

HLA

MODERNE PERSONALPOLITIK DER HHLA



DEMOGRAFISCHER WANDEL

HAMBURGER HAFEN UND LOGISTIK AG

DR. BIRGIT K. PETERS
THOMAS BERNERT

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	5
Zusammenfassung	7
Betriebliche Handlungsfelder	8
Personalstrukturdaten	8
Betriebliche Bildung	8
Interner Arbeitsmarkt	9
Arbeitsorganisation	9
Gesundheitsschutz und Eingliederungsmanagement	9
Ausscheiden von Mitarbeitern	10
Demografischer Wandel und Lösungsansätze bei der HHLA	11
Hamburger Hafen und Logistik AG	11
Altersstrukturanalyse	13
Aus- und Weiterbildung	14
Interner Arbeitsmarkt	14
Neue Arbeitszeitmodelle	14
Altersgerechte Arbeitsplätze und Gesundheitsschutz	15
Modelle zum vorzeitigen Ausscheiden	15
Ausblick	15
Tarifvertrag	17

VORWORT

Die Tarifvertragsparteien haben den Paradigmenwechsel in der Sozialpolitik weg vom Grundsatz der Statussicherung hin zum Grundsatz der Eigenverantwortlichkeit bisher nur bedingt nachvollzogen.

Anstatt auf die sozioökonomischen Wandlungsprozesse einzugehen, dominieren die übliche Selbstvergewisserung, wenn nicht sogar Ignoranz. Politischer Dilettantismus und administrative Mängel, Besitzstandsmentalität und Klassenkampfpfathos behindern oft unerträglich problemadäquate und zeitnahe Lösungen.

Die Tarifautonomie ist eine der Säulen unserer Verfassung, Ergebnis harter Auseinandersetzungen zwischen den Tarifpartnern und Motor der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung – fast schon eine „heilige Kuh“ (gemäß Prof. Dr. Thomas Dieterich, ehemaliger Präsident des Bundesarbeitsgerichts).

Aber auch heilige Kühe sind sterblich: Die Tarifautonomie kann sich auch ohne Verfassungsänderung von selbst erledigen; sie kann ohne jedes Zutun des Staates langsam eingehen. Diese Gefahr ist zwar noch nicht akut, aber es zeigen sich doch eine ganze Reihe von Krankheitssymptomen.

Der Tarifvertrag „Demografischer Wandel, globaler Wettbewerb und betriebliche Sozialpolitik“ der HHLA vom 12. Dezember 2006 ist der Versuch, die Richtungsänderung des deutschen Sozialmodells konstruktiv zu begleiten, die Lebens- und Erwerbschancen zu gestalten und die etablierten Mechanismen der Konfliktlösung weiterzuentwickeln.



Rolf Fritsch
Vorstand der Hamburger Hafen und Logistik AG

ZUSAMMENFASSUNG

Wie die Gesellschaft insgesamt, so altern auch Unternehmen. In Deutschland steigt die Anzahl der über 50-jährigen Arbeitnehmer deutlich an. Gleichzeitig verringert sich die Anzahl der Arbeitnehmer unter 30 Jahren. Damit ist der Anstieg des Durchschnittsalters in der Arbeitswelt vorprogrammiert. Diese „demografische Herausforderung“ in der Arbeitswelt wird gegenwärtig vielfach in Medien und auf Veranstaltungen thematisiert. Die Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA) stellt sich der Herausforderung und beschreitet mit dem Konzerntarifvertrag „Demografischer Wandel, globaler Wettbewerb und betriebliche Sozialpolitik“ neue Wege.

Die HHLA ist einer der führenden Hafenlogistik-Konzerne in der europäischen Nordrange. Mit ihren Segmenten Container, Intermodal und Logistik ist die HHLA vertikal entlang der Transportkette aufgestellt. Effiziente Containerterminals, leistungsstarke Transportsysteme und umfassende Logistikdienstleistungen bilden ein komplettes Netzwerk zwischen Überseehafen und europäischem Hinterland. Der Konzern beschäftigt insgesamt mehr als 4.800 Mitarbeiter, davon arbeiten 77 Prozent in Deutschland und 23 Prozent im Ausland. Mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer ist im gewerblichen Bereich tätig. Der Altersdurchschnitt liegt bei fast 42 Jahren. Der Hafenumschlag ist immer noch eine männerdominierte Branche, der Frauenanteil liegt bei 11 Prozent mit steigender Tendenz. Die modernen Arbeitsprozesse und technologische Neuerungen haben zwar zu einem Abbau von körperlicher Schwerstarbeit und zu einer

Reduzierung schädlicher Umwelteinflüsse geführt, dennoch sind die Beschäftigten im Hafenumschlag – auch im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen – immer noch hohen physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt. Mit dem Tarifvertrag reagiert die HHLA vorausschauend auf die kommenden Herausforderungen.

Bildung und Personalentwicklung sind zentrale strategische Faktoren für die Unternehmen, um neue Mitarbeiter zu gewinnen, vorhandene zu binden und älteren Mitarbeitern einen vernünftigen Übergang in den Ruhestand zu bieten. Der weiter zunehmende Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften und die stetig steigenden Anforderungen an die Mitarbeiter stellen die HHLA vor neue Aufgaben. Gleiches gilt für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie soll im Konzern durch erweiterte, individuelle Arbeitszeitmodelle noch besser in die Praxis umgesetzt werden. Die Mitarbeiter haben die Gelegenheit, sich der Familienarbeit (Kindererziehung, Pflege der Eltern usw.) zu widmen, ohne dabei ihre Beschäftigung bei der HHLA aufgeben zu müssen. Ein interner Arbeitsmarkt, altersgerechte Arbeitsplätze, ein umfassender Gesundheitsschutz und Möglichkeiten des sozialverträglichen Ausscheidens der Beschäftigten vor Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters stellen weitere wichtige Instrumente dar, um den demografischen Herausforderungen entgegenzutreten.

Mit diesem ganzheitlichen und umfangreichen Konzept bietet die HHLA einen Katalog an, der der demografischen Herausforderung gerecht wird.

BETRIEBLICHE HANDLUNGSFELDER

Ein harter Wettbewerb um neue, junge Mitarbeiter und ein steigender Anteil älterer Kollegen – der demografische Wandel wird in wenigen Jahren die Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt, in den Betrieben sowie in der Gesellschaft nachhaltig verändern. Neue Mitarbeiter gewinnen, vorhandene binden und älteren einen vernünftigen Übergang in den Ruhestand bieten – auf diese betrieblichen Handlungsfelder müssen sich Unternehmen konzentrieren.

PERSONALSTRUKTURDATEN

Der Altersaufbau der Bevölkerung – und damit auch der Erwerbstätigen – wird sich in den nächsten Jahren drastisch verändern. Die Altersstruktur innerhalb der Erwerbstätigengruppen verschiebt sich deutlich und wird stark durch Ältere geprägt sein.

Die Aufbereitung von personalwirtschaftlichen Daten, ihre Verknüpfung und Analyse aus verschiedenen Blickwinkeln bilden die Grundlage für effektives unternehmerisches Handeln. Das mit der Ausarbeitung von Strukturdaten verfolgte Ziel ist eine möglichst hohe Transparenz hinsichtlich des Personalbestands. Bei sich laufend ändernden Rahmenbedingungen können nicht zuletzt auf dieser Basis spezifische Vorschläge zu den nachfolgenden Handlungsfeldern des Personalmanagements entwickelt werden.

