

**Beschäftigungssicherungstarifvertrag
zum Rahmentarifvertrag
für die Hafentarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe
gültig ab 01.04.1992 in der Fassung vom 18.05.2011
gültig ab 01.06.2011**

Zwischen dem

Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe e. V.
Am Sandtorkai 2, 20457 Hamburg

und der

Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
- Bundesvorstand -, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

werden folgende Ergänzungen zum Rahmentarifvertrag für die Hafentarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe abgeschlossen:

Präambel

Zur Sicherung und zum Erhalt von Arbeitsplätzen und/oder zur Stabilisierung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Seehafenbetriebe können tarifliche Vereinbarungen gemäß den nachfolgenden Rahmenbedingungen abgeschlossen werden. Voraussetzung ist die Ausnutzung der bestehenden Tarifverträge und der jeweiligen Zusatzvereinbarungen.

§ 1 Anwendungsbereich

Die nachfolgenden Bestimmungen können von tarifgebundenen Mitgliedern des Zentralverbandes der deutschen Seehafenbetriebe e. V. bzw. der örtlichen Arbeitgeberverbände auf Betriebe oder auf abgrenzbare Betriebsteile angewandt werden.

Betriebsteile sind räumlich und/oder organisatorisch unterscheidbare Betriebsbereiche, die in die Organisation des Gesamt- bzw. Hauptbetriebes eingegliedert sind und innerhalb des Betriebes eine bestimmte Aufgabe leisten, die sich von den anderen Betriebsteilen erkennbar unterscheidet.

§ 2 Anwendungsvoraussetzungen

1. Auf Antrag einer der Betriebsparteien sind Verhandlungen mit einer betrieblichen oder örtlichen Tarifkommission über die betriebliche Umsetzung dieser Rahmenbedingungen aufzunehmen.

2. Die von der Gewerkschaft ver.di gebildete betriebliche Tarifkommission besteht aus Mitgliedern des Betriebes unter Beteiligung von bis zu zwei hauptamtlichen Vertretern der Gewerkschaft ver.di.

An den Verhandlungen hat der Arbeitgeber bis zu zwei hauptamtliche Vertreter des örtlichen Arbeitgeberverbandes zu beteiligen.

3. Soweit Unternehmen sich zu einer Verhandlungsgemeinschaft zusammenschließen, um gemeinsam über die Umsetzung dieser Rahmenbedingungen zu verhandeln, kann eine örtliche Tarifkommission gebildet werden. Die Zusammensetzung erfolgt analog Ziffer 2.
4. Die Mitglieder der betrieblichen Tarifkommission und die an den Verhandlungen beteiligten Vertreter des Arbeitgeberverbandes sind zur Vertraulichkeit i. S. d. § 79 BetrVG verpflichtet.
5. Der Arbeitgeber erstellt mit der betrieblichen Tarifkommission ein Konzept zur Arbeitsplatzsicherung und/oder zur Stabilisierung der Wettbewerbsfähigkeit.
6. Für die Dauer der Laufzeit der betrieblichen Vereinbarungen werden für Arbeitnehmer, die dem Geltungsbereich der betrieblichen Vereinbarung unterliegen, betriebsbedingte Beendigungskündigungen ausgeschlossen. Kündigt der Arbeitgeber entgegen diesem Verbot, endet die Laufzeit der betrieblichen Vereinbarungen ohne Nachwirkung.
7. Dem Betriebsrat werden die Rechte eines Wirtschaftsausschusses analog §§ 106 ff BetrVG eingeräumt.

Soweit für die Wahrnehmung der Aufgaben des Wirtschaftsausschusses besondere Kenntnisse erforderlich sind, steht dem Betriebsrat das Recht zu, diese unter Darlegung der Erforderlichkeit in Schulungen analog § 37 Abs. 6 BetrVG zu erwerben.

In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, entscheidet die betriebliche Tarifkommission über die Inanspruchnahme der Rechte aus den Abs. 1 und 2.

Durch die Inanspruchnahme von Schulungen darf die innerbetriebliche Umsetzung notwendiger Maßnahmen nicht verzögert werden.

§ 3 Regelungsmöglichkeiten

- I. Zur Arbeitsplatzsicherung und/oder zur Stabilisierung der Wettbewerbsfähigkeit eines Betriebes oder Betriebsteiles kann das tarifliche Jahresent-

geltvolumen abgesenkt werden. Die Absenkung darf maximal 15% des tarifvertraglichen Jahresentgeltvolumens betragen.

