



**Firmenarbeitsvertrag
Bielersee-Schifffahrts-Gesellschaft AG**



**Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti**



Bielersee-Schiffahrts-Gesellschaft AG
Direktion
Badhausstrasse 1a
CH-2501 Biel/Bienne
Tel. 032 329 88 11
www.bielersee.ch



SEV
Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Steinerstrasse 35
CH-3000 Bern 6
Tel. 031 357 57 57
www.sev-online.ch

Impressum

Gestaltung: BSG, Titelfoto: Bielersee Schifffahrt

Erstausgabe: Januar 2015

Revidiert: 24.02.2016 (Art. 36, Art. 37); 02.11.2017 (Art. 38 c, Art. 38bis); 18.01.2018 (Art. 38, Abs. 2 a und c); Anh. 1; 29.01.2019 (Anh. 1 und .3); 01.05.2020 (Anh. 1 und 4); 28.05.2021 (Art. 38 2a und 2c und Anh. 4); 01.01.2025 (Art. 34 Abs. 4, Art. 36 Abs. 1 und 2, Art. 37 Abs. 5, Art. 38 Abs. 2 c, e und f, Art. 38 Abs. 7 d, Art. 38 Abs. 9, Art. 42 Abs. 1)

Inhaltsverzeichnis

Ingress	6
Begriffsverzeichnis	7
Abkürzungen	8
1. Teil: Allgemeine und schuldrechtliche Bestimmungen	9
Zweck	9
Geltungsbereich	9
Inkrafttreten, Geltungsdauer und Kündigung des FAV	9
Vertragsabschliessende Parteien (Sozialpartner)	9
Lohnverhandlungen	10
Beilegung von Meinungsverschiedenheiten	10
Vertragsänderungen	10
Friedenspflicht	10
Mitwirkung	11
Koalitionsfreiheit	11
Vollzugskostenbeitrag/Solidaritätsbeitrag	11
2. Teil: Rechte und Pflichten	12
I. Allgemeines	12
Art. 1 Rechtliche Grundlagen	12
II. Das Arbeitsverhältnis	12
Art. 2 Voraussetzung für die Anstellung im nautischen Dienst	12
Art. 3 Anstellung	12
Art. 4 Beginn und Dauer der Anstellung	12
Art. 5 Ausbildung und Prüfung	13
III. Sozialversicherungen	13
Art. 6 Unfall	13
Art. 7 Krankheit	13
Art. 8 Pensionskasse	13
Art. 9 Prämien	13
IV. Pflichten der/des Angestellten	13
Art. 10 Dienstort	13
Art. 11 Persönliche Dienstleistung	14
Art. 12 Stellvertretung / Zuweisung einer anderen Tätigkeit	14
Art. 13 Wahrung der Unternehmer-Interessen	14

Art. 14 Nebenbeschäftigungen _____	15
Art. 15 Öffentliche Ämter _____	15
Art. 16 Dienstverschwiegenheit _____	15
Art. 17 Alkoholkonsum/Rauchen/Drogen _____	15
Art. 19 Annahme von Geschenken _____	16
Art. 20 Fundgegenstände _____	16
Art. 21 Unfallverhütung _____	16
Art. 22 Meldepflicht/Dienstweg _____	16
Art. 23 Aussprache _____	16
Art. 24 Kenntnis der Vorschriften _____	16
V. Verantwortlichkeit und Disziplinarwesen _____	17
Art. 25 Zivilrecht _____	17
Art. 26 Strafrecht _____	17
Art. 27 Disziplinarische Verantwortlichkeit _____	17
Art. 28 Disziplinarstrafen _____	17
Art. 29 Strafbemessung _____	18
Art. 30 Untersuchung _____	18
Art. 31 Rekursrecht _____	18
VI. Rechte der/des Angestellten _____	19
Art. 32 Verschwiegenheit _____	19
Art. 33 Arbeitszeit _____	19
Art. 34 Dienstplan/Monatseinteilung _____	19
Art. 35 Überzeit/Mehrzeit _____	19
(* Art. 36 Ruhetage _____	19
Art. 37 Ferien _____	20
Art. 38 Ausserordentliche Urlaube _____	20
Art. 38 ^{bis} Mutterschaftsurlaub _____	21
(* Art. 39 Nachgewährung von Urlaub _____	21
(* Art. 40 Fahrvergünstigungen _____	21
(* Art. 41 Dienstkleider _____	22
Art. 42 Dienstaltersgeschenk _____	22
(* Art. 43 Beschwerderecht _____	22
VII. Lohn und Zulagen _____	22
Art. 44 Lohn und Zulagen _____	22
Art. 45 Lohnanspruch _____	23
Art. 46 Lohnauszahlung _____	23
(* Art. 47 Ordentliche Lohnerhöhung _____	23
(* Art. 48 Beförderung beim nautischen Personal _____	23

(*) Art. 49 Familien- und Kinderzulagen _____	23
Art. 50 Lohnfortzahlung bei Krankheit _____	23
Art. 51 Lohnfortzahlung bei Unfall _____	24
Art. 52 Verrechnung mit Haftpflichtansprüchen _____	24
Art. 53 Lohnzahlung bei Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst _____	25
(*) Art. 54 Lohnzahlung bei Rentenansprüchen _____	25
Art. 55 Lohnnachgenuss _____	25
VIII. Schlussbestimmungen _____	25
Art. 56 Anhänge _____	25
Art. 57 Besitzstand _____	25
Unterschriften _____	26

Ingress

Die Vertragsparteien bekunden den Willen, mit diesem FAV und den dazugehörigen Anhängen eine zukunftsgerichtete, erfolgreiche Sozialpartnerschaft zum Wohle der BSG und ihrer Mitarbeitenden zu leben.

Der FAV untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben, der die Vertragspartner verpflichtet, die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen. Die Vertragsparteien verpflichten sich zudem, die gegenseitigen Interessen ernst zu nehmen, in ihre Arbeit einzubeziehen und insbesondere in allen die Mitarbeitenden betreffenden Fragen konstruktiv zusammenzuarbeiten.

Begriffsverzeichnis

Allgemeine und schuldrechtliche Bestimmungen

Sie regeln die Beziehungen zwischen den Vertragsparteien.

Anhang

Regelt das Nähere zum jeweiligen Abschnitt und ist gleichwertiger Bestandteil des FAV.

Ingress

Einleitung, Absichtserklärung.

Rechte und Pflichten

Regeln die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen der BSG und ihren Mitarbeitenden.

Vertragsparteien

BSG einerseits und der SEV andererseits.

Vertrauensarzt

Von der BSG bezeichneter Arzt zur Abklärung der gesundheitlichen Situation einer/eines Mitarbeitenden oder Stellenbewerbenden.

