

# **Berliner Programm**

**der Kommunikationsgewerkschaft DPV**

## **Grundsätze und Ziele**

# Berliner Programm der DPVKOM

## Beschlossen auf dem 21. Gewerkschaftstag vom 4. bis 6. Juli 2012 in Berlin

Die Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM) vertritt die Interessen der Arbeitnehmer, der Beamten, der Auszubildenden und der Versorgungs- und Rentempfänger, die in Unternehmen und Betrieben der Kommunikation und Logistik tätig sind oder waren.

Als Fachgewerkschaft für die Postnachfolgeunternehmen Post, Telekom und Postbank sowie für Call-Center hat sich die DPVKOM zum Ziel gesetzt, die Arbeits- und Entgeltbedingungen der in diesen Bereichen beschäftigten Mitarbeiter zu verbessern und deren Rechte zu vertreten und auszubauen. Darüber hinaus macht sich die DPVKOM auch für die wirtschaftlichen, rechtlichen und sozialen Belange derjenigen stark, die nicht mehr im aktiven Berufsleben stehen. Es war, ist und bleibt der gewerkschaftliche Auftrag der DPVKOM, die Interessen ihrer Mitglieder und der Beschäftigten insgesamt wirkungsvoll zu vertreten. Dieser Grundsatz bestimmt das Handeln unserer DPVKOM.

Die Arbeitswelt hat sich in den vergangenen Jahren – auch und vor allem im Organisationsbereich der DPVKOM – rasant gewandelt. So hat die Anzahl sogenannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse zugenommen. Dazu zählen Leih- und Zeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse oder auch Teilzeitbeschäftigungen. Das „klassische sozialversicherungspflichtige Normalarbeitsverhältnis“ befindet sich auf dem Rückzug. Diese Entwicklung hat zur Folge, dass immer mehr Menschen im Niedriglohnsektor beschäftigt sind und von ihrer Hände Arbeit nicht mehr leben können. Sie sind auf staatliche Unterstützungsleistungen angewiesen, was wiederum die Sozialkassen belastet. Die Unternehmen haben dieser Entwicklung in den vergangenen Jahren Vorschub geleistet, indem sie Unternehmensteile ausgelagert und verkauft haben. Betriebsübergänge werden immer häufiger dazu genutzt, um Personalkosten einzusparen und die Beschäftigten aus dem Unternehmen hinauszudrängen.

Auch der technologische Fortschritt in unserem Organisationsbereich mit der zunehmenden Verlagerung von „Produktionsprozessen“ ins Internet hat die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten – sowohl die der Arbeitnehmer als auch die der Beamten – radikal verändert. Gleichzeitig wurden aufgrund des Einsatzes neuer Informations- und Kommunikationstechnologien Arbeitsplätze wegrationalisiert und der Druck auf die bestehenden Arbeitsverhältnisse erneut erhöht.

Diese Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt stellen neue Anforderungen an die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung. So muss sich die Wahrnehmung und Vertretung der Mitarbeiterinteressen durch Gewerkschaften den geänderten Arbeitsbedingungen anpassen. Dessen ungeachtet gilt mehr denn je: Beschäftigte sind auf eine Solidargemeinschaft wie die DPVKOM angewiesen, wenn sie ihre Interessen mit Nachdruck vertreten und durchsetzen wollen.

Bei ihrer Gewerkschaftsarbeit stützt sich die DPVKOM auf grundlegende Werte und Ziele, die im Folgenden näher dargestellt werden.

## **Grundsätze unserer Gewerkschaftsarbeit**

### **Gewerkschaftlicher Pluralismus:**

Für die Kommunikationsgewerkschaft DPV zählt die Koalitionsfreiheit zu den elementaren Grundrechten unserer Verfassung. Alle Beschäftigten müssen das Recht haben, ihre Gewerkschaft frei wählen zu dürfen. Gewerkschaftlicher Pluralismus garantiert den Beschäftigten Freiheit und Unabhängigkeit am Arbeitsplatz. Gerade der Wettbewerb von Gewerkschaften untereinander ermöglicht Ideenvielfalt und führt zu unterschiedlichen Lösungsansätzen im Interesse der Beschäftigten. Ein gewerkschaftlicher Wettstreit von Ideen ist daher auch im Sinne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### **Unabhängigkeit:**

