräfte infolge langjähriger Arbeit oder wegen Alterserscheinungen ihren Arbeitsplatz wechseln und sollen Arbeitnehmer deshalb nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit als die ihnen übertragene überwiegend verrichten, dürfen sie, unbeschadet ihrer tatsächlichen Verwendung, nicht in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert werden.
- (2) Müssen Arbeitnehmer infolge eines bei der BSB erlittenen Arbeitsunfalls oder wegen Gesundheitsschäden, die nach betriebsärztlichem Gutachten überwiegend auf die Tätigkeit bei der BSB zurückzuführen sind, ihren Arbeitsplatz wechseln und sollen Arbeitnehmer deshalb nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit als die ihnen übertragene überwiegend verrichten, dürfen sie, unbeschadet seiner tatsächlichen Verwendung, nicht in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert werden.
- (3) a) Voraussetzung für die Entgeltsicherung nach Abs. 2 ist, dass der Unfall oder die Gesundheitsschädigung nicht auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit der Arbeitnehmer beruhen und dass die Arbeitnehmer etwaige Schadensersatzansprüche gegen Dritte schriftlich an ihr Unternehmen abgetreten haben.
b) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so sind die Arbeitnehmer verpflichtet, die ihnen gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe ihres

Anspruchs auf Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes an ihr Unternehmen abzutreten. Insoweit dürfen die Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen. Bei der Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche müssen die Arbeitnehmer ihr Unternehmen nach besten Kräften unterstützen, ihm insbesondere Auskunft erteilen und Unterlagen zugänglich machen.

- (4) Abs. 1 und 2 finden keine Anwendung oder keine Anwendung mehr, wenn Arbeitnehmer sich weigern, eine zumutbare Tätigkeit auszuüben; das gleiche gilt, wenn Arbeitnehmern aus Gründen, die sie zu vertreten haben, eine zumutbare Tätigkeit nicht übertragen werden kann.

§ 9

Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Arbeitsentgelts

- (1) Der Arbeitnehmer, der aus persönlichen Gründen ohne Verschulden für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Arbeitsleistung verhindert ist, wird gegen entsprechenden Nachweis in den nachstehend genannten Fällen unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeit freigestellt:

a)	bei eigener Eheschließung	2 Tage
b)	bei Entbindung der Ehefrau oder der in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebenspartnerin	1 Tag
c)	bei eigener Silberhochzeit	1 Tag
d)	bei Tod des Ehegatten oder in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils einschließlich des Bestattungstags	2 Tage
e)	bei eigenem Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand, (einmal im Jahr, sofern sich die Entfernung Wohnung/ Arbeitsstätte durch den Umzug nicht vergrößert)	1 Tag
f)	bei 25-, 40- und 50jährigem Arbeitsjubiläum des Arbeitnehmers	1 Tag
g)	bei schwerer Erkrankung der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, soweit der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt und keine sonstigen Familienmitglieder zur Hilfeleistung in der Lage sind (insgesamt höchstens jedoch 3 Tage im Kalenderjahr)	1 Tag
h)	Teilnahme von Mitgliedern der Tarifkommissionen oder Beschlussgremien der Gewerkschaften an Sitzungen, in denen tarifliche Angelegenheiten beraten oder beschlossen werden	*)
i)	bei ärztlicher Behandlung des Arbeitnehmers, die nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss	*)
j)	bei Wahrnehmung öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen.	*)
k)	zur Gesundheitsförderung und Erhaltung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit ab Vollendung des 55. Lebensjahres, sowie einer Betriebszugehörigkeit von mind. 10 Jahren	1 Tag

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine etwaige öffentlich-rechtliche Vergütung in Anspruch zu nehmen. In Höhe dieser Vergütung entfällt der Anspruch auf Arbeitsentgelt gegenüber der BSB.

*) erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit.