BETRIEBLICHE BILDUNG

Das wichtigste Mittel, um die Chancen für gesellschaftliche Teilhabe zu stärken, ist die Bildung. Für eine Gesellschaft im demografi-

schon Wandel ist es von strategischer Bedeutung, dass sie frühzeitig in Bildung investiert, solange noch viele Menschen zu den gewünschten Veränderungen beitragen können. Bildung ermöglicht es dem Einzelnen, höherwertige Tätigkeiten auszuüben, die auch im globalen Wettbewerb konkurrenzfähig sind. Sie schafft die Grundlagen für Innovationen und stärkt so die Wirtschaftskraft. Sie ist auch eine unverzichtbare Voraussetzung, um beim Übergang in die Wissensgesellschaft mit der technischen Entwicklung Schritt zu halten.

In Zukunft wird die Weiterbildung immer mehr an Bedeutung gewinnen, da die Beschleunigung des technischen Fortschritts dazu führt, dass altes Wissen immer rascher durch neue Erkenntnisse ersetzt wird und dass (Aus-)Bildungsinhalte immer schneller veralten. Der demografisch bedingte Fachkräftemangel wirft seine ersten Schatten voraus: Vor allem Ingenieure und Naturwissenschaftler werden dringend gesucht und bald auch Auszubildende. Diese Entwicklung wird sich in den nächsten Jahren mit unterschiedlicher Intensität in den alten und neuen Bundesländern verstärken.

Bildung und Personalentwicklung sind zentrale strategische Faktoren für Politik und Gesellschaft, vor allem aber für die Unternehmen. Die Anforderungen des lebenslangen Lernens können nur innovationsorientierte Unternehmen erfolgreich meistern, das gilt gleichermaßen für Klein- und Mittelständler wie für große Konzerne. Sie müssen neue Strategien und Konzepte entwickeln: sei es bei der Rekrutierung von Nachwuchskräften oder bei der Weiterbildung älterer Mitarbeiter, die mit ihrer Erfahrung gebraucht werden. Der zunehmende Wettbewerb der Unternehmen um Höchstqualifizierte wird neben der

demografischen Entwicklung mit den kleiner werdenden Altersjahrgängen auch durch den sinkenden Anteil an Höchstqualifizierten verschärft.

INTERNER ARBEITSMARKT

Interne Arbeitsmärkte zielen auf die Entwicklung unternehmensspezifischen Humankapitals und dienen der Optimierung des Personaleinsatzes („Der richtige Mitarbeiter an der richtigen Stelle“). Mit internen Arbeitsmärkten können Personalüberhänge in einem Bereich und Personalbedarfe in anderen Bereichen dauerhaft oder befristet, quantitativ oder qualitativ miteinander ausgeglichen werden. Beschäftigte, die an ihren bisherigen Arbeitsplätzen nicht mehr benötigt werden, können wirtschaftlich sinnvoll eingesetzt werden. Berufliche Neuorientierung kann durch einen internen Arbeitsmarkt unterstützt und gefördert werden.

Interne Arbeitsmärkte sind entstanden, weil qualifiziertes und erfahrenes Personal möglichst im Unternehmen gehalten werden soll. Mitarbeiter, in die ein Unternehmen mit Anlernungszeiten und Ausbildung „investiert“ hat oder die durch Erfahrung besondere Kenntnisse und Fähigkeiten gewonnen haben, sind sehr wertvoll. Nicht selten bieten die Unternehmen solchen Beschäftigten höhere Entgelte und gesicherte Arbeitsplätze. Die Mitarbeiter erhalten auf diesem Weg bessere Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung. Sie können beruflich aufsteigen und sich auf attraktive Positionen bewerben.

ARBEITSORGANISATION

Eine Balance zwischen den verschiedenen Lebensbereichen zu ermöglichen, gilt als eine wichtige gesellschaftspolitische Herausforderung

und als ein betrieblich relevantes Thema bezüglich Wirtschaftlichkeit und Organisationskultur. Es ist ein sozial, kulturell und pädagogisch bedeutsames Thema, weil es um die Gestaltung familiärer Beziehungen und um Mitarbeiterbindung geht.

Das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt sich nicht nur im Hinblick auf die Frage der Versorgung von Kindern, sondern auch im Hinblick auf die Unterstützung und Pflege von Familienangehörigen. In der Debatte um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stand über Jahrzehnte die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit im Vordergrund. In den letzten Jahrzehnten hat der Anteil der Älteren an der Gesamtbevölkerung stark zugenommen und wird noch weiter zunehmen. Dadurch finden nun auch die Betreuung hilfs- und pflegebedürftiger Menschen in Familien und die Vereinbarkeit dieser Pflegeaufgaben mit Berufstätigkeit zunehmend Beachtung.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

„Gesundheitsförderung zielt auf einen Prozess ab, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit und Umwelt zu ermöglichen und sie damit zur Steigerung ihrer Gesundheit zu befähigen. [...] Die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit und die Arbeitsbedingungen organisiert, sollte eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sein.“ (Welt-Gesundheitsorganisation, Ottawa-Charta, 1986)

In Abhängigkeit von ihrer Personalstruktur werden viele Unternehmen zunehmend damit konfrontiert, dass ganze Berufsgruppen (z. B. Ingenieure) oder ganze Bereiche (z. B. der Vertrieb) gealtert sind. Die Risiken einer sinkenden Leistungsfähigkeit im Alterungsprozess werden aber stark da-

von beeinflusst, welche Alters- und Personengruppen vorher in betriebliche Strategien zur Erhaltung und Weiterentwicklung ihrer Arbeitsfähigkeit eingebunden waren und welche ausgegrenzt waren. Darunter fallen sowohl Maßnahmen zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit (Weiterbildung, Personalentwicklung, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung) als auch Maßnahmen zur Erhaltung der Leistungsbereitschaft (Führungsstil, soziales Klima, abwechslungsreiche und anregende Tätigkeit).

Prävention findet statt, bevor das Problem auftritt. Beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement schaltet der Arbeitgeber möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und das Integrationsamt ein. Gemeinsam werden alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen erörtert, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

Betriebliches Eingliederungsmanagement bedeutet auch, dass ein leistungsgeminderter Leistungsträger im Unternehmen bleibt, anstatt eine personenbedingte Kündigung wegen Verlusts der Arbeitsfähigkeit zu veranlassen oder einen vorzeitigen Übergang in die Rente anzustreben. Der Mitarbeiter kann teilweise am gleichen Arbeitsplatz, teilweise an einem anderen Arbeitsplatz – zu gleichen oder geänderten Bedingungen eingesetzt werden. Der für Kündigung, Neueinstellung

u. a. erforderliche hohe Arbeits-, Zeit- und finanzielle Aufwand im Personalmanagement wird eingespart. Kostenintensive Fehlzeiten – insbesondere mit langer Dauer wegen chronischer Erkrankungen – werden gesenkt. Durch derartige betriebliche Aktivitäten erhöhen sich die gesamtbetriebliche Arbeitsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit. Das Betriebsklima verbessert sich – Arbeitsproduktivität und Wettbewerbsfähigkeit nehmen zu.

