

Arbeitsrechtlicher Vergleich der Wahlprogramme zur Bundestagswahl 2021					
Themenbereich	CDU/CSU	SPD	Grüne	FDP	Die Linke
I. Das Arbeitsverhältnis					
1. Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> - Ausweitung der Hinzuverdienstregeln für Jugendliche und junge Erwachsene bis zum 21. Lebensjahr und während der Ausbildung zum ersten berufsqualifizierenden Abschluss in Berufsgemeinschaften. (S. 62) 	<ul style="list-style-type: none"> - Einsatz für eine Ausbildungsgarantie. - Unterstützung von Ausbildungsfonds bzw. Umlagen, beispielsweise branchenbezogen, wo unterhalb des Bedarfs ausgebildet wird. - Ermöglichung einer eng an die betriebliche Praxis angelehnte Ausbildung in einer Berufsschule oder eine außerschulischen Ausbildung, wenn kein Ausbildungsplatz gefunden wird. - Unterstützung der dualen Ausbildung in den Berufen der Gesundheit, Pflege und Erziehung. - Modernisierung und Stärkung der Berufsschulen, vor allem im ländlichen Raum und in strukturschwachen Regionen durch Pakt für berufsbildende Schulen von Bund, Ländern und Schulträgern zusammen mit den Sozialpartnern. - Unterstützung der Gebührenerfreiheit bei der Aufstiegsfortbildung. (S. 31) 	<ul style="list-style-type: none"> - Weiterentwicklung und Modernisierung der dualen Berufsausbildung, insbesondere der Lehrinhalte und Ausstattung, Anpassung der Finanzierung. - Der Meisterbrief soll wie ein Studium kostenfrei werden. - Ausbildungsgarantie bzw. Recht auf Ausbildung: Förderung von Verbundausbildungen und Nutzung von außerbetrieblichen Ausbildungen. - Unterstützung von Ausbildungsunternehmen über eine Umlagenfinanzierung. - Anerkennung einzelner Ausbildungsbausteine als Teilqualifikationen. - Einsatz für die Ermöglichung von Prüfungen in leichter Sprache. - Ausbau flächendeckender Jugendberufagenturen, Stärkung der Beratungsangebote. - Einsatz für eine Mindestausbildungsvergütung von mindestens 80 Prozent der durchschnittlichen, tariflichen Ausbildungsvergütungen. - Ermöglichung von mehr Auslandsaufenthalten für Auszubildende und Studierende. - Unterstützung der Aufstockung der europäischen Förderprogramme wie ERASMUS+ mit dem Ziel, dass mindestens 10 Prozent der Auszubildenden einen Auslandsaufenthalt anstreben können. (S. 7 f., 150 f.) 	<ul style="list-style-type: none"> - "Exzellenzinitiative Berufliche Bildung" zur Identifizierung der besten Ideen zur Zukunft der beruflichen Bildung mit hochrangigen Auszeichnungen und mehrjährigen Zuschüssen. - Ein Zentrum für digitale Berufsbildung soll berufsbildende Schulen und ausbildende Betriebe in der Konzeption und Umsetzung digitaler Ausbildungsangebote unterstützen. - Erweiterung von Schulen der beruflichen Bildung um kreative MakerSpaces und offene Werkstätten (FabLabs) erweitern. - Begabtenförderung für Talente der beruflichen Bildung mit gleichwertigem Zugang zu den Begabtenförderungswerken und zum Deutschlandstipendium. - Zusammenfassungen von arbeitsverwandten Berufen nach Maßgabe der Sozialpartner in Berufsfelder: In einer ersten Ausbildungsphase sollen zunächst gemeinsame Kompetenzen erworben werden. - Internationaler Austausch in der beruflichen Bildung: Ermöglichung einer Auslandsaufenthalts für mindestens 20 Prozent aller Auszubildenden bis 2030, analog zum Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) braucht es einen Deutschen Beruflichen Austauschdienst, der Auszubildende, Betriebe und Berufsschulen bei Auslandsaufenthalten unterstützt. Die Programme „Erasmus+“ und „AusbildungWeltweit“ sollen ausgebaut werden. - Konsequente Umsetzung der Anerkennung von Qualifikationen innerhalb der EU. - Zukunftsgarantie für junge Menschen, die keinen Ausbildungsplatz finden können auf drei Säulen: Erstens: Einstiegsqualifizierung reformieren und den Teilnehmenden sozialpädagogisch gestützte Lernprozessbegleiterinnen und -begleiter zur Seite stellen. Zweitens: Außerbetriebliche Ausbildungsangebote in Regionen mit einer erheblichen Unterversorgung an Ausbildungsplätzen bedarfsgerecht in enger Abstimmung mit den Sozialpartnern stärken, wobei der Übergang in eine betriebliche Ausbildung stets vorrangiges Ziel bleibt. Drittens: Teilqualifikationen ausbauen, die Ausbildungsbauer flexibilisieren, digitale Ausbildungsangebote fördern und verstärkt Teilzeitausbildungen ermöglichen. (S. 19 f., 41) 	<ul style="list-style-type: none"> - Betriebe, die nicht ausbilden, müssen eine Ausbildungsumlage zahlen. - Einsatz für das Recht auf eine gebührenfreie und vollqualifizierende Ausbildung für alle. - Anonymisierte Bewerbungsverfahren sollen sicherstellen, dass alle die gleichen Chancen auf eine Ausbildung haben. - Mindestausbildungsvergütung: 80 % der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung. - Unterstützung der Gewerkschaften und Gewerkschaftsjugend bei ihrem Kampf um bessere tarifvertragliche Lösungen. - Die Ausbildungen in den Berufen, die nicht dual geregelt sind müssen besser finanziert werden. - Schülertätig grundsätzlich entfallen und ein am Tarif orientiertes Ausbildungsmodell gelehrt werden. - Einführung einer solidarischen Umlagenfinanzierung, die alle Betriebe in die Pflicht nimmt. - Am Ende von bevorstehenden Maßnahmen muss ein verbindliches Ausbildungsangebot stehen. - Abschaffung des Kriteriums der „Ausbildungsfrei“ der Bundesagentur für Arbeit. - Stärkung der Mitbestimmung der Auszubildenden, ihre Mitwirkung in den Personalvertretungen muss garantiert werden. - Förderung eines Berufsschulpaktes, damit längere überfallige Investitionen für gute Qualität an beruflichen Schulen getätigt und mehr Personal eingestellt werden. - Politische Bildung muss auch Teil der beruflichen Ausbildung sein. (S. 20, 50)
2. Arbeitnehmerstatus	<ul style="list-style-type: none"> - Erleichterung und rechtssichere Gestaltung von Personalarbeitsverhältnissen. - Bei Bedarf Anpassung des Statusstellungsverfahrens für Selbstständige. - Bessere personelle Ausstattung der Clearingstelle. (S. 39) 	<ul style="list-style-type: none"> - Einfachere Klärung des Arbeitnehmerstatus. - Einführung eines Verbundklärungsrechts der Gewerkschaften und eines Beschäftigtenstatusgesetzes. (S. 29) 	<ul style="list-style-type: none"> - Regulierung und gleicher Arbeitnehmerschutz für digitale Arbeit. - Der Auftraggeber trägt die Beweislast für den Selbstständigengestus des Auftragnehmers, wenn dieser angibt Arbeitnehmer zu sein. - Branchenbasierte Honorarobergrenzen für zeitbasierte Dienstleistungen. - Verantwortung von Plattformbetreibern für ihre Auftragnehmer. - Digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften und klare Mindeststandards beim Arbeits- und Datenschutz und AGBs. (S. 107 f.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Reform des Statusfeststellungsverfahrens mit klaren gesetzlichen Positivkriterien für Selbstständigkeit. - Prüfung durch eine unabhängige Stelle statt durch die Rentenversicherung. (S. 34) 	<ul style="list-style-type: none"> - Auftraggeber müssen auch für Soloselbstständige Sozialversicherungsbeiträge zahlen. - Bundesweite branchenspezifische Mindesthonorarregelungen. (S. 17)
3. Arbeits- und Gesundheitsschutz	<ul style="list-style-type: none"> - Stärkung der medizinischen und beruflichen Rehabilitation durch Intensivierung der Zusammenarbeit in den gesetzlichen Sozialversicherungszweigen, bspw. in regionalen, trägerübergreifenden Reha-Kompetenz-Zentren. (S. 59) 	<ul style="list-style-type: none"> - Bündelung der Aktivitäten der unterschiedlichen Sozialversicherungen für Betriebe und Beschäftigte im Bereich Gesundheitsschutz. (S. 34) 	<ul style="list-style-type: none"> - Stärkerer Arbeitsschutz vor Stress, Burn-out und Entgrenzung der Arbeit. - Klare Sanktionen und verpflichtend zu schaffende Anlaufstellen zum Schutz vor Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz. (S. 103 f.) 		<ul style="list-style-type: none"> - Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit (Anti-Stress-Vorordnung). - Bessere finanzielle und personelle Ausstattung der Arbeitsschutzbehörden zur Erhöhung der Kontrollen im Betrieb. - Erhöhung der Bußgelder für Verstöße gegen den Gesundheitsschutz der Beschäftigten. - Klärstellung der Streitbarkeit von Verstößen im Arbeitsschutzgesetz. - Erleichterung der Anerkennung von Berufkrankheiten u. a. mit Beweismehrheit. - Verbesserung der Erwerbsunfähigkeitsrenten. (S. 18 f.)
4. Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> - Reform des Arbeitszeitgesetzes: Anstelle der täglichen soll eine wöchentliche Höchstarbeitszeit treten. Eine Abweichung von der bisherigen Tageshöchstarbeitszeit nur für nicht gefährdete Berufe. (S. 39) 	<ul style="list-style-type: none"> - Erhalt der Schutzfunktion des Arbeitszeitgesetzes. - Ausschluss einer Verlängerung der täglichen Arbeitszeit. - Unterstützung der Gewerkschaften im Streit für die Absenkung der Arbeitszeit. - Weiterentwicklung der Langzeitarbeitskonten zu einem persönlichen Zeitkonto, um zusätzlich individuelle Gestaltungsmöglichkeiten entlang des Lebenslaufs zu schaffen (Option auf Aufstockung durch Tarifvertrag oder durch den Staat nach dem Prinzip eines Chancenkontos). (S. 29, 32) 	<ul style="list-style-type: none"> - Umgestaltung der starren Vollzeit, etwa mit Hilfe eines flexiblen Arbeitszeitkontos, und Unterstützung der Sozialpartner, flexible Arbeitszeitmodelle zum Vorteil der Arbeitnehmenden zu ermöglichen. - Keine Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes zum Nachteil der Arbeitnehmer*innen. - Die Arbeitszeit soll künftig dokumentiert werden, so wie es der Europäische Gerichtshof geurteilt hat. - Bessere Kontrolle existierender Regelungen, um Beschäftigte, deren tatsächliche Arbeitszeit regelmäßig über 40 Stunden liegt, zu stärken. (S. 106 f.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Mehr Flexibilität im Arbeitszeitgesetz: Wöchentliche statt einer täglichen Höchstarbeitszeit. Die Summe der täglich notwendigen Ruhezeit bleibt bestehen. Hierbei werden flexible Regelungen in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung rechtlicher ermöglicht. (S. 32) 	<ul style="list-style-type: none"> - Normalarbeitsverhältnis, mit um die 30 Stunden für alle, zum Beispiel eine Vier-Tage-Woche. - Begrenzung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit auf maximal 40 Stunden pro Woche. - Stärkere Begrenzung von Ausnahmen der täglich zulässigen Höchstarbeitszeit von 8 Stunden. - Ablehnung einer Verkürzung der erforderlichen Ruhezeiten von 11 Stunden. - Vergleichende Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber. - Anrechnung von Dienstreisen und in der Freizeit erbrachten Arbeitsleistungen. - Stärkere Kontrollen durch Arbeitsschutzbehörden werden gesetzlich vorgeschrieben. - Arbeit auf Abend wird aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz gestrichen. - Ein Recht auf vorübergehende Arbeitszeitverkürzung für alle Beschäftigten. - Schrittweise Anhebung des Mindesturlaubsanspruchs im Bundesurlaubsgesetz von 24 auf 30 Werktagen. - 6 Wochen Urlaubsanspruch für jeden Beschäftigten. - Recht auf Auszeiten: Beschäftigte sollen zweimal in ihrem Berufsleben die Möglichkeit haben, für ein Jahr auszusteigen (Sabbatical) verbunden mit einem Rückkehrrecht. - Belegschaften erhalten pro Monat zwei Stunden Beratungszeit während der Arbeitszeit, um sich über Arbeitsgestaltung, Arbeitszeit, Mitbestimmung und Arbeitsschutz auszutauschen. (S. 17 f.)
5. Befristete Arbeitsverhältnisse	<ul style="list-style-type: none"> - Befristete Arbeitsverhältnisse sollen die Ausnahme sein. - Eine Ausweitung von Kettenbefristungen wird abgelehnt. - Die sachgrundlose Befristung soll auch weiterhin in den Unternehmen die Ausnahme bleiben und darf für den Beschäftigten grundsätzlich zwei Jahre nicht überschreiten. (S. 38) 	<ul style="list-style-type: none"> - Die Befristung von Arbeitsverhältnissen ohne einen Sachgrund wird abgeschafft und die von Gesetz akzeptierten Gründe für eine Befristung kritisch überprüft. - Leiharbeiter*innen erhalten ab dem ersten Tag den gleichen Lohn wie Festangestellte. (S. 27) 	<ul style="list-style-type: none"> - Leiharbeiter*innen sollen vom ersten Tag an den gleichen Lohn für gleiche Arbeit bekommen wie Stammbeschäftigte – plus Flexibilitätsprämie. - Einführung eines branchenunabhängigen Mindesturlaubsbetrages. - Ohne sachlichen Grund dürfen Arbeitsverträge nicht mehr befristet werden. (S. 103 f.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Die Tarifautonomie in der Arbeitnehmerüberlassung soll gestärkt werden. Zum Beispiel soll die Höchstüberlassungsdauer aufgehoben werden. (S. 34 f.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Verbot von Leiharbeit. - Bis zum Verbot der Leiharbeit müssen Leiharbeiter*innen ab dem ersten Tag die gleichen Löhne wie für Festangestellte plus eine Flexibilitätszulage von 10 Prozent erhalten. - Die Vergabe von Werkverträgen und der Einsatz von Leiharbeit müssen an die Zustimmung des Betriebsrates und die Einhaltung der im Kernbetrieb gültigen Tarifverträge gebunden werden. - Um den Missbrauch von Werkverträgen zu unterbinden, muss die Beweislast künftig beim Arbeitgeber liegen. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz muss an den Arbeitsplatz statt an die Person der Beschäftigten gebunden werden. Die Vermittlung Erwerbsloser in Leiharbeit durch die Arbeitsagenturen und Jobcenter muss beendet werden. - Sachgrundlose Befristungen werden im Teilzeit- und Befristungsgesetz ersatzlos gestrichen und zulässige Sachgründe eng begrenzt. Bei öffentlicher Finanzierung soll die Befristung der Haushaltsmitte oder von Projektdarlehen kein zulässiger Grund mehr für die Befristung von Arbeitsverträgen sein. Der dritte Arbeitsvertrag beim gleichen Arbeitgeber muss zwingend unbefristet sein. (S. 16 f.)
