

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**

(SicherungsTV BSB)

Abschnitt I
Allgemeine Bestimmungen und Entgeltsicherung

§ 1
Geltungsbereich

- (1) Der Tarifvertrag gilt für den räumlichen, persönlichen und fachlichen Geltungsbereich des Rahmentarifvertrags für die Arbeitnehmer der Bodensee-Schiffsbetriebe GmbH (nachstehend BSB genannt), dessen Arbeitsverhältnis im Rahmen von § 613a BGB von der DB AG zur BSB übergegangen ist.
- (2) Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf den Arbeitnehmer, der nach dem Betriebsübergang zur BSB bei dieser ausscheidet und wieder eingestellt wird.
- (3) Über Abs. 1 hinaus finden die §§ 8 bis 11 ebenfalls auf den Arbeitnehmer Anwendung, der in dem Zeitraum vom 01. Januar 1996 bis 31. März 1998 bei der BSB eingestellt wurde. Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf den Arbeitnehmer nach Satz 1, der bei der BSB ausscheidet und wieder eingestellt wird.

§ 2
Zulage Überleitung (ZÜ) und kinderbezogene Zulage Überleitung (ZÜ-K)

Die Ansprüche auf Zahlung der ZÜ richten sich nach der Anlage zu diesem Tarifvertrag.

Abschnitt II
Sicherung arbeitszeitbezogener Bestimmungen und Sicherung von Zulagen

§ 4
Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

- (1) Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit nach einem Dienstplan zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schicht-, Wechselschichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnt oder endet, erhält bei Leistung im Kalenderjahr von mindestens

a) 110 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
b) 220 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
c) 330 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
d) 450 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

Ausführungsbestimmung

Bei den unter diese Regelung fallenden Arbeiten ist nicht erforderlich, dass ihr Arbeitsplatz kontinuierlich (ununterbrochen) besetzt sein muss oder lediglich am Wochenende für höchstens 48 Stunden unbesetzt sein darf. Es genügt, wenn sie nach ihrem Dienstplan zu erheblich unterschiedlichen Zeiten arbeiten müssen. Dies wird bei Schichtarbeit stets, ansonsten dann angenommen, wenn hinsichtlich Arbeitsbeginn oder Arbeitsende im Monat Abweichungen von mindestens drei Stunden vorliegen.

Maßgebend für den Umfang des Zusatzurlaubs sind bei diesen Arbeitnehmern die Zahl der tatsächlich geleisteten Nachtarbeitsstunden und die Tabelle in Abs. 1.

Wegen der Ermittlung der Nachtarbeitsstunden siehe Abs. 6.

- (2) Der Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen des Abs. 1 nicht erfüllt, erhält bei Leistung im Kalenderjahr von mindestens
- | | | |
|----|-------------------------|----------------|
| a) | 150 Nachtarbeitsstunden | 1 Arbeitstag, |
| b) | 300 Nachtarbeitsstunden | 2 Arbeitstage, |
| c) | 450 Nachtarbeitsstunden | 3 Arbeitstage, |
| d) | 600 Nachtarbeitsstunden | 4 Arbeitstage |

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

Ausführungsbestimmung

Diese Regelung erfasst die Fälle, in denen Nachtarbeitsstunden anfallen, ohne dass Schichtarbeit oder Arbeit geleistet wird, die zu erheblich unterschiedlichen Zeiten beginnt oder endet. In Betracht kommen z.B. Mitarbeiter im Pförtner-, Wächter- oder Reinigungsdienst, die, täglich gleichbleibend, vor 6 Uhr die Arbeit aufnehmen oder nach 20 Uhr beenden.

- (3) Wird der für den Arbeitnehmer in Betracht kommende Höchsturlaub nach Abs. 1 oder Abs. 2 am Ende des Kalenderjahres nicht erreicht, dann sind in den Monaten Januar und Februar aufkommende anspruchsbegründende bzw. verbessernde Nachtarbeitsstunden insoweit zu berücksichtigen, als dadurch der Anspruch auf einen oder einen weiteren Tag Zusatzurlaub erfüllt wird. Sie sind für das laufende Kalenderjahr abzusetzen.