Weisung

Einseitiger Erlass der BSG, welcher das Nähere ergänzend zum FAV regelt. Die Arbeitszeit muss zwischen 6:00 und 20:00 liegen; Ausnahmen müssen vom Vorgesetzten genehmigt werden.

Abkürzungen

AB-SBV	Ausführungsbestimmungen des UVEK zur Schiffbauverordnung
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
ALV	Arbeitslosenversicherung
AZG	Bundesgesetz vom 8. Oktober 1971 über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Arbeitszeitgesetz)
AZGV	Verordnung vom 26. Januar 1972 über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Verordnung zum Arbeitszeitgesetz)
BSG	Bielersee-Schifffahrts-Gesellschaft AG
BSV	Binnenschifffahrtsverordnung
BVG	Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
EO	Erwerbsersatzordnung/Erwerbsausfallentschädigung
FAV	Firmenarbeitsvertrag
IV	Invalidenversicherung
NBU	Obligatorische Nichtbetriebsunfallversicherung
OR	Schweizerisches Obligationenrecht vom 30. März 1911
SBV	Schiffsbauverordnung, Verordnung über Bau und Betrieb von Schiffen und Anlagen öffentlicher Schifffahrtsunternehmungen
SEV	Gewerkschaft des Verkehrspersonals
UVG	Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung
VöV	Verband öffentlicher Verkehr
ZPO	Zivilprozessordnung

1. Teil: Allgemeine und schuldrechtliche Bestimmungen

Zweck

Der vorliegende FAV bezweckt im Interesse der unterstellten Unternehmung (Arbeitgeber) und im Interesse des beschäftigten Personals (Arbeitnehmende):

- die Festlegung von zeitgemässen Arbeits- und Anstellungsbedingungen;
- die Gewährleistung von Gleichstellung und Gleichbehandlung der Mitarbeitenden;
- die Förderung einer guten Beziehung zwischen dem Arbeitgeber und dem Personal;
- die Vertiefung der Zusammenarbeit unter den Vertragspartnern;
- die aktive und mitverantwortliche Ausgestaltung der Arbeits- und Anstellungsbedingungen durch das Personal und seine Gewerkschaft;
- die langfristige Sicherung der Arbeitsplätze.

Geltungsbereich

1. Dieser Firmenarbeitsvertrag, nachstehend FAV genannt, gilt für die Mitarbeitenden der Bielersee-Schifffahrts-Gesellschaft (BSG). Ausgenommen sind Mitglieder der Geschäftsleitung, Lernende und Praktikant/-innen.
2. Angestellte, welche in einem befristeten Anstellungsverhältnis zur BSG stehen, unterstehen diesem FAV ebenfalls. Vom Geltungsbereich ausgenommen sind nachfolgend aufgeführte Artikel. Diese sind der Übersicht halber zusätzlich mit einem Asterisk gekennzeichnet (*).
 - Art. 36; Art. 39; Art. 40; Art. 41; Art. 43; Art. 47; Art. 48; Art. 49; Art. 50 Abs. 2; Art. 54

Inkrafttreten, Geltungsdauer und Kündigung des FAV

Der FAV tritt mit seinen Anhängen per 1. Januar 2015 in Kraft.

Der vorliegende FAV kann von jeder Vertragspartei schriftlich unter Einhaltung einer zwölfmonatigen Kündigungsfrist jeweils auf Jahresende aufgelöst werden. Erstmals kündbar ist dieser FAV per 31.12.19.

Die vertragsschliessende Partei, die den Vertrag kündigt, unterbreitet innerhalb eines Monats nach erfolgter Kündigung schriftlich ihre Erneuerungsvorschläge

Vertragsabschliessende Parteien (Sozialpartner)

Erstunterzeichnende vertragsschliessende Parteien sind:

- Als Arbeitgeber: Bielersee-Schifffahrts-Gesellschaft AG BSG
- Als Gewerkschaft: Gewerkschaft des Verkehrspersonals SEV

Die vertragsschliessenden Parteien sind zuständig für die Verhandlungen über diesen FAV.

Lohnverhandlungen

Die jährlichen Lohnverhandlungen finden jeweils im Herbst statt. Die Vertragsparteien berücksichtigen dabei insbesondere die wirtschaftliche und finanzielle Lage der BSG, die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und die Entwicklung der Lebenshaltungskosten.

Können sich die Vertragsparteien bis zum 5. Dezember des jeweiligen Jahres nicht einigen, so kann jede Partei innert zehn Tagen das Schiedsgericht anrufen.

Beilegung von Meinungsverschiedenheiten

Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und den Vollzug des FAV – soweit diese nicht individueller, zivilrechtlicher Natur sind – sollen in erster Linie durch direkte Verhandlungen zwischen den Vertragsparteien beigelegt werden.

Können sich die Vertragsparteien bei Meinungsverschiedenheiten, insbesondere über die Auslegung und den Vollzug des FAV sowie die jährlichen Lohnverhandlungen nicht einigen, können sie an ein bestimmendes Schiedsgericht gelangen.

Das Schiedsgericht besteht aus 5 Mitgliedern. Den vertragsschliessenden Parteien steht es zu, je zwei Schiedsrichter zu bestimmen. In Bezug auf die Wahl der Schiedsrichter finden die entsprechenden Ausstandsregeln Anwendung. Der Präsident oder die Präsidentin des Schiedsgerichts wird gemeinsam bestimmt.

Der Entscheid des Schiedsgerichts ist für die Beteiligten endgültig. Vorbehalten bleibt die Nichtigkeitsbeschwerde gemäss ZPO.

Vertragsänderungen

Die Vertragsparteien erklären sich bereit, während der Geltungsdauer des FAV Anträge zu seiner Abänderung oder Ergänzung entgegenzunehmen, zu prüfen und miteinander nach Treu und Glauben nach Lösungen zu suchen.

Auf Antrag einer der vertragsschliessenden Parteien wird im 2. Quartal über eine Anpassung mit Wirkung ab dem darauf folgenden Kalenderjahr verhandelt. Der Antrag ist mindestens einen Monat im Voraus der anderen Vertragspartei schriftlich bekanntzugeben.

Friedenspflicht

Im Sinne des vorliegenden FAV besteht absolute Friedenspflicht.

Die Vertragsparteien garantieren insbesondere, dass von ihnen kollektive Störungen in den arbeitsvertraglichen Beziehungen unterlassen werden. Als Störungen gelten namentlich kollektive Arbeitsniederlegungen, Bummelstreik, Kündigungen zum Zweck der generellen Änderung der Anstellungsbedingungen, Aussperrung usw. Jede Vertragspartei verpflichtet sich, Störungen in keiner Art und Weise anzuregen und in keiner Form zu unterstützen, vielmehr alle tunlichen Vorkehrungen zu treffen, damit diese Störungen unterbleiben.