Die Kommunikationsgewerkschaft DPV ist von politischen Parteien, anderen gesellschaftlichen Gruppen und Arbeitgebern unabhängig. Diese Unabhängigkeit ist die Voraussetzung dafür, Missstände in Politik, Gesellschaft und Unternehmen konsequent benennen und auf deren Beseitigung drängen zu können. Die DPVKOM betrachtet ihre Unabhängigkeit als hohes Gut, das es zu verteidigen gilt. Dies gilt insbesondere für ihre parteipolitische Unabhängigkeit. Gerade dadurch können wir auf die politische Willensbildung über Parteigrenzen hinweg und auf die Gesetzgebung im Sinne unserer Mitglieder einen starken Einfluss nehmen. Die Mitgliedschaft der DPVKOM in nationalen und internationalen Zusammenschlüssen von Gewerkschaften steht der Bereitschaft, mit allen Gewerkschaften, Parteien und Verbänden zusammenzuarbeiten - soweit diese auf der Grundlage unserer Verfassung stehen – nicht entgegen. Insbesondere durch unsere Mitgliedschaft und Mitarbeit in unserem starken gewerkschaftlichen Dachverband dbb beamtenbund und tarifunion können wir den Interessen der Beschäftigten noch wirkungsvoller vertreten und durchsetzen.

### **Sozialpartnerschaft:**

Die DPVKOM betrachtet den ehrlichen Dialog zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen als Grundprinzip einer gelebten Sozialpartnerschaft. Die umfassende und frühzeitige Information durch den Arbeitgeber und der offene Umgang mit den Argumenten des Anderen sind dabei von wesentlicher Bedeutung für die Gewerkschaftsarbeit. Sozialpartnerschaft muss jedoch von beiden Seiten mit Leben erfüllt werden. Dessen ungeachtet scheut sich die DPVKOM nicht davor, Konflikte mit dem Arbeitgeber bis zu einer Lösung des Problems auszutragen. Dabei nutzen wir alle demokratisch legitimierte Formen des Arbeitskampfes, das heißt, notfalls setzen wir unsere Forderungen auch mit Streiks durch.

### **Freiheitlich-demokratische Grundordnung und soziale Marktwirtschaft:**

Die Kommunikationsgewerkschaft DPV bekennt sich zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung und zur sozialen Marktwirtschaft. Jeder Einzelne muss das Recht haben, sich im Rahmen der Verfassung frei entfalten zu können und am demokratischen Willensbildungsprozess teilzuhaben.

Gleichzeitig wendet sie sich gegen eine ausschließlich auf Profit ausgerichtete Wirtschaftsordnung. Soziale Marktwirtschaft bedeutet für die DPVKOM unter anderem,

dass jedem Einzelnen ermöglicht wird, ein menschenwürdiges Leben zu führen – notfalls mithilfe staatlicher Unterstützungsleistungen. Die DPVKOM lehnt eine Politik ab, die Gewinne privatisiert und Verluste auf die Gemeinschaft abwälzt. Es muss eine gerechte Verteilung des Vermögens geben und jedem Einzelnen die gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht werden.

### **Arbeitsplatzsicherheit:**

Die DPVKOM strebt für alle Beschäftigten ein Höchstmaß an sozialer Sicherheit an. Dabei kommt der Sicherheit des Arbeitsplatzes eine entscheidende Bedeutung zu. Etwaige Rationalisierungsmaßnahmen der Unternehmen sind nach Ansicht der Kommunikationsgewerkschaft DPV so zu gestalten, dass humane Arbeitsbedingungen erhalten bleiben, betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen werden, die natürliche Fluktuation genutzt wird und im Rahmen von Sozialplänen die geforderte Mobilität grundsätzlich auf freiwilliger Basis erfolgt. Von den Unternehmen sind alle Mittel zu nutzen, die Arbeit zu den Menschen zu bringen, statt umgekehrt! Die technologischen Voraussetzungen hierfür sind gegeben, sie werden jedoch viel zu selten umgesetzt.

