

Leitantrag

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33

Antragsnummer: 1

Antragssteller/-in: DGB Vorstand Hamburg

Titel: **Gemeinsam für gute Arbeit - Solidarisch in die Zukunft**
Für Gute Arbeit in einer sozialen Stadt Hamburg

Antrag:

0. Präambel

Die Gewerkschaften stehen für Solidarität, Vielfalt und gemeinschaftliches Handeln. Diese Werte sind das Fundament unserer gemeinsamen Arbeit.

Eine planvolle Arbeitsmarktpolitik, ausgleichende Sozialpolitik sowie am qualitativen und nachhaltigen Wachstum ausgerichtete Wirtschaftspolitik müssen in Hamburg den Kurs bestimmen. Wir wollen Chancengleichheit, Fairness in der Arbeitswelt und eine Stärkung der demokratischen Kultur.

Eine weitere Polarisierung der Bevölkerung in Arm und Reich muss verhindert werden. Denn sie steigert nur die bereits bestehende Spaltung der Stadt in sozialer, kultureller als auch arbeitsmarktpolitischer Hinsicht und zerstört damit das funktionierende Gefüge Hamburgs. Dazu gehört auch, die älter werdende Bevölkerung abzusichern und ihnen eine würdevolle Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen.

Der DGB Hamburg setzt sich für Gerechtigkeit in der Arbeitswelt, für faire Bezahlung und einen wirksamen Gesundheitsschutz ein. Gute Arbeit muss in ihren jeweiligen Facetten ermöglicht, gestärkt und geschützt werden. Das gilt gleichermaßen für abhängig Beschäftigte, Solo-Selbstständige sowie die Beamt/-innen des Öffentlichen Diensts.

Gute Arbeit ist auch eine Frage der Bildung, weswegen die vielfältigen Aktivitäten zur Schulbildung, Berufsbildung sowie Fort- und Weiterbildung weiterhin eine zentrale Rolle spielen.

Dieser Leitantrag behandelt ausschließlich Themen im Einflussbereich des DGB Hamburg. Er gibt für die nächsten vier Jahre einen Handlungsrahmen für die Arbeit des DGB Hamburg. Die gewerkschaftlichen Themen des Bezirks Nord sowie der Bundesebene werden anlassbezogen weiterhin durch zielgerichtete Aktionen und Veranstaltungen unterstützt und umgesetzt.

Auf dieser Grundlage möge die DGB Delegiertenkonferenz beschließen:

34 **1. Gute Arbeit**

35 Der DGB Hamburg setzt sich für die Umsetzung des Leitbilds „Gute Arbeit“ für alle Menschen ein, unabhängig vom
36 Geschlecht, dem Alter, ob sie seit Generationen hier leben, zugewandert oder geflüchtet sind. Eine gerecht und
37 demokratisch gestaltete Arbeitswelt umfasst dabei nicht nur ein gutes tarifvertraglich gesichertes Einkommen, sondern
38 lässt die Beschäftigten mitbestimmen, bietet Zeitsouveränität sowie Qualifizierungs- und Entwicklungschancen. Wir
39 bekämpfen alle Formen prekärer Beschäftigung und drängen auf die Steigerung der Tarifbindung und Durchsetzung
40 von mehr Mitbestimmung.

41

42 Der DGB Hamburg setzt sich ein für:

43

44 • Ein offensives Bekenntnis der Politik für eine Kultur pro Tarifvertrag und pro Mitbestimmung. Dieses Bekenntnis
45 muss sich bei der Vergabe, in der Wirtschaftsförderung, der Haushaltsaufstellung, der Gesetzgebung sowie dem
46 Erlass von Verordnungen wiederfinden. Die gewerkschaftlichen Aktivitäten gegen Union Busting und
47 Betriebsrätemobbing unterstützen wir und begleiten den Prozess der Kollegialen Beratung.