AUSSCHIEDEN VON MITARBEITERN

Mit dem Auslaufen der Altersteilzeit im Jahr 2009 müssen sich die Unternehmen grundsätzlich auf „Arbeiten bis 67“ einstellen, insbesondere beim einem hohen Anteil Älterer im Personalbestand. Das Erfahrungswissen bleibt dem Unternehmen erhalten. Es entstehen keine personellen Lücken. Die Prozesssicherheit und Zuverlässigkeit im Auftragsablauf werden gewahrt. Der betriebliche Nutzen wird umso höher sein, je eher ein Unternehmen damit beginnt, von sich aus viele Arbeitsplätze so umzugestalten, dass sie für eine Vielzahl Älterer mit Leistungseinschränkungen oder Behinderungen geeignet sind. Häufig kann dies schon durch kleinere ergonomische oder organisatorische Verbesserungen oder „Wissensauffrischungen“ erreicht werden. Das vorzeitige Ausscheiden von Mitarbeitern vor dem Eintritt in das gesetzliche Rentenalter sollte stets das letzte Mittel sein und nach Möglichkeit sozialverträglich ausgestaltet werden.

DEMOGRAFISCHER WANDEL UND LÖSUNGSANSÄTZE BEI DER HHLA

HAMBURGER HAFEN UND LOGISTIK AG (HHLA)

Die Hamburger Hafen und Logistik AG ist einer der führenden Hafenlogistik-Konzerne in der europäischen Nordrange. Mit ihren Segmenten Container, Intermodal und Logistik ist die HHLA vertikal entlang der Transportkette aufgestellt. Der Börsengang der HHLA am 02. November 2007 war der beste Weg, um dem Unternehmen Investitionen zur Stärkung von Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit zu ermöglichen.

Verschiedene Studien (Planco, ISL) erwarten, dass der Containerumschlag im Hamburger Hafen auch in den kommenden Jahren ein starkes Wachstum verzeichnen wird. Dieses Wachstum möchte die HHLA aktiv mitgestalten und plant dafür den nachfrageorientierten Ausbau ihrer Kapazitäten.

PERSONALBESTANDSENTWICKLUNG

Der Personalbestand entwickelt sich erfreulich und planmäßig. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der Mitarbeiter zum 31.12.2007 um 350 (bzw. 8,3 %) auf insgesamt 4.565 Mitarbeiter angestiegen.

MITARBEITER IM HHLA KONZERN NACH SEGMENTEN

Mit 2.848 Mitarbeitern bzw. 62,4 % des gesamten Mitarbeiterbestands ist das Segment Container das mitarbeiterstärkste des HHLA-Konzerns.

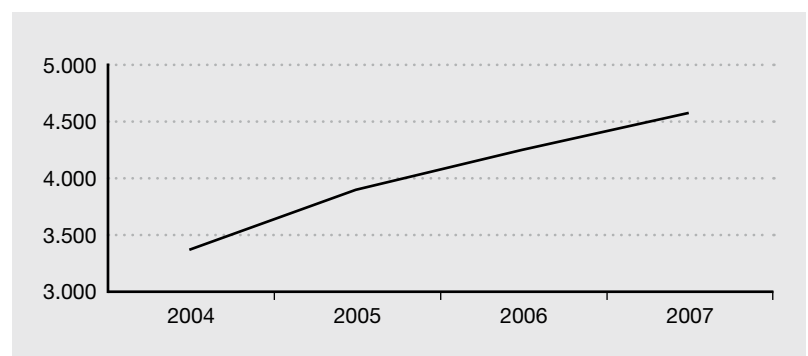
MITARBEITER IM HHLA-KONZERN NACH REGIONEN

Mehr als Dreiviertel der HHLA-Mitarbeiter haben ihren Arbeitsplatz in Deutschland. Davon arbeitet die überwiegende Anzahl im Hamburger Hafen. Die Mitarbeiterzahl am Standort Hamburg hat sich im Jahr 2007 um 5,4 % auf 3.387 Mitarbeiter erhöht, das sind 172 Mitarbeiter mehr als im Vorjahr. Das stärkere Beschäftigungswachstum in den Konzerngesellschaften an ausländischen Standorten führte im Vergleich zum Vorjahr zu einem größeren Anteil dieser Standorte an der Gesamtbeschäftigtenzahl.

Abbildung 1: Die Hamburger Hafen und Logistik AG in Zahlen

Kennzahlen		2007	2006	Veränderung
Umsatzerlöse	Mio. €	1.180,00	1.017,40	+ 16 %
EBITDA	Mio. €	378,70	296,40	+ 27,7 %
EBIT	Mio. €	287,60	218,10	+ 31,9 %
Konzernjahresüberschuss	Mio. €	152,00	116,90	+ 30 %
Cashflow	Mio. €	246,7	199,7	+ 23,5 %

Abbildung 2: Entwicklung des Personalbestands von 2004 bis 2007



MITARBEITER IN HAMBURG

Zum Stichtag 31.12.2007 waren von den 3.387 Mitarbeitern in Hamburg 1.768 Lohn-, 1.493 Gehaltsempfänger und 126 Auszubil-

dende. Das Verhältnis dieser Beschäftigungsgruppen hat sich seit 2005 nicht gravierend verändert. Der Anteil der Lohnempfänger an der Gesamtbelegschaft beträgt aktuell 52,2 % (2005: 52,6 %).

Abbildung 3: Mitarbeiter in den verschiedenen Segmenten der HHLA

Segmente	31.12.2007	31.12.2006	Veränderung absolut	Veränderung in %
Container	2.848	2.630	218	+ 8,3
Intermodal	722	618	104	+ 16,8
Logistik	462	459	3	+ 0,7
Immobilien	39	39	0	0,0
Holding/Übrige	494	469	25	+ 5,3
Gesamt	4.565	4.215	350	+ 8,3

MITARBEITERINNEN

Der überwiegende Teil der Arbeitsplätze im HHLA-Konzern befindet sich im Hafen- und Umschlagbereich und damit in einem Segment des Arbeitsmarktes, in dem traditionell Männer beschäftigt sind. Weibliche Mitarbeiter sind vorwiegend im administrativen Bereich beschäftigt. Der Anteil der bei der HHLA beschäftigten Frauen steigt – auch in den klassischen Männerdomänen. Dies ist nicht zuletzt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels erfreulich. Die HHLA wird diese Entwicklung auch durch Maßnahmen für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen.

Abbildung 4: Prozentuale Verteilung der Mitarbeiter auf die Regionen

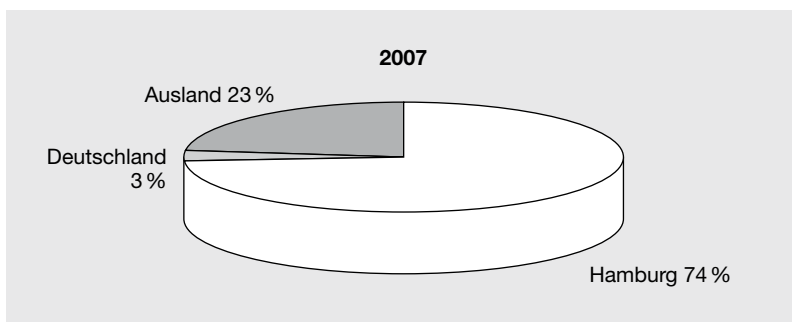
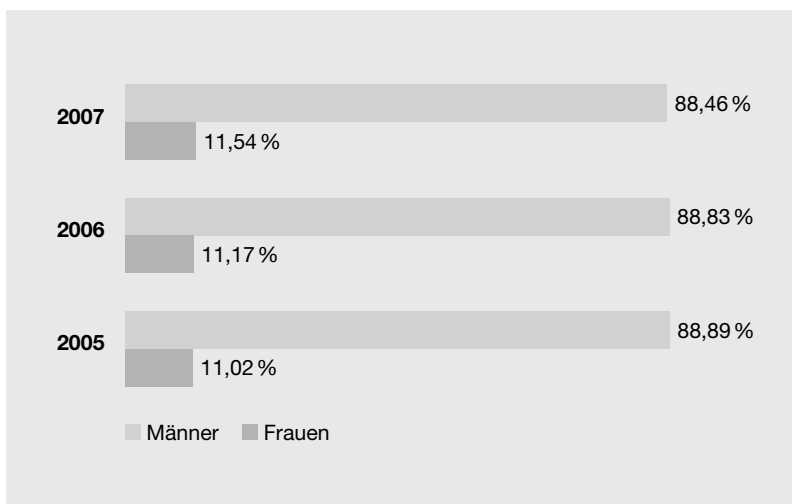