Dabei ist es wichtig, dass die Menschen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse haben, die zu einer Sicherung der Sozialsysteme beitragen. Darüber hinaus setzt sich die DPVKOM dafür ein, dass gegen Scheinselbstständigkeit vorgegangen wird. Diejenigen Auftraggeber, die die Scheinselbstständigkeit fördern und unterstützen, müssen hart bestraft werden.

### **Angemessene und leistungsgerechte Bezahlung:**

Eine wesentliche Grundlage der sozialen Sicherheit ist auch eine angemessene und leistungsgerechte Bezahlung, die den Lebensunterhalt sichert. Die DPVKOM hat es sich zum Ziel gesetzt, die Einkommensbedingungen der Beschäftigten stetig zu verbessern. Die Mitarbeiter müssen am wirtschaftlichen Erfolg ihres Unternehmens beteiligt werden. Für die Beamten darf es keine Abkopplung von der gesamtwirtschaftlichen Einkommensentwicklung geben. Grundsätzlich muss jeder Vollzeitbeschäftigte von seiner Hände Arbeit leben können, und zwar ohne staatliche Unterstützungsleistungen.

### **Mindestlöhne:**

In Wirtschaftsbranchen, in denen nachweislich Niedriglöhne gezahlt werden, muss es nach Auffassung der DPVKOM einen Mindestlohn geben. Dessen Höhe ist so zu bemessen, dass die Vollzeitbeschäftigten davon alleine ihren Lebensunterhalt bestreiten können. Dabei befürworten wir die Einführung von Mindestlöhnen aufgrund tariflicher Regelungen, die dann für allgemeinverbindlich erklärt werden. Sollte dies nicht möglich sein, bedarf es branchenspezifischer gesetzlicher Mindestlöhne. Außerdem fordert die DPVKOM, dass Mindestlöhne nicht unterlaufen werden. Die Überwachungsfunktion durch die Aufsichtsbehörden mit entsprechenden Sanktionsmöglichkeiten muss gewährleistet und umgesetzt werden.

### **Fremdvergabe:**

Unternehmen vergeben Arbeit an Subunternehmen oftmals deshalb fremd, weil es nach ihren Aussagen betriebswirtschaftlich kostengünstiger ist. Das notwendige betriebswirtschaftliche Handeln eines Unternehmens darf sich jedoch nicht nur an den

Personalkosten orientieren. Eine Fremdvergabe von Arbeit und eine Ausgliederung von Arbeitsplätzen an Subunternehmen lehnen wir strikt ab. Schließlich vernichtet Fremdvergabe Arbeitsplätze und führt in der Regel zu Lohn- und Sozialdumping. Außerdem hat sie häufig zur Folge, dass die Qualität der angebotenen Dienstleistung sinkt und wichtiges Know-how im Unternehmen verloren geht. Dies alles führt dazu, dass Kunden abwandern. Vor diesem Hintergrund ist Fremdvergabe selbst unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten der absolut falsche Weg.

### **Arbeitszeitregelungen:**

Arbeitszeitregelungen müssen grundsätzlich den natürlichen Bedürfnissen des menschlichen Organismus entsprechen. Außerdem sind sie so auszugestalten, dass die Mitarbeiter ein gewisses Maß an Selbstbestimmung bei der Festlegung der Arbeitszeit haben und eine Vereinbarkeit von Beruf- und Familien-/Privatleben ermöglicht wird.

### **Schutz vor Überlastung:**

Arbeit darf nicht krank machen. Es müssen daher wirksame tarif- oder arbeitsvertragliche Schutzregelungen vereinbart und angewandt werden, damit es nicht zu einer Überlastung der Mitarbeiter kommt. In diesem Zusammenhang ist es entscheidend, dass auch das Maß der Arbeit stimmt. Bei der Festlegung dieses Arbeitsmaßes müssen die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen mitbestimmen.

### **Arbeitnehmer:**

Die Schutzrechte der Arbeitnehmer müssen gestärkt werden, zum Beispiel im Hinblick auf den Kündigungsschutz, bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen oder auch bei der Leih- und Zeitarbeit. So wollen wir, dass es solche atypischen Beschäftigungsverhältnisse nur in begründeten Ausnahmefällen gibt. Es kann nicht sein, dass Mitarbeiter über mehrere Jahre hinweg immer nur befristete Arbeitsverträge erhalten, obwohl ein ständiger Personalbedarf vorhanden ist. Außerdem setzen wir uns dafür ein, dass Leih- und Zeitarbeiter mindestens so bezahlt werden wie die Stammbeschaft.