Grundlage für die Festlegung des Jahresentgeltvolumens ist der individuelle Monatsgrundlohn bzw. das Monatsgrundgehalt des Monats vor dem Inkrafttreten der betrieblichen Regelung multipliziert mit 12.

Es können insbesondere folgende Regelungen zur Absenkung des Jahresentgeltvolumens im Sinne der Ziffer 1 getroffen werden:

- a) Die tarifliche Wochenarbeitszeit kann abgesenkt werden. Die Monatsvergütung sowie die davon abgeleiteten Zahlungen verringern sich entsprechend.

Anstelle der Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit kann eine Zuteilung von unbezahlten Freischichten vereinbart werden.

- b) Alternativ zu a) kann kollektiv Teilzeitarbeit vereinbart werden. Dabei reduzieren sich die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis im Verhältnis der Vollzeit zur vereinbarten Teilzeit.

Die Teilzeitregelung kann durch eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit oder durch Freischichten im entsprechenden Volumen umgesetzt werden.

Bei Beschäftigungsbedarf können die Mitarbeiter zur Ableistung zusätzlicher bezahlter Schichten bis zur Höhe der tarifvertraglichen Vollarbeitszeit verpflichtet werden, ohne dass hierdurch Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge entsteht. Hiervon ausgenommen sind individuell vereinbarte Teilzeitarbeitsverhältnisse.

- c) Bei Regelungen nach a) und b) können zur Sicherung des bisherigen Monateinkommens andere Vergütungsbestandteile wie z. B. Urlaubsgeld und Jahreszuwendung umgewandelt werden.
- d) Freie bezahlte Tage, die im Zuge der Verkürzung der tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit tarifvertraglich festgelegt sind (AZV-Tage) können mit Arbeit belegt werden, ohne dass eine zusätzliche Vergütung erfolgt.
- e) Veränderung der Mehrarbeitszuschläge
- f) Reduzierung der Jahreszuwendung
- g) Reduzierung des Urlaubsgeldes

- II. Daneben kann zusätzlich bis zum Ende des zweiten auf einen jeden Lohntarifabschluss für Hafendarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe folgenden Kalendermonats vereinbart werden, dass die jeweilige Erhöhung

der Grundstundenlöhne und Zuschläge auf den im Lohntarifvertrag jeweils festgelegten Inflationsausgleich abgesenkt wird.

Bis zum Abschluss der Verhandlungen nach Absatz 1 ist der Arbeitgeber berechtigt, abweichend vom Lohntarifvertrag für die Hafendarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe zunächst die vor der jeweiligen Lohnerhöhung geltenden Grundstundenlöhne und Zuschläge zu zahlen.

Kommt eine Vereinbarung gemäß Absatz 1 innerhalb der zwei Monate zustande, sind die darin vereinbarten Grundstundenlöhne und Zuschläge mit der übernächsten Lohnabrechnung rückwirkend ab dem Tag des Inkrafttretens des jeweiligen Lohntarifvertrages zu zahlen.

Kommt eine Vereinbarung gemäß Absatz 1 zustande, verbleibt es bei der Erhöhung der Grundstundenlöhne und Zuschläge um den Inflationsausgleich nach Absatz 1, auch wenn die tarifliche Vereinbarung während der Laufzeit des Lohntarifvertrages für die Hafendarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe endet, sofern auf betrieblicher Ebene nicht etwas anderes vereinbart wurde.

Kommt eine Vereinbarung gemäß Absatz 1 nicht zustande, sind die im jeweiligen Lohntarifvertrag für die Hafendarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe festgelegten Grundstundenlöhne und Zuschläge mit der übernächsten Lohnabrechnung rückwirkend ab dem Tag des Inkrafttretens des Lohntarifvertrages zu zahlen.

§ 4 Beschäftigungssicherungskonzept

Gemeinsam mit der betrieblichen Tarifkommission ist ein Beschäftigungssicherungskonzept zu erarbeiten. Die Begleitung und Kontrolle des Beschäftigungssicherungskonzeptes obliegt dem Wirtschaftsausschuss. In Betrieben ohne Wirtschaftsausschuss nimmt der Betriebsrat die Rechte des Wirtschaftsausschusses in analoger Anwendung der §§ 106 ff BetrVG wahr. In Betrieben ohne Betriebsrat entscheidet die betriebliche Tarifkommission über die zu vereinbarenden Kontrollmaßnahmen.