48

49 • Die intensivere Nutzung der, durch die Änderung des Tarifvertragsgesetzes gestärkten, Möglichkeit, Tarifverträge
50 auch auf Landesebene für allgemeinverbindlich zu erklären. Das öffentliche Interesse an einer stärkeren
51 Tarifbindung ist herauszustellen.

52

53 • Die effektive Kontrolle der Einhaltung gesetzlicher, vergabespezifischer oder tariflicher Mindestlöhne. Dazu gehört
54 zum einen die Verbesserung der Personalausstattung für die zuständigen Behörden, zum anderen muss der Senat
55 die Abläufe zwischen den verschiedenen Kontrollinstanzen bzw. - Stellen optimieren und koordinieren (Zoll,
56 Gewerbeaufsicht, Arbeitsschutzbehörden, Arbeitsverwaltung, Sozialversicherungen etc.).

57

58 • Mehr Gesundheitsschutz. Gesunde Arbeitsbedingungen sind Pflicht und nicht Kür. Arbeitsschutzbehörden müssen
59 personell aufgestockt sowie Kontrollen zur Einhaltung von gesetzlichen Arbeitsschutzbestimmungen spürbar
60 verdichtet werden. Regelmäßige Informations- und Diskussionsveranstaltungen zum Thema werden für BR/PR und
61 Mitglieder auch weiterhin durchgeführt. Der DGB engagiert sich in der Arbeitsschutzpartnerschaft der Stadt
62 Hamburg¹.

63

¹ Die für den Arbeitsschutz in Hamburg verantwortliche Behörde, die Vereinigung der Unternehmerverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein, der Industrieverband Hamburg, die Handwerks- und Handelskammer Hamburg, die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung und der Deutsche Gewerkschaftsbund Hamburg haben am 20. April 2005 die Vereinbarung zu einer ArbeitsschutzPartnerschaft unterzeichnet. Nach zehn Jahren haben sich die Partner 2014 darauf verständigt, dass die „ArbeitsschutzPartnerschaft“ für eine gesunde und sichere Arbeitswelt unbefristet fortgesetzt werden soll. <http://www.hamburg.de/arbeitsschutzpartnerschaft/2391932/arbeitsschutzpartnerschaft-hamburg/>

- 64 • Mehr Gesundheitsberatung. Psychische Überlastung spielt bei der Krankheitsquote in Hamburg eine große Rolle.
65 Neben der gesetzlich vorgeschriebenen innerbetrieblichen Gefährdungsbeurteilung ist die externe Beratung von
66 Beschäftigten und Betrieben wichtig. Der Senat hat, getragen von Gesundheits- und Sozialbehörde, die