Darüber hinaus müssen Beschäftigte insbesondere vor den oftmals negativen Auswirkungen von Betriebsübergängen und Ausgliederungen besser geschützt werden. Die Arbeitgeber nutzen die Möglichkeit eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB in der Regel nur deshalb, um Arbeits- und Einkommensbedingungen zu verschlechtern und Kosten einzusparen. Dieser Missbrauch muss verhindert werden. So setzt sich die DPVKOM unter anderem dafür ein, dass Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen des Altbetriebes auf den neuen Inhaber mit übergehen. Außerdem sollen betriebsbedingte Beendigungskündigungen nach einem Betriebsübergang für drei Jahre ausgeschlossen sein. Darüber hinaus hat sich die DPVKOM zum Ziel gesetzt, die Arbeits- und Entgeltbedingungen der Arbeitnehmer im Call-Center-Bereich tarifvertraglich zu regeln. Der tarifvertragslose Zustand in dieser Branche muss schnellstmöglich beseitigt werden.

### **Beamte:**

Die Kommunikationsgewerkschaft DPV wendet sich gegen alle Versuche, Beamte in den Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost in ihrem dienstrechtlichen

Status und in ihrer beruflichen Entwicklung zu benachteiligen. Vielmehr ist das Beamten- und Laufbahnrecht so auszugestalten und weiterzuentwickeln, dass es den gewandelten Anforderungen gerecht wird. Die Postnachfolgeunternehmen sind gemäß Art. 143b Grundgesetz dazu verpflichtet, die Beamten weiterzubeschäftigen! Ein Hinausdrängen und Abschieben der Beamten aus den Aktiengesellschaften darf es nicht geben. Darüber hinaus fordert die DPVKOM, dass die Beamten amtsangemessen beschäftigt werden.

Nicht zuletzt setzt sich die DPVKOM für eine Stärkung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung der Beamten durch ein gesetzliches verbessertes Mitspracherecht bei Änderungen des Beamtenrechts ein.

### **Mitbestimmung:**

Die Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten sind sowohl in den Personal- und Betriebsräten als auch in den Aufsichts- und Kontrollgremien zu sichern und auszubauen. Die Wahl der Arbeitnehmervertreter und Mitglieder dieser Gremien ist strikt nach demokratischen Grundsätzen zu regeln. Die Kommunikationsgewerkschaft DPV setzt sich dafür ein, dass Wahlsysteme, die Mehrheitsstrukturen zementieren, durch demokratische Wahlverfahren mit Minderheitenschutz abgelöst werden. Dem Wählerwillen ist unbedingter Vorrang einzuräumen. Daher muss zum Beispiel bei Aufsichtsratswahlen das Wahlmänner- beziehungsweise Delegiertenwahlverfahren abgeschafft und eine Urwahl eingeführt werden. Die Beschäftigten müssen unmittelbar entscheiden können, wer ihre Interessen im Aufsichtsrat vertritt.

### **Betriebsräte:**

Betriebs- und Personalräte müssen ihre Rechte und Aufgaben im Sinne der Beschäftigten wahrnehmen und umsetzen. Sie sind an Weisungen ihrer Gewerkschaft nicht gebunden, setzen bei ihrer Arbeit aber gewerkschaftliche Grundsätze um. Es kann und darf nicht sein, dass betriebliche Interessenvertretungen bei ihrer Arbeit behindert werden. Außerdem macht sich die DPVKOM für einen Minderheitenschutz in Betriebs- und Personalräten stark. Die Kommunikationsgewerkschaft DPV unterstützt und fördert die Arbeit der Betriebs- und Personalräte, der Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie der Vertrauenspersonen für behinderte Menschen.

