

Arbeitsrechtlicher Vergleich der Wahlprogramme zur Bundestagswahl 2021

Themenbereich	CDU/CSU	SPD	Grüne	FDP	Die Linke
IV. Diskriminierungsschutz					
1. Behinderung	<ul style="list-style-type: none"> – Stärkung des betrieblichen Eingliederungsmanagements gemeinsam mit den Schwerbehindertenvertretungen und Ausbau von Frühwarnsystemen und effizienten Präventivmaßnahmen. – Neuregelung der Berechnung des Werkstattlohns und Aufhebung der Deckelung des Arbeitsförderungsgehaltes. (S. 62) 	<ul style="list-style-type: none"> – 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 berät. (S. 44) 	<ul style="list-style-type: none"> – Stärkung der Selbstvertretungsstrukturen – Höhere Ausgleichsabgabe für Arbeitgeber*innen, die nicht genügend schwerbehinderte Menschen beschäftigen und Reintegration in die Förderung inklusiver Beschäftigung. – Weiterentwicklung des Werkstattsystems mit dem Ziel einer sozialversicherungsrechtlichen 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 Bedarfe, das den Leistungen entspricht, die sie im Inland erhalten. – Weiterentwicklung des Bundesurlaubsgesetzes, Wunsch- und Wahlrecht, Leistungen unabhängig von Einkommen und Vermögen der Leistungsberechtigten und ein Bundesurlaubsgeld. (S. 112 f.) 	<ul style="list-style-type: none"> – Bessere Beratung und Arbeitsvermittlung für Menschen mit Behinderungen mit einer Vorbereitung bereits in der Schule. – Frauenauglichere Ausgestaltung des Budgets für Arbeit und eine grassnahe aktive Arbeitsvermittlung und Begleitung. – Verbesserung der Chancen auf eine reguläre Beschäftigung. (S. 33 f.) 	<ul style="list-style-type: none"> – 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.)
2. Ethische Diskriminierung		<ul style="list-style-type: none"> – Stärkung der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und Modernisierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. (S. 45) 	<ul style="list-style-type: none"> – Einführung von verbindlichen Zielvorgaben zur Erhöhung der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Verwaltung. – Aufwertung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) zur obersten Bundesbehörde – mit mehr Personal, Budget und Kompetenzen. Ihre Leitung soll als Antidiskriminierungsbeauftragte*in vom Deutschen Bundestag gewählt werden. – Weiterentwicklung des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes: Schließen von Schutzlücken, Vereinfachung von Klagen gegen Diskriminierung, Einführung eines Verbandsklagerechts. (S. 168 f.) 	<ul style="list-style-type: none"> – Ein ganzheitliches Diversity Management (Management der Vielfalt) als Teil der ökonomischen Modernisierung und als sinnvolle Alternative zu Quoten. (S. 33) 	<ul style="list-style-type: none"> – Antirassismus ins Gesetz: Es braucht, wie in Thüringen, eine klare Arbeitsdefinition von institutionellem und strukturellem Rassismus. – Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und ein Verbandsklagerecht. – Schaffung eines Bundesantidiskriminierungsgesetz (BADG) zum Schutz vor Diskriminierung durch staatliche Stellen. Es braucht einen Antirassismus-Bearbeiter mit echten Befugnissen. (S. 113 f.)
3. Geschlechtergleichstellung	<ul style="list-style-type: none"> – Einsatz für mehr Familienfreundlichkeit auch in Führungspositionen. – Beseitigung von geschlechterspezifischen Lohn- und Rentenlücken. Evaluation des Entgelttransparenz-Gesetzes und Überarbeitung bei Bedarf. (S. 79) 	<ul style="list-style-type: none"> – 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 Führungsebenen in allen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen und wirksame Sanktionen für alle, die sich nicht daran halten. (S. 42) 	<ul style="list-style-type: none"> – Einführung einer Frauenquote bei der Neubesetzung von Vorständen von mindestens einem Drittel bei größeren und börsennotierten Unternehmen. – Einführung einer Elternzeitregelung im Aktienrecht – Aufsichtsräte von AGs sollen bei Neubesetzungen verpflichtend einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent anstreben. – Anstreben von 50 % Frauen in Führungspositionen in Ministerien, Verwaltungen, ADRs, kommunalen Verbänden und kommunalen Unternehmen. – Ein Extra-Wagniskapitalfonds für Gründerinnen. – Einsatz für eine EU-Richtlinie für Lohngleichheit 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 Verbandsklagerecht enthalten. – Verpflichtung Beschäftigten anonymisierte Spannen der Gehalts- und Honorarstruktur zugänglich zu machen. (S. 66 f., 109) 	<ul style="list-style-type: none"> – Ablehnung von Quoten, Einsatz für Selbstverpflichtungen, in denen sich größere Unternehmen verpflichten, dass sich 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 die durchschnittliche als auch der mittlere Verdienstunterstufend und der prozentuale Anteil von Frauen und Männern in den jeweiligen Gehaltsgruppen angegeben werden. (S. 33) 	<ul style="list-style-type: none"> – Ergänzung des Auskunftsanspruchs im Entgelttransparenzgesetz durch ein Verbandsklagerecht. – Einführung einer Frauenquote von 50 % in Führungspositionen. (S. 16, 54, 103)