67 „Beratungsstelle Perspektive Arbeit und Gesundheit“² befristet eingerichtet. Sie bietet ein wichtiges und gut
68 frequentiertes Angebot. Eine Verstetigung dieser Beratungsstelle ist notwendig.
69
- 70 • Eine Hamburger Beratungsstelle für Minijobs. Minijobs sind keine Brücke in reguläre sozialversicherte
71 Beschäftigung, sondern Sackgasse. Sowohl bei Beschäftigten als auch Arbeitgeber/-innen herrschen bewusst oder
72 unbewusst Informationsdefizite über Rechtsansprüche und Risiken. Aufklärung und Beratung sind ein erster
73 Schritt, damit mehr Minijobs zu versicherungspflichtiger Beschäftigung werden.
74
- 75 • Gute Arbeit auch im Handwerk. Die gewerkschaftliche Handwerksarbeit und deren Arbeitnehmervertretung
76 werden gestärkt. Die Kolleg/-innen in der Handwerkskammer und der DGB beteiligen sich am Projekt „Perspektive
77 Selbstverwaltung“ (PerSe)³ zur Stärkung des selbstverwalteten Handwerks und seiner ehrenamtlichen Strukturen.
78 Der DGB Hamburg begleitet die Arbeitnehmer/-innenvertretung in der Vollversammlung und den Ausschüssen –
79 insbesondere im Berufsbildungsausschuss – inhaltlich und strukturell.
80
- 81 • Eine intensive Begleitung und Diskussion der Digitalisierung der Arbeitswelt. Der gewerkschaftliche Blick auf die
82 Veränderungen wird bei der Stadt, Politik und Behörden geschärft und über die Auswirkungen aus unserer Sicht
83 aufgeklärt. Die Ergebnisse der DGB/HBS Kommission „Arbeit der Zukunft“⁴ sind Grundlage. Mit der geplanten
84 Aufnahme von „Industrie 4.0“ in den Masterplan Industrie für Hamburg⁵ ist ein erster Schritt gelungen. Der
85 Masterplan wird auch weiterhin durch uns begleitet und fortentwickelt.
86
- 87 • Eine starke Arbeitswissenschaft an den Hamburger Hochschulen - für eine humane Gestaltung der Arbeitswelt der
88 Zukunft. Im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung müssen die Auswirkungen auf Beschäftigte und ihre
89 Arbeitsbedingungen – z.B. berufliche Ausbildung, Arbeitszeiten oder Vereinbarkeitsfragen - besser untersucht
90 werden. Die bisherige Forschung konzentriert sich zu stark auf die technische Seite und missachtet die
91 gesellschaftlichen Folgen. Ein gemeinsam mit dem Bezirk neu einzurichtendes Innovations- und Transfercenter
92 Arbeit 4.0 kann diese Verbindung unterstützen.
93