### **Aus- und Weiterbildung:**

Schulische und berufliche Bildung müssen jedem Menschen unabhängig von sozialer Herkunft, Alter und Geschlecht offen stehen. Es ist unabdingbar, dass die Unternehmen aus- und weiterbilden. Nur so können sie qualifiziertes Fachpersonal gewinnen und der demografischen Entwicklung in der Gesellschaft und damit auch in der Arbeitswelt wirksam Rechnung tragen. Darüber hinaus fordert die DPVKOM die Unternehmen und Arbeitgeber auf, ihrer gesellschaftspolitischen Verantwortung gerecht zu werden und jungen Menschen einen Ausbildungsplatz anzubieten. Außerdem setzen wir uns für eine Übernahme der Auszubildenden in den Unternehmen ein. Dort sind sie nach den Bestimmungen der jeweils gültigen Tarifverträge zu beschäftigen.

Nach Auffassung der DPVKOM müssen alle Beschäftigten auch ein Recht auf Fortbildung haben. Berufliche Aufstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten motivieren den Mitarbeiter und dienen daher auch den Unternehmen. Die DPVKOM

fordert in diesem Zusammenhang den Abschluss eines Qualifizierungstarifvertrages, der unter anderem das Recht auf Weiterbildung beinhaltet. Für die Beamten fordert die DPVKOM eine entsprechende vertragliche Vereinbarung.

### **Rente und Pensionen:**

Die DPVKOM spricht sich für eine Beibehaltung der verschiedenen Alterssicherungssysteme für Beamte und Arbeitnehmer aus. Dabei ist eine den bisherigen Lebensstandard sichernde und die Lebensleistung berücksichtigende Alterssicherung sowie eine Teilhabe an der allgemeinen Einkommensentwicklung zwingend notwendig. So müssen beispielsweise Besoldungserhöhungen eins zu eins auf die Versorgung übertragen werden. Darüber hinaus müssen die Renten im Osten an das Westniveau angepasst werden. Pensions-, Renten- und Zusatzversorgungsansprüche sind finanziell so zu sichern, dass sie der zunehmenden Altersarmut wirksam vorbeugen.

Die Kommunikationsgewerkschaft DPV fordert von den Unternehmen eine Arbeitsorganisation, mit der „Alternsgerechtes Arbeiten“ gewährleistet und gefördert werden kann. Dies ist nicht zuletzt aufgrund des demographischen Wandels in der Gesellschaft und der Arbeitswelt dringend geboten. Für Beschäftigte, die aus gesundheitlichen Gründen den Anforderungen des Berufs nicht mehr gewachsen sind, muss ermöglicht werden, unter zumutbaren Bedingungen vorzeitig in den Ruhestand zu gehen. Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen sind so attraktiv auszugestalten, dass sie einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben möglich machen.

### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf:**

Die DPVKOM befürwortet staatliche und unternehmerische Maßnahmen, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen. Dazu zählen beispielsweise flexiblere Arbeitszeitmodelle, ein Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie erweiterte Schutzrechte für diejenigen, die Familienangehörige zu betreuen oder zu pflegen haben. Nach Auffassung der DPVKOM müssen die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass erwerbstätige Frauen und Männer Familie und Beruf unter einen Hut bringen können – ohne hierdurch berufliche und finanzielle Nachteile zu erleiden.

### **Gleichberechtigung:**

Die Kommunikationsgewerkschaft DPV tritt für ein partnerschaftliches Miteinander von Frauen und Männern im Berufsleben und in der Gewerkschaftsarbeit ein. Hindernisse in Gesellschaft und Unternehmen, die die berufliche Entwicklung beeinträchtigen, müssen schnellstmöglich beseitigt werden. Frauen und Männer benötigen die gleichen gesellschaftlichen sowie unternehmens- und behördeninternen Voraussetzungen, um sich beruflich weiter entwickeln zu können. Dazu zählt beispielsweise auch, dass Frauen für die gleiche Arbeit auch den gleichen Lohn bekommen wie Männer.

### **Diskriminierung und Mobbing:**

Die Arbeitgeber müssen ihrer sozialen Verantwortung gegenüber den Beschäftigten gerecht werden. Mobbing – vor allem auch von Vorgesetzten und Chefs gegenüber den Mitarbeitern –, sexuelle Belästigung und die Diskriminierung von Minderheiten dürfen in keinem Betrieb und in keiner Dienststelle geduldet werden. Eine besondere

Fürsorgepflicht besteht gegenüber Jugendlichen, ausländischen Beschäftigten und behinderten Menschen.

