

# **Rahmentarifvertrag für die Hafendarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe**

**gültig ab 01.04.1992  
in der Fassung vom 13.09.2001**

## **INHALTSVERZEICHNIS**

	Seite
§ 1 Geltungsbereich .....	1
§ 2 Arbeitszeit.....	1
§ 3 Verkürzung der Arbeitszeit durch bezahlte freie Tage.....	3
§ 4 Überstunden .....	4
§ 5 Pausen.....	6
§ 6 Flexibilisierung der Arbeitszeit.....	7
§ 7 Ablöseregelung .....	8
§ 8 Arbeitslohn .....	8
§ 9 Jahreszuwendung (13. Monatslohn).....	9
§ 10 Vermögenswirksame Leistungen .....	12
§ 11 Schmutzgeld.....	14
§ 12 Urlaub .....	14
§ 13 Betrieblicher Gesundheitsschutz .....	17
§ 14 Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall.....	17
§ 15 Arbeitnehmerhaftung .....	19
§ 16 Altersversorgung .....	19
§ 17 Sterbegeld.....	19
§ 18 Mindestalter .....	20
§ 19 Soziale Regelungen bei betrieblichen Veränderungen .....	20
§ 20 Entgeltumwandlung.....	21
§ 21 Kündigung.....	22
§ 22 Ausschlussfristen .....	23
§ 23 Gerichtsstand.....	23
§ 24 Beilegung von Streitigkeiten .....	24
§ 25 Friedenspflicht .....	24
§ 26 Schlussbestimmungen.....	24
1. Protokollnotiz .....	27
2. Protokollnotiz .....	28



# **Rahmentarifvertrag für die Hafenarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe**

**gültig ab 01.04.1992  
in der Fassung vom 13. 09. 2001**

Zwischen dem

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

und der

**ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e. V.,  
Bundesvorstand,  
Potsdamer Platz 10, 10785 Berlin,**

wird folgender Rahmentarifvertrag abgeschlossen:

## **§ 1 Geltungsbereich**

1. Dieser Tarifvertrag gilt für alle Unternehmen, die in den deutschen Seehäfen einen Seehafenbetrieb unterhalten und dem Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe e.V. als tarifgebundenes Mitglied angeschlossen sind, sowie für die in diesen Betrieben beschäftigten Hafenarbeiter, die Mitglied der Gewerkschaft ver.di sind.
2. Alle personenbezogenen Begriffe in diesem Vertrag gelten für Männer und Frauen gleichermaßen.

## **§ 2 Arbeitszeit**

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Sie wird im Jahresdurchschnitt verkürzt durch die Gewährung bezahlter freier Tage gemäß § 3.
2. Für die Aufteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf die Werktage Montag bis Freitag stehen vier Schichtarten zur Verfügung. Diese vier Schichtarten sind die Früh-, Tages-, Spät- und Nachtschicht. An Sonnabenden wird nicht in der Tagesschicht gearbeitet.

Die Aufteilung der Arbeitszeit auf die Werktage Montag bis Sonnabend und weitere Einzelheiten werden durch die örtlichen Sonderbestimmungen geregelt.

Die Schichteinteilung ist betrieblich zu regeln.

3. Die tägliche Arbeitszeit kann entsprechend § 7 Ziff. 1 der Arbeitszeitordnung mit Zustimmung des Betriebsrates verlängert werden.
4. Die regelmäßige Arbeitszeit kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat auf freiwilliger Basis für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten auf das erweiterte Wochenende unter Einschluss des Sonntags auf drei Tage konzentriert werden.

Im Rahmen dieser Arbeit am erweiterten Wochenende beläuft sich die Nettoarbeitszeit auf 27 Stunden, mit denen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit abgeleistet ist. Die Bezahlung wird im Lohntarifvertrag geregelt.

Bei dieser Ausgestaltung der Arbeitszeit entfallen bezahlte freie Tage gemäß § 3.

Einzelheiten werden durch die örtlichen Sonderbestimmungen geregelt.

5. Bei Arbeiten in Verbindung mit Landbetrieben, deren Arbeitszeit durch diesen Tarifvertrag nicht geregelt ist (Eisenbahn, Fabriken, Mühlen usw.), können die Arbeitszeiten und Pausen denen der Landbetriebe angeglichen werden.
6. An Sonntagen, am Karfreitag, am 2. Ostertag, am Himmelfahrtstag, am 2. Pfingsttag, am 3. Oktober, am Bußtag und am 2. Weihnachtstag wird in 4 Schichten zu je 6 Stunden mit einer bezahlten halbstündigen Pause gearbeitet.
7. An den Vorfeiertagen, d. h. an den Tagen vor Neujahr, vor Ostern, vor dem 1. Mai, vor Pfingsten und vor Weihnachten, wird nur in der Frühschicht gearbeitet. Diese beträgt 6 Stunden mit einer viertelstündigen bezahlten Pause. Bei Abschlussarbeiten und Schiff-Fertigmachen sind jedoch Überstunden zu leisten.
8. Abweichende Regelungen zu den Ziffern 1, 2, 5, 6 und 7 sind in die örtlichen Sonderbestimmungen aufzunehmen.
9. Für Hafenarbeiter, die an Anlagen arbeiten, an denen regelmäßig Containerschiffe, kombinierte Container-/Ro-Ro-Schiffe und Fähren abgefertigt werden, können abweichend von den Bestimmungen der Ziff. 2 sowie unabhängig von den Regelungsmöglichkeiten gemäß Ziff. 4 besondere Regelungen in örtlichen Sonderbestimmungen getroffen werden.
10. Am Neujahrstag, am 1. Ostertag, am 1. Mai, am 1. Pfingsttag und am 1. Weihnachtstag herrscht Arbeitsruhe. Eine Ausnahme gilt jedoch für dringliche Arbeiten, z. B. bei Schiffen, die wegen des Tiefgangs geleichtert werden müssen, für das Beunkern von Seeschiffen, die lediglich zu diesem Zwecke einen Hafen aufsuchen, für die Bearbeitung von Havarieschiffen, die Inbetriebhaltung von Maschinenstationen und Hafenschleppfahrzeugen, die Abfertigung von Passagierschiffen und dgl. Diese Ausnahme gilt auch für die Arbeit nach Beendigung der Frühschicht an Vorfeiertagen.
11. Arbeit in der Nachtschicht innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit soll sich auf solche Betriebe und Fälle beschränken, in denen diese Arbeit zur Abfertigung unerlässlich ist und damit Arbeitsplätze in den Hafенbetrieben gesichert werden können.
12. Für je 25 Nachtschichten, die innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geleistet werden, ist ein freier Tag zu gewähren.

Die freien Tage werden mit dem Grundlohn der Frühschicht an Werktagen der jeweiligen Lohngruppe bezahlt.

13. Hafenarbeiter, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, sind auf ihren Antrag hin von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung in der Nachtschicht zu befreien.

### § 3

#### **Verkürzung der Arbeitszeit durch bezahlte freie Tage**

1. Die Arbeitszeit gemäß § 2 Ziff. 1 wird im Jahresdurchschnitt durch die Gewährung zusätzlicher freier Tage verkürzt, die jeweils mit dem Grundlohn der Frühschicht zu vergüten sind.
2. a.) Die Verkürzung der Arbeitszeit von 40 auf 35 Stunden erfolgt durch die Gewährung von 30 bezahlten freien Tagen.  
b.) Hafenarbeiter, deren Beschäftigungsverhältnis nach dem 31.12.2000 begründet wird, erhalten abweichend von Ziff. 2a) freie bezahlte Tage nach folgender Staffelung:

Im 1. Kalenderjahr der Beschäftigung	8 Tage
Im 2. Kalenderjahr der Beschäftigung	16 Tage
Im 3. Kalenderjahr der Beschäftigung	24 Tage
Ab dem 4. Kalenderjahr der Beschäftigung	30 Tage
3. Hafenarbeiter, die in dem jeweiligen Kalenderjahr neu eingestellt werden bzw. ausscheiden, erhalten für jeden angefangenen Monat der Beschäftigung ein Zwölftel der freien Tage.
4. In Unternehmen und Betriebsteilen von Unternehmen, in denen die regelmäßige Arbeitszeit von 40 Stunden auf die Wochentage Montag bis Freitag fällt, wird die sich rechnerisch ergebende Arbeitszeitverkürzung durch die örtlichen Tarifvertragsparteien geregelt. Diese tarifliche Regelung ist erforderlichenfalls im Wege einer Schlichtung zu treffen.
5. Fällt ein geplanter freier Tag in die Krankheitszeit, in Kurzeiten oder in Zeiten der unbezahlten Freistellung von der Arbeit, so gilt er als gewährt. Der Anspruch auf Gewährung von unplanmäßig freien Tagen vermindert sich je 30 Kalendertage arbeitsunfähigkeitsbedingter Fehlzeit um ein Zwölftel. Die gemäß Ziff. 5, 1. Satz als gewährt zu betrachtenden freien Tage werden auf diese Kürzung angerechnet. Werte, die am Ende des Jahres mindestens 0,5 eines Tages ausmachen, werden zu einem ganzen Tag aufgerundet.
6. Eine Übertragung freier Tage auf das folgende Jahr ist grundsätzlich ausgeschlossen.
7. 21 freie Tage sind in die Schichtpläne bzw. Freizeitpläne aufzunehmen, soweit solche aufgestellt sind bzw. werden. In Unternehmen ohne Schichtpläne sind entsprechende Regelungen in Betriebsvereinbarungen zu vereinbaren. Dabei ist auf die betrieblichen und persönlichen Belange Rücksicht zu nehmen.