² PAG – Perspektive Arbeit und Gesundheit fördert die Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen in Hamburg. Die Anlaufstelle für Beschäftigte und Betriebe berät Beschäftigte in belastenden Arbeitssituationen und unterstützt betriebliche Akteurinnen und Akteure, die für gesundheitsgerechte Bedingungen im Betrieb (mit)verantwortlich sind. <http://www.pag-hamburg.org/>

³ <http://www.perse-handwerk.de/>

⁴ <https://www.boeckler.de/61420.htm>

⁵ <http://www.hamburg.de/contentblob/4266196/f4c653a60b8d3a79b1417f95b1ea30c8/data/masterplan-industrie.pdf>

- 94 • Weiterbildung mit System in Hamburg. Die Digitalisierung verändert Berufe und Tätigkeiten bereits im laufenden
95 Geschäft. Damit die Beschäftigten nicht zurückgelassen werden, muss die berufliche – aber auch die politische -
96 Weiterbildung und Qualifizierung in Hamburg systematisiert, koordiniert und weiterentwickelt werden. Mit
97 Kammern, Behörden und Politik werden wir Veränderungen diskutieren und beschäftigtennahe, zukunftsfeste
98 Ideen für die künftige systematische Weiterbildung erarbeiten.
99
- 100 • Arbeitsfreie Zeiten sind zu schützen. Der vereinbarte Sonntagsfrieden ist einzuhalten und einer Ausweitung
101 entschieden entgegen zu treten.
102
- 103 • Eine nachhaltige Energiewendepolitik, die auch den berechtigten Interessen der Beschäftigten gerecht wird. Das
104 bisherige energiepolitische Dreieck einer zuverlässigen, bezahlbaren sowie umweltschonenden Energieversorgung
105 muss durch Arbeitssicherung zu einem Viereck weiterentwickelt werden. Die Chancen und Risiken für die
106 Beschäftigten müssen gleichberechtigt zu den anderen richtigen Zielen abgewogen werden. Sozialen Ausgleich
107 und qualitativ gleichwertige Beschäftigungsalternativen zu entwickeln muss Aufgabe von Politik und
108 Unternehmen unter Beteiligung der Gewerkschaften sein. Das Forschungsprojekt „*Norddeutsche Energiewende*“⁶,
109 an dem hamburgische Stromerzeuger und Großverbraucher beteiligt sind, muss um einen gewerkschaftlich-
110 betriebsrätlichen Blickwinkel ergänzt werden. Ein bezirksübergreifender Betriebsrätearbeitskreis zur Beratung und
111 Information wird eingerichtet.
112
- 113 • Einen Nachhaltigkeitsansatz im Rahmen der Klimapolitik, der sich aus einer ökologischen, ökonomischen und
114 sozialen Dimension zusammensetzt. Um die Akzeptanz bei Beschäftigten und Bevölkerung zu gewährleisten,
115 müssen Klima- und Sozialpolitik eng verknüpft sein. Hierzu zählt auch die Beachtung von Beschäftigungseffekten.
116 Eine nachhaltige Wirtschaftspolitik umfasst gute Arbeit und gute Arbeitsbedingungen. Diese Kriterien müssen im
117 Hamburgischen Landesrecht stärker als bisher eine Rolle spielen.
118
- 119 • Die Begleitung der Evaluierung und Fortschreibung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms⁷ mit dem
120 Schwerpunkt Existenzsicherung von Frauen. Zwar steigt die Erwerbsbeteiligung von Frauen, aber nicht der
121 Umfang ihrer Beschäftigung. Der überwiegende Teil der Hamburger Minijobs und Teilzeitverträge wird von Frauen
122 erfüllt. Von dem Einkommen können sie in der Regel weder eigenständig leben noch eine auskömmliche Rente
123 erreichen. Hier müssen Stadt und Unternehmen gleichermaßen gegensteuern.
124
- 125 • Fortsetzung der frauenspezifischen Datenerfassung. Der 2016 vom DGB vorgelegte Frauendatenreport Hamburg
126 muss vom Senat übernommen, verstetigt und ausgebaut werden, damit zielgenaue Maßnahmen entwickelt
127 werden können.

⁶ Unter dem Titel »NEW 4.0« hat sich in Hamburg und Schleswig-Holstein eine einzigartige Innovationsallianz aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik gebildet. In einem länderübergreifenden Großprojekt soll gezeigt werden, wie die Gesamtregion mit 4,5 Millionen Einwohnern/-innen bereits 2035 zu 100 Prozent sicher und zuverlässig mit regenerativem Strom versorgt werden kann. <http://www.new4-0.de/>

⁷ Der Senat beschloss 2013 das erste „Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm“ für Hamburg. Es gibt eine Übersicht über 162 gleichstellungspolitische Maßnahmen der Fachbehörden und Senatsämter in Hamburg. <http://www.hamburg.de/pressearchiv-fhh/3876936/2013-03-05-jb-gleichstellungspolitisches-rahmenprogramm/>