Dieser Verantwortung haben sich vor allem die Führungskräfte zu stellen, die für diese Aufgabe gut aus- und fortgebildet werden müssen.

### **Gesundheitsvorsorge:**

Die DPVKOM fordert für alle Beschäftigten eine umfassende Gesundheitsvorsorge (Prävention). Diese beinhaltet neben arbeitsmedizinischer Betreuung, geeigneten Maßnahmen der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes auch eine Arbeitsplatzgestaltung, die sich an den neuesten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen orientiert. Der wachsende Leistungs- und Zeitdruck in den Unternehmen führt jedoch dazu, dass die Be- und Überlastung der Mitarbeiter stetig zunimmt. Physische und psychische Erkrankungen sind die Folge davon. Aus Sicht der DPVKOM darf es jedoch nicht sein, dass Arbeit „krank macht“.

Die DPVKOM setzt sich für eine Gesundheitspolitik ein, die allen Bürgern die Teilhabe an den jeweiligen, medizinisch notwendigen Maßnahmen zu bezahlbaren Beiträgen ermöglicht. Die Beihilferegelungen für Beamte und Versorgungsempfänger sind in der bisherigen Höhe zu garantieren und zeitgerecht auszubauen.

### **Umweltschutz:**

Die Kommunikationsgewerkschaft DPV spricht sich für einen deutlich besseren Umweltschutz aus. Noch immer wird Raubbau an unseren natürlichen Lebensgrundlagen betrieben. Der Erhalt von Natur und Umwelt ist jedoch zwingende Voraussetzung für das Fortbestehen der Menschheit. Dieser Erkenntnis müssen die Unternehmen Rechnung tragen und ihrer sozialen Verantwortung für den Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen gerecht werden. Der Schutz der Umwelt muss zukünftig bei unternehmerischen Entscheidungen und Maßnahmen eine entscheidende Rolle spielen. So ist zum Beispiel darauf zu achten, dass die natürlichen Ressourcen nicht unnötig verschwendet werden und eine hohe Energieeffizienz im betrieblichen Alltag gewährleistet ist. Die Schadstoffbelastung für die Umwelt und für die Beschäftigten muss reduziert werden. Zur Vermeidung unnötiger Verkehre sind verstärkt neue Technologien und Anwendungen zu nutzen. Dazu zählen beispielsweise Telekonferenzen oder die Verlagerung der Arbeit in Wohnortnähe. Darüber hinaus wirkt sich umweltgerechtes Verhalten auch vorteilhaft für die Unternehmen aus. Mit einem Image als „umweltfreundlicher“ Arbeitgeber können hoch motivierte Mitarbeiter gewonnen und auch gebunden werden. Dieses hat wiederum positive Auswirkungen auf die Produktivität.

### **Europa:**

Das Zusammenwachsen Europas hat in den vergangenen Jahrzehnten nicht nur Frieden geschaffen und diesen garantiert, sondern für einen großen Teil der Bevölkerung Europas auch zu Wohlstand und einem Europa ohne Grenzen geführt. Vor diesem Hintergrund befürwortet die Kommunikationsgewerkschaft DPV die weitere europäische Integration. Dabei setzt sie sich dafür ein, dass in einem geeinten Europa mit länderübergreifend agierenden Unternehmen die Rechte der Arbeitnehmer gesichert werden. Zu diesem Zweck arbeiten wir in europäischen Zusammenschlüssen von Gewerkschaften aktiv mit.

**Stärkung des Ehrenamtes:**

In der heutigen Gesellschaft ist eine Weiterentwicklung der sozialen Strukturen ohne ehrenamtliches Engagement undenkbar. Leider fristet das Ehrenamt in weiten Bereichen unserer Gesellschaft immer noch ein Schattendasein. Dies liegt unter anderem an der fehlenden öffentlichen Anerkennung für die gesellschaftlich wichtige Aufgabe des Ehrenamtes. In dieser Frage ist der Staat aufgefordert, durch entsprechende Rahmenbedingungen das ehrenamtliche Engagement mehr als bisher zu fördern. Dies gilt im Übrigen auch für Unternehmen, die ehrenamtliches Engagement noch viel zu selten honorieren.