Abbildung 5: Veränderung des Anteils von Frauen und Männern



ALTERSSTRUKTUR

Der Altersdurchschnitt, über die Holding und die Hamburger Konzerngesellschaften betrachtet, betrug am 31.12.2007 fast 42 Jahre. Der Altersdurchschnitt hat sich im Vergleich zum Vorjahr um ein halbes Jahr verringert. Die begonnene Entwicklung von einer alterszentrierten hin zu einer eher ausgewogenen Altersstruktur resultiert aus dem günstigen Umstand, dass in der Regel nicht nur alle altersbedingt frei werdenden Arbeitsplätze wiederbesetzt, sondern darüber hinaus auch zusätzliche Arbeitsplätze mit jüngeren Mitarbeitern besetzt werden können. Als Resultat dieser Entwicklung hat sich der Anteil der älteren Mitarbeiter (älter als 50 Jahre) von 2006 zu 2007 um 1,73 % auf 29,12 % verringert und der Anteil jüngerer Mitarbeiter (jünger als 30 Jahre) um 2,25 % auf 18,77 % erhöht.

SCHWERBEHINDERTE MITARBEITER

Die Förderung von schwerbehinderten Menschen ist der HHLA ein wichtiges Anliegen. Mithilfe der Schwerbehindertenvertretungen unterstützt die HHLA die Integration von Schwerbehinderten und von dauerhaft gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitern. Die für alle Arbeitgeber verbindlich festgelegte Schwerbehindertenquote konnte bisher von der HHLA AG und weiteren Konzerngesellschaften erfüllt werden. Die Zahl der Schwerbehinderten und der gleichgestellten Mitarbeiter ist leicht rückläufig (2005: 171, 2006: 168 und 2007: 166).

Auch 2007 wurden zahlreiche betriebsärztliche Untersuchungen für die Mitarbeiter der HHLA und Beschäftigten der Tochtergesellschaften durchgeführt. Anlässe für die insgesamt 1.827 Untersuchungen waren Einstellungen, Tätigkeitsbeurteilungen und arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen nach berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen.

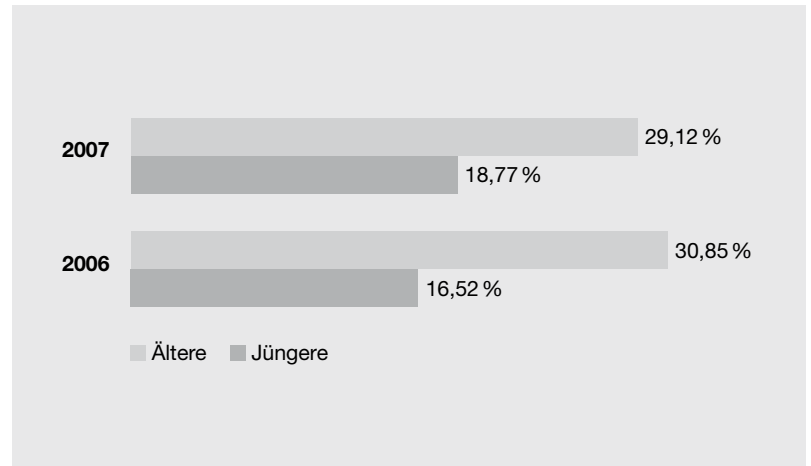
Der HHLA-Konzerntarifvertrag „Demografischer Wandel, globaler Wettbewerb und betriebliche Sozialpolitik“ wurde als ein Arbeitsprogramm für die nächsten Jahre von den Tarifpartnern gemeinsam erstellt. In der Mehrzahl der Paragraphen sind Arbeitsaufträge formuliert, auf deren Grundlage im Sinne eines „ständig lernenden Unternehmens“ konkrete Lösungen entwickelt werden sollen und in weiten Teilen bereits gefunden wurden.

Im Nachgang zum Tarifabschluss wurden bisher bereits folgende Maßnahmen umgesetzt:

ALTERSSTRUKTURANALYSE

Die künftig aufzustellenden betrieblichen Altersstrukturanalysen sind Grundlage für die Entwicklung von konkreten Maßnahmen ei-

Abb. 6: Anteil der älteren und der jüngeren Mitarbeiter



ner altersgerechten betrieblichen Personalarbeit. Die einzelnen Gesellschaften des HHLA-Konzerns erstellen jährlich eine Bestandsaufnahme, eine Analyse und eine Prognose der Altersverteilung der Beschäftigten.

Mit der Bestandsaufnahme der Beschäftigten soll eine bedarfsgerechte und zukunftsorientierte Personalplanung ermöglicht werden. Eine stabile Datenbasis wird in der Zukunft noch wichtiger, um Veränderungen früh genug zu erkennen und darauf entsprechend reagieren zu können. Auch notwendige Qualifizierungsbedarfe können rechtzeitig eingeschätzt werden.

Alle weiteren Maßnahmen basieren auf der Altersstrukturanalyse, so die Berücksichtigung bei Personalauswahl, Personalentwicklung, Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung, Gesundheitsschutz oder dem Angebot an Mitarbeiter für einen Übergang in den Ruhestand.

Nach einer Darstellung des Ist-Zustands werden im Rahmen einer Prognose DV-gestützt vereinfachte Zukunftsszenarien abgebildet. Künftige Entwicklungen und Handlungsbedarfe können simuliert werden. Die Altersstrukturanalysen können in beliebiger organisatorischer Tiefe erfolgen.

AUS- UND WEITERBILDUNG

Das Mengenwachstum im Containerumschlag und die daraus resultierenden technologischen Veränderungen in den Betrieben stellen hohe Anforderungen an die Mitarbeiter. Dem gegenüber stehen die Personalstruktur und die Leistungsprofile der Mitarbeiter. Ausbildung sowie Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter sollen diese Aspekte zur Deckung bringen. Stärken der Mitarbeiter sind zu fördern, Schwächen zu kompensieren.