- 128 • Einen öffentlichkeitswirksamen Equal-Pay-Day und Internationalen Frauentag. Wir unterstützen den
129 Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen. Das Thema Gleichstellung ist Querschnittsaufgabe über alle
130 Themenbereiche des DGB und wird konsequent mitgedacht. Der DGB Frauenausschuss wird neu konstituiert und
131 die Arbeit im Landesfrauenrat gestärkt.
132
- 133 • Die UN-Behindertenrechtskonvention ist auch in der Arbeitswelt umzusetzen. Wir wollen eine inklusive
134 Arbeitswelt. Das Beratungsprojekt Handicap⁸ ist zu verstetigen.
135
- 136 • Eine systematische Hamburger Arbeitsmarktpolitik, die sozialstaatlich und individuell ausgerichtet ist. Sie muss
137 stärker auf Prävention, Förderung und Unterstützung setzen. In Hamburg stehen sich ein großer
138 Niedriglohnbereich, verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit und in Teilen der Wirtschaft ein steigender
139 Fachkräftemangel gegenüber. Wir werden uns dafür einsetzen, dass abschlussbezogene
140 Qualifizierungsprogramme umgesetzt werden; dass mehr sozialversicherungspflichtige öffentlich geförderte
141 Beschäftigung für Langzeiterwerbslose geschaffen wird und dass Ältere auf dem Arbeitsmarkt besser gefördert
142 werden. Die Arbeitsverwaltung muss der Qualität der Vermittlung den Vorrang vor der Quantität geben. All das
143 wird der DGB in den Ausschüssen und Beiräten der Arbeitsverwaltung thematisieren.
144
- 145 • Im Rahmen des „Aktionsbündnisses für Arbeit und Beschäftigung Hamburg – das Hamburger
146 Fachkräftebündnis“⁹ – setzt sich der DGB für die Verbesserung der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung ein
147 sowie für die Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf. Gemeinsam mit den Partner/-innen wird das
148 Thema „Gute Arbeit“ mit den Schwerpunkten Gleichstellung von Mann und Frau, diskriminierungsfreie und
149 inklusive Arbeitswelt, Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und Qualifizierung für Beschäftigte
150 mit und ohne Migrationshintergrund vorangetrieben.
151
- 152 • Hamburg als Stadt der Guten Arbeit. Die Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz hat als erste Behörde
153 den Index Gute Arbeit des DGB für ihre Beschäftigten angewandt. Diesem Beispiel sollten alle Behörden und
154 öffentlichen Unternehmen der Stadt Hamburg folgen, um die Arbeitsbedingungen zu überprüfen und daraus
155 Konsequenzen zur Verbesserung zu ziehen.
156
- 157 • Starke Beteiligungsrechte der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften im öffentlichen Dienst. Sie sind nach
158 dem Prinzip „Verhandeln statt verordnen“ weiterzuentwickeln. Der DGB strebt hierzu weiterhin den Abschluss
159 einer Beteiligungsvereinbarung mit dem Senat an. Ziel ist u.a. eine möglichst frühzeitige Beteiligung bei der
160 Vorbereitung allgemeiner Regelungen der beamt/-innenrechtlichen Verhältnisse, die mit dem Ziel der
161 sachgerechten Verständigung betrieben wird. Unter die beteiligungspflichtigen gesetzlichen Regelungen in

⁸ Das Team der Beratungsstelle handicap informiert, berät und unterstützt Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen sowie Schwerbehindertenvertretungen zu allen Fragen rund um die Themen Inklusion in Betrieben, Schwerbehindertenrecht (SGB IX bzw. BTHG), Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und demografischer Wandel. <https://hamburg.arbeitundleben.de/handicap>

⁹ Das ABBH/FKN ist ein 2009 vom Senat der Freien und Hansestadt Hamburg gegründetes Netzwerk aus Partner/-innen von Wirtschaft, Politik und Verwaltung, um Fachkräfte für den Hamburger zu sichern. <https://hibb.hamburg.de/ueber-uns/netzwerke-und-buendnisse/aktionsbuendnis-fuer-bildung-und-beschaeftigung-hamburg-abbh-hamburger-fachkraeftenetzwerk-fkn/>

162 Hamburg fallen beispielsweise das Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrecht sowie das Disziplinar- und
163 Personalvertretungsrecht, aber auch Regelungen z.B. im Bereich des Hochschulrechts.

164
165 • Die mitbestimmte Gestaltung der Digitalisierung im öffentlichen Dienst. Mit der Verankerung der innerdienstlichen
166 Allzuständigkeit und den ressortübergreifenden Vereinbarungsrechten sind hierfür im Hamburgischen
167 Personalvertretungsgesetz die notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen worden. Der DGB wird die
168 Vereinbarungsrechte weiterhin zur Wahrung der Interessen der Beschäftigten nutzen.