6. Betriebliche Altersvorsorge	<ul style="list-style-type: none"> - Verbesserung der Mitnahme der Ansprüche aus einer betrieblichen Altersvorsorge beim Jobwechsel. - Entwicklung einer „Betrieblichen Altersvorsorge für alle“ mit Blick auf geringverdienende. (S. 60) 	<ul style="list-style-type: none"> - Einführung einer grundsätzlichen Pflicht zur Altersvorsorge und schrittweise Integration von Selbständigen in die gesetzliche Rentenversicherung. (S. 30) 	<ul style="list-style-type: none"> - Ersetzen der Ruster- und Rünup-Rente durch einen öffentlich verwalteten Bürgerfonds, in den alle einzahlten, die nicht aktiv widersprechen. - Arbeitgeber*innen sollen künftig eine betriebliche Altersvorsorge anbieten, eine eigenen Finanzierungsbeitrag leisten und den Bürgerfonds als Standard dafür nutzen können. - Um es kleineren Unternehmen einfacher zu machen, eine betriebliche Altersvorsorge anzubieten, soll eine reine Beitragsgarantie für kleine Unternehmen eingeführt und sie bei der Haftung entlastet werden. (S. 115) 	<ul style="list-style-type: none"> - Altersvorsorge nach einem flexiblen Baukastenprinzip aus gesetzlicher, betrieblicher und privater Altersvorsorge. - Alle Ansprüche aus diesem „Rentenbaukasten“ sollen bei Wechseln zwischen Arbeitgebern oder zwischen Beschäftigung und Selbstständigkeit flexibel mitgenommen werden können. (S. 87) 	<ul style="list-style-type: none"> - Ziel einer betrieblichen Altersvorsorge, die überwiegend von den Arbeitgebern finanziert wird (als betriebliche Sozialleistung) dafür sollen verbindliche tarifvertragliche Regelungen die Grundlage sein. (S. 23)

<p>7. Mobile Arbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Setzen von sozialpartnerschaftlichen Regelungen der Tarifverträge und Betriebsparitaten, die mobiles Arbeiten ermöglichen und den Arbeitsschutz gewährleisten. - Schaffung der rechtlichen Voraussetzungen auf nationaler und auf EU-Ebene, dass Arbeiten von überall in Europa gerade für kleine und mittelständische Unternehmen rechtssicher wird, durch Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der Regelungen im Arbeits-, Sozialversicherungs- sowie Steuerrecht. - Unterstützung der Schaffung von Co-Working Spaces gerade im ländlichen Raum. <p>(S. 39, 76)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Einführung eines Rechtsanspruchs auf mobile Arbeit: Grundsätzlich sollen Beschäftigte bei einer fünf-Tage-Woche mindestens 24 Tage im Jahr mobil oder im Homeoffice arbeiten können, wenn es die Tätigkeit erlaubt. - Auch im Homeoffice müssen Arbeits- und Ruhezeiten gelten. - Die Arbeitszeit muss jeden Tag vollständig erfasst werden. - Recht auf Nichterreichbarkeitszeiten, auf technische Ausstattung sowie Unfallversicherungsschutz. - Schaffung eines Mitbestimmungsrechts zur Einführung und bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit. - Grundsatz der Freiwilligkeit der mobilen Arbeit für Arbeitnehmer*innen. <p>(S. 29)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Einführung eines Rechts auf mobiles Arbeiten mit strikten Schutzbestimmungen und striktem Einfluss der Interessensvertretungen vorsehen. - Das mobile Arbeiten kann im Homeoffice oder im nahe gelegenen Co-Working-Space stattfinden - Der Wechsel dorthin muss immer freiwillig, mit einem Rückkehrrecht und ausreichend Zeit an einem Arbeitsplatz in Unternehmen verbunden sein. - Unterstützung der Schaffung von Co-Working-Spaces gerade im ländlichen Raum. <p>(S. 105 f., 138)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bei mobiler Arbeit und im Homeoffice soll das Arbeitsschutzgesetz und nicht die Arbeitsstättenverordnung gelten. - Mobiles Arbeiten durch Rechtsanspruch auf Erörterung stärken. Dabei muss der Arbeitsvertrag des Antrag von Beschäftigten auf mobiles Arbeiten und Homeoffice prüfen und mit der oder dem Beschäftigten erörtern. - Bestehende Vereinbarungen müssen anlässlich der Wiedereinführung werden können. <p>(S. 32)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Alle Beschäftigten sollen durch ein Recht auf Homeoffice einen Teil ihrer Arbeit Zuhause erledigen können, sofern die Art ihrer Tätigkeit das zulässt. - Die Bedingungen über Homeoffice müssen per Tarifvertrag oder per Betriebs-/Dienstvereinbarung geregelt werden. - Arbeitsschutz und die gesetzliche Unfallversicherung müssen auch im Homeoffice uneingeschränkt gelten. <p>(S. 18)</p>	
<p>8. Vereinbarkeit von Beruf und Familie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Praktikablere Gestaltung des Instruments der Zeitarbeitskonten und Nutzungsmöglichkeit als Familienzeitkonten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. - Eltern sollen angepasste Zeiten einsetzen können, um in der Familienphase ohne finanzielle Nachteile weniger zu arbeiten. Auch staatliche Fördermittel sollen auf Familienzeitkonten gebucht werden können. <p>(S. 76)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Einführung eines Vier-Säulen-Modell für mehr Familienzeit: Die erste Säule sind zwei Wochen Elternschaftszeit direkt nach Geburt eines Kindes, auf die jeder Vater bzw. die/die Partner*in kurzfristig und sozial abgesichert Anspruch hat. Familienzeitkonten gebucht werden können. - Die zweite Säule ist die Familienarbeitszeit: Wenn in der Familie beide Elternteile gleichzeitig oder Alleinerziehende etwas weniger als Vollzeit arbeiten, sollen sie zukünftig je zehn Monate ElternPlus erhalten - mindestens 200 und höchstens 900 Euro. Diese Leistung kann so lange genutzt werden, wie auch der Anspruch auf Elternzeit gilt, also bis zum achten Geburtstag des Kindes. - Die dritte Säule ist die dauerhafte Ausweitung der pandemiebedingt erhöhten Kindererbsttage auf 20 Tage pro Kind, Jahr und Elternteil (als „Elternzeit akut“) - bei mehr als zwei Kindern maximal 45 Tage pro Elternteil und 90 Tage für Alleinerziehende. - Vierte Säule ist das Modell der Familienpflegezeit. Das bedeutet: 15 Monate Anspruch auf Unterstützung (Lohnersatz) bei einer Arbeitszeiterleichterung für jeden nahen Angehörigen ab Pflegegrad 2, auf mehrere Pflegepersonen aufteilbar mit einer Mindestarbeitszeit von 15 bis 20 Stunden. <p>(S. 39)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Stärkung der Betroffenen von Diskriminierungen am Arbeitsmarkt, u.a. mit einem Verbandsklagerecht, dem Ausbau entsprechender Rechtsberatung und durch ein leicheres Recht auf die Rückkehr in Vollzeit, das auch für kleinere Betriebe gilt. - Einführung der Pflegezeit Plus für Menschen, die Verantwortung für Angehörige, Nachbar*innen oder Freund*innen übernehmen. - Ermöglichung einer Lohnersatzleistung bei dreimonatigem Vollzeitsstudium und dreijährigen Teilstudium, die pflegebegleitete Arbeitszeiterleichterung finanziell abfedert. <p>(S. 108, 110, 126 f.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Steuerliche Förderung der Betriebskinderkärten - Partnerschaft analog zum Mutterschutz: Nach der Geburt eines Kindes hat der andere Elternteil das Recht, zehn Arbeitstage in Partnerschaft zu gehen. Dieser darf auch halbtägig beansprucht werden und besetzt dann für die doppelte Zeitdauer. Die Finanzierung des Partnerschutzes erfolgt äquivalent zum Mutterschutz. - Alleinerziehende haben das Recht, eine andere Person für den Partnerschutz zu benennen. - Ermöglichung von familienbedingten Auszeiten für übersteigende Betreuung durch Babynissen des Monats. - Verlängerung des Rechtsanspruchs auf „Partnermonate“ beim Elternzeit auf drei Monate, Erhöhung der Mindest- und Maximalbeiträge. - Förderung des Ausbaus von Kurzzeitpflegeplätzen. Kurzzeitpflegeplätze sollten über ein Online-Register einsehbar sein. <p>(S. 32 f., 39 f.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rechtsanspruch auf familiengerechte Arbeitszeiten für alle, die Verantwortung in Erziehung und Pflege übernehmen. - Rechtsanspruch auf eine schwachwöchige Pflegezeit mit Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber. - Abschaffung der Schwachenwerte im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz. - Maßnahme zur Steigerung der Beteiligung von Männern in der Elternzeit: Ein zusätzlicher Monat Elternzeit für Väter, wenn sie mindestens ein Drittel der Elternzeit übernehmen. Teilten Eltern sich diese Zeit hälftig auf, erhalten beide einen zusätzlichen Monat Elternzeit. <p>(S. 35, 103)</p>	