8. Die verbleibenden 9 freien Tage bleiben grundsätzlich frei verfügbar und werden unter Berücksichtigung der betrieblichen und persönlichen Belange gewährt. Streitfälle werden einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geregelt.
9. Für Hafendarbeiter, die weniger als 30 freie bezahlte Tage erhalten, sind die freien Tage anteilig nach den Kriterien der Ziffern 7 und 8 zu verteilen.
10. Soweit die Bestimmungen in Ziff. 7 keine Anwendung finden, bleibt die Regelung der freien Tage der Einzelvereinbarung vorbehalten. Dabei hat der Betriebsrat mitzuwirken. Auf die betrieblichen und persönlichen Belange ist Rücksicht zu nehmen.
11. Betrieblich oder persönlich erforderliche Abweichungen von Schichtplänen bzw. von Betriebsvereinbarungen bedürfen der einvernehmlichen Regelung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, wenn damit eine wesentliche inhaltliche Änderung der Regelung der freien Tage verbunden ist. Im Übrigen bleibt eine Regelung der Einzelabrede unter Mitwirkung des Betriebsrates vorbehalten.
12. An 12 freien Tagen ist die Arbeit auf freiwilliger Basis möglich. Im Übrigen müssen die freien Tage gewährt und genommen werden.
13. Auf Verlangen des Arbeitgebers sind die freien Tage gleichmäßig auf drei Zeitabschnitte von je mindestens 3 Monaten über das Jahr zu verteilen. Die verbleibenden höchstens 3 Monate, in denen erfahrungsgemäß betrieblich überdurchschnittliche Personalengpässe auftreten, bleiben im Falle einer solchen Regelung von freien Tagen unbelastet.
14. Sonnabende und Sonntage bleiben von freien Tagen unbelegt, soweit an diesen Tagen Arbeitspflicht besteht. Dasselbe gilt für Tage, an denen keine Arbeitspflicht besteht.
15. Der Betriebsrat hat unbeschadet der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte mitzubestimmen, soweit nach diesem Tarifvertrag betriebliche kollektive Regelungen zu treffen sind oder die örtlichen Tarifvertragsparteien kollektive Regelungen eröffnen.
16. Abweichende Regelungen über die Art der Durchführung der Arbeitszeitverkürzung sowie der evtl. stundenweisen Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit können in betrieblichen Tarifbestimmungen bzw. örtlichen Sonderbestimmungen getroffen werden.

#### **§ 4 Überstunden**

1. Überstunden sind alle über eine Arbeitsschicht hinausgehenden Arbeitszeiten.
2. Überstunden werden geleistet als
  - a) Überstunden bzw. Frühstunden, zu deren Leistung eine Verpflichtung besteht,
  - b) Überstunden, die freiwillig geleistet werden.

3. a) In folgenden Fällen besteht eine Verpflichtung zur Leistung von Überstunden bzw. Frühstunden:
- aa) Vorbereitungsarbeiten (Frühstunde) vor Beginn einer Schicht.
- Diese dürfen eine Stunde nicht überschreiten.
- Während der Vorbereitungsarbeiten darf die Ladung nicht angefasst werden, es sei denn, dass es sich um geringfügige Decksladung handelt, deren Wegräumen Voraussetzung für die Ausführung der Vorbereitungsarbeiten ist.
- Vorbereitungsarbeiten dürfen nicht gefordert werden, wenn eine solche Verpflichtung für den Hafenarbeiter unzumutbar ist (insbesondere bei außergewöhnlich langen Anfahrtwegen).
- Für die Frühstunde ist ein Zuschlag von 50 % auf den Stundenlohn der folgenden Schicht zu zahlen.
- ab) Schiff-Fertigmachen und Abschlussarbeiten.
- Hierfür sind bis zu 2 Überstunden zu leisten.
- Abschlussarbeiten sind Arbeiten, die keinen Aufschub zulassen, d. h. dem Schiff-Fertigmachen entsprechen.
- Überstunden sind spätestens eine halbe Stunde vor Schichtschluss zu bestellen, in dringenden Fällen können diese bis Schichtschluss bestellt werden; der Betriebsrat ist zu benachrichtigen.
- Auf berechnete persönliche Behinderungsgründe einzelner Arbeiter, die bei Schichtbeginn vorgebracht werden, ist Rücksicht zu nehmen; in Zweifelsfällen ist der Betriebsrat zu beteiligen.
- Nach Fertigstellung der bestellten Arbeit ist die Arbeitszeit dieser Arbeiter beendet.
- Für diese Überstunden ist je Stunde ein Zuschlag von 50 % auf den Stundenlohn der vorangegangenen Schicht zu zahlen.
- Es besteht keine Verpflichtung zur Leistung von Überstunden im Anschluss an die Nachtschicht. Sonnabends sind Überstunden nach Möglichkeit nicht zu fordern.
- b) Im Übrigen ist der für Überstunden zu zahlende Lohn in örtlichen Sonderbestimmungen zu regeln.
- c) Angefangene Überstunden und Frühstunden sind als volle Stunden zu bezahlen.

4. Arbeiter, die mit Arbeiten beschäftigt werden, die von dem örtlich festgesetzten Begriff "Hafenarbeit" nicht erfasst werden (z. B. seemäßige Verpackung, Containerreparatur, Gerätereparatur), erhalten für freiwillig geleistete Überstunden für jede Überstunde einen Zuschlag von 25 % auf den jeweiligen Grundstundenlohn. Der Anwendungsbereich dieser Regelung ist in örtlichen Sonderbestimmungen festzulegen. Die Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden in den örtlichen Sonderbestimmungen geregelt.
5. Wenn Hafeneinzelbetriebe mehr als 2 Überstunden leisten, haben die Hafeneinzelbetriebe für eine Beköstigung zu sorgen, deren Umfang und Auswahl der Hafeneinzelbetrieb zweckentsprechend bestimmt. In Betriebsvereinbarungen kann geregelt werden, dass anstelle der Naturalverpflegung eine Abgeltung in Höhe von mindestens DM 5,00 (EUR 2,56) erfolgt.
6. Abweichende Regelungen sind in die örtlichen Sonderbestimmungen aufzunehmen.

## **§ 5 Pausen**

1. In die Mitte jeder Werktagsschicht ist eine unbezahlte halbstündige Pause zu legen. Für die Regelung der Pausen an Sonn- und Feiertagen und an Vorfeiertagen gilt § 2 Ziff. 6 und 7.
2. Die Arbeitspausen dürfen, abgesehen von besonderen Ausnahmefällen (z. B. § 2 Ziff. 5), nicht in eine andere Zeit verlegt werden.
3. Jede durchgearbeitete Pause muss innerhalb einer Stunde, in Ausnahmefällen (arbeitsablaufbedingt) innerhalb von ein und einer halben Stunde, nachgewährt werden.
4. Wird eine halbstündige Pause durchgearbeitet, so ist der Lohn einer Überstunde der jeweiligen Schicht zu zahlen. Arbeit in halbstündigen Pausen ist stets als volle Überstunde zu bezahlen, auch wenn die Pause nur zum Teil durchgearbeitet wird.  
  
Wird eine viertelstündige Pause durchgearbeitet, so ist ein halber Überstundenlohn der jeweiligen Schicht zu zahlen.
5. Abweichungen von den Bestimmungen in Ziff. 1 bis 4 können in betrieblichen Tarif- bzw. örtlichen Sonderbestimmungen getroffen werden.

Für die Hafenschifffahrt in Hamburg sind abweichende Regelungen in den örtlichen Sonderbestimmungen zu vereinbaren.



## **§ 6**

### **Flexibilisierung der Arbeitszeit**

1. Unter Beibehaltung des zeitlichen Volumens der vereinbarten Arbeitszeitverkürzung sind abweichende Regelungen von den §§ 2 bis 5 möglich. Diese Regelungen können in örtlichen Sonderbestimmungen und daraus abgeleiteten betrieblichen Regelungen vereinbart werden.

Voraussetzung für die Anwendung dieser Regelungen ist, dass betrieblich der Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen ausgeschlossen wird. Die örtlichen Tarifvertragsparteien legen einen diesbezüglichen Mindestzeitraum in den örtlichen Sonderbestimmungen fest.

2. Die örtlichen Sonderbestimmungen und betrieblichen Regelungen im Sinne der Ziff. 1 können insbesondere folgende Regelungsgegenstände beinhalten:
  - a) Einführung eines Monatslohnes auf der Grundlage tariflicher Stundenlohn x tariflicher Monatsarbeitszeit.
  - b) Arbeitszeitkonten unter Einbeziehung der Wochenendarbeitszeit in die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit, für die ein Ausgleichszeitraum von bis zu 6 Monaten vorzusehen ist.
  - c) Ausgestaltung der wöchentlichen Arbeitszeitkorridore (Höchst- bzw. Mindestarbeitszeit, Schichtzeiten).
  - d) Umrechnung von Mehrarbeit und ggf. Zuschläge hierfür in Zeiteinheiten.
  - e) Behandlung von Minus- und Plussalden am Ende des Ausgleichszeitraumes.
  - f) Ausgestaltung der Arbeitszeiteinteilung unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Planbarkeit der Arbeitszeit / Freizeit.
  - g) Sollte sich aufgrund von Umgestaltungen der Schichtsysteme bzw. Arbeitszeiten ein Konkretisierungsbedarf in den §§ 12 und 14 ergeben, so ist eine veränderte Regelung möglich.
3. In den örtlichen Sonderbestimmungen sind ggf. Öffnungsklauseln für die Umsetzung der Rahmenbedingungen gem. Ziff. 2 zu vereinbaren sowie der Rahmen für betriebliche Regelungen festzulegen.

In Betrieben ohne Betriebsrat werden die Vereinbarungen unter Hinzuziehung der örtlichen Tarifvertragsparteien beschlossen.