Mitwirkung

1. Aushandeln und Vollzug des FAV ist Aufgabe der vertragsschliessenden Sozialpartner. Die Mitwirkung des Personals erfolgt über die Personalkommission. Die Mitglieder werden durch die Mitarbeitenden gewählt.
2. Das Weitere ist im Anhang 7 geregelt.

Mit der Mitwirkung der Mitarbeitenden sollen folgende Ziele erreicht werden:

- a) die gedeihliche Entwicklung der Unternehmung und damit die möglichst langfristige Erhaltung der Arbeitsplätze;
- b) die persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden und die Förderung der Arbeitszufriedenheit;
- c) die Verstärkung der Mitgestaltungsrechte und Mitverantwortung des Personals;
- d) die Förderung eines guten Betriebsklimas;
- e) die Förderung des Interesses an der Arbeit und der Marktleistungsfähigkeit der Verkehrsunternehmungen

Das Mitspracherecht des Personals im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen (Mitwirkungsgesetz etc.) ist gewährleistet. Durch die Mitwirkung darf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers nicht eingeschränkt oder gefährdet werden.

Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit ist gewährleistet. Aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation dürfen den Mitarbeitenden keine Nachteile entstehen.

Vollzugskostenbeitrag/Solidaritätsbeitrag

Alle Mitarbeitenden, die dem FAV unterstehen und nicht Mitglied des SEV sind, leisten einen Vollzugskostenbeitrag von monatlich CHF 10.–. Teilzeitbeschäftigte mit einem Pensum von weniger als 50% bezahlen CHF 5.–. Der Vollzugskostenbeitrag wird direkt durch die BSG vom Lohn abgezogen und in einen Fond eingelegt.

Für SEV-Mitglieder ohne direkten Lohnabzug kann der SEV aus dem Fond den entsprechenden Betrag jährlich geltend machen. Der Vollzugskostenbeitrag wird durch die BSG verwaltet. Für die Verwaltung des Fonds kann die BSG 3% Verwaltungskosten erheben. Verbleibende Gelder im Fond können für gemeinsame Projekte (BSG + SEV) zugunsten der Mitarbeitenden eingesetzt werden sowie für die anfallenden Druckkosten des FAV.

Der Vollzugskostenbeitrag dient zur Deckung der mit der Anwendung und Durchsetzung des FAV entstehenden Kosten, insbesondere für Aufwendungen im Rahmen von FAV-Verhandlungen und Verhandlungen im Rahmen der Personalbegehren sowie für die Aus- und Weiterbildung der Personalkommission

2. Teil: Rechte und Pflichten

I. Allgemeines

Art. 1 Rechtliche Grundlagen

Das Dienstverhältnis der Angestellten wird durch diesen FAV sowie die dazu gehörigen Anhänge, und subsidiär durch die geltenden Gesetze, Reglemente und Erlasse (insbesondere OR, AZG und AZGV) geregelt.

II. Das Arbeitsverhältnis

Art. 2 Voraussetzung für die Anstellung im nautischen Dienst

Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen der AB-SBV über die gesundheitlichen Voraussetzungen. Die Kosten der von der BSG angeordneten vertrauensärztlichen Untersuchung gehen zu Lasten des Arbeitgebers.

Art. 3 Anstellung

1. Die Anstellung erfolgt durch die Geschäftsleitung.
2. Die Anstellung wird der/dem Angestellten schriftlich mitgeteilt. Der Anstellungsvertrag enthält Angaben über die dienstliche Stellung, den Lohn und/ oder die Lohnklasse, die Zugehörigkeit zu den Personalfürsorgeeinrichtungen, den Zeitpunkt des Stellenantritts sowie weitere die Anstellung betreffende Vereinbarungen.
3. Mit dem Anstellungsvertrag sind der/dem Angestellten abzugeben:
 - a) FAV
 - b) Die gesetzlichen nautischen Vorschriften und Bestimmungen über die Anstellung, Ausbildung und Prüfung des Schiffspersonals.
 - c) Die anstellungsrelevanten Unterlagen werden der/dem Mitarbeitenden in elektronischer Form zugänglich gemacht oder in Papierform abgegeben.

Art. 4 Beginn und Dauer der Anstellung

1. Die Anstellung beginnt mit dem Zeitpunkt des Stellenantritts.
2. Der Anstellung kann eine Probezeit von höchstens drei Monaten voraus gehen.
3. Das Anstellungsverhältnis kann aufgelöst werden:
 - a) während der Probezeit:
Mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen.
 - b) während des ersten Jahres:
Mit einer Kündigungsfrist von einem Monat.
 - c) nach dem ersten Jahr:
Mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten.
4. Die Kündigung hat auf jeden Fall schriftlich zu erfolgen

5. Vorbehalten bleibt die fristlose Entlassung gemäss Obligationenrecht.
6. Die Kündigung seitens der Unternehmung erfolgt durch die für die Anstellung zuständige Instanz.
7. Das Dienstverhältnis endet mit dem Tag der Pensionierung, des Ablaufes der Kündigungsfrist oder des Todes. Befristete Arbeitsverträge enden auf das vereinbarte Datum.
8. Die/Der Angestellte hat Anrecht auf ein Zeugnis, das sich über Art und Dauer des Dienstverhältnisses, sowie über ihr/sein Verhalten und ihre/seine Leistungen äussert. Auf besonderen Wunsch der/des Angestellten hat es sich auf Art und Dauer des Dienstverhältnisses zu beschränken.

Art. 5 Ausbildung und Prüfung

Ausbildung und Prüfung der Mitarbeitenden richten sich nach den gesetzlichen nautischen Vorschriften und Bestimmungen sowie dem Anhang 2.

III. Sozialversicherungen

Art. 6 Unfall

1. Die Angestellten sind gegen die Folgen von Betriebs- und Nichtbetriebsunfällen obligatorisch versichert.
2. Die Prämien für die Betriebsunfallversicherung gehen zu Lasten der Unternehmung; jene für die Nichtbetriebsunfallversicherung werden von der/vom Versicherten getragen.

Art. 7 Krankheit

Die BSG schliesst eine Krankentaggeldversicherung für alle Mitarbeitenden ab.

Art. 8 Pensionskasse

Die Angestellten sind nach Massgabe des entsprechenden Reglements bei der Pensionskasse des Betriebes versichert.

Art. 9 Prämien

Die Prämien für die AHV, IV, EO, NBU, ALV und Pensionskasse werden, soweit sie zu Lasten der/des Mitarbeitenden gehen, direkt vom Lohn abgezogen.

