

## **Gemeinsames Bekenntnis Hafenwirtschaft und ver.di zum GHB**

Vor 75 Jahren unterzeichnete Bundespräsident Theodor Heuss das „Gesetz zur Schaffung eines besonderen Arbeitgebers für Hafentarbeiter (Gesamthafenbetrieb)“. Ein Ziel dieses Gesamthafenbetriebsgesetzes war ein sozialpolitisches: die Schaffung stetiger Arbeitsverhältnisse für Hafentarbeiter:innen.

Mit dazugehöriger Vereinbarung, unterzeichnet von der Arbeitsgemeinschaft Hamburger Hafentfachvereine und der Gewerkschaft ÖTV, wurde kurz darauf die Grundlage für den GHB gelegt. Der GHB gab sich 1969 eine Satzung, die mit wenigen Änderungen bis heute Bestand hat.

Seit 1951 stellt der GHB den Hafentbetrieben einen Pool von Hafentarbeiter:innen für den Hafentumschlag bereit und gleicht so die täglichen Bedarfsschwankungen in den Hafent Einzelbetrieben aus. Das flexible und gut ausgebildete Personal des GHB ermöglicht es den Unternehmen im Hafen, ihren Betrieb mit der benötigten Menge an qualifiziertem Personal aufrechtzuerhalten. Die Beschäftigten arbeiten nun in festen, tariflich abgesicherten Arbeitsverhältnissen, vergleichbar mit den Arbeitnehmer:innen der Hafent Einzelbetriebe.

Der Hamburger Hafen und die Hafentarbeit erfahren infolge von Automatisierung und Digitalisierung eine tiefgreifende Transformation. Die Träger des GHB übernehmen gemeinsam die Verantwortung, ihren GHB zukunftsfähig zu machen und seine bedeutende Rolle für den Hamburger Hafen aufrechtzuerhalten sowie weiterzuentwickeln. Ein wesentliches Element dieser Verantwortung ist die gemeinsame Entwicklung von Qualifizierungen und die Investition in die Weiterbildung der Belegschaft des GHB.

### **TRANSFORMATION (TECHNOLOGISCH, ORGANISATORISCH, GESELLSCHAFTLICH)**

- Der GHB ist Bestandteil einer Lösung der Beschäftigungsauswirkungen aus der technologischen und organisatorischen Transformation bzw. Umstrukturierung der Hafent Einzelbetriebe.
- Der GHB arbeitet an der eigenen Transformation, um sich zukunftsfähig weiterzuentwickeln.
- Der GHB gibt gemeinsam mit Stakeholdern – sowohl mit den Mitarbeitenden als auch mit den Hafent Einzelbetrieben – Sicherheit hinsichtlich seiner Veränderungsbereitschaft.

### **SOZIALPARTNERSCHAFT**

- Sozialpartnerschaftliches Handeln der Stakeholder ist die Basis des Geschäftsmodells des GHB und wird heute und in Zukunft so gelebt.

### **ERHALT UND ABHÄNGIGKEIT FLÄCHENTARIF**

- Die gesetzlichen Rahmenbedingungen und der Flächentarif schützen den GHB. Das Fortbestehen des GHB ist eng mit den Flächentarifvertrag verknüpft. Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen bekennen sich zum Flächentarifvertrag und bekräftigen ihre Unterstützung hinsichtlich eines Erhalts, einer Stärkung und einer Weiterentwicklung des Flächentarifes.

### **ZUKUNFTSFÄHIGKEIT (DIGITALISIERUNG, KOMPETENZEN)**

- Der GHB identifiziert gemeinsam mit Partnern die Kompetenzen der Hafearbeiter:innen von Morgen und entwickelt bedarfsgerechte Qualifizierungsangebote. Der GHB und ma-co schulen in Kooperation und in enger Abstimmung mit den Hafeneinzelbetrieben die geforderten Zukunftskompetenzen mit unterschiedlichen Schwerpunkten. Zukunftsfähige Kompetenzen schaffen die Voraussetzung für neue Beschäftigungsmöglichkeiten in den Hafeneinzelbetrieben aller Gütergruppen (Massengüter, Container und andere Stückgüter). Neben den Patenten im Zusammenhang mit Umschlagstätigkeiten sollen Patente aus administrativen und technischen Bereichen bedarfsgerecht entwickelt und angeboten werden.