Die betrieblichen Regelungen sind den örtlichen Tarifvertragsparteien vor Inkrafttreten zur Kenntnis zu geben.

Sie enden spätestens bei Beendigung der Laufzeit der Sonderbestimmungen. Eine Nachwirkung ist auszuschließen.

## **§ 7 Ablöseregelung**

Die Ablösung der Containerbrückenfahrer, der Fahrer von Vancarriern sowie der Fahrer von Schwerveräten ab 15 Tonnen Tragfähigkeit, die alle Funktionen des Vancarriers ersetzen, der Constackerfahrer und der Transtainerfahrer während einer Schicht ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

## **§ 8 Arbeitslohn**

1. Die Grundstundenlöhne für die Lohngruppen und die Schichtzuschläge werden im Lohnvertrag geregelt.

Die Schichtlöhne werden durch Multiplikation des Stundenlohnes der jeweiligen Lohngruppe mit der Zahl der Arbeitsstunden der jeweiligen Schicht ermittelt.

2. Die Lohngruppen werden in Eingruppierungsverträgen festgelegt. Hafendarbeiter, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Mai 2000 begründet wird, unterliegen den Kriterien des Eingruppierungsvertrages vom 26. Mai 2000, gültig ab 1. Juni 2000.

3. Hafendarbeiter sind entsprechend ihrer Qualifikation bzw. der vorgesehenen Tätigkeit nach den Eingruppierungsverträgen für die Hafendarbeiter der deutschen Seehafendarbetriebe, ggf. unter Berücksichtigung zusätzlicher Regelungen in örtlichen Sonderbestimmungen, einzugruppieren und zu bezahlen. Diese Eingruppierung ergibt die Stammlohngruppe des einzelnen Hafendararbeiters.

Hafendarbeiter, die Tätigkeiten verrichten, die oberhalb ihrer Stammlohngruppe vergütet werden, haben insoweit Anspruch auf Entlohnung nach der höheren Lohngruppe.

4. Für Hafendarbeiter, die dem Eingruppierungsvertrag vom 23. März 1991 unterliegen, gelten folgende Regelungen:
  - a) Ein Anspruch auf generelle Entlohnung nach einer höheren Lohngruppe besteht für einen befristeten Zeitraum, wenn der Hafendarbeiter zuvor überwiegend Tätigkeiten einer höheren Lohngruppe verrichtet hat.
  - b) Die Bestimmung des Begriffs "überwiegend" sowie die Festlegung der Zeitperiode für die Ermittlung der Überwiegenheit und die Festlegung der Zeitperiode für die Entlohnung nach der höheren Lohngruppe sind durch Betriebsvereinbarungen zu regeln, deren Laufzeit der des Rahmentarifvertrages entsprechen soll. In Betrieben, die keinen Betriebsrat besitzen, erfolgt die Festsetzung des Begriffs unter Hinzuziehung der örtlichen Tarifvertragsparteien. Das Gleiche gilt, wenn zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat keine Einigung zu erzielen ist.
  - c) Arbeitnehmer, die aufgrund der Überwiegenheitsregelung drei Jahre ununterbrochen Anspruch auf generelle Entlohnung nach einer höheren Lohngruppe hatten, werden in diese höhere Lohngruppe fest eingruppiert. Eine

Herabgruppierung aus dieser so erreichten neuen Stammlohngruppe ist nur aufgrund einer Änderungskündigung möglich.

5. Akkordlöhne unterliegen örtlicher Vereinbarung.
6. Die Vorfeiertagsschicht wird mit dem Lohn für die Frühschicht des betreffenden Tages bezahlt.
7. Die örtlichen Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, in sämtlichen zum Geltungsbe- reich dieses Vertrages gehörenden Häfen Garantielohnabkommen zu treffen, es sei denn, dass beide Parteien die Undurchführbarkeit einsehen.
8. Abweichungen von der Ziffer 3 Abs. 2 und Ziffer 4 können in betrieblichen Tarif- bzw. örtlichen Sonderbestimmungen erfolgen.

## **§ 9**

### **Jahreszuwendung (13. Monatslohn)**

1. Zusätzlich zum tariflichen Arbeitsentgelt erhalten die Hafendarbeiter eine Jahreszuwendung.
2. Diese Jahreszuwendung beträgt:
  - a) nach mehr als 12-monatigem ununterbrochenen Besitz der Hafendarbeiterkarte 40 Grundstundenlöhne,
  - b) nach mehr als 24-monatigem ununterbrochenen Besitz der Hafendarbeiterkarte 80 Grundstundenlöhne,
  - c) nach mehr als 36-monatigem ununterbrochenen Besitz der Hafendarbeiterkarte 120 Grundstundenlöhne,
  - d) nach mehr als 48-monatigem ununterbrochenem Besitz der Hafendarbeiterkarte 173 Grundstundenlöhne (13. Monatslohn).

Für Hafendarbeiter, deren Beschäftigungsverhältnis nach dem 31.12.2000 begründet wird, beträgt die Jahreszuwendung

- a) nach mehr als 12-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses: 20% des Monatsgrundlohns der jeweiligen Lohngruppe
- b) nach mehr als 24-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses: 35% des Monatsgrundlohns der jeweiligen Lohngruppe
- c) nach mehr als 36-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses: 50% des Monatsgrundlohns der jeweiligen Lohngruppe
- d) nach mehr als 48-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses: 60% des Monatsgrundlohns der jeweiligen Lohngruppe

- e) nach mehr als 60-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses: 75% des Monatsgrundlohns der jeweiligen Lohngruppe
- f) nach mehr als 72-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses: 100% des Monatsgrundlohns der jeweiligen Lohngruppe

Als Stichtag für die Ermittlung der Beschäftigungszeit bzw. der Dauer des Arbeitsverhältnisses gilt der 31. Dezember des betreffenden Jahres.

- 3. In Häfen, in denen keine Hafendarbeitskarte oder ein vergleichbarer Nachweis ausgestellt wird, ist für die Staffelung die ununterbrochene Beschäftigung als Hafendarbeiter maßgebend. Ausbildungsjahre gelten als Beschäftigungsjahre.
- 4. Für die Berechnung der Jahreszuwendung ist die im Monat Oktober des jeweiligen Kalenderjahres maßgebliche Lohngruppe des Mitarbeiters heranzuziehen. Sofern sich der Grundstundenlohn dieser Lohngruppe durch Abschluss eines neuen Lohntarifvertrages während des Kalenderjahres geändert hat, kommt das gewogene Mittel der jeweiligen Grundstundenlöhne für die Berechnung gemäß Ziff. 2 zur Anwendung.

Grundsätzlich ist der Betrag in einer Summe und in zeitlichem Zusammenhang mit dem Jahresende zu zahlen.

Abweichungen zu den vorstehenden Bestimmungen dieser Ziffer können betrieblich bzw. durch Betriebsvereinbarungen geregelt werden.

- 5. Hafendarbeiter, die im Laufe eines Kalenderjahres eingestellt werden, erhalten für jeden vollen Monat des Beschäftigungsverhältnisses (gerechnet bis zum 31.12.) ein Zwölftel der Jahreszuwendung gemäß Ziff. 2 a). Dies gilt nicht für Hafendarbeiter, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31.12.2000 begründet wird.

Hafendarbeiter, die im Laufe eines Kalenderjahres im Hafen den Betrieb wechseln, erhalten für jeden vollen Monat des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel der Jahreszuwendung gemäß Ziff. 2. Nähere Einzelheiten werden örtlich festgelegt.

Hafendarbeiter, deren Beschäftigungsverhältnis am 31.12. jedoch nicht mindestens drei Monate ununterbrochen bestanden hat, haben keinen Anspruch auf eine Jahreszuwendung.

Hafendarbeiter, die in dem Kalenderjahr, für das die Jahreszuwendung gezahlt werden soll, keine Arbeitsleistung erbracht haben, haben keinen Anspruch auf die Zuwendung. Sofern sie jedoch das 50. Lebensjahr vollendet und eine 15jährige Betriebszugehörigkeit erreicht haben, erhalten sie einmalig sechs Zwölftel der Jahreszuwendung.

Bei Fehlzeiten über 6 volle Kalendermonate hinaus hat der Arbeitnehmer nur Anspruch auf so viele Zwölftel der Jahreszuwendung, wie er volle Kalendermonate gearbeitet hat. Dies gilt nicht für Hafendarbeiter, die wegen eines Arbeitsunfalls arbeitsunfähig sind. Darüber hinaus werden Härtefälle in örtlichen Sonderbestimmungen geregelt.

6. Hafenarbeiter, die im Dezember dem Betrieb nicht mehr angehören oder deren Arbeitsverhältnis gekündigt ist, haben keinen Anspruch auf die Zuwendung.

Hafenarbeiter, die wegen Erreichung der Altersgrenze, der flexiblen Altersgrenze, wegen Erwerbsminderung im Sinne des § 43 SGB VI oder bei Erhalt von Überbrückungsgeld aus der Seemannskasse ausscheiden oder denen aus betrieblichen bzw. gesundheitlichen Gründen gekündigt wird, erhalten für jeden vollen Kalendermonat ihres Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel der für sie gemäß Ziff. 2 zu berechnenden Jahreszuwendung. Scheidet ein solcher Arbeitnehmer nach dem 01.04. aus, erhält er die volle Jahreszuwendung, sofern er 10 Jahre ununterbrochen im Hafen tätig war.