- (2) Sofern dringende betriebliche Gründe oder berechtigte inhaltliche Bedenken nicht entgegenstehen, erhält der Arbeitnehmer für Maßnahmen der politischen Bildung auf Einladung eines bundesweit anerkannten Bildungsträgers bzw. einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft pro Kalenderjahr einen Tag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts. Voraussetzung hierfür ist, dass der Geschäftsführung der BSB rechtzeitig ein Programm vorgelegt wird.
- (3) Für die Teilnahme an Sitzungen eines überörtlichen Gewerkschaftsvorstands, dem der Arbeitnehmer angehört, und an Tagungen von Gewerkschaften auf internationaler, Bundes- oder Bezirksebene, wenn der Arbeitnehmer als Mitglied eines Gewerkschaftsvorstands oder als Delegierter teilnimmt, kann Arbeitsbefreiung bis zu 6 Arbeitstagen im Jahr ohne Fortzahlung des

Entgelts gewährt werden, wenn dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

- (4) Gestatten die betrieblichen Verhältnisse das Fernbleiben des Arbeitnehmers, kann in begründeten Einzelfällen Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgeltes bewilligt werden.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Arbeitsbefreiung nach Abs. 1 bei dem zuständigen Vorgesetzten rechtzeitig vorher zu beantragen.

§ 10 Erholungsurlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat in jedem Jahr Anspruch auf einen bezahlten Erholungsurlaub.
- (2) Der Jahresurlaub beträgt 30 Arbeitstage. Als Arbeitstage gelten die Wochentage Montag bis Freitag.

Der Erholungsurlaub des Arbeitnehmers, dessen regelmäßige Arbeitszeit durchschnittlich auf weniger als 5 Tage in der Kalenderwoche verteilt ist, wird nach folgender Formel angesetzt:

$$\frac{30 \text{ Arbeitstage} \times \text{Anzahl der Arbeitstage im Wochendurchschnitt}}{5}$$

- (3) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr beantragt und genommen werden. Betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe sind bei der Urlaubsplanung und -gewährung zu berücksichtigen. Die Zerlegung des Urlaubs in kleinere Teile als ganze Urlaubstage ist unzulässig.
- (4) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Bruchteile von Urlaubstagen von 0,5 und mehr werden auf volle Urlaubstage aufgerundet. Bruchteile von weniger als 0,5 Urlaubstagen abgerundet.
- (5) In den Fällen einer rechtmäßigen außerordentlichen Kündigung durch die BSB oder bei vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer, entfällt der über den gesetzlichen Anspruch hinausgehende tarifliche Urlaubsanspruch für das laufende Kalenderjahr.
- (6) Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht im laufenden Urlaubsjahr abgewickelt werden, ist er bis spätestens 30.04. des folgenden Kalenderjahres abzuwickeln.
- (7) Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine anderweitige, dem Erholungszweck des Urlaubs widersprechende entgeltliche Arbeit leisten.
- (8) Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte richtet sich nach den Bestimmungen des SchwbG.

§ 11 Urlaubsentgelt

Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Entgelt, das der Arbeitnehmer in dem vorausgegangenen Urlaubsjahr erhalten hat. Bei Entgelterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Entgeltkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnisse eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.

Bei der Berechnung des durchschnittlichen Entgelts werden nicht berücksichtigt:

- Einmalige Zahlungen, wie z.B. jährliche Zuwendung, Jubiläumsgelder,
- Vermögenswirksame Leistungen,
- das Urlaubsgeld,
- Überzeitzulagen und ausbezahlte Überstunden,
- Kostenersatzleistungen, wie z.B. Tage-/Übernachtungsgelder,
- sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgelten sollen, die während des Urlaubs nicht entstehen.

§ 12

Jubiläumszuwendungen

(1) Der Arbeitnehmer erhält als Jubiläumszuwendung nach Vollendung einer Zugehörigkeit zur BSB

von 25 Jahren	650,00 EUR,
von 40 Jahren	850,00 EUR,
von 50 Jahren	1.050,00 EUR,

sofern er am Jubiläumstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht
(*Beträge gültig ab 01.01.2022*).

Die Kündigung durch die BSB aus betriebsbedingten Gründen bleibt außer Betracht.

Protokollnotiz:

Die Ausrichtung und Gestaltung von Jubiläen oder Zurruesetzungen wird von den BSB in einem angemessenem Rahmen bezuschusst.

(2) Zeiten in einem Arbeitsverhältnis mit weniger als der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit werden in vollem Umfang berücksichtigt.

