

**Demografie-Tarifvertrag  
für die Hafendarbeiterinnen und Hafendarbeiter der deutschen Seehafendartriebe  
gültig ab 01.04.2016**

Zwischen dem

**Zentralverband der deutschen Seehafendartriebe e.V. (ZDS),  
Am Sandtorkai 2, 20457 Hamburg,**

und der

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

wird folgender Demografie-Tarifvertrag für die Hafendarbeiterinnen und Hafendarbeiter der deutschen Seehafendartriebe vereinbart:

**Präambel**

Der demografische Wandel in Deutschland wird in den kommenden Jahren ein zentrales Thema mit vielfältigen Herausforderungen für die deutschen Seehafendartriebe und ihre Beschäftigten sein. Die demographische Entwicklung wird als Einflussgröße Auswirkungen auf den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen und die Beschäftigungssituation der Hafendarbeiterinnen und Hafendarbeiter haben.

Gemeinsame Absicht und Aufgabe der Tarifvertragsparteien der deutschen Seehafendarwirtschaft sind es, die Auswirkungen des demografischen Wandels zu gestalten. Durch zukunftsfähige Rahmentarifregelungen soll eine nachhaltige und vorausschauende Personalpolitik ermöglicht werden. Diese soll einerseits die Bedürfnisse der Seehafendartriebe nach leistungsfähigen und flexiblen Personalstrukturen sowie die Interessen der Hafendarbeiterinnen und Hafendarbeiter nach alters-, alterns- und leistungsgerechten Arbeitsbedingungen berücksichtigen.

Daher haben sich die Tarifvertragsparteien darauf verständigt, diese zukünftigen Herausforderungen aufzugreifen und durch diesen Tarifvertrag bedarfsgerechte betriebliche Rahmeninstrumente für eine langfristige Beschäftigungs- und Wettbewerbssicherung verbindlich zu gestalten.

**§ 1**

**Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Unternehmen, die in deutschen Seehäfen einen Seehafendarbetrieb unterhalten und dem Zentralverband der deutschen Seehafendartriebe e.V. als tarifgebundenes Mitglied angeschlossen sind sowie für die in diesen Unternehmen beschäftigten Hafendarbeiter, die Mitglied der Gewerkschaft ver.di sind. Er setzt einen Rahmen für die Ausgestaltung einzelbetrieblicher Regelungen.

## **§ 2 Demografiefonds**

1. Die Tarifvertragsparteien stellen in gemeinsamer Verantwortung zur Finanzierung von Maßnahmen zur Bewältigung des demografischen Wandels auf betriebsverfassungsrechtlicher Grundlage einen betrieblichen oder überbetrieblichen Demografiefonds zur Verfügung.
2. Der Demografiefonds wird gespeist durch den zwischen den Tarifvertragsparteien ausgehandelten Demografiebetrag.

Während der Laufzeit des jeweiligen Lohntarifvertrages soll dieser Betrag einmalig, wiederkehrend, prozentual oder als Festbetrag vereinbart werden.

Soweit der Demografiebetrag prozentual berechnet wird, basiert dieser auf Grundstundenlöhnen und Zuschlägen gemäß Abschnitt II. des Lohntarifvertrages für die Hafendarbeiterinnen und Hafendarbeiter der deutschen Seehafendarbetriebe.

Für Teilzeitbeschäftigte ermittelt sich die Höhe des Betrags anteilig nach ihrer arbeitsvertraglich festgelegten Normalarbeitszeit im Verhältnis zu der Normalarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten.

3. Die ersten vier Jahre nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages gelten als Aufbauphase. Die Speisung innerhalb der Aufbauphase wird in 2016 abschließend verhandelt.
4. Der Demografiebetrag gemäß Ziffer 2 fällt unter die Regelungsmöglichkeiten der §§ 3 und 4 Beschäftigungssicherungstarifvertrag.

## **§ 3 Verwendung und Maßnahmen**

1. Die Verwendung des Demografiefonds ist durch Vereinbarung zwischen den Betriebsparteien zu regeln. Vertreter der örtlichen Tarifvertragsparteien sind zu beteiligen. In Betrieben ohne Betriebsrat werden die Vereinbarungen unter Hinzuziehung der örtlichen Tarifparteien getroffen.
2. Ansprüche, die sich aus dem Demografiefonds ergeben, sind ausschließlich kollektiv zu regeln. Individuelle Ansprüche aus dem Demografiefonds bestehen nicht.
3. Die Mittel aus dem Demografiefonds können beispielsweise eingesetzt werden für:
  - Maßnahmen zu demografiegerechten Arbeitszeitregelungen
  - Maßnahmen zur Gesundheitsförderung
  - Maßnahmen zur demografiegerechten Fortbildung und Qualifizierung
  - Maßnahmen zur lebensphasenorientierten Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Betriebliche Maßnahmen, zu denen bereits auf gesetzlicher, tariflicher oder betrieblicher Grundlage eine rechtliche Verpflichtung besteht, sind von der Förderung aus dem Demografiefonds ausgeschlossen.

4. Während der Aufbauphase i. S. d. § 2 Ziffer 3 findet in der Regel keine Entnahme aus dem Demografiefonds statt.
5. Die betrieblich vereinbarten Maßnahmen sind den zentralen Tarifvertragsparteien zur jährlichen Bewertung zur Kenntnis zu geben.
6. Maßnahmen der Hafeneinzelbetriebe, insbesondere zu Arbeitszeitfragen, die Gesamthafenbetriebe berühren können, sind bei den Vereinbarungen der Gesamthafenbetriebe zum Demografiefonds vorrangig zu berücksichtigen.

#### **§ 4**

##### **Verwaltung des Demografiefonds**

1. In den Betrieben wird jeweils eine von Arbeitgebern und Arbeitnehmern paritätisch besetzte Demografiekommission eingerichtet. Bei der Besetzung ist gemäß § 3 Ziffer 1 zu verfahren.
2. Der Demografiekommission obliegt die Kontrolle der Fondszuflüsse und der Mittelabflüsse. Dazu sind ihr die notwendigen - auch demografiespezifischen - Unterlagen sowie Informationen über die aktuelle Fondsentwicklung zur Verfügung zu stellen.

#### **§ 5**

##### **Schlussbestimmungen**

1. Dieser Demografie-Tarifvertrag tritt am 01.04.2016 in Kraft.
2. Der Vertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals zum 31.03.2020, gekündigt werden. Die Nachwirkung ist ausgeschlossen. Die bis zu diesem Zeitpunkt eingespeisten Mittel werden unter Beachtung von § 4 i. S. v. § 3 verwandt.

Hamburg, 31. März 2016

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

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