

**Rahmentarifvertrag
für gewerbliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen
in Logistik-Unternehmen des Hamburger Hafens
gültig ab 01.07.2007**

Zwischen dem

Unternehmensverband Hafen Hamburg e.V.

und

**ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
Landesbezirk Hamburg,**

wird nachfolgender Rahmentarifvertrag vereinbart:

**§ 1
Geltungsbereich**

1. Dieser Tarifvertrag gilt für alle Logistikunternehmen, die Mitglied im Unternehmensverband Hafen Hamburg e.V. sind, sowie die gewerblichen Arbeitnehmer/innen dieser Unternehmen, die Mitglied von ver.di sind. Er gilt ferner für den Gesamthafenbetrieb Hamburg.
2. Der fachliche Geltungsbereich umfasst Unternehmen, Betriebe oder abgegrenzte Betriebsteile, in denen Güter angenommen, zwischengelagert, sortiert, kommissioniert, konfektioniert, behandelt sowie ausgeliefert werden. Auch das Ein- und Auspacken von Gütern in Containern und die Aktivitäten im Bereich der Frucht, die nicht zum Umschlag gehören, fallen unter den fachlichen Geltungsbereich. Der Tarifvertrag umfasst auch die landseitig veranlasste Annahme, Anlieferung, Kontrolle und Zwischenlagerung der Güter.
3. Der Tarifvertrag umfasst nicht Unternehmen, Betriebe oder abgegrenzte Betriebsteile, deren Dienstleistung überwiegend in der Annahme, Auslieferung oder Einlagerung von Containern selbst besteht. Ausgenommen sind z.B. der unmittelbare Hafenumschlag sowie vor- und nachgelagerte Bewegungen von Containern im Verlauf des Transportes oder ihre transportbedingte Zwischenlagerung.
4. Der Geltungsbereich der Ziff. 2 und 3 im Sinne dieser Vorschrift ist für die Unternehmen, Betriebe oder Betriebsteile durch die betrieblichen Tarifvertragsparteien festzulegen und unterliegt der Zustimmung der örtlichen Tarifvertragsparteien.

**§ 2
Regelmäßige Arbeitszeit**

1. Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt 156 Stunden bzw. 36 Stunden wöchentlich. Dies entspricht einer Jahresarbeitszeit von 1.872 Stunden.

2. Die Arbeitszeit kann auf alle Wochentage verteilt werden. Es darf an maximal 17 Wochenenden im Jahr zur Arbeit verpflichtet werden. Innerhalb von 14 Kalendertagen darf in der Regel an 10 Tagen zur Arbeit verpflichtet werden.
3. Die tägliche Arbeitszeit soll 7 - 7,5 Stunden betragen. Sie kann auf 8 Stunden ausgedehnt werden, muss aber mindestens 6 Stunden betragen. Frühester Arbeitsbeginn ist 6.00 Uhr.
4. Einzelheiten der Ziffern 2. und 3. werden in einer Betriebsvereinbarung geregelt.
5. Am 24. Dezember und am 31. Dezember eines Jahres endet die Arbeitszeit um 12.30 Uhr.

§ 3 Pausen

1. Die Arbeit ist durch im voraus feststehende unbezahlte Pausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden und 45 Minuten bei mehr als 9 Stunden zu unterbrechen.
2. Die Pausen dürfen arbeitstäglich 1 Stunde nicht überschreiten.

§ 4 Mehrarbeit

1. Mehrarbeit ist die über die Regelarbeit hinausgehende Arbeitszeit.
2. Für je 30 Minuten angefangene Mehrarbeit ist eine halbe Stunde zu bezahlen.