Beispiele für die Vorgriffsregelung:

1. *Bis zum 31. Dezember sind 100 Nachtarbeitsstunden geleistet worden. Bis zum 28. Februar des folgenden Kalenderjahres werden weitere 15 Nachtarbeitsstunden geleistet.*

Dem Arbeitnehmer wird ein Tag Zusatzurlaub nach diesen Bestimmungen gewährt. Die für die Anspruchsbegründung des vorangegangenen Kalenderjahres im Vorgriff verwendeten 10 Nachtarbeitsstunden sind verbraucht; für die Bemessung im neuen Kalenderjahr verbleiben für die Zeit vom 01. Januar bis 28. Februar nur noch fünf anrechenbare Nachtarbeitsstunden.

2. *Bis zum 31. Dezember sind 205 Nachtarbeitsstunden geleistet worden. Ein Tag Zusatzurlaub nach diesen Bestimmungen wurde bereits gewährt. Bis zum 28. Februar werden weitere 20 Nachtarbeitsstunden geleistet.*

Dem Arbeitnehmer wird ein zweiter Tag Zusatzurlaub gewährt. Von den im laufenden Kalenderjahr bis dahin geleisteten 20 Nachtarbeitsstunden werden 15 Nachtarbeitsstunden verbraucht; aus der Zeit vom 01. Januar - 28. Februar sind nur noch 5 Nachtarbeitsstunden für das laufende Kalenderjahr anrechenbar.

3. *Dem Arbeitnehmer wird ein zweiter Tag Zusatzurlaub gewährt. Von den im laufenden Kalenderjahr bis dahin geleisteten 20 Nachtarbeitsstunden werden 15 Nachtarbeitsstunden verbraucht; aus der Zeit vom 01. Januar - 28. Februar sind nur noch 5 Nachtarbeitsstunden für das laufende Kalenderjahr anrechenbar.*

In den vorstehenden Beispielen ist unterstellt, dass es sich um einen vollbeschäftigten Arbeitnehmer handelt.

- (4) Die Zahl der geleisteten Nachtarbeitsstunden (spitz nach Stunden und Minuten) ist nach Möglichkeit anhand des Dienstplanes zu ermitteln und dem Arbeitnehmer nach Ablauf der Dienstplanperiode gutzuschreiben. Hat der Arbeitnehmer einzelne im Dienstplan vorgesehene Nachtarbeitsstunden nicht geleistet (z.B. wegen Urlaub, Erkrankung), so ist das nach dem Dienstplan ermittelte Ergebnis entsprechend zu korrigieren.
- (5) Für den Arbeitnehmer, der das 50. Lebensjahr vollendet hat oder im Laufe des Kalenderjahres vollendet, erhöht sich der Zusatzurlaub um jeweils einen Arbeitstag.

Ausführungsbestimmung

Bei diesen Arbeitnehmern tritt an die Stelle

- a) *eines Zusatzurlaubs von 1 Arbeitstag ein solcher von 2 Arbeitstagen,*
 - b) *eines Zusatzurlaubs von 2 Arbeitstagen ein solcher von 3 Arbeitstagen,*
 - c) *eines Zusatzurlaubs von 3 Arbeitstagen ein solcher von 4 Arbeitstagen oder*
 - d) *eines Zusatzurlaubs von 4 Arbeitstagen ein solcher von 5 Arbeitstagen*
- (6) Nachtarbeitsstunden im Sinne der Abs. 1 und 2 sind die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden. Nachtarbeitsstunden in Schichten, in denen der Arbeitnehmer lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muss, um im Bedarfsfalle vorkommende Arbeiten zu verrichten, bleiben unberücksichtigt.