IV. Pflichten der/des Angestellten

Art. 10 Dienstort

1. Der Dienstort wird durch die Unternehmung bestimmt und im Arbeitsvertrag festgehalten.

2. Fällt der Wohnort nicht mit dem Dienstort zusammen, so können daraus keinerlei Erleichterungen oder Sonderentschädigungen abgeleitet werden.

Art. 11 Persönliche Dienstleistung

1. Die/Der Angestellte ist zu ausschliesslich persönlicher Dienstleistung verpflichtet. Sie/Er hat ihre/seine volle Arbeitskraft den ihr/ihm übertragenen Aufgaben zu widmen.
2. Ohne Bewilligung darf die/der Angestellte nicht von der Arbeit fernbleiben. Jede Dienstaussetzung ist dem Betriebsbüro frühzeitig zu melden, damit nötigenfalls für Ersatz gesorgt werden kann.
3. Bei länger als drei Tage dauernden Abwesenheiten infolge Krankheit oder Unfall ist auf Verlangen des Arbeitsgebers innerhalb einer Woche ein ärztliches Zeugnis vorzulegen.

Art. 12 Stellvertretung / Zuweisung einer anderen Tätigkeit

1. Die Angestellten sind verpflichtet, ohne zusätzliche Entschädigung die Stellvertretung veränderter Mitarbeiter/-innen zu übernehmen, sofern sie über die dafür nötige Berufsausbildung verfügen.
2. Bei Stellvertretung in einer höheren Funktion im nautischen Einsatz während mehr als zehn Tagen pro Jahr besteht im Folgejahr nach bestandener Prüfung Anrecht auf eine Zulage. Diese wird pro Tag errechnet und gleicht die Differenz aus zwischen der Lohnklasse der tieferen und der höheren Funktion.
3. Den Angestellten kann eine zumutbare andere Tätigkeit zugewiesen werden, wenn es die Dienstverhältnisse, die wirtschaftliche Verwendung der Arbeitskräfte oder der Gesundheitszustand erfordern

Art. 13 Wahrung der Unternehmer-Interessen

Die Angestellten haben die Interessen der Unternehmung zu wahren und sind insbesondere gehalten:

- a) die ihnen durch ihre Stellung sowie durch Gesetze, Verordnungen, Reglemente, Dienstweisungen und Diensterteilungen übertragenen Arbeiten ordnungsgemäss zu verrichten;
- b) die ihnen anvertrauten Geräte, Werkzeuge und Ausrüstungsgegenstände sorgfältig zu behandeln, die Materialien sparsam zu verwenden und Waren, Wertsachen und Gelder getreulich zu verwalten;
- c) die ihnen anvertrauten Fahrzeuge, Einrichtungen, Maschinen und Apparate gewissenhaft zu beaufsichtigen und zu bedienen;
- d) Mängel an Schiffen, Werft- und Landungsanlagen sowie andere Tatsachen oder Ereignisse, welche die Interessen der Unternehmung beeinträchtigen oder den Betrieb und das Eigentum gefährden könnten, der/dem zuständigen Vorgesetzten ohne Verzug zu melden, auch wenn sie ausserhalb des eigenen Dienstbereichs oder der Dienstzeit wahrgenommen werden;
- e) mit den Fahrgästen, Geschäftspartnern, Vorgesetzten und den Mitarbeitern anständig und höflich zu verkehren;

- f) die Anordnungen der Dienstvorschriften sowie die Weisungen der Vorgesetzten gewissenhaft und vernünftig auszuführen;
- g) sich für ihr Verhalten in und ausser Dienst der Stellung und des Vertrauens würdig zu erweisen.

Art. 14 Nebenbeschäftigungen

- 1. Unvereinbar mit der Anstellung sind Tätigkeiten, die
 - a) sich gegen die Interessen der BSG wenden;
 - b) das Leben oder die Gesundheit der/des Angestellten ernsthaft gefährden oder ungünstige Rückwirkungen auf die Diensterfüllung haben
- 2. Für Nebenbeschäftigungen, die die/den Angestellten in erheblichem Masse in Anspruch nehmen, sowie bei Beschäftigungen bei Mitbewerbern und Konkurrenten, ist eine Bewilligung der Geschäftsleitung einzuholen. Sie kann jederzeit widerrufen werden, wenn sich deren Ausübung nachteilig auf die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben auswirkt.

Art. 15 Öffentliche Ämter

Für die Übernahme öffentlicher Ämter und für jede Amtsdauer ist vorgängig die Zustimmung der Geschäftsleitung einzuholen. Die Zustimmung ist nicht erforderlich, wenn die/der Angestellte ein Amt übertragen erhält, zu dessen Annahme sie/er gesetzlich verpflichtet ist. Die erteilte Zustimmung kann rückgängig gemacht werden, wenn sich die Ausübung des Amtes nachteilig auf die Erfüllung dienstlicher Aufgaben auswirkt.

Art. 16 Dienstverschwiegenheit

- 1. Die Angestellten sind in und ausser Dienst zur Verschwiegenheit über alle dienstlichen Angelegenheiten verpflichtet.
- 2. Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses bestehen.
- 3. Die Angestellten sind verpflichtet, die Geschäftsleitung zu orientieren, wenn sie sich als Partei, Zeuge oder Experte zu Themen zu äussern haben, die sie in der Funktion als Mitarbeitenden im Dienst gemacht haben. Diese Pflicht besteht auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses.

Art. 17 Alkoholkonsum/Rauchen/Drogen

- 1. Während der Dienstsicht ist Alkohol- und Drogenkonsum untersagt. Zudem darf die Arbeit nicht alkoholisiert oder unter Drogeneinfluss angetreten werden. Im Weiteren gelten die Bestimmung der BSV.
- 2. Bei Verdacht auf Nichteinhalten der in Art. 17 Absatz 1 aufgeführten Bestimmungen hat sich der/die Mitarbeitende auf Verlangen der Geschäftsleitung einer Kontrolle zu unterziehen
- 3. Das Rauchen ist im direkten Umgang mit den Kunden und Geschäftspartnern sowie im Falle, dass dienstliche oder feuerpolizeiliche Gründe entgegen stehen, verboten.

Art. 19 Annahme von Geschenken

Den Angestellten ist es verboten, für sich, für ihre Angehörigen oder für Dritte Geschenke anzunehmen, bzw. versprechen zu lassen oder sonstige Vorteile zu beanspruchen, wenn angenommen werden muss, es werde damit eine dienstliche Beeinflussung zugunsten des Schenkenden oder eines Dritten bezweckt.