§ 5 Arbeit in Nachtzeiten, außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit und an Wochenenden / an Feiertagen

Je Arbeitsstunde werden folgende Sonntags-, Feiertags-, Nachtarbeits- oder Spätarbeitszuschläge gezahlt:

- | | |
|--|------|
| 1. Montags bis samstags bis 20.00 Uhr im Anschluss an die Regelarbeitszeit | 25 % |
| 2. Montags bis freitags ab 20.00 Uhr | 25 % |
| 3. Samstags zwischen 14.30 und 20.00 Uhr | 15 % |
| Samstags zwischen 20.00 und 24.00 Uhr | 25 % |
| 4. Sonn- und feiertags zwischen 00.00 und 07.00 Uhr | 25 % |
| Sonn- und feiertags zwischen 07.00 und 20.00 Uhr | 35 % |
| Sonn- und feiertags zwischen 20.00 und 06.00 Uhr des Folgetages | 45 % |

§ 6 Arbeitslohn

1. Die Stundenlöhne und die Einteilung in Lohngruppen sind in gesonderten Lohn- bzw. Eingruppierungstarifverträgen vereinbart.
2. Die Entlohnung erfolgt in Monatsgrundlöhnen auf der Basis einer Arbeitszeit von 156 Stunden.

§ 7 Arbeitszeitkonten

1. Für den/die Arbeitnehmer/in wird ein Arbeitszeitkonto geführt, aus dem die regelmäßige Arbeitszeit, die geleisteten Arbeitszeiten und die jeweiligen Zeitsalden ersichtlich sind.

Arbeitsausfälle werden als Arbeitszeit mit 7,2 Stunden je Tag im Arbeitszeitkonto geführt.

Als Referenzzeitraum zum Abgleich der geleisteten mit der regelmäßigen Arbeitszeit kann betrieblich ein Zeitraum von bis zu 1 Jahr vereinbart werden.

2. Ergänzend zum Arbeitszeitkonto kann ein Langzeitkonto und ein Lebensarbeitszeitkonto für den mittel- und langfristigen Zeitausgleich eingerichtet werden.

Am Ende des jeweiligen Referenzzeitraumes sollen 50 Prozent der auf dem Arbeitszeitkonto oder dem Langzeitkonto verfügbaren Guthaben in das Langzeitkonto oder in das Lebensarbeitszeitkonto übertragen werden.

3. Der Arbeitgeber hat das Guthaben der Arbeitnehmer/innen gegen Insolvenz zu sichern. Insolvenzschutz muss gewährleistet sein, wenn

- das Wertguthaben das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV übersteigt,
- der vereinbarte Zeitraum, in dem das Guthaben auszugleichen ist, einen Zeitraum von 27 Kalendermonaten nach der ersten Gutschrift übersteigt.

4. Die Verwaltung der Arbeitszeitkonten erfolgt über geeignete Systeme, die die Einhaltung der gesetzlichen und betrieblichen Datenschutzbestimmungen gewährleisten.

Der/die Arbeitnehmer/in ist über den Stand seiner/ihrer Konten regelmäßig zu unterrichten.

Zur Wahrnehmung seiner Rechte erhält der Betriebsrat auf sein Verlangen Einsicht in die Arbeitszeitkonten. Der Arbeitgeber informiert das zuständige Betriebsratsgremium jeweils am Ende des Kalenderjahres schriftlich über die Entwicklung der Kontenstände.

5. Die nähere Ausgestaltung der Konten regeln die Betriebsparteien.

Die Betriebsparteien können auch Regelungen vereinbaren, nach denen auf Wunsch der Arbeitnehmer/innen tarifliche Entgeltansprüche umgewandelt werden können. Diese Regelungen bedürfen der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

§ 8 Jahreszuwendung

1. Zusätzlich zum tarifvertraglich vereinbarten Arbeitsentgelt wird eine Jahreszuwendung gezahlt.
2. Die Jahreszuwendung beträgt
 - im 1. Beschäftigungsjahr 25 % des Monatsgrundlohnes,
 - im 2. Beschäftigungsjahr 50 % des Monatsgrundlohnes,

 - ab 2008 im 3. Beschäftigungsjahr 60 % des Monatsgrundlohnes,
 - ab 2009 im 3. Beschäftigungsjahr 70 % des Monatsgrundlohnes,
 - ab 2010 im 3. Beschäftigungsjahr 80 % des Monatsgrundlohnes,

der jeweiligen Lohngruppe.