7. Die Jahreszuwendung ist zurückzuzahlen, wenn der Hafearbeiter bis zum 31.03. (einschließlich) des folgenden Kalenderjahres aus Gründen ausscheidet, die in seiner Person oder in seinem Verhalten liegen. Ausgenommen von dieser Bestimmung sind diejenigen Hafearbeiter, die wegen Erreichung der Altersgrenze, der flexiblen Altersgrenze, wegen Erwerbsminderung im Sinne des § 43 SGB VI oder bei Erhalt von Überbrückungsgeld aus der Seemannskasse ausscheiden oder denen aus betrieblichen bzw. gesundheitlichen Gründen gekündigt wird. Das Gleiche gilt bei einem Wechsel zwischen Hafeneinzelbetrieben oder zwischen einem Hafeneinzelbetrieb und dem Gesamthafenbetrieb bei ununterbrochenem Besitz der Hafearbeiterskarte bzw. ununterbrochener Beschäftigung als Hafearbeiter.
8. Auf die Jahreszuwendung können betriebliche Jahreszuwendungen (wie z. B. Weihnachtsszuwendungen, übertarifliches Urlaubsgeld, betriebliche Gratifikationen und Ähnliches) angerechnet werden. Nicht dagegen werden angerechnet die aus persönlichem Anlass an einzelne Arbeitnehmer gezahlten Zuwendungen (wie z. B. Jubiläumsgelder, Heiratsbeihilfen, Kindergeld, Beihilfen in Notfällen und Ähnliches).

Bei Streitigkeiten über die Anrechenbarkeit von betrieblichen Leistungen verständigen sich die örtlichen Tarifvertragsparteien.

9. Sofern und solange betriebliche Regelungen, die anrechenbar im Sinne der Ziff. 8 sind, für den Hafearbeiter einen höheren Zuwendungsbetrag ergeben als den vereinbarten, wird der Anspruch auf diese Zuwendung durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.
10. Soweit Zuschläge, Zuschüsse, Urlaubsentgelte, Lohnfortzahlungsbeträge oder sonstige ähnliche Zahlungen auf Durchschnittsverdiensten basieren, bleibt die Jahreszuwendung außer Ansatz.
11. Ein Hafearbeiter, der unmittelbar nach Ableistung des Grundwehrdienstes oder des Ersatzdienstes zu dem Betrieb zurückkehrt, dem er bis zur Einberufung zum Grundwehrdienst oder zum Ersatzdienst angehört hat, erhält im zeitlichen Zusammenhang mit dem Jahresende im Jahr der Wiederaufnahme der Arbeit eine Jahreszuwendung. Ziff. 6 findet Anwendung. Bei der Höhe der Zuwendung wird die Betriebszugehörigkeit im Jahr der Einberufung und im Jahr der Rückkehr von der Bundeswehr bzw. dem Ersatzdienst berücksichtigt.

Für das Jahr der Einberufung zum Grundwehrdienst oder dem Ersatzdienst wird die anteilige Jahreszuwendung durch Berücksichtigung folgender Faktoren ermittelt:

- a) Dauer des Besitzes der Hafendarbeitskarte im Zeitpunkt der Einberufung,
- b) Berechnung des Grundstundenlohnes gemäß Ziff. 4 im Jahr der Einberufung zum Grundwehrdienst,
- c) für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses im Jahr der Einberufung bis zum Zeitpunkt der Einberufung erhält der Hafendarbeiter ein Zwölftel der Jahreszuwendung.

Für das Jahr der Rückkehr vom Grundwehrdienst oder dem Ersatzdienst wird die anteilige Jahreszuwendung durch Berücksichtigung folgender Faktoren ermittelt:

- a) Dauer des Besitzes der Hafendarbeitskarte am 31.12. des Jahres (unter Anrechnung der Grundwehrdienstzeit und der Zeit vor der Einberufung; s. o. Abs. 2 a)),
- b) Berechnung des Grundstundenlohnes gemäß Ziff. 4 im Jahr der Rückkehr vom Grundwehrdienst oder vom Ersatzdienst,
- c) für jeden vollen Monat der Wiederaufnahme der Beschäftigung nach der Rückkehr vom Grundwehrdienst oder vom Ersatzdienst in diesem Jahr erhält der Hafendarbeiter ein Zwölftel der Jahreszuwendung.

Ein Anspruch auf Auszahlung der anteiligen Jahreszuwendung gemäß Abs. 2 im Jahr der Einberufung besteht nicht.

Auf die gemäß Abs. 2 und 3 errechnete Jahreszuwendung findet Ziff. 7 Anwendung.

Keht ein Hafendarbeiter im unmittelbaren Anschluss an den Grundwehrdienst oder den Ersatzdienst am 01.01. eines Jahres zum Betrieb zurück, so wird ihm zu diesem Zeitpunkt die anteilige Jahreszuwendung für das Jahr der Einberufung (s. Abs. 2) ausgezahlt. Als Fälligkeitstermin gilt dann der 01.01. Ziff. 7 findet Anwendung. Wird ein ehemaliger Soldat der Bundeswehr oder ein Arbeiter, der vor der Einberufung zum Grundwehrdienst oder Ersatzdienst einem anderen Betrieb angehört hat, im unmittelbaren Anschluss an die Bundeswehrzeit oder die Ersatzdienstzeit eingestellt, erhält er eine Jahreszuwendung gemäß Ziff. 5.

## **§ 10**

### **Vermögenswirksame Leistungen**

1. Hafendarbeiter erhalten von ihrem Arbeitgeber gemäß diesen Tarifvertragsbestimmungen vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Fünften Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung für Arbeitnehmer in der jeweils geltenden Fassung.
2. Die vermögenswirksame Leistung wird mit DM 52,00 (EUR 26,59) für jeden Kalendermonat gezahlt, in dem das Arbeitsverhältnis mindestens drei Wochen besteht.

3. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht erstmals mit Beginn des 7. Kalendermonats eines ununterbrochenen Besitzes der Hafendarbeitskarte. Berufsausbildungszeiten im Hafen werden auf die Wartezeit angerechnet.
4. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen besteht auch nach Beendigung der Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers.
5. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen ist in der Höhe ausgeschlossen, in der der Hafendarbeiter für denselben Zeitraum schon von einem anderen Arbeitgeber/Leistungsverpflichteten vermögenswirksame Leistungen erhalten hat oder noch erhält.
6. Der Arbeitgeber kann auf die vermögenswirksamen Leistungen andere von ihm aufgrund von Einzelverträgen oder Betriebsvereinbarungen im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes bewirkte Leistungen anrechnen.
7. Beim Ausscheiden aus dem Betrieb endet der Anspruch mit dem letzten vollen Kalendermonat der Beschäftigung.
8. Soweit Ansprüche des Hafendarbeiters von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängen, wird die vermögenswirksame Leistung nicht mitgerechnet.
9. Der Hafendarbeiter kann zwischen den gesetzlich vorgesehenen Anlagearten frei wählen. Er kann jedoch für jedes Kalenderjahr nur eine Anlageart und ein Anlageinstitut bestimmen. Die vom Hafendarbeiter für ein Kalenderjahr getroffene Entscheidung kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers geändert werden.
10. Der anspruchsberechtigte Hafendarbeiter hat dem Arbeitgeber nach Aufforderung unverzüglich die Anlageart und das Anlageinstitut schriftlich unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen mitzuteilen.

Unterlässt der Arbeitgeber diese Aufforderung, so dürfen dem Hafendarbeiter hieraus keine Nachteile entstehen.

Unterrichtet der Hafendarbeiter den Arbeitgeber nicht unverzüglich, so entsteht der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen unter Berücksichtigung der Ziffer 3 erstmals für den auf den Kalendermonat der Unterrichtung folgenden Kalendermonat.

11. Ein Wahlrecht zwischen einer vermögenswirksamen Leistung und einer Barauszahlung ist ausgeschlossen. Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung erlischt nicht, wenn der Hafendarbeiter statt der vermögenswirksamen Leistung eine andere, insbesondere eine Barleistung, annimmt.
12. Die vermögenswirksamen Leistungen sind in der Entgeltabrechnung gesondert auszuweisen. Sie sind gleichzeitig mit der Zahlung des Entgelts für den jeweiligen Monat fällig. Abweichende Vereinbarungen über die Fälligkeit sind durch Betriebsvereinbarungen zulässig.
13. Für den Fall, dass der Arbeitgeber durch eine gesetzliche Regelung mit vergleichbaren Leistungen unmittelbar belastet wird, entfällt insoweit der Anspruch aus diesem Tarifvertrag.

## **§ 11 Schmutzgeld**

Als Sondervergütung für Arbeiten im Zeitlohn wird ein Schmutzgeld gezahlt, wenn es sich um die Bearbeitung der im Schmutzgeldkatalog aufgeführten Güter handelt. Soweit eine unmittelbare Berührung mit der Ware nicht in Betracht kommt, ist der Zuschlag nur dann zu zahlen, wenn eine Einwirkung auf den Arbeiter durch Schmutz, Staub, Verschleiß und dgl. vorhanden ist und das Schmutzgeld nach Treu und Glauben rechtfertigt. Die Höhe des Schmutzgeldes richtet sich ebenfalls nach dem Schmutzgeldkatalog. Der Schmutzgeldkatalog kann während der Geltungsdauer des Rahmentarifvertrages geändert und ergänzt werden, wenn sich herausstellt, dass

entweder für ein Gut ein Schmutzgeld nach Sachlage angemessen ist, obwohl es bisher im Schmutzgeldkatalog nicht aufgeführt worden ist, oder

für ein Gut, das im Schmutzgeldkatalog aufgeführt ist, ein Schmutzgeld nach Sachlage aber nicht angemessen ist.

Für einen Einzelfall kann eine in einem Seehafen errichtete Schmutzgeldkommission für deren Bereich eine vom Schmutzgeldkatalog abweichende Regelung treffen.

Bei Gestellung von Schutzkleidung entfällt der Anspruch auf Zahlung eines Schmutzgeldes. Einzelheiten werden im Schmutzgeldkatalog geregelt.