Ausführungsbestimmung

Aus der Beschränkung auf die "im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit" geleisteten Arbeitsstunden ergibt sich, dass Überstunden und Zeiten ohne Arbeitsleistungen (z.B. Arbeitszeitzuschläge, Fahrgastfahrten, Pausen und Zeiten einer Bereitschaft) unberücksichtigt bleiben. Unterbrechungen der Arbeit, während denen der Arbeitnehmer mit der Verpflichtung zur wachen Achtsamkeit anwesend ist, um die Arbeit jederzeit aufnehmen zu können, sind jedoch zu berücksichtigen. Es dürfen nur dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistete Nachtarbeitsstunden angerechnet werden. Diese Bestimmung darf allerdings nicht eng ausgelegt werden. Dienstplan in ihrem Sinne ist jede der Arbeitsaufnahme vorangehende Dienst- oder Arbeitseinteilung (z.B. im Baudienst oder bei den Personalen des Sonderdienstes) einschließlich der Heranziehung zur Arbeit aus der Rufbereitschaft oder Bereitschaft. Als Nachtarbeitsstunden sind somit auch zu berücksichtigen.

- *die Zeiten der Heranziehung zur Arbeitsleistung, die außerhalb des regelmäßigen Arbeitsverlaufs liegen*
- *die Zeiten der Heranziehung zur Arbeitsleistung aus einer Bereitschaft oder Unfall-, Störungs- und Schneebereitschaft bei einer vom Arbeitgeber festgelegten Stelle.*
- *die durch Zug- und Busverspätungen verursachten Verlängerungen der Arbeit, die im einzelnen zehn Minuten und mehr betragen (Verlängerung der Schicht oder Verkürzung dienstplanmäßiger Zeiten ohne Arbeitsleistung in der Schicht),*

soweit sie in die Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr fallen.

- (7) Für den Teilzeitarbeitnehmer ist die Zahl der in den Abs. 1 und 2 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßi-

gen Jahresarbeitszeit zur tarifvertraglich regelmäßigen Jahresarbeitszeit eines Arbeitnehmers gemäß § 2 Abs. 1 JazTV-BSB anzupassen. Der Zusatzurlaub wird entsprechend § 10 Abs. 2 Satz 2 RTV-BSB angepasst. Bruchteile sind sinngemäß nach § 10 Abs. 4 RTV-BSB zu runden; hierbei sind die Bruchteile nach § 10 Abs. 4 RTV-BSB vor der Rundung mit einzubeziehen.

- (8) Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht, sobald im laufenden Kalenderjahr jeweils die Voraussetzungen für einen Tag oder einen weiteren Tag Zusatzurlaub erfüllt sind.

Ausführungsbestimmungen

Bei einem Wechsel zwischen den Abs. 1 und 2 sind die Arbeitstage oder Nachtarbeitsstunden, die noch nicht abgegolten sind, bei der Berechnung des Zusatzurlaubs nach der nunmehr anzuwendenden Regelung zu berücksichtigen.

§ 5 Schichtzulage

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für zwischen 20.00 und 6.00 Uhr geleistete Stunden im Kalendermonat eine Schichtzulage in folgenden Stufen:

von	bis	
25 Std.	34 Std.	51,13 EUR
35 Std.	44 Std.	56,24 EUR
45 Std.	54 Std.	63,91 EUR
55 Std.	64 Std.	71,58 EUR
65 Std.	74 Std.	79,25 EUR
75 Std.	84 Std.	86,92 EUR
85 Std.	94 Std.	94,59 EUR
95 Std.	104 Std.	102,26 EUR
105 Std.	114 Std.	109,93 EUR
115 Std.	124 Std.	117,60 EUR
ab 125 Std.		122,71 EUR

- (2) Besteht Anspruch auf Zahlung einer Schichtzulage nach Abs. 1, erhöhen sich die vorstehenden Sätze für jede Schicht,
1. die nach 0.00 und vor 24.00 Uhr beendet wird, um 2,56 EUR,
 2. die nach 24.00 und vor 4.00 Uhr begonnen wird, um 5,11 EUR.
- (3) Wenn keine Schichtzulage nach Abs. 1 zusteht, erhält der Arbeitnehmer
1. eine Schichtzulage von 30,68 EUR monatlich, wenn der Schichtdienst innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 18 Stunden,
 2. eine Schichtzulage von 20,45 EUR monatlich, wenn der Schichtdienst innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

