

**Tarifvertrag
zur Einführung von Lebensarbeitszeitkonten
gültig ab 1. Januar 2005
in der Fassung vom 01. Juni 2012**

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 zur Einführung von Lebensarbeitszeitkonten geschlossen:

Alle personenbezogenen Begriffe in diesem Tarifvertrag gelten für Männer und Frauen gleichermaßen.

Präambel

Mit der Öffnung der Rahmentarifverträge für die betriebliche Vereinbarung von Lebensarbeitszeitkonten wollen der ZDS und die Gewerkschaft ver.di die gesetzlichen Rahmenbedingungen nutzen und eine Möglichkeit für die unbefristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schaffen, bereits vor Erreichen der Altersgrenze von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt zu werden.

Die Tarifvertragsparteien sind sich bewusst, dass die Führung von Lebensarbeitszeitkonten eine Insolvenzsicherung voraussetzt, die den Beschäftigten das erforderliche Maß an Sicherheit gibt, erarbeitete tarifvertragliche Ansprüche auch langfristig anzulegen.

§ 1

Teilnehmerkreis, Nutzungszweck

1. Auf betrieblicher Ebene können Lebensarbeitszeitkonten für den langfristigen Zeitausgleich eingerichtet werden.
2. Durch die Einrichtung eines Lebensarbeitszeitkontos erhält der Beschäftigte, der in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis steht, die Möglichkeit, durch Einbringung von Zeitguthaben und/oder Entgeltbestandteilen vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze von der Verpflichtung zur Arbeits-

leistung unter Beibehaltung der vollen tarifvertraglichen Ansprüche freigestellt zu werden.

3. Wird eine betriebliche Vereinbarung über die Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten abgeschlossen, ist die Teilnahme für bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages vorhandene Beschäftigte freiwillig.

Für Beschäftigte, die ab 1. Januar 2005 eingestellt werden, ist die Teilnahme verbindlich. Hiervon kann durch betrieblichen Tarifvertrag abgewichen werden. Wird dieser gekündigt, entfaltet er keine Nachwirkung.

§ 2 Kontoführung

1. Das Lebensarbeitszeitkonto ist in Geld zu führen.
2. Angebote für die Führung von Lebensarbeitszeitkonten sind mit dem Betriebsrat abzustimmen.
3. Bei der Bewertung der Angebote soll darauf geachtet werden, ob bei einem Arbeitgeberwechsel die Konten weitergeführt werden können.
4. Die Beschäftigten sind einmal jährlich über den Stand der Konten zu informieren.

§ 3 Einbringungsmöglichkeiten

1. In das Lebensarbeitszeitkonto können Zeitguthaben und/oder Entgeltbestandteile eingebracht werden.

Eingebracht werden sollen insbesondere Zeitguthaben aus Arbeitszeitkonten, Arbeitszeitverkürzungstage sowie Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld und Jahreszuwendung.

2. Weitere Einbringungsmöglichkeiten übertariflicher oder betrieblicher Art können betrieblich geregelt werden.
3. Für Beschäftigte, die nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages eingestellt werden und für die ein Lebensarbeitszeitkonto geführt wird, ist die Einbringung der Hälfte der jeweiligen Arbeitszeitverkürzungstage verbindlich, soweit nicht gemäß § 1 Ziffer 3 die Teilnahme freiwillig ist. Der sich daraus ergebende finanzielle Wert kann ganz oder teilweise durch andere Entgeltbestandteile ersetzt werden. Dabei ist sicherzustellen, dass die sich aus § 1 Nr. 2 ergebenden Einbringungsverpflichtungen des Arbeitgebers weiterhin erfüllt werden.

Für Gesamthafenbetriebe können abweichende Regelungen auf betrieblicher Ebene getroffen werden.

Hat der Beschäftigte das 50. Lebensjahr erreicht, entfällt die verbindliche Einbringung auf schriftlichen Antrag des Beschäftigten.

4. Die Ausgestaltung des Lebensarbeitszeitkontos und die Modalitäten der Inanspruchnahme sowie die weiteren Einzelheiten sind betrieblich zu regeln.

§ 4 Fälligkeit von Ansprüchen

1. Fällige Ansprüche sind von der Einbringung ausgeschlossen.
2. Unter Fälligkeit ist der geregelte bzw. planmäßige Auszahlungs- oder Vergütungszeitpunkt zu verstehen.

§ 5 Entnahme

1. Die Entnahme setzt eine Individualvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten über die entsprechende Freistellung voraus.
2. Verfahren und Fristen können betrieblich geregelt werden.

§ 6 Übertragung

1. Bei einem Wechsel des Arbeitgebers kann das Lebensarbeitszeitkonto übertragen werden.
2. Bei einem Ausscheiden aus dem Betrieb ohne Übertragungsmöglichkeit oder bei anschließender Arbeitslosigkeit, die länger als sechs Monate andauert, ist das Lebensarbeitszeitkonto aufzulösen und steuer- und sozialabgabenrechtlich rückabzuwickeln.

§ 7 Insolvenzversicherung

1. Betriebliche Vereinbarungen über die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten setzen eine Insolvenzversicherung voraus.

2. Die betrieblichen und außerbetrieblichen Modelle sollen mit dem Betriebsrat erörtert werden.
3. Der Beschäftigte ist bei Abschluss des Individualvertrages über die Art der Insolvenzversicherung schriftlich zu informieren.

§ 8 Inkrafttreten, Kündigung

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juni 2012 in Kraft. Er ist mit einer Frist von sechs Monaten kündbar.
2. Bei Beendigung dieses Tarifvertrages und der hierauf basierenden betrieblichen Vereinbarungen sind die angesammelten Wertguthaben entsprechend der tarifvertraglichen und betrieblichen Regelung und der dort vorgesehenen Nutzungszwecke abzuwickeln.
3. Für den Fall, dass sich wesentliche gesetzliche Regelungen ändern, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung vorzeitig in Verhandlungen einzutreten. Sofern diese Verhandlungen nicht innerhalb von 2 Monaten zu einem einvernehmlichen Ergebnis führen und mit der Gesetzesänderung finanzielle Nachteile für Arbeitgeber oder Arbeitnehmer verbunden sind, gilt ein Sonderkündigungsrecht von einem Monat. In diesem Fall entfaltet der Tarifvertrag keine Nachwirkung. Nach Ablauf der Kündigungsfrist können Vereinbarungen über die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten auf der Basis dieses Tarifvertrages nicht mehr abgeschlossen werden. Bestehende Vereinbarungen werden von der Kündigung dieses Tarifvertrages nicht berührt.

Hamburg, 10. Mai 2012

Zentralverband
der deutschen Seehafenbetriebe e.V.

Vereinte
Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
Bundesvorstand