## **§ 12 Urlaub**

1. Es gilt das Bundesurlaubsgesetz vom 08.01.1963 mit den Abweichungen, die sich aus den folgenden Bestimmungen ergeben.
2. Der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach sechsmonatigem ununterbrochenen Besitz der Hafendarbeitskarte oder nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Beschäftigung als Hafendarbeiter (Wartezeit).
3. Der volle Urlaubsanspruch beträgt
 

im 1. Kalenderjahr der Beschäftigung	26 Urlaubstage,
im 2. Kalenderjahr der Beschäftigung	28 Urlaubstage,
nach dem 2. Kalenderjahr der Beschäftigung	30 Urlaubstage.

Für Hafendarbeiter, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31.12.2000 begründet wird, beträgt der volle Urlaubsanspruch

im 1. und 2. Kalenderjahr der Beschäftigung	24 Urlaubstage
im 3. und 4. Kalenderjahr der Beschäftigung	26 Urlaubstage
im 5. und 6. Kalenderjahr der Beschäftigung	28 Urlaubstage
ab dem 7. Kalenderjahr der Beschäftigung	30 Urlaubstage.

Sonnabende gelten nicht als Urlaubstage.



Für Gesamthafenarbeiter gilt anstelle der Dauer der Beschäftigungszeit ausschließlich der Besitz der Hafentarbeitskarte.

Ausbildungsjahre im Hafen gelten als Beschäftigungsjahre.

Hafenarbeiter, die wegen Erwerbsminderung oder wegen Erreichung der Altersgrenze oder aufgrund der flexiblen Altersgrenze nach dem 01.04. eines Jahres ausscheiden und volle Erwerbsminderungsrente (§ 43 Abs. 2 SGB VI) oder Altersrente beziehen, haben Anspruch auf den vollen Jahresurlaub.

Urlaub, der infolge Ausscheidens wegen Erwerbsminderung im Sinne des § 43 SGB VI oder wegen Erreichung der Altersgrenze oder der flexiblen Altersgrenze oder bei Gewährung von Überbrückungsgeld aus der Seemannskasse nicht genommen werden kann, ist abzugelten.

Der Arbeitnehmer kann hinsichtlich der Urlaubsdauer nicht mehr Tage geltend machen, als er im Urlaubsjahr tatsächlich gearbeitet hat. Tage, an denen Garantilohn gezahlt wurde, gelten in diesem Sinne als tatsächliche Arbeitstage. Der Anspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz bleibt hiervon unberührt.

4. Fällt Urlaub in einen Zeitraum, in dem gemäß § 2 Ziff. 4 gearbeitet wird, zählen für die Urlaubsdauer und das Urlaubsentgelt drei Arbeitstage als fünf Urlaubstage.
5. Der volle Jahresurlaub kann geteilt werden, jedoch sind mindestens einmal im Urlaubsjahr drei Kalenderwochen Urlaub zusammenhängend zu gewähren.
6. Im Laufe des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer haben Anspruch auf so viele Zwölftel ihres Jahresurlaubs, wie sie in diesem Jahr volle Kalendermonate in dem Betrieb beschäftigt worden sind. Angefangene Kalendermonate werden als volle Kalendermonate gerechnet, wenn das Beschäftigungsverhältnis mindestens 15 Kalendertage in diesem Monat bestanden hat.

Bruchteile von Urlaubstagen, die sich bei der Errechnung des Gesamturlaubs ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

7. Erkrankt der Hafenarbeiter während des Urlaubs, so sind die Krankheitstage auf den Urlaub nicht anzurechnen, sofern die Arbeitsunfähigkeit und ihre Dauer durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen werden. Der Hafenarbeiter hat sich jedoch nach Beendigung des vorgesehenen Urlaubs zunächst dem Betrieb zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen, sofern die Arbeitsunfähigkeit zu diesem Zeitpunkt bereits beendet ist.
8. Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts für die Urlaubstage ist der Durchschnittsverdienst des dem Urlaubsjahr vorangegangenen Kalenderjahres zugrunde zu legen, jedoch darf das Urlaubsentgelt den Schichtlohn der Frühschicht montags bis freitags der jeweiligen Lohngruppe des jeweils geltenden Lohntarifvertrages plus 25 % nicht unterschreiten. Für Wochen- und Monatslöhne gilt diese Regelung entsprechend.

Der Durchschnittsverdienst wird dadurch ermittelt, dass der Gesamtbruttoverdienst des Hafenarbeiters aus dem dem Urlaubsjahr vorangegangenen Kalenderjahr durch 300 geteilt wird. Gratifikationen (z. B. auch 13. Monatslohn und vermögens-

wirksame Leistungen), Heirats- und Geburtsbeihilfen und sonstige Nebenleistungen bleiben bei der Errechnung des Gesamtbruttoverdienstes außer Ansatz.

Krankheitstage des Hafenarbeiters, für die er keine Lohnfortzahlung erhalten hat, und Arbeitstage, für die kein Lohn gezahlt wurde, werden von der Teilungszahl 300 abgezogen, nicht dagegen pflichtwidrig versäumte Arbeitstage, unbezahlte freie Tage aufgrund der Arbeitszeitverkürzung sowie unbezahlte Werktage bei Arbeit gemäß § 2 Ziff. 4. Dabei vermindert sich die Teilungszahl für je 30 Ausfalltage (Kalendertage) um 25.

Hat das Arbeitsverhältnis als Hafenarbeiter nicht während des ganzen dem Urlaubsjahr vorangegangenen Kalenderjahres, aber wenigstens 3 Monate, bestanden, so ist der Gesamtbruttoverdienst des vorangegangenen Kalenderjahres, den er als Hafenarbeiter erzielt hat, durch die Zahl der bezahlten zuzüglich der pflichtwidrig versäumten Werktagen und der unbezahlten freien Tage aufgrund der Arbeitszeitverkürzung zu teilen.

Hat das Arbeitsverhältnis als Hafenarbeiter in dem dem Urlaubsjahr vorangegangenen Kalenderjahr noch nicht oder weniger als 3 Monate bestanden, so ist für jeden Urlaubstag der sich aus dem jeweils geltenden Lohnvertrag ergebende Schichtlohn der Frühschicht montags bis freitags der jeweiligen Lohngruppe plus 25 % zu zahlen.

Das Urlaubsentgelt wird für jeden in den Urlaub fallenden Arbeitstag von Montag bis Freitag gezahlt.

9. Hafenarbeiter haben Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld, dessen Höhe im Lohnvertrag festgelegt wird. Bei Erhöhung des Urlaubsgeldes im Laufe des Kalenderjahres ist der jeweils höhere Betrag zu zahlen, ggf. ist die Differenz nachzuzahlen. Der Betrag ist bei Antritt eines Urlaubs von mindestens zweiwöchiger Dauer auszuführen. Abweichende Regelungen zum Zahlungszeitpunkt können durch Betriebsvereinbarungen getroffen werden.

Im Laufe des Kalenderjahres eintretende bzw. ausscheidende Arbeitnehmer haben Anspruch auf so viele Zwölftel des Urlaubsgeldes, wie sie in diesem Jahr volle Kalendermonate in dem Betrieb beschäftigt worden sind. Angefangene Kalendermonate werden als volle Kalendermonate gerechnet, wenn das Beschäftigungsverhältnis mindestens 15 Kalendertage in diesem Monat bestanden hat.

10. Der den gesetzlichen Anspruch übersteigende Urlaubsanspruch entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die zur fristlosen Entlassung des Arbeitnehmers berechtigen, beendet wird. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der Kündigungsfrist beendet, es sei denn, dass der Arbeitnehmer seinerseits einen Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses hat.
11. Abweichungen von Ziff. 8 sowie Regelungen für kontinuierliche Schichtbetriebe bzw. Betriebe mit flexiblen Einsatztagen können in betrieblichen Tarif- bzw. örtlichen Sonderbestimmungen vorgenommen werden.

### **§ 13** **Betrieblicher Gesundheitsschutz**

1. Die Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb ist ständige Aufgabe der betrieblichen Parteien.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betrieb so einzurichten und zu unterhalten und die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt sind.

2. Zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind Vereinbarungen zu treffen, die die Wirksamkeit der betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen gewährleisten und ihre Überprüfung ermöglichen.

In Verbindung damit ist ein zusammenfassendes Konzept zu entwickeln, das die Bündelung aller Aktivitäten des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes sicherstellt.

Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer einmal jährlich über die Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb zu informieren.

3. Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer vor der ersten Arbeitsaufnahme im Betrieb sowie bei Veränderungen des Arbeitsplatzes oder des Arbeitsablaufs über mögliche gesundheitliche Gefährdungen und über die zum Schutz hiergegen vorgesehenen Maßnahmen zu informieren.
4. Vor und bei Neueinführung von Arbeitsgeräten sind die möglichen Gefahren oder die möglichen Beeinträchtigungen der Gesundheit der Arbeitnehmer besonders zu prüfen. Dabei ist der aktuelle sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Stand zu beachten. Der Betriebsrat ist bei der Prüfung hinzuzuziehen.
5. Wird mit Gefahrgut oder Gefahrstoffen umgegangen, hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer über die möglichen Gefahren, über die Gesundheitsbestimmungen und über die Verhaltensregeln bei Unfällen zu unterrichten.
6. Die Arbeitnehmer können im Rahmen der Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes Beschwerde einlegen, wenn arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren bestehen.
7. Die Arbeitnehmer haben das Recht, sich in Fragen der Unfall- und Gesundheitsgefährdung an außerbetriebliche Institutionen zu wenden, wenn sie sich zuvor an den Arbeitgeber und/oder den Betriebsrat gewandt haben und beide untätig geblieben sind.