<p>9. Weiterbildung / Berufliche Veränderung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ausbau des Bundesprogramms Bildungsprämie. - Unterstützung von Unternehmen und Beschäftigten im Strukturwandel mit passgenauen Informations- und Beratungsangeboten zur Weiterbildung. - Förderung einer entsprechend vorausschauenden Forschung zur Kompetenzentwicklung. - Flexibilisierung des BAföG. - Wer nach dem Bachelor-Abschluss zunächst Berufsaufstiegsstellen sammelt und erst später einen Master erwirbt, soll nach einer erlernunabhängigen Einkommens- und Vermögensprüfung künftig auch nach Vollendung des 35. Lebensjahres BAföG erhalten können. Dazu erweitern wir den Zweck des BAföG um eine zweite Berufsausbildung und ersetzen die bestehenden Altersgrenzen durch Höchstgrenzen. - Die Rückzahlung des Darlehens sollte ein angemessener sozialer und wirtschaftlicher Nutzen für den Zuschussanteil müssen von Rentenrenten gegeben sein. - Fortentwicklung des Aufstiegs-BAföG. <p>(S. 82 f.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Schaffung eines Rechts auf Weiterbildung und beruflichen Neustart in allen Lebensphasen: Vier Bildungszeit- oder Bildungszeitkonten beantragt, erhält ein Recht, sich von seinem Beruf freistellen zu lassen. - Förderung einer entsprechend vorausschauenden Forschung zur Kompetenzentwicklung. - Flexibilisierung des BAföG. - Wer nach dem Bachelor-Abschluss zunächst Berufsaufstiegsstellen sammelt und erst später einen Master erwirbt, soll nach einer erlernunabhängigen Einkommens- und Vermögensprüfung künftig auch nach Vollendung des 35. Lebensjahres BAföG erhalten können. Dazu erweitern wir den Zweck des BAföG um eine zweite Berufsausbildung und ersetzen die bestehenden Altersgrenzen durch Höchstgrenzen. - Die Rückzahlung des Darlehens sollte ein angemessener sozialer und wirtschaftlicher Nutzen für den Zuschussanteil müssen von Rentenrenten gegeben sein. - Fortentwicklung des Aufstiegs-BAföG. <p>(S. 82 f.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Einführung eines Rechts auf Weiterbildung und soziale Absicherung auch für Erwerbstätige in Qualifizierungsphasen mit einem Weiterbildungsplan. - Einführung eines neuen Qualifizierungs-Kurzarbeitergelds um Unternehmen zu ermöglichen, in Phasen der Transformation ihre Beschäftigten im Betrieb zu halten und nachhaltig zu qualifizieren. Die Qualifizierungs-Kurzarbeit werden eng an die Sozialpartnerschaft gekoppelt. - Einführung eines Freistellungsanspruchs mit Rückkehrrecht auf den vorherigen Stundenumfang - Aufbau von Bildungsagenturen. Dort sollen sich die relevanten regionalen Träger von Weiterbildung vernetzen. - Einsatz für die Einführung eines Weiterbildungs-BAföGs. <p>(S. 117, 152 f.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Einführung eines „Midlife-BAföG“ von bis zu 1.000 Euro im Jahr. - Darüber hinaus soll in einem persönlichen Freiraumkonto unabhängig vom Arbeitgeber das steuer- und abgabenfreie Ansparen für Weiterbildungsangebote und Bildungsausgaben ermöglicht werden. - Einsehbarkeit von Bildungsangeboten für das lebenslange Lernen von öffentlichen wie privaten Anbietern und Anbietern auf einer zentralen digitalen Plattform. <p>(S. 18 f.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Alle Beschäftigten müssen zum Zwecke der Weiterbildung einen Rechtsanspruch erhalten. - Die Arbeitszeit teilweise zu reduzieren oder zeitlich begrenzt ganz aussetzen zu können. - Der Arbeitgeber muss während der Bildungszeit einen bestimmten Lohnausgleich von mindestens 70 Prozent des Nettogehalts und Sozialversicherungsbeiträge zahlen. - Der Staat muss Bildungsteil von Beschäftigten durch eine stärkere Berücksichtigung bei den Rentenansprüchen und der Höhe von Ansprüchen auf ALG II unterstützen. Für geringverdienende muss ein volldringender Lohnausgleich durch staatliche Zuschüsse garantiert werden. - Einführung eines Weiterbildungsfonds, in den alle Unternehmen einer Branche einzahlen. - Berufsschulen und Hochschulen müssen gesetzlich verpflichtet werden, Angebote der beruflichen Fortbildung zu schaffen, die allen Beschäftigten unabhängig vom bisherigen Bildungsabschluss offenstehen. <p>(S. 19, 51 f.)</p>	
<p>10. Whistleblowerschutz</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Schaffung eines Hinweisgeberschutzgesetzes, das die EU-Whistleblower-Richtlinie ambitioniert und umfassend auch für das gesamte nationale Recht umsetzt. - Darin festgeschrieben sind ein zweistufiges Meldeverfahren sowie ein Entschädigungsfonds, mit dem das persönliche Risiko minimiert wird. <p>(S. 199 f.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Whistleblowerinnen und Whistleblower sollen nicht arbeits-, personal- oder strafrechtlich belangt werden, wenn sie Straftaten oder rechtswidriges Verhalten offenbaren. Voraussetzung ist, dass sie vorher den Dienstweg ausgeschöpft haben oder dieser unumkehrbar war. - Whistleblowerinnen sollen auch vor der Strafverfolgung durch ausländische Staaten geschützt werden. - Die EU-Richtlinie zum Schutz von Whistleblowern soll umgehend in deutsches Recht umgesetzt werden. <p>(S. 49)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Whistleblowerinnen und Whistleblower sollen nicht arbeits-, personal- oder strafrechtlich belangt werden, wenn sie Straftaten oder rechtswidriges Verhalten offenbaren. Voraussetzung ist, dass sie vorher den Dienstweg ausgeschöpft haben oder dieser unumkehrbar war. - Whistleblowerinnen sollen auch vor der Strafverfolgung durch ausländische Staaten geschützt werden. - Die EU-Richtlinie zum Schutz von Whistleblowern soll umgehend in deutsches Recht umgesetzt werden. <p>(S. 49)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Schaffung eines Whistleblower-Schutzgesetzes in Deutschland. - Zuschläge für Sonntags-, Schicht- oder Mehrarbeit sowie Sonderzahlungen dürfen nicht mit dem Mindestlohn verrechnet werden. - Streichung sämtlicher Ausnahmen vom Mindestlohn. <p>(S. 16)</p>	