Ausführungsbestimmungen:

1. *Zeiten der Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts gem. § 9 Abs. 4 bleiben bei der Berechnung des für die Jubiläumszuwendung maßgebenden Zeitraums außer Betracht, es sei denn, diese Arbeitsbefreiung erfolgt unter Anerkennung eines betrieblichen Interesses.*
2. *Hat der Arbeitnehmer während der Arbeitsbefreiung eine Jubiläumszuwendung oder eine entsprechende Zahlung von dem anderen Arbeitgeber erhalten, vermindert sich der Anspruch gegenüber der BSB entsprechend.*

§ 13

Wiedereinstellung bei Rentenentzug

Wird einem Arbeitnehmer, der nach Vollendung einer Zugehörigkeit zur BSB von mindestens 10 Jahren wegen Gewährung einer Rente infolge Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit bei der BSB ausscheidet, vor Vollendung des 65. Lebensjahres die Rente rechtskräftig wieder entzogen, ist er auf Antrag vorzugsweise wieder einzustellen, sobald ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist.

§ 14

Betriebliche Altersversorgung

Der Arbeitnehmer, welcher im Zeitraum vom 01.01.1995 bis 31.12.2021 (Bestandsschließung) beschäftigt war, erhält eine betriebliche Altersversorgung nach den jeweils gültigen Regelungen des "Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer der DB AG (ZVersTV)".

§ 15 Sterbegeld

- (1) Beim Tod des Arbeitnehmers erhalten der Ehegatte oder unterhaltsberechtigter Angehöriger Sterbegeld, falls der Verstorbene im Sterbemonat einen Entgeltanspruch hat. Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, so wird die BSB durch Zahlung an einen von ihnen befreit.
- (2) Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für drei weitere Monate das Monatstabellenentgelt des Verstorbenen gezahlt. Das Sterbegeld wird in einer Summe gezahlt.
- (3) Sind an den Verstorbenen Arbeitsentgelte oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.
- (4) Wer den Tod des Arbeitnehmers vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf das Sterbegeld.

§ 16 Zeiten der Betriebszugehörigkeit

- (1) Als Betriebszugehörigkeit gelten Zeiten, die ununterbrochen in einem ständigen Arbeitsverhältnis bei der BSB zurückgelegt wurden.
- (2) Schließt sich ein ständiges Arbeitsverhältnis mit der BSB unmittelbar an ein befristetes Arbeitsverhältnis mit der BSB an, so gilt die Zeit des befristeten Arbeitsverhältnisses als Zeit der Betriebszugehörigkeit zur BSB.

§ 17 Abweichungen vom Tarifvertrag

Abweichungen von den Bestimmungen des Tarifvertrags zum Nachteil des Arbeitnehmers sind unzulässig; Die Tarifvertragsparteien sind bei Abweichungen von den Bestimmungen dieses Tarifvertrags über einen Einzelfall hinaus rechtzeitig zu informieren.

§ 18 Ausschlussfristen

- (1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 6 Monaten nach der Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.
- (2) Die Geltendmachung des Anspruchs erstreckt sich auch auf später fällig werdende Leistungen, die auf demselben Sachverhalt beruhen.

§ 19 Inkrafttreten und Kündigung

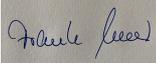
Dieser Tarifvertrag ersetzt den Tarifvertrag für die Arbeitnehmer der Bodensee-Schiffsbetriebe GmbH (RTV-BSB) - gültig vom 01.04.1998 an, schließt an den 14. ATV an und tritt am 01. März 2025 in Kraft. Die Bestimmungen dieses Tarifvertrags können insgesamt und je für sich mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalendermonats, jedoch frühestens zum 30. April 2027 gekündigt werden.

Konstanz/Frankfurt, März 2025

Bodensee-Schiffsbetriebe GmbH (BSB)



Norbert Reuter, May 21,2025 06:19:31 AM UTC



Frank Weber, May 20,2025 02:40:38 PM UTC

Geschäftsführung

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Thorsten Hagedorn

Thorsten Hagedorn, Jul 01,2025 10:18:23 AM UTC



Kristian Loroeh, Jul 01,2025 04:08:04 PM UTC

Vorstand