### **§ 14** **Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle**

1. Die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle regelt sich nach dem Lohnfortzahlungsgesetz vom 27.07.1969, sofern nicht in diesem Tarifvertrag etwas Abweichendes bestimmt ist.

2. Der Lohnfortzahlungsbetrag wird für alle Werktage und die auf einen Werktag fallenden Feiertage gezahlt.
3. Für die Berechnung des während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit fortzuzahlenden Arbeitsentgelts ist der Durchschnittsverdienst des Hafenarbeiters in dem dem Beginn der Krankheit vorangegangenen Kalenderjahr zugrunde zu legen, jedoch darf das fortzuzahlende Arbeitsentgelt den an dem betreffenden Tag in der Frühschicht zu zahlenden Lohn (Grundstundenlohn multipliziert mit der Zahl der Arbeitsstunden) der jeweiligen Lohngruppe nicht unterschreiten.

Bei Wechselschichtarbeitern ist mindestens das Arbeitsentgelt zu zahlen, das im Falle der Nichterkrankung nach Schichtplan zu zahlen wäre. Eine Pauschalierung dieses Mindestlohnfortzahlungsbetrages kann durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der örtlichen Tarifvertragsparteien erfolgen.

Für diejenigen Schichtarbeiter, die nicht nach einem festen Schichtplan eingesetzt werden, wird zur Feststellung des durchschnittlichen Schichtlohnes aus der regelmäßigen Arbeitszeit von 40 Stunden in der Woche der letzte abgerechnete Lohnzahlungszeitraum, mindestens vier Wochen, herangezogen.

Lohnzuschläge, die auf besonderen Arbeitsplatzbedingungen beruhen, z. B. ständig gezahlte Schweißer- und Kühlzuschläge, sind bei der Mindestlohnfortzahlung mit zu berücksichtigten.

Der Durchschnittsverdienst wird dadurch ermittelt, dass der Gesamtbruttoverdienst des Arbeitnehmers als Hafenarbeiter im vorangegangenen Jahr durch die Zahl der gearbeiteten Tage geteilt wird.

Schmutzgelder,  
Kühlzuschläge,  
Essengelder,  
erstatteter Fahrgeldaufwand,  
Auslösungen

sowie Gratifikationen (z. B. 13. Monatslohn, vermögenswirksame Leistungen), Beihilfen und sonstige einmalige Zahlungen bleiben bei der Errechnung des Gesamtbruttoverdienstes außer Ansatz.

Als gearbeitete Tage gelten neben den Tagen mit tatsächlicher Beschäftigung auch

- Tage, für die Garantielohn gezahlt wurde oder die aufgrund einer Garantielohnregelung ohne Bezahlung bleiben,
- Urlaubstage,
- Feiertage, die auf einen Werktag fallen,
- freie Tage aufgrund der Arbeitszeitverkürzung,
- Krankheitstage, für die der Lohn fortgezahlt wurde,

- Tage, an denen der Arbeiter unter Fortzahlung seiner Bezüge von der Arbeit freigestellt wurde,
  - und pflichtwidrig versäumte Arbeitstage.
4. Hafenarbeiter, die im Laufe eines Kalenderjahres in den Betrieb eintreten oder deren Arbeitsverhältnis in diesem Betrieb in dem dem Beginn der Krankheit vorangegangenen Kalenderjahr nicht wenigstens 3 Monate bestanden hat, erhalten als Lohnfortzahlung einen Betrag, der dem gemäß Ziff. 3 errechneten Durchschnittslohnfortzahlungsbetrag aller Arbeiter seiner Berufsgruppe dieses Betriebes entspricht. Dieser Betrag darf den in Ziff. 3 festgesetzten Mindestbetrag nicht unterschreiten.
  5. Fällt die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit in einen Zeitraum, in dem gemäß § 2 Ziff. 4 gearbeitet wird, oder ist während des Kalenderjahres vor dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit ganz oder teilweise gemäß § 2 Ziff. 4 gearbeitet worden, gilt für die Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts § 2 des Lohnfortzahlungsgesetzes (Lohnausfallprinzip). Ziff. 2 bis 4 gelten in diesen Fällen nicht.

### **§ 15**

#### **Arbeitnehmerhaftung**

Der Arbeitnehmer haftet bei gefahrgeneigter Arbeit nur für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit.

### **§ 16**

#### **Altersversorgung**

1. Die von dem persönlichen Geltungsbereich erfassten Hafenarbeiter haben Anspruch auf eine Altersversorgung. Umfang, Art und Durchführung dieser Altersversorgung sowie der Kreis der Berechtigten werden in den örtlichen Sonderbestimmungen zwischen den Tarifvertragsparteien festgelegt.
2. Die Haftung der Inhaber einer Firma sowie der persönlich haftenden Gesellschafter von offenen Handelsgesellschaften und Kommanditgesellschaften für Altersversorgungsansprüche verjährt entsprechend den in der Protokollnotiz Nr. 1 im Einzelnen geregelten Fristen. Das gilt jedoch nur sofern und in dem Umfang, in dem der Pensionssicherungsverein aG die Zahlung der Altersversorgungsbeträge übernimmt.

### **§ 17**

#### **Sterbegeld**

1. Nach dem Tod eines Hafenarbeiters ist den Hinterbliebenen ein Sterbegeld von 173 Grundstundenlöhnen der jeweiligen Lohngruppe zu zahlen.
2. Auf dieses Sterbegeld können betriebliche und tarifliche Leistungen, die aus Anlass des Todes eines Hafenarbeiters gezahlt werden, angerechnet werden.

3. Das Sterbegeld wird an die Hinterbliebenen gezahlt, die mit dem Verstorbenen in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben, oder ersatzweise an natürliche Personen, die nachweislich für die Bestattungskosten aufgekomen sind.

## **§ 18 Mindestalter**

Voraussetzung für die Tätigkeit als Hafendarbeiter ist die Vollendung des 18. Lebensjahres.

## **§ 19 Soziale Regelungen bei betrieblichen Veränderungen**

1. In Betrieben mit in der Regel mehr als 20 Beschäftigten, in denen grundlegende arbeitsorganisatorische Maßnahmen oder grundlegende Veränderungen der Arbeitstechnik zu nicht unerheblichen Nachteilen für wesentliche Teile der Belegschaft führen können, sind Maßnahmen nach Maßgabe der folgenden Ziffern zu ergreifen.
2. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über die geplanten Maßnahmen nach Ziff. 1 zu unterrichten.

Sobald im Zusammenhang mit den geplanten Maßnahmen mit konkreten Auswirkungen zu rechnen ist, treten Arbeitgeber und Betriebsrat in Beratungen ein mit dem Ziel, soziale Härten zu vermeiden und zu mindern. Die wirtschaftlichen Belange des Unternehmens sollen dadurch nicht nachhaltig beeinträchtigt werden.

3. Grundsätzlich hat die Aufrechterhaltung eines Arbeitsverhältnisses innerhalb des Unternehmens Vorrang vor dessen Auflösung. Zur Erhaltung der Arbeitsplätze sind dabei gemeinsam durch Geschäftsleitung und Betriebsrat Maßnahmen zu prüfen, die eine Weiterbeschäftigung des betroffenen Arbeitnehmers auf einem gleichwertigen, freien Arbeitsplatz des Unternehmens ermöglichen. Dabei ist auch zu prüfen, ob durch Einstellungsstopp, Beschränkungen von Überstunden und Kurzarbeit Kündigungen vermieden werden können.

Falls die Weiterbeschäftigung an einem solchen gleichwertigen Arbeitsplatz eine für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zumutbare Einarbeitung oder Fortbildung oder Umschulung voraussetzt, so sind die diesbezüglichen Möglichkeiten auszuschöpfen.

Ist die Weiterbeschäftigung an einem solchen gleichwertigen Arbeitsplatz unmöglich oder eine Einarbeitung bzw. Fortbildung bzw. Umschulung nicht zumutbar, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, andere zumutbare Arbeiten zu leisten.

4. Sofern als Folge der in Ziff. 3 genannten Maßnahmen zur Arbeitsplatzhaltung soziale Härten entstehen, erhalten Arbeitnehmer einen Nachteilsausgleich nach Maßgabe folgender Bestimmungen:
  - a) Arbeitnehmer, die mindestens 15 Jahre dem Betrieb angehören, erhalten im Falle der Herabgruppierung für die Dauer der für sie jeweils geltenden Kün-

digungsfristen die Bezahlung nach der bisherigen Lohngruppe. In dem sich daran anschließenden Zeitraum erhalten sie eine Anpassungshilfe.

Die Höhe der Anpassungshilfe und der Zeitraum, für den sie gewährt wird, sind zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren. Dabei sind die Betriebszugehörigkeit, das Alter und der soziale Status des betroffenen Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

- b) Im Falle der Einarbeitung, der Fortbildung oder der Umschulung ist der betroffene Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm aufgrund gesetzlicher Regelungen (z. B. nach Bestimmungen des Arbeitsförderungsgesetzes) zustehenden Leistungen zu beantragen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Leistungen aufzustocken, sofern dies ohne Anrechnung auf die gesetzlichen Leistungen zulässig ist. Der Aufstockungsbetrag bemisst sich nach der Höhe des Nettoverdienstes der bisherigen Lohngruppe unter Zugrundelegung von 173 Grundstundenlöhnen der Frühschicht monatlich. Der Zeitraum ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu regeln.
5. Endet das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Maßnahme gemäß Ziff. 1, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Abfindung, deren Höhe zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung zu vereinbaren ist.

Die Beträge aus diesen Abfindungen können auf Abfindungssummen aus Sozialplänen bzw. zugesprochenen Abfindungen aus arbeitsgerichtlichen Urteilen, die im Zusammenhang mit dem Verlust des Arbeitsverhältnisses stehen, angerechnet werden.