Ausführungsbestimmung

Die Berechnung der maßgeblichen durchschnittlichen Zeitspanne zwischen Schichtbeginn und Schichtende geht aus von der Ermittlung aller Zeitdifferenzen zwischen frühestem Schichtbeginn und spätestem Schichtende von je 2 Schichten, die nach dem Dienstplan am selben Wochentag beginnen. Es sind dabei alle Schichten zu erfassen; wenn an einem Wochentag eine ungerade Anzahl von Schichten zu leisten ist, wird die Dauer der übrigbleibenden Schicht eingesetzt. Endet eine Schicht erst am folgenden Tage, so ist die nach 0.00 Uhr anfallende Schichtdauer dem Berechnungstage zuzurechnen.

- (4) Die Abs. 1 bis 3 gelten nicht für
1. Pförtner, Wächter
 2. Arbeitnehmer auf Schiffen und schwimmenden Geräten.
- (5) Die zulageberechtigenden Zeiten sind für den Kalendermonat zusammenzurechnen. Bei der sich hieraus ergebenden Summe werden Zeiten von 30 Minuten und mehr auf eine volle Stunde aufgerundet, Zeiten von weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.

Ausführungsbestimmungen

1. Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden
2. Voraussetzung für eine Schichtzulage nach Absatz 3 Nr. 1 oder 2 ist ferner, dass diese Arbeit regelmäßig tatsächlich geleistet wird. Die Bestimmung findet keine Anwendung, wenn nur gelegentlich Schichtdienst in solchen Dienstplänen geleistet wird. Unterbrechungen für weniger als die Hälfte der Tage des Kalendermonats sind unschädlich.

Der Arbeitnehmer, der während des Monats nicht ständig und fortlaufend im selben Dienstplan beschäftigt war, erhält eine Zulage von 30,68 EUR, wenn er mindestens die Hälfte des Monats in Dienstplänen mit entsprechenden Merkmalen gearbeitet hat; er erhält eine Zulage von 20,45 EUR, wenn er mindestens die Hälfte des Monats in Dienstplänen gearbeitet hat, die mindestens dafür die Voraussetzungen erfüllen.

Bei mehr als 3-maligem Wechsel der Diensterteilung im Monat, insbesondere wegen Sonderschichten, wird die maßgebliche durchschnittliche Zeitspanne in den Monaten Januar und März bis Dezember eines Jahres zwischen den acht frühesten Schichtbeginnen und den acht spätesten Schichtenden eines Monats, im Monat Februar zwischen jeweils sieben entsprechenden Zeitpunkten, ermittelt.

§ 6

Rationalisierungszulage Tabellenentgelt (Zulage RT) und Rationalisierungszulage Prämie - Zulage RP -

- (1) a) Wird gegenüber einem nicht kündigungsbeschränkten Arbeitnehmer, dessen bisherige Beschäftigung aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme weggefallen ist, eine Änderungskündigung ausgesprochen, erhält er die Zulage RT - in Höhe des Differenzbetrags zwischen dem Monatstabellenentgelt am Tag vor dem Wirksamwerden der Änderungskündigung und dem Monatstabellenentgelt am Tag des Wirksamwerdens der Änderungskündigung. Dies gilt entsprechend, wenn unter den Voraussetzungen nach Satz 1 ein Änderungsvertrag geschlossen wird.