169
170 • Die Integration von Migrant/-innen in Arbeit und Gesellschaft. Diese langfristige gesellschaftliche Aufgabe wird
171 durch Arbeitsverwaltung, Behörden und Politik gefördert. Der DGB begleitet die Integration und achtet auf die
172 Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards und Information. Die Arbeitgeber/-innen sind gefordert, Arbeits- und
173 Ausbildungsplätze bereit zu stellen. Es werden begleitende Maßnahmen, z.B. W.I.R, Flüchtlingslots/-innen,
174 Ausbildung 3+2, aufrechterhalten. Die Beratungsstelle Arbeitnehmerfreizügigkeit muss verstetigt werden. Die
175 Fachstelle Migration und Vielfalt setzt ihre erfolgreiche Arbeit fort.

176

177 **2. Soziale Stadt**

178 Eine soziale Stadt Hamburg ist weltoffen und tolerant. Sie ermöglicht Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und die
179 Gleichberechtigung aller Bevölkerungsgruppen. Sie fördert gute Bildung, Mobilität, Frei- und Wohnraum,
180 Chancengleichheit und soziale Absicherung.

181

182 Der DGB Hamburg setzt sich ein für:

183

184 • Eine solidarische, tolerante und antirassistische Gesellschaft. Die Erfolge von Rechtspopulisten betrachten wir mit
185 Sorge und stellen uns ihnen und ihren Ideen entgegen. Wir werden unsere Arbeit mit unseren Partner/-innen wie
186 dem „Mobilen Beratungsteam gegen Rechtsextremismus“¹⁰ fortsetzen und uns auf allen Ebenen für Demokratie
187 und Menschenwürde einsetzen.

188

189 • Partizipation und Teilhabe von Menschen unterschiedlicher Herkunft. Dazu gehört das Wahlrecht auf Landesebene
190 für Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit, die bereits seit langem in Hamburg leben. Das
191 Anerkennungsverfahren von beruflicher Qualifikation muss kostenlos werden, um die Fachkräfte von morgen zu
192 gewinnen und die Zugewanderten leichter in Arbeit und Gesellschaft zu integrieren.

193

194 • Die Kooperation und Partner/-innenschaft mit Sozial- und Wohlfahrtsverbänden, mit denen soziale Themen wie
195 Armut, soziale Gerechtigkeit oder gesellschaftliche Teilhabe inhaltlich diskutiert, vorbereitet und anschließend in
196 die Öffentlichkeit gebracht werden. Wir wollen eine Sozialberichterstattung, die über reine
197 Lebenslagenbetrachtung hinaus reicht und sowohl sozialräumliche Aspekte als auch Perspektiven von Armut und
198 Reichtum in der Stadt beleuchtet.

199

200 • Umverteilung des gesellschaftlichen Reichtums von oben nach unten durch entsprechende landespolitische
201 Initiativen, z.B. Erbschaftsteuer oder Grunderwerbsteuer. Angesichts der steigenden sozialen Ungleichheit sowie
202 zu lösender Zukunftsprobleme einer wachsenden und gleichzeitig alternden Stadt ist eine auf Ausgleich und
203 wichtige Zukunftsinvestitionen ausgerichtete Steuer-, Finanz- und Haushaltspolitik erforderlich. Investitionen
204 entlasten den Hamburger Haushalt langfristig besser als Sparprogramme. Wir brauchen eine Abkehr vom
205 Sparzwang, alle Orte der öffentlichen Daseinsvorsorge sind materiell und personell so auszustatten, dass sie im
206 Sinne der Bevölkerung genutzt werden können. Seit Jahren findet ein schleichender Wandel von einem Steuer- hin
207 zu einem Gebührenstaat statt. Solche Gebühren belasten vor allem kleine und mittlere Einkommen und sind daher
208 stark zu beschränken.