Vereinbart wurde zunächst eine bedarfsgerechte und qualifizierte Ausbildung. Neue und frei werdende Positionen sollen bevorzugt aus den eigenen Reihen besetzt und es sollen eigene Mitarbeiter dafür ausgebildet werden. Rekrutierungs- und Pensionierungswellen werden durch Glättung oder Überbrückung vermieden. Ungleichgewichte, die sich aus der Altersstrukturanalyse ergeben, werden korrigiert. Die Konzernmutter, die HHLA AG, hat das Ausbildungsmonopol, eine Übernahme und Eingruppierung nach Abschluss der Ausbildung erfolgt nach dem Leistungsprinzip. Die HHLA bildete 2007 knapp 130 Auszubildende in 12 Berufen aus. Auch die berufliche Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern ist von großer Bedeutung.

Die Lern- und Veränderungsbereitschaft der Beschäftigten wird durch entsprechende Angebote unterstützt. Altersgerechte lebensphasenorientierte Kompetenzentwicklung wird durch spezielle Weiterbildungskurse gefördert. Die konzerneigene Hafenfachschule hat in 2007 insgesamt rund 450 Schulungsmaßnahmen durchgeführt. An den Maßnahmen haben insgesamt über 2.150 Teilnehmer partizipiert, die gemeinsam von Unternehmensleitung und Betriebsrat ausgewählt wurden.

Hoch qualifizierter Nachwuchs wird durch die Zahlung von Stipendien gefördert und an das Unternehmen gebunden.

INTERNER ARBEITSMARKT

Der interne Arbeitsmarkt wird durch die Förderung einer konzernweiten Mobilität unterstützt. Die Wechselbereitschaft zwischen Aufgaben und Positionen wird ausdrücklich begrüßt. Vereinbart wurde, dass für Mitarbeiter bei einem Wechsel zwischen Gesellschaften grundsätzlich keine Nachteile entstehen sollen. So können Mitarbeiter eine adäquate Aufgabe auf dem internen Arbeitsmarkt suchen. Nahezu alle Positionen werden konzernweit intern ausgeschrieben und über das Intranet sowie durch Aushänge veröffentlicht. Die Bedarfssteuerung und Vermittlung erfolgt dann über das zentrale Personalmanagement.

NEUE ARBEITSZEITMODELLE

Im Tarifvertrag wurde eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf verabredet. Durch die Konzeption individueller Arbeitszeitmodelle sollen die Mitarbeiter die Möglichkeit erhalten, sich der Familienarbeit (Kindererziehung und/oder Pflege der Eltern) widmen zu können, ohne die Beschäftigung im Konzern aufgeben zu müssen. Dadurch sollen die Mitarbeiter auch langfristig an die Hamburger Hafen und Logistik AG gebunden werden.

Die berufliche Förderung von Frauen wird explizit thematisiert. Die Arbeit im Hafenumschlag ist immer noch eine Männerdomäne. Der moderne Hafenumschlag erfordert aber vor allem hohe Konzentrationsfähigkeit und Fingerspitzengefühl, um die komplexe Umschlagtechnik unter hohem Zeitdruck zuverlässig bedienen zu können. Damit kann die Anzahl an gewerblichen Hafentarbeiterinnen an den Hebeln und den Monitoren in Fahrerinnen und Brückenkanzeln in den kommenden Jahren weiter zunehmen. Seit 2006 werden auch gewerbliche Mitarbeiterinnen im Hafenumschlag eingesetzt. Aber nicht nur den

gewerblichen Mitarbeiterinnen gilt die Förderung, sondern allen Mitarbeiterinnen aus allen Geschäftsfeldern der HHLA. Die Gestaltung notwendiger Rahmenbedingungen für die Betreuung der Kinder oder der pflegebedürftigen Eltern regelt ein Leitfadens.

ALTERSGERECHTE ARBEITSPLÄTZE UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Altersgerechte Arbeitsplätze und ein umfassender Gesundheitsschutz stellen weitere wichtige Instrumente für die HHLA dar, um den demografischen Herausforderungen gerecht zu werden. In den entsprechenden Abschnitten des Tarifvertrages wird ausdrücklich vereinbart, die Arbeitsplätze daraufhin zu untersuchen, ob eine Gestaltung entsprechend dem Alter der Arbeitnehmer nötig und möglich ist. Darüber hinaus ist die Förderung von flankierenden Maßnahmen zur Gesunderhaltung der Arbeitnehmer vorgesehen. Hierunter fallen neben der bereits seit Jahren möglichen Gripeschutzimpfung auch die finanzielle Förderung von Nichtraucherkursen oder Zuschüsse zum Training des Haltungsapparates.

Kommt es zur einer längerfristigen oder Mehrfacherkrankung, bietet ein systematisches betriebliches Eingliederungsmanagement die Grundlage für den Umgang mit diesen Situationen. Eine Betriebsvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement formuliert den Bearbeitungsablauf. Neben Gesprächen der betroffenen Mitarbeiter mit dem sogenannten Eingliederungsbeauftragten wird ein Eingliederungsplan erstellt, in dem zu treffende Maßnahmen dokumentiert werden. Der Gesamtprozess wird begleitet durch ein „Präventionsteam“, bestehend aus dem Eingliederungsbeauftragten, einem Mitglied der Personalleitung, dem Betriebsarzt, dem Vertreter der Schwerbehinderten, einem

Vertreter der Abteilung Arbeitssicherheit sowie zwei Mitgliedern des Betriebsrates.

MODELLE ZUM VORZEITIGEN AUSSCHIEDEN

Der Tarifvertrag behandelt ebenfalls das sozialverträgliche Ausscheiden der Beschäftigten vor Erreichen des Ruhestands. Um den Übergang in die Rente, gerade auch vor dem Hintergrund des künftig höheren Renteneintrittsalters (Rente mit 67), besser zu gestalten, sollen die bei der HHLA angebotenen Modelle „Arbeitszeitkonten“, „Betriebsrenten-Tarifvertrag“ und „Altersteilzeit“ künftig auch kombiniert werden können.

Das bei der HHLA bestehende Lebensarbeitszeitkonto bietet einen Baustein für eine Freistellung vor Rentenbeginn. Bei Wahrung des Status als Arbeitnehmer und vollen tarifvertraglichen Ansprüchen können Zeitguthaben genutzt und mit den weiteren Möglichkeiten verknüpft werden. Eine vorzeitige Gewährung der Betriebsrente unter Anrechnung von Abschlägen ist ebenfalls möglich. Schließlich wird zugesagt, den Abschluss von Altersteilzeit-Verträgen über den gesetzlichen und tarifvertraglichen Anspruch hinaus zu prüfen.

AUSBLICK

Mit dem Abschluss des Konzerntarifvertrages „Demografischer Wandel, globaler Wettbewerb und betriebliche Sozialpolitik“ und der Umsetzung von Maßnahmen in den beschriebenen Bereichen wurde ein Wandel in der Unternehmenskultur der Hamburger Hafen und Logistik AG vollzogen.

Die Führungs- und Organisationsstrukturen wurden für die Handlungsfelder sensibilisiert. Die Personalplanung und -qualifizierung

erfolgt regelmäßig auf belastbaren Strukturdaten alters- und funktionsübergreifend. Hierbei wird Leistung anerkannt, aber auch Defizite werden thematisiert. Gesunde und leistungsfördernde Arbeitsbedingungen wurden bereits etabliert. Möglichkeiten des frühzeitigen Aus-

scheidens und Beratungsangebote zu gesetzlichen und betrieblichen Altersversorgungsmodellen werden bereitgestellt.

Mit den Maßnahmen ist ein Handlungsprozess eingeleitet worden, der die Arbeitswelt der HHLA nachhaltig umgestalten wird.

