

Tarifvertrag

für die Arbeitnehmer

**der Bodensee-Schiffsbetriebe GmbH
(im folgenden "BSB" genannt)
(RTV-BSB)**

zwischen

Bodensee-Schiffsbetriebe GmbH

und

**Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschland
GdED**

Inhaltsverzeichnis

	Seite
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Weitere Tarifverträge	3
§ 3 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses	3
§ 4 Allgemeine Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis	5
§ 5 Soziale Leitungen und Sozialeinrichtungen	8
§ 6 Schutzzeug und Unternehmensbekleidung	9
§ 7 Personalakte	9
§ 8 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	10
§ 9 Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Arbeitsentgelts	11
§ 10 Erholungsurlaub	13
§ 11 Urlaubsentgelt	14
§ 12 Jubiläumszuwendungen	14
§ 13 Wiedereinstellung bei Rentenentzug	15
§ 14 Betriebliche Altersversorgung	15
§ 15 Sterbegeld	15
§ 16 Zeiten der Betriebszugehörigkeit	16
§ 17 Abweichungen vom Tarifvertrag	16
§ 18 Ausschlußfristen	17
§ 19 Inkrafttreten und Kündigung	17

§ 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 höchsten tariflich vereinbarte Entgeltgruppe verlangt,
 - Volontäre, Praktikanten, Auszubildende
 - Saisonkräfte,
 - Aushilfskräfte gem. § 8 Sozialgesetzbuch IV.

Protokollnotiz:

Saisonkraft ist der Arbeitnehmer, der als Matrose, Schiffsanbinder, 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 Arbeitsverhältnis im Rahmen eines Betriebsübergangs von DB AG zur Bodensee-Schiffsbetriebe GmbH übergegangen sind (Sicherungs-TV BSB).
- (4) Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzern (KonzernRTV).

§ 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 jeweiligen 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 Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht, spätestens jedoch mit Ablauf des Monats, in dem er das 65. Lebensjahr vollendet,
- bei Gewährung einer Rente wegen Berufs- und 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- und 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 mitzuteilen.

- a) Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatschluß.
- b) Im übrigen gilt für die ordentliche Kündigung eine Frist von sechs Wochen zum Ende eines Kalendermonats.
- c) Darüber hinaus beträgt bei der 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
zum Ende eines Kalendermonats.

7 Monate

- (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 aus der Bodensee-Schiffahrts-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, körperliche Eignung und seinen sozialen Verhältnissen zugemutet werden kann.
- (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 geschulte 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 Arbeitgeber 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

Protokollnotiz

Die Tarifvertragspartaiien gehen davon aus, daß die Höhe der Ersatzforderungen bei mittlerer Fahrlässigkeit im Verhältnis zur Begrenzung bei grober Fahrlässigkeit zu gewichten ist. Sie kann in keinem Fall über die Ersatzforderung bei grober Fahrlässigkeit liegen.

- (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 Gefahr 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 DB-Konzerns beteiligen.
- (14) Die im ASiG festgelegten betriebsärztlichen Aufgaben sowie die Verkehrsmedizin werden vorrangig durch den Bahnärztlichen Dienst des BEV (BäD) 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,
- Zuverfügungstellung einer kostengünstigen Verpflegung im Zusammenhang mit der Arbeitsleitung.

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 Unternehmenskleidung tragen die BSB zu $66 \frac{2}{3} \%$ und der Arbeitnehmer zu $33 \frac{1}{3} \%$.
- (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 Personalakten 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 Arbeitsleitung verhindert (Arbeitsunfähig), 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.

Protokollnotiz

Aufgrund der Maßnahmen des § 4 Abs. 13 erwarten die Tarifparteien eine deutliche Senkung des Krankenstandes in den Monaten Oktober bis April.

- (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 entsprechenden Leistungen 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 Arbeitsfähigkeit.

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 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 Anspruchs 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.

§ 9

Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Arbeitsentgelts

- (1) Der Arbeitnehmer, der aus persönlichen Gründen ohne Verschulden für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Arbeitsleitung 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 50jährigen 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 Tarifkommission 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. *)

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 Bildungsträger 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 Gewerkschaftsvorstandes, dem der Arbeitnehmer angehört, und an Tagungen von Gewerkschaften auf internationaler, Bundes- oder Bezirksebene, wenn der Arbeitnehmer als Mitglied eines Gewerkschaftsvorstandes 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 angepaßt:

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

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 Urlaubsanspruch 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.
- (9) Es werden gemäß den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen Tage auf den Erholungsurlaub angerechnet, an denen der Arbeitnehmer infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 9 Abs. 1 EFZG) an seiner Arbeitsleistung verhindert ist. Danach werden gemäß § 10 BUrlG für jeweils volle 5 Tage, an denen der Arbeitnehmer infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 9 Abs. 1 EFZG) an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, die ersten 2 Tage auf den Erholungsurlaub angerechnet.

§ 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	1.200,- DM
von 40 Jahren	1.600,- DM
von 50 Jahren	2.000,- DM

sofern er am Jubiläumstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht.

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

(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 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 einem von ihnen befreit.
- (2) Als Sterbegeld wird für die restliche 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 tritt am 01. April 1998 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 31. Dezember 1999 gekündigt werden.

Dieser Tarifvertrag ersetzt den Tarifvertrag für die Arbeitnehmer der Bodensee-Schiffsbetriebe GmbH (TV-BSB) - gültig vom 01.01.96 an.

Konstanz, den 27. Juli 1999

Bodensee-Schiffsbetriebe GmbH

Gewerkschaft der Eisenbahner
Deutschlands - Hauptvorstand