- b) Die Zulage RT erhält der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis
- weniger als 2 Jahre besteht, für die Dauer von 3 Monaten,
 - 2 bis weniger als 5 Jahren besteht, für die Dauer von 15 Monaten,
 - 5 bis weniger als 8 Jahren besteht, für die Dauer von 22 Monaten,
 - mindestens 8 Jahren besteht, für die Dauer von 28 Monaten.
- c) Auf die Entgeltsicherungsfrist nach Buchst. b wird die jeweils in Betracht kommende Kündigungsfrist und der Zeitraum bis zum Wirksamwerden der Änderung des Arbeitsvertrags angerechnet.
- d) Wird der Arbeitnehmer während der Entgeltsicherungsfrist in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, vermindert sich die Zulage RT um den Teil des Unterschiedsbetrags zwischen der bisherigen Entgeltgruppe und der neuen Entgeltgruppe.
- e) Hat der Arbeitnehmer vor Beginn der Entgeltsicherungsfrist keine Zulage ZÜL bzw. eine Prämie/Leistungszulage erhalten, wird die Zulage RT nur insoweit gezahlt, als sie nicht durch die Prämie/Leistungszulage ausgeglichen wird.
- (2) a) Wechselt der Arbeitnehmer, dessen bisherige Beschäftigung aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme weggefallen ist, nicht nur vorübergehend
- von einem Prämien- bzw. Leistungszulagenverfahren in ein anderes Prämien- bzw. Leistungszulagenverfahren bzw.
 - von einem Prämien- bzw. Leistungszulagenverfahren in eine Tätigkeit ohne Prämien- bzw. Leistungszulagenverfahren,
- erhält er eine Rationalisierungszulage Prämie - Zulage RP -, wenn er in den vorausgegangenen 2 Jahren und auch in den letzten 3 Monaten überwiegend in einem Prämien- bzw. Leistungszulagenverfahren gearbeitet hat.

Ausführungsbestimmung

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass einem Prämien- bzw. Leistungszulagenverfahren, der Anspruch auf Zahlung der Zulage ZÜL gleichsteht.

- b) Die Zulage RP wird wie folgt berechnet: Die Summe der in den letzten 3 Monaten vor Eintritt des Entgeltsicherungsfalls gezahlten Prämien- bzw. Leistungszulagen werden durch die Zahl der Stunden (z. Z. 165,2 Stunden x 3) geteilt.
- c) Die Zulage RP erhält der Arbeitnehmer, mit einer Betriebszugehörigkeit von
- mindestens 2 bis weniger als 5 Jahren, für die Dauer von 15 Monaten,
 - 5 bis weniger als 8 Jahren, für die Dauer von 22 Monaten,
 - mindestens 8 Jahren, für die Dauer von 28 Monaten.

- d) Wird der Arbeitnehmer zu Beginn oder während der Entgeltsicherungsfrist in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, vermindert sich die Zulage RP um den Unterschiedsbetrag zwischen der bisherigen Entgeltgruppe und der neuen Entgeltgruppe.
 - e) Die Zulage RP wird nur in der Höhe gezahlt, soweit sie nicht unter Berücksichtigung von Buchst. d durch die neue Prämien- bzw. Leistungszulage erreicht wird.
- (3) a) In den Fällen des § 4 Abs. 5 RTV-BSB (auch bei einem vorübergehenden Wechsel) finden die Abs. 1 und 2 entsprechende Anwendung.
- b) Abs. 1 und 2 finden entsprechende Anwendung, wenn gegenüber dem Arbeitnehmer im Rahmen einer betriebsbedingten Versetzung nach § 4 Abs. 5 RTV-BSB eine Änderungskündigung zum Zwecke der Herabgruppierung ausgesprochen bzw. ein diesbezüglicher Änderungsvertrag geschlossen wird.
- (4) Für die Ermittlung des Bestehens des Arbeitsverhältnisses sowie für den Beginn der Laufzeit der Entgeltsicherungsfrist ist der Zeitpunkt maßgebend, zu dem die bisherige Beschäftigung aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme weggefallen ist.

§ 8

Persönliche Zulage Leistungslohn (ZÜL)

Für den Arbeitnehmer, der seit 01. November 1997 anstatt Leistungszulage bzw. Gedingeüberverdienst oder Zeitlohnzulage eine persönliche Zulage Leistungslohn - Zulage ZÜL - bzw. neben der Zulage ZÜL eine persönliche Zulage Gedingelohn - Zulage ZÜG - erhält, werden diese unter Berücksichtigung folgender Bestimmungen weitergezahlt.