Art. 20 Fundgegenstände

1. Auf Schiffen und Betriebsanlagen der Unternehmung gefundene Gegenstände haben die Angestellten bei nächster Gelegenheit dem Betriebsbüro abzugeben. Ein Anrecht auf Finderlohn besteht nicht. Die Fundgegenstände sind mit einer Fundmeldung zu versehen, woraus Ort und Zeit des Fundes hervorgehen.
2. Als Finderin gemäss Art. 722 ZGB wird die Unternehmung betrachtet. Wird ein Fundgegenstand den Angestellten von einer Drittperson übergeben, so sind deren Personalien und Adresse auf der Fundmeldung zu notieren.

Art. 21 Unfallverhütung

Die Angestellten haben die Vorschriften zur Unfallverhütung zu befolgen. Sie haben alle Vorsicht walten zu lassen, um Unfälle zu verhindern.

Art. 22 Meldepflicht/Dienstweg

1. Die Angestellten haben unaufgefordert innerhalb von 14 Tagen eine Änderung der Wohnadresse, des Zivil- und Familienstandes, der militärischen Einteilung sowie Änderungen der Dienstbezüge, Versicherungsleistungen und Fahrvergünstigungen dem Betriebsbüro zu melden.
2. Andere Meldungen, Eingaben oder Anfragen sind in der Regel an die/den direkte/-n Vorgesetzte/-n zu richten.

Art. 23 Aussprache

Jede/-r Angestellte hat das Recht, bei ihren/seinen Vorgesetzten und der/dem Geschäftsführer/-in eine freie Aussprache zu verlangen.

Art. 24 Kenntnis der Vorschriften

Die Angestellten sind verpflichtet, sich über die ihren Dienst betreffenden Reglemente und Vorschriften genaue Kenntnisse anzueignen. Zur Kontrolle der Dienstkenntnisse können durch die Unternehmung Prüfungen angeordnet werden

V. Verantwortlichkeit und Disziplinarwesen

Art. 25 Zivilrecht

1. Jede/-r Angestellte haftet nach Massgabe der gesetzlichen Bestimmungen sowohl der Unternehmung als auch Dritten gegenüber für Schaden, welcher durch absichtliche oder fahrlässige Verletzung der Dienstpflichten entsteht.
2. Haftet die Unternehmung gegenüber Dritten, so gelten die gesetzlichen Bestimmungen (Art. 321e OR) auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses.
3. Liegt weder absichtliches noch fahrlässiges Verhalten vor, so darf die Forderung der Unternehmung 5% des Schadens oder den Gesamtbetrag von CHF 200.– nicht übersteigen. Die Ersatzforderung kann mit Guthaben verrechnet werden.
4. Die Ersatzforderung ist der/dem Angestellten unter Angabe der Gründe schriftlich zur Kenntnis zu bringen. Sie/Er ist vorgängig anzuhören.
5. Gegen die Verfügung der Geschäftsleitung kann Einsprache gemäss Art. 31 erhoben werden.

Art. 26 Strafrecht

1. Die strafrechtliche Verantwortlichkeit der Angestellten richtet sich nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.
2. Vorladungen vor Polizei oder richterliche Behörden und Strafverfügungen (Bussen usw.) in dienstlichen oder solchen Angelegenheiten, welche für die dienstliche Tätigkeit und das Anstellungsverhältnis Bedeutung haben, sind der Geschäftsleitung sofort zu melden.

Art. 27 Disziplinarische Verantwortlichkeit

1. Neben der zivil- und strafrechtlichen Verantwortlichkeit unterstehen die Angestellten der disziplinarischen Verantwortlichkeit.
2. Angestellte, die ihre durch den FAV und die Dienstvorschriften sowie weitere Erlasse vorgeschriebenen Dienstpflichten absichtlich oder fahrlässig verletzen, werden disziplinarisch bestraft.
3. Wird im Laufe eines Disziplinarverfahrens wegen der nämlichen Tatsache gegen den Angestellten eine strafrechtliche Untersuchung eröffnet, so kann der Entscheid über die disziplinarische Ahndung bis nach Beendigung des Strafverfahrens ausgesetzt werden. Vorsorgliche Massnahmen bleiben vorbehalten.

Art. 28 Disziplinarstrafen

1. Die Disziplinarstrafen sind:
 - a) schriftlicher Verweis
 - b) Geldbusse bis zu CHF 200.–
 - c) Vorübergehende Suspendierung vom Dienst bis maximal 12 Arbeitstage
 - d) Versetzung im Dienst

- e) Kündigung
 - f) Fristlose Entlassung
2. Als wichtige Gründe für die fristlose Entlassung gelten die in OR Art. 337 genannten.
 3. Bei Unterbrechung der ordentlichen Lohnerhöhung ist nach Ablauf der Frist, während welcher die Lohnerhöhung sistiert war, der dem Dienstalter entsprechende Lohn wieder auszurichten.
 4. Geldbussen werden für das Personal verwendet.
 5. Die Disziplinarstrafen bis lit. e werden durch die Geschäftsleitung, diejenige gemäss lit. f durch die Direktion verfügt.
 6. Die Disziplinarstrafen sind in der Regel so anzuwenden, dass die mildereren den schärferen vorangehen.
 7. Disziplinarvergehen verjähren in sechs Monaten vom Zeitpunkt der Entdeckung oder in einem Jahr vom Zeitpunkt der Begehung an gerechnet. Ausgenommen von diesen Bestimmungen sind Verletzungen des Strafrechts gemäss Art. 26, bei welchen die gesetzlichen Verjährungsfristen massgebend sind.
 8. Disziplinarstrafen werden nach einem Jahr von der jeweiligen Verfügung an gerechnet, nicht mehr strafverschärfend berücksichtigt

Art. 29 Strafbemessung

1. Mass und Art der Strafe richten sich nach dem Verschulden und dem bisherigen Verhalten.
2. Bei geringfügiger Verletzung der Dienstpflichten wird auf Disziplinarstrafen verzichtet, wenn Belehrung und Ermahnung als ausreichend erscheinen.

Art. 30 Untersuchung

1. Disziplinarstrafen werden nach vorausgegangener Untersuchung ausgesprochen. Die/Der Beschuldigte ist protokollarisch einzuvernehmen. Ausserdem ist ihr/ihm von den Akten, auf die sich die Disziplinarverfügung stützen soll, Kenntnis zu geben.
2. Zur Äusserung, zur Verteidigung und zum Vorbringen entlastender Tatsachen wird ihr/ihm eine Frist von 30 Tagen eingeräumt.
3. Die/Der Angeschuldigte ist berechtigt, während des ganzen Verfahrens einen Beistand beizuziehen.
4. Die Strafen werden der/dem Fehlbaren schriftlich eröffnet unter Angabe der Rechtsmittel.
5. Bei fristlosen Entlassungen müssen die vorgängig genannten Fristen und Verfahren nicht eingehalten werden.

