

Arbeitsrechtlicher Vergleich der Wahlprogramme zur Bundestagswahl 2021

Themenbereich	CDU/CSU	SPD	Grüne	FDP	Die Linke
III. Mitbestimmung 1. Ausgestaltung der Mitbestimmung	<ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>(S. 38)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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 Einfluss der Arbeitnehmer*innen bei Entscheidungen zur Verlagerung oder Schließungen von Betriebsstandorten. <p>(S. 28)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung bei Entscheidungen über die ökologische Transformation. - Parteiliche Mitbestimmung bereits in Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten geben und Einführung eines Schlichtungsverfahrens, wenn sich Entscheidungen besonders stark auf die Beschäftigten auswirken. - Ausbau und Modernisierung der Mitbestimmungsrechte, für Betriebsräte, Personalräte und auch Jugend- und Ausbildungsverteilungen, 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. <p>(S. 17, 105)</p>		<ul style="list-style-type: none"> - 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 Überbelastung. - 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 Konzernen klargestellt werden. - Betriebsräte brauchen ein erweiterteres 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. <p>(S. 18 ff.)</p>
2. Betriebsräte	<ul style="list-style-type: none"> - Schaffung der Möglichkeit von Online-Wahlen, wenn der Wahlvorstand diese befürwortet. <p>(S. 38)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mehr echte Mitbestimmungsrechte bei der Beschäftigungserneuerung und Betriebsänderungen, beim Einsatz von Leiharbeit und Werkverträgen, 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. <p>(S. 29)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Die Mitbestimmungsrechte, für Betriebsräte, Personalräte und Jugend- und Ausbildungsverteilungen, 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. <p>(S. 105)</p>		<ul style="list-style-type: none"> - 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 Arbeitnehmerbegriffs. - Ausweitung der zwingenden Mitbestimmung auf Fragen der Arbeitsorganisation, der Personalbemessung, prekärer Beschäftigung und der Qualifizierung. - Ausweitung zwingender Mitbestimmung auf wirtschaftliche Fragen. - Ausweitung des Stündungsschutz auf alle Organe der Betriebsverfassung und Verlängerung. - Verpflichtende Einführung einer echten paritätischen Mitbestimmung im Aufsichtsrat in allen privaten, öffentlichen und gemeinschaftlichen 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 Verbandsklagerecht zur Einhaltung von Tarifverträgen und gesetzlichen Bestimmungen erhalten sowie das Recht zu kollektiv beschweren nach dem Protokoll der Europäischen Sozialcharta. - Zur Verteidigung des Streikrechts muss der Antiretroviraltherapie § 109 des SGB III abgeschafft werden. - OT (Mitgliedschaften („Ohne Tarif“) in Arbeitgeberverbänden müssen abgeschafft werden. <p>(S. 21 ff.)</p>