<p>II. Entlohnung</p>	<p>1. Mindestlohn</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zunächst auf mindestens 12 Euro und Ausweitung des Spielraumes der Tariflohnkommission für künftige Erhöhungen. <p>(S. 27)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 13 Euro und steigende Entwicklung mindestens entsprechend den Tariflöhnen - Abschaffung der Ausnahmen für unter 18-Jährige und Langzeitarbeitslose. <p>(S. 103 f.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 13 Euro. - Zuschläge für Sonntags-, Schicht- oder Mehrarbeit sowie Sonderzahlungen dürfen nicht mit dem Mindestlohn verrechnet werden. - Streichung sämtlicher Ausnahmen vom Mindestlohn. <p>(S. 16)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 13 Euro. - Zuschläge für Sonntags-, Schicht- oder Mehrarbeit sowie Sonderzahlungen dürfen nicht mit dem Mindestlohn verrechnet werden. - Streichung sämtlicher Ausnahmen vom Mindestlohn. <p>(S. 16)</p>	
<p>2. Niedriglohnsektor</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung der Minijobgrenze von 450 Euro auf 550 Euro pro Monat - Verbesserung der steuerlichen Berücksichtigung haushaltsnaher Dienstleistungen. <p>(S. 82, 22)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Anhebung der Gleitzone der Mini-Jobs auf 1.600 Euro. In dieser Zone zahlen die Arbeitnehmer*innen geringere Beiträge, ohne dass sie dadurch einen geringeren Rentenanspruch haben. <p>(S. 28)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Überführung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit Ausnahme für Studierende, Schüler*innen und Rentner*innen. - Schaffung von Regelungen für haushaltsnahe Dienstleistungen. <p>(S. 110)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung der Minijob- und Midijob-Grenze und dynamische Koppelung an den gesetzlichen Mindestlohn. - Einführung eines Rechtsanspruchs auf eine Vollzeitstelle. - Abschaffung von Mini- und Midijobs, Ab dem ersten Euro muss für Unternehmen eine volle Pflicht zur Sozialversicherung gelten. - Plattformen müssen Arbeitgeberpflichten erfüllen und Sozialversicherungsbeiträge für über sie Beschäftigte abführen. Auftraggeber müssen auch für Saisonbeschäftigte Sozialversicherungsbeiträge zahlen. - Ausnahmen für ausländische Saisonbeschäftigte müssen gestrichen werden. - Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ab dem ersten Tag muss auch für Saisonarbeiter*innen und aus dem Ausland entsandene Beschäftigte gelten. - Abzüge für Unterkunft und Verpflegung müssen auf der Lohnabrechnung transparent dargestellt sein, um den Beschäftigten die Überprüfung zu ermöglichen. - Stärkung der Rechte von Beschäftigten in Privathaushalten. Arbeit in Privathaushalten soll v.a. über zertifizierte Agenturen, gemeinnützige Anbieter oder kommunale Träger organisiert werden. Sie müssen Tarifverträge, unbefristete Beschäftigung, das Recht auf eine vertragliche Mindeststundensatz, Arbeitsschutz und Weiterbildung für Beschäftigte garantieren. <p>(S. 16, 20 f.)</p>	
<p>3. Lohnzusatzkosten</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Stabilisierung der Lohnzusatzkosten auf einem Niveau von maximal 40 Prozent. <p>(S. 34)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Überführung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit Ausnahme für Studierende, Schüler*innen und Rentner*innen. - Schaffung von Regelungen für haushaltsnahe Dienstleistungen. <p>(S. 110)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung der Minijob- und Midijob-Grenze und dynamische Koppelung an den gesetzlichen Mindestlohn. - Einführung eines Rechtsanspruchs auf eine Vollzeitstelle. - Abschaffung von Mini- und Midijobs, Ab dem ersten Euro muss für Unternehmen eine volle Pflicht zur Sozialversicherung gelten. - Plattformen müssen Arbeitgeberpflichten erfüllen und Sozialversicherungsbeiträge für über sie Beschäftigte abführen. Auftraggeber müssen auch für Saisonbeschäftigte Sozialversicherungsbeiträge zahlen. - Ausnahmen für ausländische Saisonbeschäftigte müssen gestrichen werden. - Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ab dem ersten Tag muss auch für Saisonarbeiter*innen und aus dem Ausland entsandene Beschäftigte gelten. - Abzüge für Unterkunft und Verpflegung müssen auf der Lohnabrechnung transparent dargestellt sein, um den Beschäftigten die Überprüfung zu ermöglichen. - Stärkung der Rechte von Beschäftigten in Privathaushalten. Arbeit in Privathaushalten soll v.a. über zertifizierte Agenturen, gemeinnützige Anbieter oder kommunale Träger organisiert werden. Sie müssen Tarifverträge, unbefristete Beschäftigung, das Recht auf eine vertragliche Mindeststundensatz, Arbeitsschutz und Weiterbildung für Beschäftigte garantieren. <p>(S. 16, 20 f.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung der Minijob- und Midijob-Grenze und dynamische Koppelung an den gesetzlichen Mindestlohn. - Einführung eines Rechtsanspruchs auf eine Vollzeitstelle. - Abschaffung von Mini- und Midijobs, Ab dem ersten Euro muss für Unternehmen eine volle Pflicht zur Sozialversicherung gelten. - Plattformen müssen Arbeitgeberpflichten erfüllen und Sozialversicherungsbeiträge für über sie Beschäftigte abführen. Auftraggeber müssen auch für Saisonbeschäftigte Sozialversicherungsbeiträge zahlen. - Ausnahmen für ausländische Saisonbeschäftigte müssen gestrichen werden. - Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ab dem ersten Tag muss auch für Saisonarbeiter*innen und aus dem Ausland entsandene Beschäftigte gelten. - Abzüge für Unterkunft und Verpflegung müssen auf der Lohnabrechnung transparent dargestellt sein, um den Beschäftigten die Überprüfung zu ermöglichen. - Stärkung der Rechte von Beschäftigten in Privathaushalten. Arbeit in Privathaushalten soll v.a. über zertifizierte Agenturen, gemeinnützige Anbieter oder kommunale Träger organisiert werden. Sie müssen Tarifverträge, unbefristete Beschäftigung, das Recht auf eine vertragliche Mindeststundensatz, Arbeitsschutz und Weiterbildung für Beschäftigte garantieren. <p>(S. 16, 20 f.)</p>	
<p>4. Vermögenswirksame Leistungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des Sparer-Pauschbetrags und der Arbeitnehmerparazulege. - Stärkung von vermögenswirksamen Leistungen und Erhöhung des Höchstbetrags, den Arbeitnehmern von ihrem Arbeitgeber erhalten können. - Gewinne aus vermögenswirksamen Leistungen sollten nach der Mindestabfindung steuerfrei sein. <p>(S. 73 f.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Vereinfachung der Möglichkeit Tarifverträge für allgemein verbindlich zu erklären. - Tarifverträge müssen auch weiter gelten, wenn Betriebe aufgespalten und ausgelagert werden. - Einsatz für mehr Tarifbindung in Arbeitgeberverbänden. - Schaffung eines Bundesarbeitsvertragsgesetzes: Ein öffentlicher Auftrag darf nur an Unternehmen vergeben werden, die nach Tarif bezahlen. <p>(S. 27)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Einsatz für ein Bundesarbeitsvertragsgesetz: Bei der öffentlichen Vergabe sollen im Einklang mit europäischem Recht die Unternehmen zum Zug kommen, die tarifgebunden sind oder mindestens Tariflöhne zahlen. - Erleichterung der Möglichkeit, Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären. - Pflicht zur Veröffentlichung, ob Betriebe Tarifvertragspartei sind. - Bei Umstrukturierungen sollen die bisherigen tariflichen Regelungen gelten bis ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen wurde. <p>(S. 105)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tarifbindung muss für alle Unternehmen und Branchen gelten. Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen auf Antrag einer Tarifvertragspartei. - Es muss als öffentliches Interesse gelten, Tarifverträge in ihrer Reichweite zu stärken und einen Unterbietungswettbewerb zu Lasten von Löhnen und Arbeitsbedingungen zu verhindern. - Per Rechtsverordnung gemäß Arbeitnehmer-entsendegesetz sollen zudem auch in Tarifverträgen geregelte komplette Entgelttabellen auf nicht tarifgebundene Unternehmen erstreckt werden können. - Bei Betriebsübergängen in nicht tarifgebundene Unternehmen und bei Auslagerungen müssen die bisherigen Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung unbefristet geschütztebetrieben und auch für neue Eingestiegene gelten. <p>(S. 16 f.)</p>	