Art. 31 Rekursrecht

1. Gegen Strafentscheide der Geschäftsleitung kann innert 30 Tagen Rekurs an die Direktion, gegen Entscheide der Direktion gemäss Art. 28, Abs. 1, lit. f an den Verwaltungsrat erhoben werden.
2. Der Rekurs ist über die Geschäftsleitung an die höhere Instanz zu richten.

3. Die Rekursentscheide sind endgültig.
4. Ein Rekurs hat aufschiebende Wirkung, wenn die Disziplinarinstanz nicht ausdrücklich das Gegenteil verfügt.

VI. Rechte der/des Angestellten

Art. 32 Verschwiegenheit

Alle die persönlichen Verhältnisse der/des Angestellten betreffenden Angaben und Akten werden durch die Unternehmung gemäss Datenschutzbestimmungen vertraulich behandelt.

Art. 33 Arbeitszeit

1. Die Angestellten unterstehen dem Bundesgesetz über die Arbeitszeit in Unternehmungen des öffentlichen Verkehrs (AZG) vom 8. Oktober 1971 und der dazugehörenden Verordnung vom 26. Januar 1972.
2. Abweichungen zu Art. 33 Abs. 1 werden im Anhang 3 geregelt.

Art. 34 Dienstplan/Monatseinteilung

1. Die/Der Angestellte kann, sofern es der Dienst erfordert, auch ausserhalb der im Dienstplan vorgesehenen Dienststunden und über die ordentliche Arbeitszeit hinaus im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften in Anspruch genommen werden.
2. Eine Monatseinteilung, enthaltend mindestens vier feste Ruhetage sowie allfällige Ferien, wird den Angestellten spätestens 10 Tage vor Inkrafttreten vorgelegt.
3. Die eigentliche Diensterteilung ist dem Personal so frühzeitig wie möglich, spätestens bis am Sonntagabend bekanntzugeben. Sie umfasst die folgende Woche einschliesslich das darauffolgende Wochenende bis und mit Montag.
4. Ausführungsbestimmungen sind im Anhang 3 geregelt.

Art. 35 Überzeit/Mehrzeit

Die Unterscheidung Mehrzeit/Überzeit und allfällige Zeitzuschläge sind in der «Vereinbarung über die Arbeitszeit im Betrieb» im Anhang 3 festgelegt.

(*) Art. 36 Ruhetage

1. Den Mitarbeitenden werden pro Kalenderjahr mindestens 63 Ruhetage gewährt.
2. Bei Dienstabwesenheit infolge von Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst, Krankheit, Unfall, unbezahltem oder ausserordentlichem Urlaub oder Dienstentstellung wird die Zahl der Ruhetage gemäss Art. 14, Ziffer 6 der Verordnung zum AZG gekürzt.

Art. 37 Ferien

1. Die/Der Angestellte hat Anspruch auf folgende Ferien:
 - a) 5 Wochen bis Ende des Jahres, in dem das 49. Altersjahr zurückgelegt wird.
 - b) 6 Wochen vom Jahre an, in dem das 50. Altersjahr erreicht wird.
 - c) 7 Wochen vom Jahre an, in dem das 60. Altersjahr erreicht wird.

Nautische und technische Mitarbeitende müssen mind. 1 Woche Ferien während der Betriebsschliessung beziehen.
2. Bei Dienst Eintritt oder -austritt im Verlaufe des Kalenderjahres oder bei Dienstabwesenheit wird das Ferienguthaben nach den Bestimmungen von Art. 22, Ziffer 3 resp. Art. 23 der Verordnung zum AZG gekürzt.
3. Erkrankt oder verunfallt ein/-e Angestellte/-r während ihrer/seiner Ferien und erstattet sie/er hierüber Meldung gemäss Art. 11, Abs. 3, so hat sie/er im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Anspruch auf Nachbezug der ausfallenden Ferientage.
4. Als Monate besonders starken Verkehrs (Art. 15, Ziffer 5 AZGV) gelten die Monate Mai bis September.
5. Das Ferienreglement ist im Anhang 3 abgebildet.

Art. 38 Ausserordentliche Urlaube

1. Auf besonderes Begehren, das, sofern möglich, rechtzeitig einzureichen ist, wird soweit es die betrieblichen Verhältnisse gestatten, ohne Anrechnung auf die ordentlichen Ruhetage- und Ferienansprüche bezahlter Urlaub gemäss nachfolgenden Richtlinien gewährt.
2. Bei wichtigen Familienereignissen und -anlässen:
 - a) Heirat der/des Angestellten, sofern das Dienstverhältnis 1 Jahr gedauert hat: 1 Woche.
 - b) Teilnahme an der Hochzeit von eigenen Kindern: 1 Tag.
 - c) Urlaub des anderen Elternteils bei Geburt eigener Kinder: 2 Wochen.
 - d) Hinschied der/des Ehegattin/-gatten oder Lebenspartnerin/-partners und von eigenen Kindern: 3 Tage.
 - e) Hinschied von Eltern, Stief- oder Pflegeeltern sowie Geschwister: 3 Tage.
 - f) Hinschied von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersöhnen und Schwiegertöchtern, Schwägern, Schwägerinnen, Enkeln: 1 Tag.
 - g) Bei plötzlicher schwerer Erkrankung eines Familienmitgliedes (Ehegattin/-gatte oder Lebenspartnerin/-partner und Kinder), wenn es an der nötigen Pflege fehlt: bis zu 3 Tage.
 - h) Ruf ans Sterbebett eines Familienangehörigen gemäss lit. d + e: bis zu 2 Tagen.
3. Bei Wohnungswechsel, sofern die/der Angestellte einen eigenen Haushalt führt: 1 Tag.
4. Vorsprache bei Behörden: die nötige Zeit. Der Urlaub ist nicht bezahlt, wenn es sich um eine rein persönliche Angelegenheit (z.B. Liegenschafts Kauf oder -verkauf, Fahrprüfung) handelt oder wenn die /der Mitarbeiter/-in in einer Strafsache, die nicht auf ihre/seine dienstliche Tätigkeit zurückzuführen ist, als Beschuldigte/-r vor einer Behörde erscheinen muss.