Stichtag für die Ermittlung der Beschäftigungsdauer ist der 31.12. des betreffenden Kalenderjahres.

3. Anspruchsberechtigt sind vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen haben Anspruch auf eine anteilige Jahreszuwendung, die sich nach dem Verhältnis der arbeitsvertraglichen zur tarifvertraglichen Arbeitszeit bemisst.
4. Arbeitnehmer/innen, die in dem Kalenderjahr, für das die Jahreszuwendung gezahlt werden soll, keine Arbeitsleistung erbracht haben, haben keinen Anspruch
5. Bei Eintritt und bei Fehlzeiten von mehr als 13 Wochen hat der/die Arbeitnehmer/-in nur Anspruch auf so viele Zwölftel der Jahreszuwendung, wie er/sie in dem Kalenderjahr volle Kalendermonate gearbeitet hat. Kalendermonate werden als volle Kalendermonate gewertet, wenn der/die Arbeitnehmer/in mindestens 16 Kalendertage gearbeitet hat.

Die Zwölftelung gilt nicht für Arbeitnehmer/innen, die wegen eines Arbeitsunfalls arbeitsunfähig gewesen sind.

6. Zeitpunkt der Fälligkeit der Jahreszuwendung ist der 01.12. des betreffenden Kalenderjahres.
7. Arbeitnehmer/innen, die dem Betrieb zum Zeitpunkt der Fälligkeit nicht mehr angehören oder deren Arbeitsverhältnis gekündigt ist, haben keinen Anspruch auf die Jahreszuwendung.

Dies gilt nicht für Arbeitnehmer/innen, die wegen Erreichens der Altersrente oder wegen voller Erwerbsminderung ausscheiden oder denen aus gesundheitlichen oder betrieblichen Gründen gekündigt wurde. Dieser Personenkreis erhält für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel der Jahreszuwendung.

8. Die Jahreszuwendung ist zurückzuzahlen, wenn der/die Arbeitnehmer/in bis zum 31.03. (einschließlich) des auf die Fälligkeit folgenden Kalenderjahres aus Gründen ausscheidet, die in seiner/ihrer Person oder seinem/ihrer Verhalten liegen. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer/innen, die wegen Erreichens der Altersgrenze oder wegen voller Erwerbsminderung ausscheiden oder denen aus gesundheitlichen oder betrieblichen Gründen gekündigt wird.

9. Im Jahre des Eintritts bzw. Austritts des Arbeitnehmers beim Grundwehrdienst oder Ersatzdienst erhält er so viele Zwölftel der Jahreszuwendung, wie er volle Kalendermonate gearbeitet hat.

§ 9

Vermögenswirksame Leistungen

1. Ab dem 7. Kalendermonat der Beschäftigung erhält der/die Arbeitnehmer/in vermögenswirksame Leistungen in Höhe von € 26,59 monatlich. Er wird für jeden vollen Kalendermonat gezahlt, in dem das Arbeitsverhältnis mindestens drei Wochen besteht.
Für Zeiten des Krankengeldbezuges besteht kein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen.
2. Der/die Arbeitnehmer/in kann zwischen den im Vermögensbildungsgesetz vorgesehenen Anlagearten frei wählen. Er/sie kann für jedes Kalenderjahr jedoch nur eine Anlageart und ein Anlageinstitut bestimmen.
3. Anspruchsberechtigt sind vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen haben Anspruch auf vermögenswirksamen Leistungen in einer Höhe, die sich nach dem Verhältnis ihrer arbeitsvertraglichen Arbeitszeit zur tarifvertraglichen Arbeitszeit bemisst.
4. Alternativ zu vermögenswirksamen Leistungen können in gleicher Höhe Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge genutzt werden.

§ 10

Urlaub

1. Es gilt das Bundesurlaubsgesetz mit den Abweichungen, die sich aus den folgenden Bestimmungen ergeben.
2. Die Arbeitnehmer/innen haben im ersten Kalenderjahr ihrer Beschäftigung einen Anspruch auf 24 Urlaubstage. Die Anzahl der Urlaubstage erhöht sich im weiteren Verlauf des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses in jedem Kalenderjahr um einen Tag bis ein Urlaubsanspruch von 30 Tagen erreicht wird.