<p>5. Tarifverträge</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tarifpartnern möglichst großen Spielraum in der Gestaltung von Arbeitsbedingungen lassen. - Stärkung der Allgemeinverbindlichkeitsklärung von Tarifverträgen als Instrument zur Erhöhung der Tarifbindung in Branchen mit geringer Tarifbindung. <p>(S. 38)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Vereinfachung der Möglichkeit Tarifverträge für allgemein verbindlich zu erklären. - Tarifverträge müssen auch weiter gelten, wenn Betriebe aufgespalten und ausgelagert werden. - Einsatz für mehr Tarifbindung in Arbeitgeberverbänden. - Schaffung eines Bundesarbeitsvertragsgesetzes: Ein öffentlicher Auftrag darf nur an Unternehmen vergeben werden, die nach Tarif bezahlen. <p>(S. 27)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Einsatz für ein Bundesarbeitsvertragsgesetz: Bei der öffentlichen Vergabe sollen im Einklang mit europäischem Recht die Unternehmen zum Zug kommen, die tarifgebunden sind oder mindestens Tariflöhne zahlen. - Erleichterung der Möglichkeit, Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären. - Pflicht zur Veröffentlichung, ob Betriebe Tarifvertragspartei sind. - Bei Umstrukturierungen sollen die bisherigen tariflichen Regelungen gelten bis ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen wurde. <p>(S. 105)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tarifbindung muss für alle Unternehmen und Branchen gelten. Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen auf Antrag einer Tarifvertragspartei. - Es muss als öffentliches Interesse gelten, Tarifverträge in ihrer Reichweite zu stärken und einen Unterbietungswettbewerb zu Lasten von Löhnen und Arbeitsbedingungen zu verhindern. - Per Rechtsverordnung gemäß Arbeitnehmer-entsendegesetz sollen zudem auch in Tarifverträgen geregelte komplette Entgelttabellen auf nicht tarifgebundene Unternehmen erstreckt werden können. - Bei Betriebsübergängen in nicht tarifgebundene Unternehmen und bei Auslagerungen müssen die bisherigen Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung unbefristet geschütztebetrieben und auch für neue Eingestiegene gelten. <p>(S. 16 f.)</p>	
<p>III. Mitbestimmung</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Praktikablere Gestaltung des Instruments der Zeitarbeitskonten und Nutzungsmöglichkeit als Familienzeitkonten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. - Eltern sollen angepasste Zeiten einsetzen können, um in der Familienphase ohne finanzielle Nachteile weniger zu arbeiten. Auch staatliche Fördermittel sollen auf Familienzeitkonten gebucht werden können. <p>(S. 76)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Einführung eines Vier-Säulen-Modell für mehr Familienzeit: Die erste Säule sind zwei Wochen Elternschaftszeit direkt nach Geburt eines Kindes, auf die jeder Vater bzw. die/die Partner*in kurzfristig und sozial abgesichert Anspruch hat. Familienzeitkonten gebucht werden können. - Die zweite Säule ist die Familienarbeitszeit: Wenn in der Familie beide Elternteile gleichzeitig oder Alleinerziehende etwas weniger als Vollzeit arbeiten, sollen sie zukünftig je zehn Monate ElternPlus erhalten - mindestens 200 und höchstens 900 Euro. Diese Leistung kann so lange genutzt werden, wie auch der Anspruch auf Elternzeit gilt, also bis zum achten Geburtstag des Kindes. - Die dritte Säule ist die dauerhafte Ausweitung der pandemiebedingt erhöhten Kindererbsttage auf 20 Tage pro Kind, Jahr und Elternteil (als „Elternzeit akut“) - bei mehr als zwei Kindern maximal 45 Tage pro Elternteil und 90 Tage für Alleinerziehende. - Vierte Säule ist das Modell der Familienpflegezeit. Das bedeutet: 15 Monate Anspruch auf Unterstützung (Lohnersatz) bei einer Arbeitszeiterleichterung für jeden nahen Angehörigen ab Pflegegrad 2, auf mehrere Pflegepersonen aufteilbar mit einer Mindestarbeitszeit von 15 bis 20 Stunden. <p>(S. 39)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Stärkung der Betroffenen von Diskriminierungen am Arbeitsmarkt, u.a. mit einem Verbandsklagerecht, dem Ausbau entsprechender Rechtsberatung und durch ein leicheres Recht auf die Rückkehr in Vollzeit, das auch für kleinere Betriebe gilt. - Einführung der Pflegezeit Plus für Menschen, die Verantwortung für Angehörige, Nachbar*innen oder Freund*innen übernehmen. - Ermöglichung einer Lohnersatzleistung bei dreimonatigem Vollzeitsstudium und dreijährigen Teilstudium, die pflegebegleitete Arbeitszeiterleichterung finanziell abfedert. <p>(S. 108, 110, 126 f.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Steuerliche Förderung der Betriebskinderkärten - Partnerschaft analog zum Mutterschutz: Nach der Geburt eines Kindes hat der andere Elternteil das Recht, zehn Arbeitstage in Partnerschaft zu gehen. Dieser darf auch halbtägig beansprucht werden und besetzt dann für die doppelte Zeitdauer. Die Finanzierung des Partnerschutzes erfolgt äquivalent zum Mutterschutz. - Alleinerziehende haben das Recht, eine andere Person für den Partnerschutz zu benennen. - Ermöglichung von familienbedingten Auszeiten für übersteigende Betreuung durch Babynissen des Monats. - Verlängerung des Rechtsanspruchs auf „Partnermonate“ beim Elternzeit auf drei Monate, Erhöhung der Mindest- und Maximalbeiträge. - Förderung des Ausbaus von Kurzzeitpflegeplätzen. Kurzzeitpflegeplätze sollten über ein Online-Register einsehbar sein. <p>(S. 32 f., 39 f.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rechtsanspruch auf familiengerechte Arbeitszeiten für alle, die Verantwortung in Erziehung und Pflege übernehmen. - Rechtsanspruch auf eine schwachwöchige Pflegezeit mit Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber. - Abschaffung der Schwachenwerte im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz. - Maßnahme zur Steigerung der Beteiligung von Männern in der Elternzeit: Ein zusätzlicher Monat Elternzeit für Väter, wenn sie mindestens ein Drittel der Elternzeit übernehmen. Teilten Eltern sich diese Zeit hälftig auf, erhalten beide einen zusätzlichen Monat Elternzeit. <p>(S. 35, 103)</p>