6. Vereinbarungen, die bei Abschluss dieses Tarifvertrages günstigere Regelungen zum Inhalt haben, gelten weiterhin fort.

Unbeschadet der oben genannten Regelungen bleiben die Rechte der Betriebsräte aus dem Betriebsverfassungsgesetz unberührt, insbesondere sind weitergehende sowie positivere Regelungen in Betriebsvereinbarungen weiterhin zulässig.

## **§ 20** **Entgeltumwandlung**

Mit Zustimmung der örtlichen Tarifvertragsparteien und im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer kann in folgenden Fällen Entgeltumwandlung ausgeübt werden bzw. können Entgeltbestandteile in Zeiteinheiten umgewandelt werden:

1. Entgeltumwandlung zur Nutzung der verschiedenen Formen der betrieblichen Altersversorgung. Dazu gehört auch die Direktversicherung.
2. Durch betriebliche Vereinbarung können Langzeit-/Lebensarbeitszeitmodelle eingeführt werden. In diese Langzeit-/Lebensarbeitszeitmodelle können Guthchriften aus Arbeitszeitkonten eingebracht werden. Des Weiteren können Entgeltbestandteile in Zeitguthchriften umgewandelt werden.
3. Werden im Betrieb Langzeit-/Lebensarbeitszeitmodelle eingeführt, so hat der

Arbeitgeber mit dem Betriebsrat gemäß § 7d SGB IV Vorkehrungen zu treffen, dass im Falle der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Insolvenz des Arbeitgebers alle bis zu diesem Zeitpunkt entstandenen Ansprüche einschließlich der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung gesichert sind.

4. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht ein Anspruch auf Auszahlung der bis zu diesem Zeitpunkt vom Arbeitnehmer eingebrachten Guthaben einschließlich evtl. hierauf erzielter Zinsen. Dies gilt nicht bei Entgeltumwandlung gemäß Ziff. 1. Bei Regelungen gemäß Ziff. 1 besteht im Falle des vorzeitigen Ausscheidens des Arbeitnehmers vor Eintreten der Unverfallbarkeit ein Anspruch auf Auszahlung der bis zu diesem Zeitpunkt vom Arbeitnehmer eingebrachten Guthaben einschließlich evtl. hierauf erzielter Zinsen. Guthaben aus Zeitkonten sind vererbbar. Die Einzelheiten sind betrieblich zu regeln.

## **§ 21** **Kündigung**

1. Zwischen dem Hafeneinzelbetriebsarbeiter und dem Hafeneinzelbetrieb sowie zwischen dem Gesamthafenarbeiter und dem zuständigen Verwaltungsträger des Gesamthafenbetriebes beträgt die Kündigungsfrist für beide Seiten 4 Wochen.

Hat das Arbeitsverhältnis einschließlich der Ausbildungszeit bei demselben Arbeitgeber 5 Jahre bestanden, so erhöht sich diese Kündigungsfrist auf einen Monat zum Monatsende.

Hat das Arbeitsverhältnis einschließlich der Ausbildungszeit bei demselben Arbeitgeber 10 Jahre bestanden, so erhöht sich diese Kündigungsfrist auf 3 Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres.

Hat das Arbeitsverhältnis einschließlich der Ausbildungszeit 15 Jahre bei demselben Arbeitgeber bestanden, beträgt diese Kündigungsfrist 6 Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres; hat das Arbeitsverhältnis einschließlich der Ausbildungszeit 15 Jahre bei demselben Arbeitgeber bestanden und hat der Hafeneinzelbetriebsarbeiter das 50. Lebensjahr vollendet, beträgt diese Kündigungsfrist 9 Monate zum Ende eines Kalenderhalbjahres.

Bei Anwendung von Sozialplänen regeln sich die Kündigungsfristen nach Abs. 2 dieser Ziffer.

2. Fristlose Kündigungen des Arbeitsverhältnisses regeln sich nach § 626 BGB.
3. Für die Gesamthafenarbeiter besteht in den Hafeneinzelbetrieben keine Kündigungsfrist.
4. Die Kündigungsfristen für Probearbeitsverhältnisse können örtlich geregelt werden.
5. Kündigungen bedürfen der schriftlichen Form. Kündigt der Arbeitgeber, so hat er den Kündigungsgrund anzugeben; dies gilt nicht für Kündigungen während der Probezeit.



6. Hafenarbeiter in Betrieben mit mehr als 5 Hafenarbeitern können nach Vollendung des 55. Lebensjahres aus der Lohngruppe, in die sie während der letzten 15 Jahre ihrer Tätigkeit als Hafenarbeiter überwiegend eingruppiert waren, nicht mehr zurückgestuft werden. Hafenarbeiter in Betrieben mit mehr als 5 Hafenarbeitern können nach Vollendung des 50. Lebensjahres aus der Lohngruppe, in die sie während der letzten 10 Jahre ihrer Tätigkeit als Hafenarbeiter überwiegend eingruppiert waren, nur mit einer Frist von 12 Monaten zurückgestuft werden.
7. Bei Bewilligung einer unbefristeten vollen Erwerbsminderungsrente (§§ 43 Abs. 2, 102 Abs. 2 SGB VI) oder bei Bewilligung einer Altersrente endet das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des Kalendermonats, in dem der Rentenbescheid zugestellt worden ist, frühestens jedoch mit Ablauf des Monats vor Rentenbeginn.

Bei Bewilligung einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung (§ 43 Abs. 1 SGB VI) besteht für den Arbeitnehmer ein Anspruch auf Versetzung auf einen zumutbaren freien Arbeitsplatz, der mit seinem Leistungsvermögen vereinbar ist.

Das Leistungsvermögen wird durch betriebsärztliches bzw. arbeitsmedizinisches Gutachten, die fachliche Eignung wird gemeinsam von Arbeitgeber und Betriebsrat festgestellt.

Ist ein derartiger Arbeitsplatz nicht vorhanden, kann das Arbeitsverhältnis bei Bewilligung einer unbefristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung (§§ 43 Abs. 1, 102 Abs. 2 SGB VI) mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende des Kalendervierteljahres enden.

Bei Bewilligung einer befristeten Erwerbsminderungsrente im Sinne des § 43 SGB VI ruht das Arbeitsverhältnis bis zur Beendigung der Befristung.

Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann das Arbeitsverhältnis jedoch ohne Einhaltung von Kündigungsfristen beendet werden.

## **§ 22** **Ausschlussfristen**

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen spätestens 2 Monate nach Aushändigung der Lohnabrechnung und/oder nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

Nach Ablauf dieser Frist sind die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erloschen.

## **§ 23** **Gerichtsstand**

Gemäß § 48 Abs. 2 Ziff. 1 Arbeitsgerichtsgesetz wird vereinbart, dass für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus einem Arbeitsverhältnis und aus Verhandlungen über die Eingehung eines Arbeitsverhältnisses, das sich nach

dem Rahmentarifvertrag für die Hafendarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe oder den zwischen Hafendarbeitgebern und deren Zusammenschlüssen und der Gewerkschaft ÖTV/ver.di abgeschlossenen örtlichen Sonderbestimmungen bestimmt, das Arbeitsgericht des Sitzes des Arbeitgebers örtlich zuständig ist.

## **§ 24**

### **Beilegung von Streitigkeiten**

1. Im Falle von Gesamtstreitigkeiten, die die Auslegung dieses Rahmentarifvertrages und der hierauf basierenden Sonderbestimmungen betreffen, werden die tarifvertrags-schließenden Parteien auf Antrag einer der Parteien innerhalb von 4 Wochen zusammenkommen mit dem Ziel, eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen. Werden die Verhandlungen von einer der beiden Parteien für gescheitert erklärt, verständigen sich die Tarifvertragsparteien über die Einsetzung eines Schiedsgerichts gem. Ziffer 2.
2. Die Gesamtstreitigkeiten gem. Ziffer 1 werden durch ein Schiedsgericht entschieden. Dieses besteht aus 2 Arbeitgeber- und 2 Arbeitnehmervertretern sowie einem neutralen Vorsitzenden, der von beiden Vertragsparteien gewählt wird. Er soll nach Möglichkeit die Befähigung zum Richteramt besitzen.
3. Treten Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung von Tarifvorschriften auf, so berechtigen diese den Arbeitnehmer nicht zur Ablehnung oder Einstellung der Arbeit und den Arbeitgeber nicht zur Ablehnung des Arbeitsangebotes.

## **§ 25**

### **Friedenspflicht**

Während der Dauer dieses Vertrages gilt zwischen den beiden Vertragsparteien die Friedenspflicht als vereinbart. Die Vertragsparteien sind verpflichtet, etwaigen Verstößen ihrer Mitglieder gegen die Tarife oder Versuchen zur Durchsetzung anderer Lohn- und Arbeitsbedingungen entgegenzutreten.

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, dass sie auf Antrag einer der beiden Parteien in Verhandlungen darüber eintreten werden, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang von Absatz 1 im Einzelfall abgewichen werden kann.

## **§ 26**

### **Schlussbestimmungen**

1. Der Rahmentarifvertrag vom 27.3.1992, gültig ab 1.4.1992, gilt weiter in der Fassung vom 13. September 2001.
2. Dieser Tarifvertrag hat eine unbefristete Laufzeit und kann mit einer Frist von 6 Monaten gekündigt werden.

3. § 3 kann gesondert mit 6-monatiger Frist gekündigt werden, ausgenommen § 3 Ziff. 2 Abs. 2.

§ 3 Ziff. 2 Abs. 2, § 9 Ziff. 2 Abs. 2, § 12 Ziff. 3 Abs. 2 können mit 6-monatiger Frist gekündigt werden, erstmalig zum 31.12.2005.