5. Erfüllung der Bürgerpflichten:
 - a) Für militärische, zivilschutz- und zivildienstliche Pflichten gemäss Marschbefehl oder Aufgebot: die nötige Zeit.
 - b) Waffen- und Kleiderinspektion: ½ Tag.
 - c) Entlassung aus der Wehrpflicht: 1 Tag.
6. Teilnahme an Sitzungen der Pensionskasse: die nötige Zeit.
7. Gewerkschaftliche Tätigkeiten:
 - a) Kongress SEV: 2 Tage (1 Angestellte/-r).
 - b) Delegiertenversammlung VPT: 1 Tag (1 Angestellte/-r).
 - c) Sitzung des Zentralvorstandes VPT und SEV: bis zu 5 Tagen (1 Angestellte/-r).
 - d) Branchentagugn Schifffahrt SEV: 1 Tag (3 Angestellte/Mitglieder Vorstand VPT Sektion BSG)
8. Ausübung öffentlicher Ämter (Art. 15): die nötige Zeit, höchstens 15 Tage pro Jahr.
9. Berufliche Weiterbildung, Bildungskurse der Gewerkschaft des Verkehrspersonals SEV und von Movendo: bis zu 2 Tage jährlich pro Person. Bei beruflicher Weiterbildung muss der betriebliche Nutzen gegeben sein. Eine Anmeldung kann immer erst nach vorgängiger Bewilligung durch die Geschäftsleitung erfolgen.
10. Die Teilnahme an Bestattungsfeierlichkeiten verstorbener Angestellter wird durch die Geschäftsleitung von Fall zu Fall geregelt.

Art. 38^{bis} Mutterschaftsurlaub

Bei Niederkunft hat die Mitarbeitende Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub. In der Regel beginnt dieser mit dem Datum der Niederkunft. Er ist zusammenhängend zu beziehen und beträgt 14 Wochen. Der während des Urlaubs zu entrichtende Lohn entspricht dem vollen Lohn gemäss vertraglichem Beschäftigungsgrad vor Niederkunft.

(*) Art. 39 Nachgewährung von Urlaub

1. Fallen die Urlaube für Heirat (Art. 38, Ziff. 2a) resp. Hinschied der/des Ehegattin/-gatten oder von Kindern (Ziff. 2d) mit Ruhe-, Ausgleichs- oder Ferientagen zusammen, so werden diese nachgewährt.
2. Ferien werden unterbrochen, wenn die/der Angestellte an der Bestattung einer/eines in Art. 38, Ziff. 2, lit. d-f genannten Angehörigen teilnimmt.

(*) Art. 40 Fahrvergünstigungen

1. Die Mitarbeitenden, deren FVP-berechtigte Familienangehörige und im gleichen Haushalt lebende Lebenspartner/-innen haben auf den Kursschiffen freie Fahrt.
2. Auf den von der Unternehmung auf eigene Rechnung veranstalteten Extradfahrten haben die Mitarbeitenden, deren Ehegattinnen/-gatten oder Lebenspartner/-innen und im gleichen Haushalt lebende Familienmitglieder freien Zutritt. Stehen keine freien Plätze zur Verfügung entfällt der Anspruch auf freie Fahrt.
3. Den Angestellten und ihren Angehörigen werden nach den VöV Bestimmungen Fahrvergünstigungen gewährt.

(*) Art. 41 Dienstkleider

Angestellte erhalten gemäss Bestimmungen des Dienstkleiderreglements Dienst- und Schutzkleider. Das Tragen und die Benutzungspflicht richten sich nach dem entsprechenden Reglement im Anhang 4.

Art. 42 Dienstaltersgeschenk

1. Mitarbeitende der BSG erhalten für ihre Tätigkeit im Dienste der Unternehmung ein Dienstaltersgeschenk in folgender Höhe:
2. Bei Vollendung des
 - 10. Dienstjahres: CHF 500.– oder 3 Tage bezahlten Urlaub. Mitarbeitende mit einem Anstellungsgrad von weniger als 50%: CHF 250.– oder 3 Tage bezahlten Urlaub.
 - 15. Dienstjahres: CHF 750.- oder 3 Tage bezahlten Urlaub. Mitarbeitende mit einem Anstellungsgrad von weniger als 50%: CHF 375.- oder 3 Tage bezahlten Urlaub.
 - 20. Dienstjahres: Einen Monatslohn oder 4 Wochen bezahlten Urlaub. Mitarbeitende mit einem Anstellungsgrad von weniger als 50%: Einen halben Monatslohn oder 4 Wochen bezahlten Urlaub.
 - Danach für alle weiteren 5 Dienstjahre jeweils einen Monatslohn oder 4 Wochen bezahlten Urlaub.
3. Der Bezug des Dienstaltersgeschenks als Urlaub muss mit der Geschäftsleitung abgesprochen werden.
4. Der Tag des 25. und des 40. Dienstjubiläums ist zudem dienstfrei.

(*) Art. 43 Beschwerderecht

Jede/-r Angestellte hat das Recht, über Angelegenheiten, die mit ihrem/seinem Dienstverhältnis zusammenhängen, Beschwerde zu führen. Die Beschwerde ist schriftlich an die Geschäftsleitung zu richten.

VII. Lohn und Zulagen

Art. 44 Lohn und Zulagen

1. Die Lohneinreihung des nautischen Personals ist in diesem FAV und im Anhang 1 (Lohntabellen für das nautische Personal) geregelt.
2. Aufgrund von besonderen oder befristeten Aufgaben kann eine Funktionszulage ausgerichtet werden.

Art. 45 Lohnanspruch

1. Der Lohnanspruch entsteht mit dem Tag des Stellenantritts und erlischt mit dem Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über den Lohnnachgenuss.
2. Der Anfangslohn des nautischen Personals entspricht in der Regel dem Mindestbetrag der betreffenden Lohnklasse. Sie kann höher angesetzt werden, wenn besondere Umstände wie Vorbildung, Fähigkeiten, berufliche Kenntnisse oder höheres Alter dies rechtfertigen.

Art. 46 Lohnauszahlung

1. Zwölf Dreizehntel des Jahreslohnes werden monatlich ausbezahlt.
2. Der dreizehnte Teil des Jahreslohnes wird Angestellten, welche am Jahresende im Dienst der Unternehmung stehen, im Dezember und Angestellten, welche vor Jahresende aus dem Dienst ausscheiden, pro rata mit dem letzten Monatslohn ausbezahlt.

(*) Art. 47 Ordentliche Lohnerhöhung

1. Bei genügender Leistung wird beim nautischen Personal auf Beginn jedes Kalenderjahres der im Anhang 1 vorgesehene ordentliche Stufenanstieg gewährt
2. Erfolgt der Diensteintritt im ersten Halbjahr, so wird auf Beginn des nachfolgenden Kalenderjahres der volle Stufenanstieg gewährt. Erfolgt der Diensteintritt in der zweiten Hälfte des Jahres, so wird auf Beginn des nachfolgenden Kalenderjahres in der Regel kein Stufenanstieg gewährt.