<p>1. Ausgestaltung der Mitbestimmung</p>	<p>– Möglichst großer Spielraum in der Gestaltung von Arbeitsregelungen für die Tarifpartner. Regelungen auf tariflicher, betrieblicher und vertraglicher Ebene werden den differenzierten Bedürfnissen eher gerecht. – Stärkung des Instruments der Allgemeinverbindlichkeitsklärung von Tarifverträgen. (S. 38)</p>	<p>– Erweiterung der Mitbestimmung auf Unternehmen in ausländischer Rechtsform – Erweiterung des Geltungsbereichs der Mitbestimmung durch die Absenkung der Schwellenwerte der Unternehmensgrößen. – Echte Parität in den Aufsichtsräten zur Stärkung des Einflusses der Arbeitnehmer*innen bei Entscheidungen zur Verlagerung oder Schließungen von Betriebsstandorten. (S. 28)</p>	<p>– Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung bei Transformationsprozessen über die ökologische Transformation. – Paritätische Mitbestimmung bereits in Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten geben und Einführung eines neuen Sozialvertrages, weshalb Entscheidungen besonders stark auf die Beschäftigten auswirken. – Ausbau und Modernisierung der Mitbestimmungsrechte, für Betriebsräte, Personalräte und auch Jugend- und Ausbildungsverträten, u. a. wenn es um Personalentwicklung, Weiterbildung, Standortverlagerungen ins Ausland, die Stärkung von Frauen, die Förderung von Vielfalt oder die Verbesserung der Klimabilanz im Unternehmen geht. (S. 17, 105)</p>	<p>– Betriebs- und Personalräte brauchen ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei der Personalbemessung. – Das Mitbestimmungsrecht von Betriebsräten muss sich auch auf die Prävention von Belastungen erstrecken. Die Beschäftigten brauchen ein individuelles „Vetorecht“ bei gesundheitsgefährdender Überlastung. – Mitbestimmung auch bei wirtschaftlichen Fragen: Das gilt besonders für Betriebsänderungen, Standortänderungen und Entlassungen sowie die Gestaltung der Tätigkeiten und der Arbeitsbedingungen. Ebenso für den betrieblichen Umweltschutz. – Das Recht der Betriebsräte auf Verhandlungen mit den tatsächlichen Entscheidungsträgern muss auch in internationalen Konzerns konzepte gestellt werden. – Betriebsräte brauchen ein erzwingbares Mitbestimmungs- und Initiativrecht für betriebliche Aus-, Weiter- und Fortbildung, und bei der Neuausrichtung der Unternehmen. Betriebe mit über 100 Beschäftigten müssen verpflichtend eine qualifizierte Personalplanung durchführen, die eine Weiterbildungsplanung für die Beschäftigten einschließt. (S. 18 ff.)</p>	
<p>2. Betriebsräte</p>	<p>– Schaffung der Möglichkeit von Online-Wahlen, wenn der Wahlvorstand diese befürwortet. (S. 38)</p>	<p>– Mehr echte Mitbestimmungsrechte bei der Beschäftigtenrekrutierung und Betriebsänderungen, beim Einsatz neuer Technologien und Arbeitsweisen wie die der künstlichen Intelligenz (KI), bei der Personalbemessung, damit Überlastungen beseitigt werden und bei der betrieblichen Weiterbildung. – Ausweitung des Kündigungsschutzes für Betriebsräte*innen und stärkere Verfolgung einer Behinderung von Betriebsratsarbeit. (S. 29)</p>	<p>– Die Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte, Personalräte und Jugend- und Ausbildungsverträten, sollen ausgebaut und modernisiert werden u. a. wenn es um Personalentwicklung, Weiterbildung, Standortverlagerungen ins Ausland, die Stärkung von Frauen, die Förderung von Vielfalt oder die Verbesserung der Klimabilanz im Unternehmen geht. (S. 105)</p>	<p>– Schaffung der Möglichkeit der direkten Einsetzung von Betriebsräten durch das Arbeitsgericht in Fällen von Union Busting bei erstmaligen Betriebsratswahlen. – Anpassung des Betriebsbegriffs und Erweiterung des Arbeitgeberbegriffs. – Ausweitung der zwingenden Mitbestimmung auf Fragen der Arbeitsorganisation, der Personalbemessung, präkärer Beschäftigung und der Qualifizierung. – Ausweitung zwingender Mitbestimmung auf wirtschaftliche Fragen. – Ausweitung des Kündigungsschutz auf alle Organe der Betriebsverfassung und Verlagerung. – Verpflichtende Einführung einer echten paritätischen Mitbestimmung im Aufsichtsrat in allen privaten, öffentlichen und gemeinwirtschaftlichen Unternehmen ab 500 Beschäftigten. In diesen Unternehmen müssen die Eigentümer*innen und die Beschäftigten zu gleichen Teilen vertreten sein. Den Vorsitz übernimmt eine weitere Person, auf die sich beide Seiten verständigen müssen. – Es sollen Schwerpunktstaatsanwaltschaften mit ausreichend Personal für Straftatbestände aus dem Arbeitsrecht und Betriebsverfassungsrecht geschaffen werden. – Für Beschäftigte im öffentlichen Dienst müssen die gleichen Mitbestimmungsrechte gelten. – Das Streikrecht muss auch für Beamte gelten. – Die Gewerkschaften müssen ein umfassendes Verbandsklagenrecht zur Einhaltung von Tarifverträgen und gesetzlichen Bestimmungen erhalten sowie das Recht zu Kollektivbeschwerden nach dem Protokoll der Europäischen Sozialcharta. – Zur Verteidigung des Streikrechts muss der Antirassismograph § 160 des SGB II abgeschafft werden. – OT-Mitgliedschaften („Ohne Tarif“) in Arbeitgeberverbänden müssen abgeschafft werden. (S. 21 ff.)</p>	
<p>IV. Diskriminierungsschutz</p>	<p>1. Behinderung</p> <p>– Stärkung des betrieblichen Eingliederungsmanagements gemeinsam mit den Schwerbehindertenvertretungen und Ausbau von Frühwarnsystemen und effizienten Präventionsmaßnahmen. – Neuregelung der Berechnung des Werkstattlohn und Aufhebung der Deckelung des Arbeitsförderungsgrades. (S. 62)</p>	<p>– Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen und Weiterentwicklung der Ausgleichsabgabe. – Einsatz für die Schaffung einer einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber*innen kleiner und mittlerer Unternehmen, die bei Fragen beispielsweise zu Barrierefreiheit oder Lohnzuschüssen bereit. (S. 44)</p>	<p>– Stärkung der Selbstvertretungsstrukturen – Höhere Ausgleichsabgabe für Arbeitgeber*innen, die nicht behindertenbeschäftigten und Beschäftigten und Reintegration in die Förderung inklusiver Beschäftigung. – Weiterentwicklung des Werkstattsystems mit dem Ziel einer sozialverträglichen Beschäftigung mindestens auf Mindestlohniveau. – Ausbau des Budget für Arbeit Absicherung der Nutzer in der Arbeitslosenversicherung. – Auszubildende und Studierende mit Behinderung erhalten bei Auslandsaufenthalten ein Budget zur Deckung ihrer Bedarf, das den Leistungen entspricht, die sie im Inland erhalten. – Weiterentwicklung des Bundesstellhabengesetzes: Wunsch- und Wahlrecht, Leistungen unabhängig von Einkommen und Vermögen bei Leistungsberechtigten und ein Bundesstellhabegel. (S. 112 f.)</p>	<p>– Bessere Beratung und Arbeitsvermittlung für Menschen mit Behinderungen mit einer Vorbereitung bereits in der Schule. – Praxisnähere Ausgestaltung des Budgets für Arbeit und eine praxisnahe aktive Arbeitsvermittlung und Begleitung. – Verbesserung der Chancen auf eine reguläre Beschäftigung. (S. 33 f.)</p>	<p>– Deutliche Anhebung der Ausgleichsabgabe. – Geltung des gesetzlichen Mindestlohns in Werkstätten und Förderung von Inklusionsunternehmen mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. – Anhebung der gesetzlichen Beschäftigungsquote auf 6% und Anhebung der Ausgleichsabgabe. – Verpflichtung der Privatwirtschaft zur Herstellung von Barrierefreiheit durch verpflichtende gesetzliche Regelungen. (S. 110 f.)</p>