TARIFVERTRAG

Konzerntarifvertrag „Demografischer Wandel, globaler Wettbewerb und betriebliche Sozialpolitik“

PRÄAMBEL

Die Demografie des Arbeitsmarktes stellt die Gesellschaft und die Unternehmen mittel- und langfristig vor zusätzliche Herausforderungen.

In Deutschland steigt die Anzahl der über 50-jährigen Erwerbspersonen deutlich an und verbleibt dann auf hohem Niveau. Gleichzeitig verringert sich die Anzahl der Erwerbspersonen unter 30 Jahren deutlich. Damit ist der Anstieg des Durchschnittsalters der Belegschaften vorprogrammiert.

Durch die Beseitigung von Handelshemmnissen und durch die Schaffung von integrierten Wirtschaftsräumen werden für alle Unternehmen neue Bedingungen geschaffen. Weltweit offene Güter- und Kapitalmärkte haben den Wettbewerb verschärft und die Arbeitsnachfrage verändert.

Die politische Notwendigkeit, unter diesen Bedingungen die soziale Sicherheit der Bevölkerung auf eine neue Basis zu stellen und die gesetzlichen Regelungen anzupassen, wird ausdrücklich anerkannt.

Die Tarifvertragsparteien und die Unternehmen sollen die gesetzlichen Regelungen ausgestalten und aufstocken. Die Optionen auf der tarifvertraglichen und betrieblichen Ebene setzen Übergangsregelungen, Öffnungsklauseln und Förderungsmittel voraus. Da die Förderung nach dem Altersteilzeitgesetz ausläuft, müssen an seine Stelle betriebliche Regelungen treten.

§ 1 GELTUNGSBEREICH

Dieser Tarifvertrag gilt für die Beschäftigten der Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA), die Mitglieder der Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) sind.

Unter den Voraussetzungen des Abs. 1 gilt der Tarifvertrag auch für die folgenden Konzerngesellschaften:

- ▮ HHLA Container Terminal Altenwerder GmbH
- ▮ HHLA Container Terminal Burchardkai GmbH
- ▮ HHLA Container Terminal Tollerort GmbH
- ▮ HHLA Container Terminals GmbH
- ▮ HHLA Intermodal GmbH
- ▮ Kombi-Transeuropa Terminal Hamburg GmbH
- ▮ SCA Service Center Altenwerder GmbH
- ▮ Service Center Burchardkai GmbH
- ▮ HHLA Rhenus Logistics GmbH
- ▮ HHLA-Personal-Service-Gesellschaft mbH
- ▮ HCCR Hamburger Container- und Chassis-Reparatur-Gesellschaft mbH
- ▮ CTD Container-Transport-Dienst GmbH
- ▮ HHLA Frucht- und Kühl-Zentrum GmbH
- ▮ Ulrich Stein GmbH
- ▮ UNIKAI Lagerei- und Speditionsgesellschaft mbH
- ▮ Fischmarkt Hamburg-Altona GmbH
- ▮ combisped Hanseatische Spedition GmbH

§ 2 RAHMENBEDINGUNGEN

1. Die Tarifvertragsparteien nehmen die gesellschaftlichen, ökonomischen und politischen Entwicklungen verantwortungsvoll zur Kenntnis.
2. Die HHLA hat historisch und strukturell bedingt besonderen Handlungsbedarf. Moderne Arbeitsprozesse und technische Arbeitsverfahren haben zwar zu einem Abbau von körperlicher Schwerstarbeit und zu einer Reduzierung schädlicher Umgebungseinflüsse geführt, im Vergleich zu anderen Industrie- und Dienstleistungszweigen gibt es aber nach wie vor besonders hohe physische und psychische Belastungen. Diese Belastungen treffen besonders die Beschäftigten im Schichtdienst.
3. Hinzu treten neue Anforderungen an Mitarbeiter und HHLA in einer sich immer schneller verändernden Arbeitswelt. Ausbauten der Anlagen, neu entstehende oder sich wesentlich verändernde Arbeitsplätze verdeutlichen die Dynamik der Entwicklung. Die Tarifvertragsparteien nehmen diese Anforderungen an und stellen sich mit ihrer Tarifpolitik auf die Erfordernisse eines ständig lernenden Unternehmens ein.
4. Mit diesem Tarifvertrag übernehmen die Tarifvertragsparteien einen Teil der sozialen Verantwortung und damit einen Teil der materiellen Lasten. Sie entwickeln auf der Basis betrieblicher Altersstrukturanalysen Ansätze und Instrumente einer altersgerechten betrieblichen Sozialpolitik.

§ 3 ALTERSSTRUKTURANALYSE

1. Die Konzerngesellschaften erstellen jährlich eine Bestandsaufnahme, Prognose und Analyse der Altersverteilung der Beschäftigten (Altersstrukturanalyse). Stichtag ist der 31. Dezember jeden Jahres.

2. Um dem Zweck dieses Tarifvertrages entsprechende Schlussfolgerungen aus der Altersstrukturanalyse ziehen zu können, ist sie insbesondere in den Zusammenhang mit der Qualifizierung, dem Qualifizierungsbedarf sowie den Belastungen und Gefährdungen in den Konzerngesellschaften zu bringen.
3. Die Konzerngesellschaften erstellen die Altersstrukturanalyse firmenbezogen nach Beratung mit den einzelnen Betriebsräten und dem Konzernbetriebsrat. Sie stellen die Ergebnisse und die dazu gehörenden Unterlagen den einzelnen Betriebsräten und dem Konzernbetriebsrat zur Verfügung.
4. Die HHLA, die Konzerngesellschaften, die einzelnen Betriebsräte und der Konzernbetriebsrat beraten gemeinsam die Schlussfolgerungen, die aus der Altersstrukturanalyse zu ziehen sind, sowie die abzuleitenden Maßnahmen einschließlich der Vorschläge der einzelnen Betriebsräte und des Konzernbetriebsrats. Halten die Konzerngesellschaften die Vorschläge für ungeeignet, haben sie dies zu begründen.

§ 4 AUSBILDUNG

1. Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zu einer bedarfsgerechten und qualifizierten Ausbildung in den verschiedenen Ausbildungsberufen.
2. Während der Ausbildungszeit herrscht Lernmittelfreiheit.
3. Spätestens drei Monate vor der Prüfung wird dem Auszubildenden mitgeteilt, ob nach erfolgreicher Abschlussprüfung eine Übernahme aus dem Ausbildungsverhältnis in ein gewerbliches bzw. Angestellten-Arbeitsverhältnis erfolgt. Diese richtet sich nach der in der Ausbildung erbrachten Leistung. Die Eingruppierung nach beendeter Ausbildung erfolgt ebenfalls leistungsgerecht anhand der übernommenen Tätigkeit.

4. Die HHLA AG hat das Ausbildungsmonopol. Sie wird als Dienstleisterin für die Konzerngesellschaften tätig. Diese haben sich bei Bedarfsanmeldung zur Übernahme der Auszubildenden zu verpflichten.

5. In Ausnahmesituationen des Ausbildungsmarktes kann auch über den Bedarf hinaus ausgebildet werden.

§ 5 FORT- UND WEITERBILDUNG

1. Wissen und Können der Mitarbeiter sind für die Tarifvertragsparteien von großer Bedeutung. Die Konzerngesellschaften investieren durch die Übernahme von Kosten der Aus- und Weiterbildung in das Wissen ihrer Mitarbeiter.