209

210 • Bezahlbaren Wohnraum, Stärkung des sozialen Wohnungsbaus und der Genossenschaften. Wohnen ist ein
211 existenzielles Grundbedürfnis und unterliegt daher einem besonderen staatlichen Schutzbedürfnis. In einer
212 sozialen Stadt dürfen nicht ausschließlich die ökonomisch Stärkeren über Ein- und Auszug entscheiden. Die
213 Ausweitung der Quote an sozialem Wohnraum kann dazu beitragen. Die Bindungsfrist für sozialen Wohnraum auf
214 30 Jahre ist für Hamburg zu prüfen. Altersgerechtes und barrierefreies Sanieren muss umfassend gefördert

¹⁰ <https://hamburg.arbeitundleben.de/mbt>

- 215 werden. Alle Ideen und geeignete Instrumente sind für eine Ausweitung des bezahlbaren Wohnraums zu nutzen.
216 Wir begleiten die Entwicklung der Stadt als „Urbanes Gebiet“¹¹, im Sinne einer Verdichtung mit höherer
217 Nutzungs- und Funktionsmischung, bei gleichzeitiger Beachtung der notwendigen Grünflächen.
218
- 219 • Moderne, leistungsfähige und ökologische Verkehrslösungen. Die Bevölkerung der Metropolregion Hamburg
220 wächst. Um einem Verkehrskollaps entgegenzuwirken ist ein attraktives, bezahlbares Mobilitätskonzept nötig. Es
221 ist an das sich verändernde Nutzungsverhalten von Auto, ÖPNV und Fahrrad anzupassen. Die Interessen der
222 Pendler/-innen aus dem Umland sind über P&R-Systeme ebenso zu berücksichtigen wie die besonderen
223 Bedürfnisse der älter werdenden Bevölkerung.
224
 - 225 • Die Gestaltung demokratischer politischer Prozesse. Der DGB Hamburg mischt sich in die Debatten der Stadt ein –
226 auch in Bergedorf und Harburg. Deswegen fördern und stärken wir die ehrenamtlichen Strukturen der
227 Ortsverbände in enger Abstimmung mit den Kolleg/-innen vor Ort und ihren Möglichkeiten.
228
 - 229 • Starke Senior/-innen Beratungsstellen. Ein Teil der älteren Bevölkerung, insbesondere die altersarme, ist
230 von Hilflosigkeit, Vereinsamung und dem Ausschluss vom gesellschaftlichen Leben betroffen. Eine Hilfe
231 zur Selbsthilfe wäre die aufsuchende Senior/-innenarbeit, um medizinische, pflegerische, kulturelle, und
232 soziale Unterstützungsangebote zu besprechen und gegebenenfalls einzuleiten. Der DGB Hamburg setzt
233 sich dafür ein, dass die bezirklichen Senior/-innenberatungsstellen entsprechend ausgebaut werden, um
234 diese Aufgabe zu übernehmen
235
 - 236 • Eine eigenständige Hamburgische Seniorenpolitik, organisiert durch den ehrenamtlichen Koordinierungskreis der
237 DGB Senioren/-innen. Über den Neujahrsempfang, weitere Veranstaltungen und gewerkschaftliche Vertretungen
238 im Landessenorenbeirat werden altersgerechte Themen an die Politik und Behörden adressiert.
239

¹¹ Rede Senatorin Stapelfeldt zur Einführung Urbaner Gebiete: <https://www.hamburg.de/bsw/reden/8873350/2017-03-31-bundesrat-urbane-gebiete/>

240 **3. Gute Bildung**

241 Durch Bildung eröffnen sich dem Einzelnen Zugangschancen zu Arbeit und Beruf. In Hamburg hängt der Bildungserfolg
242 in hohem Maße von der sozialen Herkunft ab. Das Bildungssystem muss mit seinen Mitteln Chancenungleichheit
243 reduzieren. Der DGB setzt sich für ein Gesamtsystem von Erziehung, Betreuung, Bildung und Wissenschaft ein, in dem
244 alle Menschen ihr Recht auf Bildung verwirklichen können. In dem die Beschäftigten Arbeitsbedingungen vorfinden,
245 die eine professionelle, pädagogische und wissenschaftliche Arbeit ermöglichen.