Sonnabende und Sonntage gelten nicht als Urlaubstage.

Arbeitnehmer/innen, die wegen Bezuges einer vollen Erwerbsminderungsrente oder wegen Erreichung der Altersgrenze nach dem 01.04. eines Jahres ausscheiden und volle Erwerbsminderungs- oder Altersrente beziehen, haben Anspruch auf den vollen Jahresurlaub.

Urlaub, der infolge Ausscheidens wegen Bezuges einer vollen Erwerbsminderungsrente oder wegen Erreichung der Altersgrenze nicht genommen werden kann, ist abzugelten.

Die Arbeitnehmer/innen können hinsichtlich der Urlaubsdauer nicht mehr Tage geltend machen, als sie im Urlaubsjahr tatsächlich gearbeitet haben. Der Anspruch nach dem BUrlG bleibt hiervon unberührt.

4. Im Laufe des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer/innen haben Anspruch auf so viele Zwölftel ihres Jahresurlaubs, wie sie in diesem Jahr volle Kalendermonate beschäftigt waren. Angefangene Kalendermonate werden als volle Kalendermonate gerechnet, wenn das Beschäftigungsverhältnis mindestens 16 Kalendertage in diesem Monat bestanden hat.
5. Erkrankt der/die Arbeitnehmer/in während des Urlaubs, so sind die Krankheitstage auf den Urlaub nicht anzurechnen, sofern die Arbeitsunfähigkeit und ihre Dauer durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen werden. Der/die Arbeitnehmer/in 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.
6. Zusätzlich zum Urlaubsentgelt erhält der/die Arbeitnehmer/in ein Urlaubsgeld, dessen Höhe im Lohntarifvertrag festgelegt ist.

Im Laufe des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer/innen haben für jeden vollen Kalendermonat ihrer Beschäftigung im Urlaubsjahr Anspruch auf 1/12 des Urlaubsgeldes.

7. Der den gesetzlichen Anspruch übersteigende Urlaubsanspruch entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die zur fristlosen Entlassung des/der Arbeitnehmers/in berechtigen, beendet wird. Dasselbe gilt, wenn der/die Arbeitnehmer/in das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist beendet.

§ 11

Krankheit und Unfall

1. Krankheit und Unfall sind dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden. Der/die erkrankte Arbeitnehmer/in hat dafür zu sorgen, dass dem Arbeitgeber spätestens am dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung vorliegt, aus der sich die Arbeitsunfähigkeit und ihre voraussichtliche Dauer ergibt.
2. Die Fortzahlung des Arbeitsentgelts richtet sich nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz in seiner jeweils gültigen Fassung.

§ 12

Entgeltfortzahlung bei Arbeitsbefreiung

Auf Antrag und bei entsprechendem Nachweis wird der/die Arbeitnehmer/in bei Fortzahlung des Lohnes von der Arbeit freigestellt.

1. Für einen Tag:
 - a) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand
 - b) bei Eheschließung der leiblichen oder der in der häuslichen Gemeinschaft lebenden Kinder
 - c) bei eigener Silberner Hochzeit sowie bei der Goldenen Hochzeit der Eltern oder Schwiegereltern
 - d) beim Tode der Eltern, der Geschwister, der Schwiegereltern oder der Großeltern

- e) bei Konfirmation, Kommunion oder Jugendweihe der leiblichen oder der in der häuslichen Gemeinschaft lebenden Kinder, wenn die Konfirmation, Kommunion oder Jugendweihe auf einen Arbeitstag fällt

2. Für zwei Tage:

- a) bei eigener Eheschließung
- b) aus Anlass der Niederkunft der Ehefrau oder der Lebensgefährtin
- c) beim Tode der leiblichen oder der in der häuslichen Gemeinschaft lebenden Kinder
- d) beim Tode der Eltern, der Geschwister, der Schwiegereltern oder der Großeltern, wenn die Hinfahrt zum Beerdigungsort und die Rückfahrt an einem Tag nicht möglich sind

3. Für drei Tage:

beim Tode des Ehepartners oder des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin

Bei gekündigtem Arbeitsverhältnis hat der Mitarbeiter Anspruch auf Freizeit zur Stellungs-suche gemäß § 629 BGB.