<p>2. Ethnische Diskriminierung</p>	<p>– Stärkung der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und Modernisierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. (S. 45)</p>	<p>– Stärkung der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADSt) zur obersten Bundesbehörde – mit mehr Personal, Budget und Kompetenzen. Ihre Leitung soll als Antidiskriminierungsbeauftragte* vom Deutschen Bundestag gewählt werden. – Weiterentwicklung des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes: Schließen von Schutzlücken, Vereinfachung von Klagen gegen Diskriminierung, Einführung eines Verbandsklagenrechts. (S. 168 ff.)</p>	<p>– Einführung von verbindlichen Zielvorgaben zur Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund in der Verwaltung. – Aufwertung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADSt) zur obersten Bundesbehörde – mit mehr Personal, Budget und Kompetenzen. Ihre Leitung soll als Antidiskriminierungsbeauftragte* vom Deutschen Bundestag gewählt werden. – Weiterentwicklung des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes: Schließen von Schutzlücken, Vereinfachung von Klagen gegen Diskriminierung, Einführung eines Verbandsklagenrechts. (S. 168 ff.)</p>	<p>– Ein ganzheitliches Diversity Management (Management der Vielfalt) als Teil der ökonomischen Modernisierung und als sinnvolle Alternative zu Quoten. (S. 33)</p>	<p>– Antirassismus im Gesetz: Es braucht, wie in Thüringen, eine klare Arbeitsdefinition von institutionellen und strukturellen Rassismus. – Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und ein Verbandsklagenrecht. – Schaffung eines Bundesantidiskriminierungsorgans (BADSt) zum Schutz vor Diskriminierung durch staatliche Stellen. Es braucht einen Antirassismus Beauftragten mit echten Befugnissen. (S. 113 f.)</p>
<p>3. Geschlechtergleichstellung</p>	<p>– Einsatz für mehr Familienfreundlichkeit auch in Führungspositionen. – Beseitigung von geschlechterspezifischen Lohn- und Rentenlücken. Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes und Überarbeitung bei Bedarf. (S. 79)</p>	<p>– Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes für das Erreichen einer Geschlechtergerechtigkeit, ohne dass sich Betroffene selbst darum kümmern müssen. Vorantreiben einer entsprechenden Regelung auch auf europäischer Ebene. – Einsatz für paritätische Besetzung von Führungspositionen in allen börsennotierten oder mittelständischen Unternehmen und wirksame Sanktionen für alle, die sich nicht daran halten. (S. 42)</p>	<p>– Einführung einer Frauenquote bei der Neubesetzung von Positionen von mindestens einem Drittel bei größeren und börsennotierten Unternehmen. – Einführung einer Elternzeitregelung im Aktienrecht – Aufsichtsräte von AöR sollen bei Neubesetzungen verpflichtet einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent anstreben. – Anstreben von 50 % Frauen in Führungspositionen in Ministerien, Verwaltungen, AöR, kommunalen Verbänden und kommunalen Unternehmen. – Ein Extra-Wagniskapitalfonds für Gründinnen. – Einsatz für eine EU-Richtlinie für Leiharbeitskräfte und nationale Einführung eines effektiven Entgeltgleichheitsgesetzes, das auch für kleine Betriebe gilt und die Unternehmen verpflichtet, von sich aus über ihre Maßnahmen zum Schließen des eigenen Pay-Gaps zu berichten. Dieses Gesetz muss auch ein wirksames Verbandsklagenrecht enthalten. – Verpflichtung Beschäftigter anonymisierte Spannen der Gehalts- und Honorarstruktur zugänglich zu machen. (S. 66 f., 109)</p>	<p>– Ablehnung von Quoten, Einsatz für Selbstverpflichtungen, in denen sich größere Unternehmen verpflichten, das Ziel der Anteil von Frauen einer Unternehmensebene in der Führung der jeweiligen Ebene widerspiegelt. Für die Vorstandsebene sollten sich Unternehmen ebenfalls zu einer Verbesserung des Frauenanteils verpflichten. – Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sollen ihren unternehmensinternen Gender-Pay-Gap auswerten und veröffentlichen. Es sollen sowohl der durchschnittliche als auch der mittlere Verdienstunterschied und der prozentuale Anteil von Frauen und Männern in den jeweiligen Gehaltsgruppen angegeben werden. (S. 33)</p>	<p>– Ergänzung des Auskunftsanspruchs im Entgelttransparenzgesetz durch ein Verbandsklagenrecht. – Einführung einer Frauenquote von 50 % in Führungspositionen. (S. 16, 54, 103)</p>
<p>V. Europa</p>	<p>– Einsatz für eine praxisnähere Lösung bei der A1-Berechnung für die Entsendung von Arbeitnehmern ins EU-Ausland, die vor Missbrauch schützt und gleichzeitig unbürokratisch und möglichst digital handhabbar ist. – Schaffung von Anreizen dafür, dass unsere hohen Standards, zum Beispiel beim Umweltschutz, Verbraucher- und Arbeitnehmerschutz, international zum Standard werden. – Ablehnung einer europäischen Arbeitslosen-, Renten- oder Gesundheitsversicherung. (S. 22 f., 28)</p>	<p>– Unterstützung des Vorschlags eines Rechtsrahmens für europäische Mindestlöhne. – Einsatz für eine dauerhafte europäische Arbeitslosenrückversicherung. – Stärkung europäischer Betriebsräte, durch Mitspracherechte in Organisation und Entscheidungen großer Unternehmen sowie das Recht auf kollektivmaßnahmen und Tarifverhandlungen. – Verbesserung der Durchsetzung von geltendem Arbeitsrecht und Arbeitsschutz bei Saisonarbeitnehmern. – Stärkung der europäischen Jugendgarantie, Schaffung von mehr sozialversicherungspflichtigen und unbefristeten Vollzeitstellen für Jugendliche und junge Erwachsene. (S. 57)</p>	<p>– Schaffung eines verbindlichen und wirksamen Lieferkettengesetzes auf nationaler wie europäischer Ebene mit zivilrechtlicher Haftung. – Einsatz für eine ambitionierte, verbindliche Regelung in internationalen Lieferketten. Waren, deren Herstellung mit schweren Menschenrechtsverletzungen wie zum Beispiel Kinder- oder Zwangsarbeit in Zusammenhang stehen, soll der Zugang zum EU-Binnenmarkt verweigert werden. – Absicherung von ausländischen Arbeitkräften durch eine europäische Sozialversicherungsnummer, höhere Mindeststandards für Unterlöhne von entsandten Beschäftigten, die Abschaffung der sozialversicherungsungefährlichen kurzfristigen Beschäftigung, eine bessere Regulierung der Vermittlungsagenturen und mehr Kontrolle durch eine geteilte Europäische Arbeitsbehörde. – Einsatz für die Einführung länderspezifischer Mindestlöhne. – Versetzung des in der Corona-Krise eingeführten europäischen Kurzarbeitsprogramms. – Einsatz für die Einführung einer europäischen Arbeitslosenversicherung. – Stärkung von Europäischen Betriebsräten durch gestärkte Informationsrechte und verschärfte Sanktionen. (S. 82 f., 108 f., 113)</p>	<p>– Einsatz gegen Protektionismus im europäischen Binnenmarkt. – Vereinfachung der EU-Entscheidungslinie und Entbürokratisierung des deutschen Arbeitnehmer-Einstellungsprozesses. – Eintritt für eine einheitliche europäische Regelung zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in der Lieferkette, Beschleunigung der Haftung der Lieferkette vor den Bereich der direkten Kontrolle, ohne neue zivilrechtliche Haftungsansprüche zu begründen. Ablehnung der Schaffung weiterer Dokumentationspflichten. (S. 8, 74)</p>	<p>– Soziale Rechte und Mindestlöhne, die die Existenz sichern für alle Bürger*innen in der EU. Das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ muss rechtlich verankert werden, um Lohnumprung zu unterbinden. – Wiederherstellung und Ausbau von Mitbestimmungsrechten und Rechten von Gewerkschaften wie Beschäftigten. – Förderung von sozialer Sicherheit mit verbindlicher sozialer Mindestsicherung und sozialen Mindeststandards. Im Zweifel gilt der bessere Standard (Günstigkeitsklausel). – Freizügigkeit aller unter Beibehaltung von Sozialleistungen. (S. 150 f.)</p>