(*) Art. 48 Beförderung beim nautischen Personal

1. Als Beförderung gilt die Einreihung einer/eines Angestellten in eine höhere Lohnklasse.
2. Beförderungen werden in der Regel auf Jahresbeginn durch die Beförderungskommission vorgenommen und der/dem Angestellten schriftlich mitgeteilt.
3. Wird ein/-e Angestellte/-r befördert, so wird sie/er nebst dem, dass sie/er den in Art. 47 Abs. 1 vorgesehenen Stufenanstieg erhält, in die entsprechende höhere Lohnklasse eingereiht.

(*) Art. 49 Familien- und Kinderzulagen

1. Die Ausrichtung der Kinderzulagen richtet sich nach der entsprechenden Gesetzgebung des Kantons Bern.
2. Werden der/dem Mitarbeitenden Kinderzulagen gemäss Abs. 1 ausbezahlt, erhält diese/-r zusätzlich eine Familienzulage in der Höhe von CHF 150.– pro Monat.

Art. 50 Lohnfortzahlung bei Krankheit

1. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit gewährt die Unternehmung folgende Lohnfortzahlung:

- a) 100% während der ersten 180 Tage
 - b) 80% während weiterer 540 Tage
Bei gekündigten und befristeten Arbeitsverträgen wird die Lohnfortzahlung bis Vertragsende geleistet. Allfällige Leistungen der Krankentaggeldversicherung werden im Rahmen der Versicherungsbedingungen der entsprechenden Versicherung weiter gewährt
2. (*) Als Berechnungsgrundlage für den Lohn im Sinne dieses Artikels gilt der Jahreslohn. Familienzulagen werden auch nach 180 Tagen voll ausgerichtet.
 3. Der Lohnanspruch ist nach den Grundsätzen des KVG zu kürzen oder zu entziehen, wenn der Angestellte die Krankheit absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt hat. Sofern die Militärversicherung ein Krankengeld ausrichtet, ist der Lohnanspruch gemäss Absatz 1 entsprechend zu kürzen.
 4. Lohnfortzahlungen im Sinne dieses Artikels werden nur gewährt, sofern die/der Angestellte während mindestens 3 Monaten im Dienste der Unternehmung stand.
 5. In Härtefällen kann die Geschäftsleitung zugunsten der/des Angestellten von den Bestimmungen in Art. 50, Abs. 4 abweichen.
 6. Die Unternehmung behält sich die Anordnung vertrauensärztlicher Untersuchungen vor. Wird eine solche verweigert, so erlischt das Anrecht auf Lohnfortzahlung.

Art. 51 Lohnfortzahlung bei Unfall

1. Bei Dienstaussetzung wegen Unfall werden der/dem Angestellten vom ersten Unfalltag an und für die Zeit, während der die Suva oder die Militärversicherung Unfallgeld leistet, 100% des Lohnes unter Anrechnung der Unfallgeldleistungen der Suva oder der MV ausgerichtet.
2. Als Berechnungsgrundlage für den Lohn im Sinne dieses Artikels gilt der Grundlohn zuzüglich allfälliger Familienzulagen.
3. Bei befristeten und gekündigten Arbeitsverträgen wird die Lohnfortzahlung bis Vertragsende geleistet. Allfällige Leistungen der Unfallversicherung werden im Rahmen der Versicherungsbedingungen der entsprechenden Versicherung weiter gewährt. Versicherungsleistungen der Suva und anderer Versicherer fallen während der Dauer der Lohnfortzahlung an den Arbeitgeber. Wird das Unfallgeld von der Suva oder der Militärversicherung gekürzt oder verweigert, sinkt auch die Leistung des Arbeitgebers proportional.

Art. 52 Verrechnung mit Haftpflichtansprüchen

1. Ergibt sich bei Unfällen die Ersatzpflicht eines Dritten, so hat die/der Angestellte seine Haftpflichtansprüche im Umfang der von der Unternehmung erbrachten Leistungen an diese abzutreten. Wird die Abtretung verweigert, so kann die Unternehmung einen Abzug vom Lohnanspruch in der Höhe der mutmasslichen vom Dritten erhältlichen Entschädigung vornehmen.
2. Die/Der Angestellte darf mit ersatzpflichtigen Dritten eine Vereinbarung über diesen Teil der Entschädigung nur mit Zustimmung der Geschäftsleitung abschliessen.

Art. 53 Lohnzahlung bei Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst

1. Den Angestellten wird für obligatorische Militärdienste, Zivilschutz- oder Zivildiensteinsätze mit einer maximalen Dauer von 30 Tagen pro Jahr, der volle Lohn ausgerichtet.
2. Für Einsätze im Sinne von Abs. 1 ab 31 Tagen pro Jahr (ausgenommen Dienste, die nachgeholt werden müssen), wird den Angestellten 80% des Lohnes ausgerichtet.
3. Als Berechnungsgrundlage für die Lohnzahlung im Sinne dieses Artikels gilt der Grundlohn zuzüglich allfälliger Familienzulagen. Leistungen aus der Erwerbsersatzordnung werden auf die Lohnzahlung angerechnet.

(*) Art. 54 Lohnzahlung bei Rentenansprüchen

Erhält ein/-e Angestellte/-r für die aus einem Unfall zurückgebliebene Erwerbsbehinderung eine Rente der Suva, der Militärversicherung oder der Invalidenversicherung, so wird diese auf dem Lohnanspruch angerechnet, soweit die Erwerbsbehinderung sich in seinem Arbeitsverhältnis auswirkt.

Art. 55 Lohnnachgenuss

1. Beim Hinschied einer/eines Angestellten erhalten die Hinterlassenen den vollen Lohn für den Todesmonat. Darüber hinaus wird ihnen der gleiche Lohn als Nachgenuss für weitere 2 Monate ausgerichtet.
2. Als nachgenussberechtigte Hinterlassene gelten
 - a) Die/Der Ehegattin/-gatte oder Lebenspartner/-in, die/der im Haushalt der/des Verstorbenen lebte oder anderweitig von ihr/ihm unterhalten wurde;
 - b) die Kinder, sofern Anspruch auf Kinderzulage besteht;
 - c) andere unterstützungspflichtige Hinterlassene

VIII. Schlussbestimmungen

Art. 56 Anhänge

Für einzelne Sachgebiete können diesem FAV Anhänge beigefügt werden. Sie bilden einen integrierenden Bestandteil des FAV.

Art. 57 Besitzstand

Die erworbenen Ansprüche gelten auch nach dem Inkrafttreten des FAV.

Unterschriften

Biel, 13.12.2024.....

Die Vertragsparteien:

BSG AG



Erich Fehr
Präsident Verwaltungsrat



Fredy Miller
Direktor

Bern, 18.12.2024.....

Gewerkschaft des Verkehrspersonals SEV



Valérie Boillat
Vizepräsidentin



Mirco Kläy
VPT Sektion BSG, Personalobmann