### **FINANZIERUNGSSICHERHEIT**

- Der GHB und der Hafenfonds sind hinsichtlich der Finanzierungssicherheit des GHB gemeinsam zu betrachten. Die Hamburger Hafenwirtschaft hat die Tradition einer Unterstützung der finanziellen Stabilität des GHB und wird diese Unterstützung im Rahmen von Satzung und sozialpartnerschaftlicher Zusammenarbeit nach vorne tragen.

### **WETTBEWERBSFÄHIGKEIT**

- Der Hamburger Hafen steht im harten und permanenten internationalen Wettbewerb. Die Transformation der Hafeneinzelbetriebe zielt auf eine Verbesserung der Wettbewerbspositionierung ab. Der GHB unterstützt die Hafeneinzelbetriebe hinsichtlich gut ausgebildeter, leistungsfähiger und motivierter Arbeitnehmer:innen, um in diesem Umfeld nachhaltig wettbewerbsfähig bestehen zu können. Die Hafeneinzelbetriebe fördern diese Entwicklung für den GHB.

### **SATZUNG**

- Der GHB ist für die Vermittlung aller in der Satzung aufgeführten Tätigkeiten zuständig und wird dafür Sorge tragen, dass auch unter sich verändernden Anforderungen und Rahmenbedingungen diese Rolle erhalten bleibt.

### **BESTAND RAHMENBEDINGUNGEN (TARIF, GESETZ)**

- Der Vorstand des GHB steht paritätisch an der Seite der Kolleg:innen sowie der Hafeneinzelbetriebe, er steht für die Zukunftsfähigkeit des GHB in der Tradition der Hafentarife und der Definition der Hafearbeit – auch unter veränderten Rahmenbedingungen.

### **ZIEL: AUSBILDUNG UND QUALIFIZIERUNG**

- Der GHB wird auch künftig Menschen entsprechend den Bedarfen der Hafeneinzelbetriebe ausbilden. Dieses Angebot wird weiter ausgebaut und ein Zukunftsmodell entwickelt. Dabei wird der GHB weiterhin gemeinsam mit den Hafeneinzelbetrieben zentraler Motor für die Qualifizierung aller Beschäftigten im Hafen sein.

### **GHB STEHT FÜR DIGITALE PLATTFORM, TRANSPARENZ, NEUTRALITÄT, EINTEILUNGSGERECHTIGKEIT**

- Der GHB ist für seine Kunden ein starkes Bindeglied im Hafen. Er wird zukünftig über eine innovative Weiterentwicklung des Geschäftsmodells digitale Angebote für die Gesamthafenarbeiter:innen und die Hafeneinzelbetriebe realisieren. Diese Angebote zielen auf Transparenz und Neutralität sowie auf eine effiziente Disposition für die Hafeneinzelbetriebe und die Beschäftigten.

### **EINSATZ: UMSCHLAG, ADMINISTRATION, TECHNIK**

- Der GHB wird auch zukünftig die ständig schwankenden Arbeitskräftebedarfe im Hafen bestmöglich und flexibel auffangen
- Der GHB steht hierbei deutlich für das Thema Gute Beschäftigungsbedingungen.
- Der GHB wird auch zukünftig die Bedarfe der Hafeneinzelbetriebe in der Weiterentwicklung der Patente berücksichtigen und Angebote passgenau ausbauen.

### **QUOTEN VERSUS PROZESS**

- Es gilt einen gemeinsamen und verbindlichen Planungs- und Dispositionsprozess aufzusetzen. Dabei sind die Kapazitäten des GHB entsprechend einzuplanen.

### **FLEXIBILITÄT UND VERFÜGBARKEIT**

- Der flexible Ausgleich von Beschäftigungsspitzen ist Hauptaufgabe des GHB.
- Die Sozialpartner verpflichten sich auf Veränderungen und künftige Herausforderungen wie z.B. demographische, technologische, wettbewerbliche oder regulatorische gemeinsam lösungsorientiert zu reagieren.