Tarifvertrag
zur Kurzarbeit für Hafenarbeiter und Hafenarbeiterinnen
der deutschen Seehafennetze, 
die Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sind
zwischen dem
Zentralverband der deutschen Seehafennetze e.V.,
Am Sandtorpark 2, 20457 Hamburg,
und der
Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
- Bundesvorstand -, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin,
wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

Präambel:

Die Tarifvertragsparteien sehen Kurzarbeit als wichtiges Instrument, um einen erheblichen Arbeitsausfall zu überbrücken, Arbeitsplätze zu sichern und betriebsbedingte Beendigungskündigungen auszuschließen. Der Schutz vor betriebsbedingten Beendigungskündigungen gilt für den gesamten Betrieb, während der jeweiligen Bezugsdauer von Kurzarbeit, unabhängig davon ob sich der/die einzelne Mitarbeiter*in in Kurzarbeit befindet.

Dieser Tarifvertrag soll für die jeweils betrieblich vereinbarte Dauer der Kurzarbeit die Vergütung der Mitarbeiter*innen im Rahmen der Kurzarbeit abschließend regeln und in bestimmten Teilbereichen betriebliche Regelungen zur Ausgestaltung der Kurzarbeit ermöglichen.

1. Vergütung der betroffenen Mitarbeiter*innen


Aufgrund der Verringerung des monatlichen Bruttoentgelts in Folge von Kurzarbeit leistet der Arbeitgeber nach Maßgabe der nachfolgenden und abschließenden Regelungen einen Aufstockungsbetrag (20%) zusätzlich zum Kurzarbeitergeld.


Sollten sich die gesetzlichen Bedingungen für Kurzarbeit während der Laufzeit dieses Tarifvertrags verändern, werden die Tarifvertragsparteien insbesondere im Hinblick auf den Aufstockungsbetrag und das zu erreichende Netto-Sollentgelt gemeinsam eine Evaluation durchführen und entsprechende Anpassungen vornehmen.

(2) Der Aufstockungsbetrag ist kein Arbeitsentgelt und wird deshalb bei tariflichen Leistungen, deren Höhe vom Arbeitsentgelt abhängig ist, nicht berücksichtigt.

(3) Die für den Aufstockungsbetrag zum Kurzarbeitergeld maßgeblichen Nettoentgelte sind maximal auf Basis der Beitragsbemessungsgrenze im Sinne des SGB III zu berechnen.

Das Kurzarbeitergeld unterliegt dem Progressionsvorbehalt. Ggf. im Rahmen der Einkommensteuererklärung nachzuzahlende Steuern oder Minderungen von Steuererstattungen gehen zu Lasten des/r Mitarbeiter*in und werden vom Unternehmen nicht ausgeglichen.

2. Weitere Leistungen

Unabhängig von den individuellen, in der Kurzarbeitsphase erzielten Entgelten, werden folgende Einmalzahlungen so berechnet, als wäre die tarifliche regelmäßige Arbeitszeit geleistet worden.
- Jahreszuwendung bzw. 13. Monatsgehalt
- Urlaubs geld
- Erholungsbeihilfe

Die Leistungen für die betriebliche Altersversorgung sowie Vermögenswirksame Leistungen werden, soweit ein Anspruch besteht, während der Kurzarbeit in voller Höhe gezahlt.


Der Umgang mit darüber hinaus bestehenden betrieblichen Leistungen ist ebenfalls zwischen den Betriebsparteien zu regeln.


3. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erfolgt gemäß § 4 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz, d.h. Mitarbeiter*innen erhalten Entgeltfortzahlung in Höhe des Kurzarbeitergeldes nebst Aufstockung.

[2]
Abweichend davon behalten im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages bestehende Betriebs- und/oder Konzernbetriebsvereinbarungen und/oder Gesamtbetriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit ihre Gültigkeit, soweit diese im Vergleich zu diesem Tarifvertrag materielle Besserstellungen der Beschäftigten beinhalten.

7. Schlussbestimmungen


Hamburg,

Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe e.V.

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
- Bundesvorstand -

Die Durchschnittsbetrachtung wird auf die volle nächste Zahl aufgerundet (als Beispiel Durchschnitt 2,5 Schichten, dann erfolgt eine Aufrundung auf 3 Kurzarbeitsschichten)

In Zeiten, in denen die volle tarifliche Arbeitsleistung erbracht wird, kommt die tariflich vereinbarte Entgeltfortzahlung zur Anwendung.

4. AZV-Tage

Zeiten der Kurzarbeit ohne Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen mindern den Anspruch auf AZV-Tage bezogen auf die Kurzarbeitsperiode anteilig entsprechend des Verhältnisses der regelmäßigen Wochenarbeitszeit zur in der Kurzarbeitsperiode verringerten Wochenarbeitszeit, wenn während der Kurzarbeit ganze Tage ausfallen.

5. Veränderungen der Eingruppierung

Zum Schutz vor negativen finanziellen Auswirkungen sind bei Anwendung von Kurzarbeit Abgruppierungen und Änderungskündigungen, die zu einer niedrigeren Eingruppierung führen, ausgeschlossen.

Bei Eingruppierungen, die eine Höhergruppierung durch Überwiegenheit der Einsätze in einem definierten Zeitraum vorsehen, werden Zeiten, die mit Kurzarbeit belegt sind, der Tätigkeit in der höheren Lohngruppe zugerechnet.

6. Öffnungsklausel

Die Betriebsparteien können im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit folgende abweichende Regelungen treffen:
- Qualifizierungsmaßnahmen während der Phasen der Kurzarbeit

In Unternehmen, bei denen es zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrags bereits abgeschlossene Betriebsvereinbarungen zur Anwendung von Kurzarbeit gibt, werden die Betriebsparteien noehmals die Verhandlungen aufnehmen bezüglich der finanziellen Anpassungen unter Berücksichtigung dieser Öffnungsklausel.