4. § 6 RTV kann unabhängig von der Kündigung des Rahmentarifvertrages mit einer Frist von 6 Monaten gekündigt werden. Eine Kündigung des Rahmentarifvertrages bedeutet jedoch auch die Kündigung von § 6. Im Falle einer Kündigung endet § 6 mit Ablauf der Kündigungsfrist ohne Nachwirkung. Im Falle einer Kündigung verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich in Gespräche über die Möglichkeit einer Verlängerung des § 6 einzutreten. Bei Beendigung des § 6 treten gleichzeitig die aufgrund des § 6 geschlossenen Sonderbestimmungen und die daran gebundenen betrieblichen Vereinbarungen außer Kraft.

Diese betrieblichen Vereinbarungen enden ohne Nachwirkung unabhängig von Vorstehendem mit der Rücknahme des Verzichts auf betriebsbedingte Kündigungen. Bei Austritt eines tarifgebundenen Mitglieds aus dem Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe e. V. endet für dieses Mitglied die Gültigkeit des § 6 und die darauf beruhenden betrieblichen Vereinbarungen.

5. Hafentarbeiter, die nach dem 31.12.2000 eingestellt werden, und deren vorheriges Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich der Tarifverträge für die deutschen Seehäfen begründet war, haben weiterhin Anspruch auf Beschäftigung nach den tariflichen Bedingungen ihres vorangegangenen Arbeitsverhältnisses. Dies gilt nur, wenn das vorangegangene Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen beendet wurde und zwischen der Beendigung und der Neueinstellung der Zeitraum von einem Jahr nicht überschritten wird. Im gegenseitigen Einvernehmen kann von dieser Regelung abgewichen werden. Dies gilt insbesondere, wenn bei der Einstellung ein dem vorangegangenen Arbeitsverhältnis entsprechender Arbeitsplatz nicht zu besetzen ist.

Bei einem Betriebsübergang gelten weiterhin die tariflichen Bedingungen, die zum Zeitpunkt des Übergangs bestehen.

6. Die örtlich vereinbarten Sonderbestimmungen sind Bestandteil dieses Rahmentarifvertrages und können nur gleichzeitig mit dem Rahmentarifvertrag unter Anwendung der für diesen festgesetzten Kündigungsvorschriften gekündigt werden. Die Kündigung des Rahmentarifvertrages bedeutet gleichzeitig die Kündigung der Sonderbestimmungen. Eine Abweichung von dieser Regel bedarf der schriftlichen Zustimmung der Vertragsparteien.
7. Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages werden die folgenden Tarifverträge ersetzt:
  - Zusatzvereinbarung vom 28.11.1996 zum Rahmentarifvertrag für die Hafentarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe, gültig ab 02.01.1997.
  - Änderungsvereinbarung vom 21.10.1997 zur Zusatzvereinbarung vom 28.11.1996 zum Rahmentarifvertrag für die Hafentarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe.

- Ergänzungstarifvertrag vom 01.04.2001 zum Rahmentarifvertrag für die Hafentarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe, gültig ab 01.01.2001.
- Tarifvertrag zur Umwandlung von Entgeltbestandteilen vom 05.07.2000, gültig ab 01.06.2000.

Dies gilt nicht für örtliche und betriebliche Vereinbarungen, die auf der Grundlage der vorgenannten Tarifverträge abgeschlossen wurden.

Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages werden die folgenden Protokollnotizen gegenstandslos:

- 1. Protokollnotiz zum Rahmentarifvertrag für die Hafentarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe vom 27.03.1992, gültig ab 01.04.1992.
- 3. Protokollnotiz zum Rahmentarifvertrag für die Hafentarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe vom 27.11.1996.
- 4. Protokollnotiz zum Rahmentarifvertrag für die Hafentarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe vom 21.10.1997.
- 5. Protokollnotiz zum Rahmentarifvertrag für die Hafentarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe vom 20.07.1998.

Hamburg, 13.09.2001

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

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

## **1. Protokollnotiz zum Rahmentarifvertrag für die Hafentarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe**

**gültig ab 01.04.1992  
in der Fassung vom 13.09.2001**

Zu § 16 wird Folgendes vereinbart:

1. Die persönliche Haftung des Inhabers einer Hafenfirma für alle Ansprüche und Anwartschaften aus dieser Altersversorgungszusage verjährt ohne Rücksicht auf Fälligkeiten 5 Jahre nach Veräußerung des Geschäftsbetriebes.

Das Gleiche gilt, wenn das Unternehmen in eine Gesellschaft umgewandelt wird und der Inhaber danach nicht die Stellung eines persönlich haftenden Gesellschafters hat. Die Verjährungsfrist beginnt bei eintragungspflichtigen Vorgängen mit der Eintragung in das Handelsregister. Kürzere gesetzliche Verjährungsfristen und die gesetzliche Regelung der Haftung bei Betriebsübergang (§ 613 a BGB) bleiben unberührt.

2. Die persönliche Haftung von Gesellschaftern für alle Ansprüche und Anwartschaften aus dieser Altersversorgungszusage verjährt ohne Rücksicht auf Fälligkeiten 5 Jahre nach dem Ausscheiden eines Gesellschafters aus der Gesellschaft, seinem Übergang in eine Gesellschafterstellung ohne persönliche Haftung oder der Auflösung der Gesellschaft. Das Gleiche gilt, wenn die Gesellschaft in eine andere Gesellschaft umgewandelt wird oder fusioniert wird und der Gesellschafter danach nicht mehr die Stellung eines persönlich haftenden Gesellschafters hat. Die Verjährungsfrist beginnt mit der Eintragung in das Handelsregister. Kürzere gesetzliche Verjährungsfristen und die gesetzliche Regelung der Haftung bei Betriebsübergang (§ 613 a BGB) bleiben unberührt. Diese Regelung gilt auch für ausgeschiedene Gesellschafter. In diesen Fällen hat die Verjährungsfrist aber frühestens mit dem 01.01.1985 begonnen.
3. Die persönliche Haftung eines Komplementärs für alle Ansprüche und Anwartschaften aus dieser Altersversorgungszusage verjährt ohne Rücksicht auf Fälligkeiten 5 Jahre nach dem Ausscheiden des Komplementärs aus einer Gesellschaft, seinem Übergang in eine Gesellschafterstellung ohne persönliche Haftung oder der Auflösung der Gesellschaft. Das Gleiche gilt, wenn die Gesellschaft in eine andere Gesellschaft umgewandelt wird oder fusioniert wird und der Komplementär danach nicht mehr die Stellung eines persönlich haftenden Gesellschafters hat. Die Haftung jedes Kommanditisten mit seiner Einlage verjährt nach seinem Ausscheiden aus der Gesellschaft oder der Auflösung der Gesellschaft in gleicher Weise. Die Verjährungsfrist beginnt mit der Eintragung in das Handelsregister. Kürzere gesetzliche Kündigungsfristen und die gesetzliche Regelung der Haftung bei Betriebsübergang (§ 613 a BGB) bleiben unberührt. Diese Regelung gilt auch für bereits ausgeschiedene Gesellschafter. In diesen Fällen hat die Verjährungsfrist aber frühestens mit dem 01.01.1985 begonnen.

Hamburg, 13.09.2001

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

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

## **2. Protokollnotiz zum Rahmentarifvertrag für die Hafentarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe**

**gültig ab 01.04.1992  
in der Fassung vom 13.09.2001**

Die Tarifvertragsparteien des Rahmentarifvertrages für die Hafentarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe stellen übereinstimmend fest:

1. Durch den Abschluss des Rahmentarifvertrages 1992 werden die örtlichen Sonderbestimmungen nicht berührt.
2. Die Verhandlungen über die örtlichen Sonderbestimmungen sind Tarifverhandlungen im Sinne des Tarifvertragsgesetzes.
3. Die Verhandlungen über die örtlichen Sonderbestimmungen sind unverzüglich auf der Grundlage der jeweiligen Forderungen mit dem ernstesten Willen zur Einigung aufzunehmen.
4. Jede Tarifvertragspartei der örtlichen Sonderbestimmungen ist verpflichtet, jedwede Maßnahme bis zum Abschluss zu unterlassen bzw. bis zum Abschluss eines Schlichtungsverfahrens gemäß dieser Vereinbarung.
5. Kommt keine Einigung bei den Tarifverhandlungen über die örtlichen Sonderbestimmungen zustande, ist die Schlichtungsstelle anzurufen.
6. Die Schlichtungsstelle ist die Verhandlungskommission ZDS/ver.di
7. Die Schlichtungsstelle tritt unverzüglich nach Aufforderung zusammen. Eine einvernehmliche Regelung ist anzustreben.
8. Ist keine einvernehmliche Regelung erreichbar, so ist eine Schlichtungsempfehlung mit 2/3 Mehrheit zu beschließen. Kommt keine Schlichtungsempfehlung zustande, endet das Schlichtungsverfahren. Es endet in jedem Fall nach Ablauf von 4 Wochen gerechnet vom Zeitpunkt der Anrufung.
9. Nach Ablauf des Schlichtungsverfahrens sind die Tarifvertragsparteien frei.
10. Die Schlichtungsstelle ist schriftlich anzurufen. Der Geschäftsführer des ZDS ist Geschäftsführer der Schlichtungsstelle.
11. Diese Vereinbarung tritt mit dem Abschluss der örtlichen Sonderbestimmungen außer Kraft.

Hamburg, 13.09.2001

**Für den ZDS und in Vollmacht für die örtlichen Parteien der Sonderbestimmungen:**

**Für ver.di und in Vollmacht für die örtlichen Parteien der Sonderbestimmungen:**