§ 13 Sterbegeld

1. Nach dem Tod eines/einer Arbeitnehmers/-in ist den Hinterbliebenen ein Sterbegeld nach folgender Staffelung zu zahlen:

- Bis zu einem Jahr Betriebszugehörigkeit	€ 281,22
- Bis zu zwei Jahren Betriebszugehörigkeit	€ 562,42
- Bis zu drei Jahren Betriebszugehörigkeit	€ 843,63
- Mehr als drei Jahre Betriebszugehörigkeit	€ 1.124,84

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

§ 14 Probezeit und Kündigungsfristen

1. Die Probezeit beträgt sechs Monate. Während ihr kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von einer Woche von beiden Seiten gekündigt werden. Danach beträgt die Kündigungsfrist für beide Seiten zwei Wochen.
2. Hat das Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber fünf Jahre bestanden, so erhöht sich diese Kündigungsfrist auf einen Monat zum Monatsende.

3. Hat das Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber mehr als 10 Jahre bestanden, so erhöht sich die Kündigungsfrist für beide Seiten auf drei Monate zum Ende eines Kalenderdrittjahres.
4. Hat das Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber 15 Jahre bestanden, so erhöht sich die Kündigungsfrist für beide Seiten auf sechs Monate zum Ende eines Kalenderhalbjahres.
5. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
 - bei Bewilligung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid dem/der Arbeitnehmer/in zugestellt worden ist; frühestens jedoch mit Ablauf des Monats vor Rentenbeginn.
 - mit Ablauf des Monats, in dem der/die Arbeitnehmer/in das 65. Lebensjahr vollendet.
 - bei Bewilligung einer Altersrente. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid dem/der Arbeitnehmer/in zugestellt worden ist; frühestens jedoch mit Ablauf des Monats vor Rentenbeginn.
 - wenn die Arbeitserlaubnis rechtsverbindlich versagt worden oder erloschen ist. Im Falle des Fristablaufs gilt dies jedoch nur, wenn der/die Arbeitnehmer/in keinen Antrag auf Verlängerung gestellt hat.

§ 15 Ausschlussfrist

1. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind beiderseits binnen zweier Monate nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.
2. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind alle Ansprüche innerhalb von zwei Monaten nach Vertragsende schriftlich geltend zu machen.
3. Bei Lohnansprüchen beginnen die Ausschlussfristen nicht vor Aushändigung der jeweils letzten Lohnabrechnung.
4. Später geltend gemachte Ansprüche sind verwirkt.

§ 16 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages, gleich aus welchem Grund, unwirksam sein oder werden, so wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieses Vertrages nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Bestimmung tritt jene angemessene Bestimmung, die dem Willen der Tarifvertragsparteien und dem Sinn und Zweck des Vertrages am nächsten kommt.

Treten während der Laufzeit dieses Vertrages Meinungsverschiedenheiten über seine Anwendung auf, so berechtigen diese den/die Arbeitnehmer/in nicht zur Ablehnung oder Einstellung der Arbeit und den Arbeitgeber nicht zur Ablehnung des Arbeitsangebots.

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, während der Laufzeit ohne Kündigung der Tarifverträge notwendige Vertragsanpassungen vorzunehmen. Gespräche und Verhandlungen in diesem Sinne werden auf Wunsch einer der beiden Tarifvertragsparteien unverzüglich anberaumt.

§ 17
Inkrafttreten und Vertragsdauer

Dieser Vertrag tritt am 01.07.2007 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende gekündigt werden, erstmals zum 30.06.2010.

Hamburg, den 05.07.2007

**Unternehmensverband Hafen
Hamburg e.V.**

**ver.di
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
- Landesbezirk Hamburg -**