2. Hierzu ist der Leitfaden Bildungsförderung entwickelt worden, der einen Rahmen zu den Voraussetzungen für eine Förderung sowie die Art, Länge und Höhe der Kostenübernahme darstellt.

3. Voraussetzung für eine Förderung durch die Konzerngesellschaft ist der konkrete Bezug der Aus- oder Weiterbildung auf die Anforderungen an die ausgeübte oder absehbare Tätigkeit in der HHLA unter Berücksichtigung der Leistungen des Mitarbeiters. Ein anerkannter Abschluss ist keine zwingende Voraussetzung, aber Orientierungsmaßstab für die Förderung einer Maßnahme.

4. Die Teilnahme des Mitarbeiters an der Bildungsmaßnahme muss mit den betrieblichen Abläufen vereinbar sein.

5. Die Förderung kann sowohl finanzielle als auch zeitliche Komponenten (Freistellung) enthalten.

6. Bildungsmaßnahmen, die die in Ziffer 3 genannten Voraussetzungen nicht erfüllen, können im Einzelfall ebenfalls gefördert werden. Hierbei kann eine Beteiligung des Mitarbeiters in Form der Einbringung von Urlaubs- oder AZV-Tagen notwendig sein.

7. Über die Förderung und deren konkrete Ausgestaltung entscheidet die Konzerngesellschaft anhand des Leitfadens. Dieser wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst.

8. Die Förderung von Bildungsmaßnahmen bedingt eine Verpflichtung des Mitarbeiters zur ratierlichen Erstattung von Förderungskosten bei einem Ausscheiden innerhalb von 2 Jahren nach Abschluss der Maßnahme.

§ 6 STIPENDIEN

1. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Förderung hochqualifizierten Nachwuchses auch über direkt berufsbezogene Studiengänge hinaus sinnvoll und notwendig ist.

2. Die HHLA wird einen Leitfaden Stipendien entwickeln, mittels dessen Studierende und Postgraduierte gefördert werden können. Ziel der Förderung ist die Bindung potenzieller Nachwuchskräfte an die HHLA, die Unterstützung besonderer Studienleistungen in für die HHLA relevanten Studiengebieten sowie die Stärkung des Wissenschaftsstandortes Hamburg. Der Leitfaden wird sich an folgenden Kriterien orientieren:

2.1 Zielgruppen der Förderung sind eigene Mitarbeiter, Mitarbeiterkinder, Studierende und Postgraduierte, die sich durch besondere Leistungen herausheben.

2.2 Die Förderung erfolgt vornehmlich durch Übernahme oder Beteiligung an den Kosten für Studiengebühren, Forschungsarbeiten und/oder Auslandsaufenthalten sowie das Angebot von Praktikumsplätzen.

§ 7 INTERNER ARBEITSMARKT

1. Im Bereich des internen Arbeitsmarktes vereinbaren die Tarifvertragsparteien, dass den Mitarbeitern aufgrund eines von einer

Konzerngesellschaft gewünschten Wechsels in eine andere Konzerngesellschaft grundsätzlich keine Nachteile entstehen sollen.

2. Der konzerninterne Arbeitsmarkt wird belebt durch eine Bedarfssteuerung und Vermittlung durch das HHLA-Personalmanagement unter Beteiligung der „HHLA-Personal-Service-Gesellschaft mit beschränkter Haftung“.
3. Erfolgt der Wechsel in eine andere Konzerngesellschaft, so ist eine Absenkung der Bezüge möglich. Entstehende Nachteile können durch geeignete Maßnahmen gemildert werden.
4. Die Tarifvertragsparteien stimmen weiterhin überein, dass bei der Neubesetzung von Arbeitsplätzen eigene Mitarbeiter über interne Stellenausschreibungen bevorzugt auszuwählen sind.

§ 8 NEUE ARBEITSZEITMODELLE

1. Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass nach dem Günstigkeitsprinzip durch Individualvereinbarung von den rahmentarifvertraglichen Regelungen abgewichen werden kann.
2. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass aufgrund der demografischen Entwicklung die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges Ziel ist.
3. Auch die HHLA stellt sich dieser Herausforderung, indem die Konzerngesellschaften ihren Mitarbeitern durch die Vereinbarung individueller Arbeitszeitmodelle Gelegenheit geben, sich diesen Aufgaben widmen zu können. Unterstützt werden soll insbesondere die berufliche Förderung von Frauen und die Wertschätzung von Familienarbeit (z. B.: Kindererziehung, Pflege der Eltern), auch um die Mitarbeiter langfristig an die HHLA zu binden.
4. Um unterschiedlichen Anforderungen der Mitarbeiter wie beispielsweise Betreuung der Kinder oder der pflegebedürftigen Eltern

gerecht werden zu können, können die Konzerngesellschaften mit ihren jeweiligen Betriebsräten für einzelne Mitarbeiter Heimarbeit vereinbaren. Die zur Ausgestaltung notwendigen Rahmenbedingungen werden in einem Leitfaden definiert.

§ 9 ENGLIEDERUNGSMANAGEMENT

1. Die HHLA sieht im Vorbeugen von Arbeitsunfähigkeit und der Unterstützung zur Überwindung von Arbeitsunfähigkeiten einen Schlüssel zur Erhaltung von Arbeitsplätzen.
2. Mit der Umsetzung eines Eingliederungsmanagements soll ein standardisiertes Verfahren eingeführt werden, das als gesamtstrategischer Ansatz mehr als die Lösung von Einzelfällen bedeutet. Teile der Gesamtstrategie sind die Etablierung von Strukturen und Verfahren, die Eingang in die Unternehmenskultur finden.
3. Die gesetzlichen Bestimmungen über die ärztliche Schweigepflicht und den Datenschutz bleiben unberührt.
4. Weitere Merkmale des Eingliederungsmanagements sind die Einrichtung eines Frühwarnsystems, die Steuerung des Verfahrens durch ein Integrationsteam, Eingliederungsgespräche und Präventionsmaßnahmen.

§ 10 ALTERSGERECHTE ARBEITSPLÄTZE UND GESUNDHEITSSCHUTZ

1. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren in Übereinstimmung mit den rahmen- und manteltarifvertraglichen Regelungen zum betrieblichen Gesundheitsschutz, Arbeitsplätze darauf hin zu untersuchen, ob eine Gestaltung entsprechend dem Alter der Arbeitnehmer nötig und möglich ist. Hierbei sollen sowohl Umgestaltungen bei bestehenden Arbeitsplätzen hinsichtlich Umfeld und Ausstattung geprüft werden, als auch die Möglichkeit, durch die

Veränderung von Aufgabenzuschnitten altersgerechte ggf. auch neue, altersgerechte Arbeitsplätze zu schaffen.

2. Die Tarifvertragsparteien sehen sich weiterhin in der Verpflichtung, die Gesunderhaltung der Arbeitnehmer durch flankierende Maßnahmen zu fördern.

Hierzu werden sie geeignete Schulungen zu richtigem Verhalten am Arbeitsplatz (z. B.: Rückenschule, richtiges Tragen und Heben), zu allgemeinen Themen der Gesunderhaltung (z. B.: Nichtraucherurse), aber auch vorbeugende Maßnahmen sowie Früherkennungsuntersuchungen (z. B.: Gripeschutzimpfung, Darmkrebsvorsorge, Training des Haltungsapparates), ggf. in Zusammenarbeit mit den Krankenkassen, fördern.