246

247 Der DGB Hamburg setzt sich ein für:

248

249 • Ein Recht auf eine gute Ausbildung für alle Jugendlichen. Gerade vor dem Hintergrund des demografischen
250 Wandels und dem zunehmenden Fachkräftemangel muss es gelingen, für alle jungen Erwachsenen gute Arbeits-
251 und Ausbildungsbedingungen herzustellen. Deswegen muss das „Aktionsbündnis für Arbeit und Beschäftigung
252 Hamburg – das Hamburger Fachkräftebündnis“ fortgesetzt und die Arbeit der Jugendberufsagentur abgesichert
253 und fortentwickelt werden.

254

255 • Ein auswahlfähiges und größeres Ausbildungsplatzangebot für alle Jugendlichen und junge Erwachsene.
256 Arbeitgeber/-innen, ihre Verbandsvertretungen sowie die Kammern sind aufgefordert, die Anzahl zu erhöhen und
257 vor allem gute und attraktive Ausbildungsplätze zu schaffen. Die hohen Ausbildungsvorbereitungszahlen müssen
258 gesenkt und die „Bestenauslese“ beendet werden. Damit die Quote der Ausbildungsbetriebe erhöht wird, müssen
259 sich alle Betriebe an den Kosten der Ausbildung angemessen beteiligen. Eine Ausweitung der Ausbildungsumlage
260 auf andere Berufe über die Altenpflege hinaus ist zu prüfen.

261

262 • Verbesserung der betrieblichen Ausbildungsqualität. Die offensichtlichen, lange bekannten und wiederkehrenden
263 Mängel müssen von den zuständigen Stellen offensiv verfolgt und bekämpft werden. Wir brauchen wirksame
264 Kontrollen der gesetzlichen Bestimmungen und Ausbildungsvorschriften. Ein belastbares System der
265 Qualitätssicherung und -entwicklung ist in den zuständigen Stellen zu etablieren. Das betriebliche
266 Ausbildungspersonal ist durch eine verbindliche Ausbildereignungsverordnung und einen Anspruch auf
267 Qualifizierung und Freistellung zu stärken. Zudem ist eine Ausbildungsstätteneignungsverordnung einzuführen.

268

269 • Die Zukunftsfähigkeit des Berufsbildungssystems, das sowohl auf technologische als auch
270 Arbeitsmarktentwicklungen sowie Herausforderungen der Inklusion reagieren muss. Die Arbeit der Zukunft
271 erfordert von den ausbildenden Unternehmen und den Beruflichen Schulen neue didaktische Ansätze und eine
272 moderne sachliche Ausstattung.

273

274 • Mehr Qualifizierung. Zuwanderung, Fachkräftebedarfe und Digitalisierung sind nur durch eine innovative und
275 leistungsfähige berufliche Weiterbildung zu bewältigen. Die privaten und öffentlichen Arbeitgeber/-innen,
276 Arbeitsagenturen und Jobcenter müssen ihre Qualifizierungsanstrengungen erhöhen. Weiterbildung ist
277 eigenständige Säule im Gesamtbildungssystem mit nachhaltigen Strukturen und einer gesicherten Finanzierung
278 nach Maßgabe bildungspolitischer Grundsätze und der realen Bedarfe. Die pädagogischen Fachkräfte in der
279 Weiterbildung werden angemessen bezahlt und sind sozial abgesichert.

- 280 • Die Stärkung der politischen Weiterbildung durch institutionelle Förderung. In Anbetracht der gesellschaftlichen
281 Entwicklung sind neue Ansätze, neue Angebote im Rahmen der Bildungsfreistellung und Vernetzung der Träger/
282 innen und Akteur/-innen notwendig. Die politische Bildung muss für alle Bevölkerungsgruppen und in allen
283 Lebensphasen möglich sein.