§ 5 Ausschluss von Missbrauch

Die Anwendung dieser Vereinbarung darf nicht zur Verzerrung des Wettbewerbs in Form von Preisunterbietungen oder Dumpingmaßnahmen gegenüber den tarifgebundenen Wettbewerbern genutzt werden.

§ 6 Friedenspflicht

Dieser Tarifvertrag sowie die auf ihm beruhenden betrieblichen Vereinbarungen begründen keine Friedenspflicht bei tariflichen Auseinandersetzungen aufgrund anderer zwischen dem Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe bzw. dem örtlichen Arbeitgeberverband einerseits und der Gewerkschaft ver.di andererseits geschlossenen Tarifverträge.

§ 7 Überprüfung/Anpassung/Kündigung

Die Tarifkommissionen sind verpflichtet, die vereinbarten Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und ggf. anzupassen. Ist das mit dem betrieblichen Konzept verbundene Ziel erreicht bzw. nicht mehr erreichbar, kann die betriebliche Vereinbarung mit einer Frist von 3 Monaten ohne Nachwirkung gekündigt werden.

Haben mehrere Unternehmen gemeinsam über die Umsetzung dieser Rahmenbedingungen verhandelt, verbleibt das Recht des Abschlusses, der Überprüfung, der Anpassung sowie der Kündigung bei der jeweiligen betrieblichen Tarifkommission.

§ 8 Laufzeit

1. Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.06.2011 in Kraft. Er ist mit einer Frist von 6 Monaten zum Halbjahresende kündbar. Er entfaltet keine Nachwirkung.

Der Tarifvertrag entfaltet ebenfalls keine Nachwirkung bei Austritt eines Mitglieds aus dem zuständigen Arbeitgeberverband.

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, die Regelungen des § 3 Ziffer II. nach Ablauf von drei Jahren auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und ggf. anzupassen.

Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages tritt der Restrukturierungstarifvertrag vom 02.10.2002, gültig ab 01.11.2002, außer Kraft. Betriebliche Vereinbarungen, die aufgrund des Restrukturierungstarifvertrages abgeschlossen wurden, bestehen bis zum Ende der jeweils vereinbarten Laufzeit fort. Für die Durchführung dieser betrieblichen Vereinbarungen gelten die Bestimmungen des Restrukturierungstarifvertrages weiter, bis die betreffenden Vereinbarungen enden und abgewickelt sind oder durch eine neue betriebliche Vereinbarung abgelöst sind.

2. Bei Kündigung dieses Tarifvertrages bereits abgeschlossene betriebliche Regelungen zur Umsetzung dieses Tarifvertrages bestehen für ihre vereinbarte Laufzeit fort.

Die betrieblichen Regelungen enden ohne Frist und ohne Nachwirkung

- bei Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen entgegen dem Verbot gem. § 2 Ziffer 6,
- mit der Erklärung des Austritts des Mitglieds aus dem Arbeitgeberverband bzw. aus der Tarifbindung,
- bei Verstößen des Unternehmens gegen § 5 dieses Tarifvertrages.

Hamburg, 18. Mai 2011

**Zentralverband der deutschen
Seehafenbetriebe e. V.**

**Vereinte
Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
- Bundesvorstand -**

**Protokollnotiz
zum Beschäftigungssicherungstarifvertrag vom 01.04.1992
in der Fassung vom 18.05.2011
gültig ab 01.06.2011**

In betriebliche Vereinbarungen nach diesem Beschäftigungssicherungstarifvertrag müssen Regelungen aufgenommen werden, die sicherstellen, dass sich im Fall der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses während der Laufzeit der betrieblichen Vereinbarung die individuellen Arbeitsbedingungen des betreffenden Mitarbeiters in den letzten drei Monaten des Arbeitsverhältnisses wieder uneingeschränkt nach den Tarifverträgen für die deutschen Seehafenbetriebe richten.

Hamburg, 18. Mai 2011

**Zentralverband der deutschen
Seehafenbetriebe e. V.**

**Vereinte
Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (ver.di)
- Bundesvorstand -**