

**Tarifvertrag  
zur Kurzarbeit für Hafenarbeiter und Hafenarbeiterinnen  
der deutschen Seehafenbetriebe,  
die Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sind**

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,

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**

Den von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter\*innen wird das von der Agentur für Arbeit zu erwartende Kurzarbeitergeld mit der Lohnabrechnung durch den Arbeitgeber ausgezahlt. Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.

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.

- (1) Die Höhe des Aufstockungsbetrages für Mitarbeiter\*innen ohne Kinderfreibetrag ergibt sich aus der Differenz des Kurzarbeiter-Netto-Entgelts (Ist-Entgelt zzgl. Kurzarbeitergeld) und **80%** des ursprünglichen Netto-Sollentgelts.

Die Höhe des Aufstockungsbetrags für Mitarbeiter\*innen mit Kinderfreibetrag ergibt sich aus der Differenz des Kurzarbeiter-Netto-Entgelts (Ist-Entgelt zzgl. Kurzarbeitergeld) und **87%** des ursprünglichen Netto-Sollentgelts.

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 Einkommensteuerveranlagung 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
- Urlaubsgeld
- Erholungsbeihilfe

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

Die Zahlung der A-Zulage bzw. B-Zulage wird in Abstimmung mit der Agentur für Arbeit im Rahmen einer Betriebsvereinbarung geregelt.

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

Die 2. Protokollnotiz zum Lohntarifvertrag für die Hafendarbeiter und Hafendarbeiterinnen der deutschen Seehafensbetriebe vom 22. Mai 2013 bleibt unberührt.

## **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.

Bei schichtweiser Zuteilung von Kurzarbeit haben die Mitarbeiter\*innen grundsätzlich auch bei Krankheit die Kurzarbeitsbedingungen gegen sich gelten zu lassen. Mitarbeiter\*innen haben im laufenden Monat den Durchschnitt der von allen durch den Betrieb in Kurzarbeit gebrachten Mitarbeiter\*innen geleisteten Kurzarbeitsschichten, im Hinblick auf Lohnfortzahlung, gegen sich gelten zu lassen. Diese Schichten werden als „Krank in Kurzarbeit“ nach den Bezahlungsregelungen Kurzarbeit abgewickelt. Das heißt es erfolgt keine gesonderte Bezahlung für diese Durchschnittsschichten im Rahmen der Lohnfortzahlung. Die übrigen darüber hinaus entstehenden etwaigen Krankentage werden nach den tariflichen Regelungen zur Lohnfortzahlung abgewickelt.

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 Höhe der vereinbarten Aufstockung gemäß Punkt 1. kann eine anteilige Kürzung der Jahreszuwendung bzw. des 13. Monatsgehalts und/oder des Urlaubsgeldes (gem. Punkt 2) erfolgen.

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

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**

Der Tarifvertrag tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende gekündigt werden, erstmals zum 31.12.2020. Eine Nachwirkung ist ausgeschlossen.

Hamburg,

Zentralverband der deutschen  
Seehafenbetriebe e.V.

Vereinte  
Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)  
- Bundesvorstand -