- a) Wechselt der Arbeitnehmer, dessen bisherige Beschäftigung aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme weggefallen ist, nicht nur vorübergehend auf einen anderen Arbeitsplatz, erhält er abweichend von § 6 Abs. 2 Buchst. b die Zulage RP in Höhe der Zulage ZÜL, es sei denn, der Arbeitnehmer wird auf einen Arbeitsplatz in einen Bereich versetzt, für den am 31. Oktober 1997 ein Leistungslohnverfahren gegolten hat. Ansonsten findet § 6 Abs. 2 Buchst. c bis e Anwendung.
- b) In den Fällen des § 4 Abs. 5 RTV-BSB (bei einem nicht nur vorübergehenden Wechsel) findet Buchst. a entsprechende Anwendung.

Abschnitt III

Sicherung weiterer Arbeitsbedingungen

§ 9

Kündigungsbeschränkungen

- (1) Für den Arbeitnehmer, der am 01. Januar 2004 eine mindestens 15-jährige Betriebszugehörigkeitszeit und das 42. Lebensjahr vollendet hat, findet § 3 Abs. 7 RTV-BSB - unabhängig von dem dort genannten Alter und unabhängig von der dort genannten Betriebszugehörigkeit - Anwendung. Satz 1 findet keine Anwendung, wenn der Arbeitnehmer unter den Geltungsbereich eines Sozialplans fällt.

Ausführungsbestimmung

Gegenüber einem Arbeitnehmer, der am 31. Dezember 1993 tarifvertraglich Angestellter war, kann mit Zustimmung der Unternehmensleitung eine Änderungskündigung zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Entgeltgruppe ausgesprochen werden.

- (2) Die Kündigungsbeschränkung nach Abs. 1 wird für den Arbeitnehmer, der am 01. Januar 1994

das 32. Lebensjahr vollendet hat, frühestens mit Vollendung des 43. Lebensjahres,

das 31. Lebensjahr vollendet hat, frühestens mit Vollendung des 44. Lebensjahres,

das 30. Lebensjahr vollendet hat, frühestens mit Vollendung des 45. Lebensjahres

wirksam.

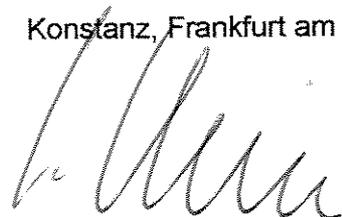
Für den Arbeitnehmer, der am 01. Januar 1994 das 30. Lebensjahr noch nicht vollendet hatte, gilt § 3 Abs. 7 RTV-BSB.

Abschnitt IV Schlußbestimmungen

§ 10 Gültigkeit und Dauer

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Juli 2004 in Kraft.
- (2) a) Dieser Tarifvertrag ersetzt den SicherungsTV BSB vom 25. März 1998.
- b) Über § 1 hinaus löst dieser Tarifvertrag für alle Arbeitnehmer der BSB GmbH bis zum 30.06.2004 zur Anwendung kommenden Tarifverträge für die Arbeitnehmer der DB AG ab; sie treten für diese Arbeitnehmer ohne Nachwirkung außer Kraft. Dieser SicherungsTV BSB sowie der RTV-BSB, ETV-BSB und der JazTV-BSB ersetzen die in Satz 1 genannten abgelösten Tarifregelungen und regeln deren vollständigen bisherigen Inhalt insgesamt und abschließend für die Arbeitnehmer der BSB GmbH auch insoweit neu, als die bisherigen Tarifregelungen nicht fortgelten und in dem SicherungsTV BSB sowie dem RTV-BSB, ETV-BSB und dem JazTV-BSB keine inhaltliche Entsprechung finden.
- (3) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrags können insgesamt und je für sich mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. Dezember 2008 schriftlich gekündigt werden.
- (4) Abweichend von Abs. 2 kann § 9 Abs. 1 Satz 2 jederzeit ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung wird die Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) für diese Bestimmung ausgeschlossen.

Konstanz, Frankfurt am Main, den 01. Juli 2004


Bodensee-
Schiffsbetriebe GmbH


TRANSNET
Gewerkschaft GdED
Hauptvorstand


Verkehrsgewerkschaft
GDBA
Bundesvorstand