§ 11 AUSSCHIEDEN VON MITARBEITERN

1. Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass das Ausscheiden von Mitarbeitern das letzte Mittel und ein Ausscheiden nach Möglichkeit sozialverträglich ausgestaltet sein muss.

2. Ein Ausscheiden vor Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters kann auf unterschiedliche Weise durch Nutzung verschiedener Modelle geschehen. Die HHLA wird hierzu folgende Modelle einführen:

2.1 Arbeitszeitkonten

Guthaben aus Arbeitszeitkonten können für die Freistellung vor Rentenbeginn genutzt werden. Hierbei bleibt der Status als Arbeitnehmer auch hinsichtlich der Sozialversicherung gewahrt. Die HHLA wird prüfen, inwieweit eine Ergänzung der bestehenden Möglichkeiten sinnvoll und finanzierbar ist, um einen gleitenden Übergang aus dem Arbeitsleben in den Ruhestand zu ermöglichen.

2.2 Betriebsrenten-Tarifvertrag

Die HHLA AG wird prüfen, inwieweit eine vorzeitige Gewährung der Betriebsrente unter Anrechnung von Abschlägen für die vorzeiti-

ge Inanspruchnahme analog zur gesetzlichen Rente (zzt. 0,3 Prozent pro vorgezogenem Bezugsmonat) ermöglicht werden kann.

2.3 Altersteilzeit

Die HHLA wird über den gesetzlichen und tarifvertraglichen Anspruch hinaus den Abschluss von Altersteilzeitverträgen ermöglichen (Überschreitung der 5%-Klausel). Darüber hinaus wird die HHLA prüfen, ob eine Verlängerung der maximalen Dauer der Altersteilzeit von heute sechs Jahren sinnvoll und möglich ist.

3. Die HHLA wird auch mögliche Kombinationen der genannten Modelle prüfen.

4. Die Geschäftsleitungen der Konzerngesellschaften sind in der Auswahl der Mitarbeiter, denen diese Modelle angeboten werden, frei.

5. Die Tarifvertragsparteien werden zur Umsetzung der Modelle die entsprechenden Tarifverträge (TV Altersteilzeit, Betriebsrenten-Tarifvertrag) – auch bereits vor Ablauf der regulären Laufzeit – ergänzen.

§ 12 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2007 in Kraft.

2. Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, frühestens zum 31. Dezember 2012, gekündigt werden.

3. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Tarifvertrages rechtlich unwirksam oder nicht umsetzbar sein, so berührt dies nicht die Wirksamkeit des Tarifvertrages. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren für diesen Fall die unverzügliche Aufnahme von Verhandlungen um die unwirksamen oder nicht umsetzbaren Bestimmungen durch wirksame und umsetzbare Bestimmungen zu ersetzen.

4. Dieser Tarifvertrag wirkt nicht nach. Dies gilt nicht für Verträge mit Arbeitnehmern, die auf der Grundlage dieses Tarifvertrages vor seiner Beendigung geschlossen wurden.

Hamburg, den 12. Dezember 2006

*Hamburger Hafen und Logistik Aktiengesellschaft, zugleich handelnd in Vertretung der in § 1 dieses Tarifvertrages genannten Konzerngesellschaften
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
Landesbezirk Hamburg*

PROTOKOLLNOTIZEN:

1. Protokollnotiz

Über den Inhalt der Leitfäden gem. § 5 Absatz 2 – Fort- und Weiterbildung – , § 6 Absatz 2 – Stipendien – und § 8 Absatz 4 – Neue Arbeitszeitmodelle – ist Einvernehmen mit dem Konzernbetriebsrat herzustellen.

2. Protokollnotiz

Geeignete Maßnahmen gem. § 7 Absatz 3 – Interner Arbeitsmarkt – können z. B. Arbeitszeitkonten sein.

3. Protokollnotiz

Die Betriebsparteien werden die Zusammensetzung der Integrationsteams und die Struktur der Eingliederungsgespräche gem. § 9 Absatz 4 – Eingliederungsmanagement – einvernehmlich festlegen.

1. Protokollnotiz zum Betriebsrenten-Tarifvertrag der Hamburger Hafen und Logistik Aktiengesellschaft

Abweichend von § 1 Absatz 1 b) BRTV kann die HHLA Mitarbeitern bereits vor Vollendung des 65. Lebensjahres eine verminderte Betriebsrente nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen gewähren:

1. Der Mitarbeiter scheidet vor Erreichen der maßgeblichen Altersgrenzen gemäß § 1 Abs. 1 b) BRTV bzw. vor Erreichen der maßgeblichen gesetzlichen Altersgrenze zur Erlangung einer Al-

tersrente aus dem Arbeitsverhältnis aus. Er verpflichtet sich, zum frühestmöglichen Zeitpunkt seine gesetzliche Altersrente zu beantragen.

2. Die HHLA gewährt dem Mitarbeiter eine Betriebsrente nach Maßgabe der Bestimmungen des BRTV unter Abzug eines Abschlags für vorzeitige Inanspruchnahme der Rente nach dem BRTV.

3. Der Abschlag beträgt in Anlehnung an die Regelung der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 77 Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 a) SGB VI) 0,3 von Hundert des Gesamtbetrages gemäß § 6 BRTV je Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme der Betriebsrente. Für die Berechnung des Gesamtbetrages sind die Verhältnisse im Zeitpunkt der erstmaligen Gewährung der Betriebsrente maßgeblich.

- 3.1 Die Anzahl der Monate der vorzeitigen Inanspruchnahme bemisst sich nach der Anzahl der Monate von der erstmaligen Gewährung der Betriebsrente bis zum frühestmöglichen Zugang zur Betriebsrente gemäß § 1 Absatz 1 b) BRTV.

- 3.2 Soweit der Zugang zur gesetzlichen Altersrente zu dem sich aus § 1 Absatz 1 b) BRTV ergebenden Zeitpunkt nicht möglich ist, bemisst sich die Anzahl der Monate der vorzeitigen Inanspruchnahme nach der Anzahl der Monate von der erstmaligen Gewährung der Betriebsrente bis zum frühestmöglichen Zugang zur gesetzlichen Altersrente.

4. Sollten sich wesentliche gesetzliche Grundlagen, insbesondere der § 77 Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 a) SGB VI, ändern, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, auf Anforderung einer Partei unverzüglich Verhandlungen zur Anpassung dieser Protokollnotiz aufzunehmen.

Hamburg, den 20. Dezember 2006

*Hamburger Hafen und Logistik Aktiengesellschaft
Vereingte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Landesbezirk Hamburg*

IMPRESSUM

Herausgeber: Hamburger Hafen und Logistik AG **Konzeption und Realisierung:** HHLA Personalmanagement, HHLA Unternehmenskommunikation **Redaktion:** Dr. Birgit K. Peters, Thomas Bernert **Kontakt:** Tel. 040-3088-3716, E-Mail: peters-b@hhla.de **Foto:** Marc Eckardt **Design und Layout:** HHLA Unternehmenskommunikation **Lithografie und Druck:** abc digital (Albert Bauer KG)

HAMBURGER HAFEN UND LOGISTIK AKTIENGESELLSCHAFT

Bei St. Annen 1, 20457 Hamburg, Telefon: 040-3088-1, Fax: 040-3088-3355, www.hhla.de, info@hhla.de