

Arbeitsrechtlicher Vergleich der Wahlprogramme zur Bundestagswahl 2021					
Themenbereich	CDU/CSU	SPD	Grüne	FDP	Die Linke
II. Entlohnung					
1. Mindestlohn		<ul style="list-style-type: none"> <li>Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zunächst auf mindestens 12 Euro und Ausweitung der Spielräume der Mindestlohnkommission für künftige Erhöhungen.</li> </ul> (S. 27)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro und stetige Entwicklung mindestens entsprechend den Tariflöhnen. –Abschaffung der Ausnahmen für unter 18-Jährige und Langzeitarbeitslose.</li> </ul> (S. 103 f.)		<ul style="list-style-type: none"> <li>Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 13 Euro.</li> <li>– Zuschläge für Sonntag-, Schicht- oder Mehrarbeit sowie Sonderzahlungen dürfen nicht mit dem Mindestlohn verrechnet werden.</li> <li>– Streichung sämtlicher Ausnahmen vom Mindestlohn.</li> </ul> (S. 16)
2. Niedriglohnsektor	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erhöhung der Minijobgrenze von 450 Euro auf 550 Euro pro Monat – Verbesserung der steuerlichen Berücksichtigung haushaltsnaher Dienstleistungen.</li> </ul> (S. 38, 72)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Anhebung der Gleitzone der Midi-Jobs auf 1.600 Euro. In dieser Zone zahlen die Arbeitnehmer*innen geringere Beiträge, ohne dass sie dadurch einen geringeren Rentenanspruch haben.</li> </ul> (S. 28)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Überführung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit Ausnahmen für Studierende, Schüler*innen und Rentner*innen.</li> <li>– Schaffung von Regelungen für haushaltsnahe Dienstleistungen.</li> </ul> (S. 110)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erhöhung der Minijob- und Midijob-Grenze und dynamische Koppelung an den gesetzlichen Mindestlohn.</li> </ul> (S. 34)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einführung eines Rechtsanspruchs auf eine Vollzeitstelle.</li> <li>– Abschaffung von Mini- und Midijobs. Ab dem ersten Euro muss für Unternehmen eine volle Pflicht zur Sozialversicherung gelten.</li> <li>– Plattformen müssen Arbeitgeberpflichten erfüllen und Sozialversicherungsbeiträge für über sie Beschäftigte abführen. Auftraggeber müssen auch für Saisonbeschäftigte Sozialversicherungsbeiträge zahlen.</li> <li>– Ausnahmen für ausländische Saisonbeschäftigte müssen gestrichelt werden.</li> <li>– Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ab dem ersten Tag muss auch für Saisonarbeiter*innen und aus dem Ausland entsandene Beschäftigte gelten.</li> <li>– Abzüge für Unterkunft und Verpflegung müssen auf der Lohnabrechnung transparent dargestellt sein, um den Beschäftigten die Überprüfung zu ermöglichen.</li> <li>– Stärkung der Rechte von Beschäftigten in Privathaushalten. Arbeit in Privathaushalten soll v.a. über zertifizierte Agenturen, gemeinnützige oder kommunale Träger organisiert werden. Sie müssen Tarifverträge, unbefristete Beschäftigung, das Recht auf eine vertragliche Mindeststundenzahl, Arbeitsschutz und Weiterbildung für Beschäftigte garantieren.</li> </ul> (S. 16, 20 f.)
3. Lohnzusatzkosten	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Stabilisierung der Lohnzusatzkosten auf einem Niveau von maximal 40 Prozent.</li> </ul> (S. 34)				
4. Vermögenswirksame Leistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erhöhung des Sparer-Pauschbetrags und der Arbeitnehmersparzulage.</li> <li>– Stärkung von vermögenswirksamen Leistungen und Erhöhung des Höchstbetrags, den Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber erhalten können.</li> <li>– Gewinne aus vermögenswirksamen Leistungen sollten nach der Mindesthaltedauer steuerfrei sein.</li> </ul> (S. 73 f.)				
5. Tarifverträge	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Tarifpartnern möglichst großen Spielraum in der Gestaltung von Arbeitsregelungen lassen.</li> <li>– Stärkung der Allgemeinverbindlichkeitsklärung von Tarifverträgen als Instrument zur Erhöhung der Tarifgebundenheit in Branchen mit geringer Tarifbindung.</li> </ul> (S. 38)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vereinfachung der Möglichkeit Tarifverträge für allgemein verbindlich zu erklären.</li> <li>– Tarifverträge müssen auch weiter gelten, wenn Betriebe aufgespalten und ausgelagert werden.</li> <li>– Einsatz für mehr Tarifbindung in Arbeitgeberverbänden.</li> <li>– Schaffung eines Bundestarifvertragsgesetzes: Ein öffentlicher Auftrag darf nur an Unternehmen vergeben werden, die nach Tarif bezahlen.</li> </ul> (S. 27)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Einsatz für ein Bundestarifvertragsgesetz: Bei der öffentlichen Vergabe sollen im Einklang mit europäischem Recht die Unternehmen zum Zug kommen, die tarifgebunden sind oder mindestens Tariflöhne zahlen.</li> <li>– Erleichterung der Möglichkeit, Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären.</li> <li>– Pflicht zur Veröffentlichung, ob Betriebe Tarifvertragspartei sind.</li> <li>– Bei Umstrukturierungen sollen die bisherigen tariflichen Regelungen gelten bis ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen wurde.</li> </ul> (S. 105)		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Tarifbindung muss für alle Unternehmen und Branchen gelten. Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen auf Antrag einer Tarifvertragspartei.</li> <li>– Es muss als öffentliches Interesse gelten, Tarifverträge in ihrer Reichweite zu stärken und einen Unterbietungswettbewerb zu Lasten von Löhnen und Arbeitsbedingungen zu verhindern.</li> <li>– Per Rechtsverordnung gemäß Arbeitnehmerschutzgesetz sollen zudem auch in Tarifverträgen geregelte komplette Entgelttabellen auf nicht tarifgebundene Unternehmen erstreckt werden können.</li> <li>– Bei Betriebsübergängen in nicht tarifgebundene Unternehmen und bei Auslagerungen müssen die bisherigen Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung unbefristet geschützt bleiben und auch für neu Eingestellte gelten.</li> </ul> (S. 16 f.)