

**Arbeitsrechtlicher Vergleich der Wahlprogramme zur Bundestagswahl 2021**

Themenbereich	CDU/CSU	SPD	Grüne	FDP	Die Linke
<b>I. Das Arbeitsverhältnis</b>					
<b>1. Ausbildung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausweitung der Hinzuverdienstregeln für Jugendliche und junge Erwachsene bis zum 21. Lebensjahr und während der Ausbildung zum ersten berufsqualifizierenden Abschluss in Bedarfsgemeinschaften.</li> <li>(S. 62)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einsatz für eine Ausbildungsgarantie.</li> <li>- Unterstützung von Ausbildungsfonds bzw. Umlagen, beispielsweise branchenbezogen, wo unterhalb des Bedarfs ausgebildet wird.</li> <li>- Ermöglichung einer eng an die betriebliche Praxis angelegten Ausbildung in einer Berufsschule oder eine außerschulische Ausbildung, wenn kein Ausbildungsplatz gefunden wird.</li> <li>- Unterstützung der dualen Ausbildung in den Berufen der Gesundheit, Pflege und Erziehung.</li> <li>- 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.</li> <li>- Unterstützung der Gebührenfreiheit bei der Aufstiegsfortbildung.</li> <li>(S. 31)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Weiterentwicklung und Modernisierung der dualen Berufsausbildung, insbesondere der Lehrinhalte und Ausstattung. Anpassung der Finanzierung.</li> <li>- Der Meisterbrief soll wie ein Studium kostenfrei werden.</li> <li>- Ausbildungsgarantie bzw. Recht auf Ausbildung: Förderung von Verbundausbildungen und Nutzung von außerbetrieblichen Ausbildungen.</li> <li>- Unterstützung von Ausbildungsunternehmen über eine Umlagefinanzierung.</li> <li>- Anerkennung einzelner Ausbildungsbausteine als Teilqualifikationen.</li> <li>- Einsatz für die Ermöglichung von Prüfungen in leichter Sprache.</li> <li>- Ausbau flächendeckender Jugendberufsagenturen, Stärkung der Beratungsangebote.</li> <li>- Einsatz für eine Mindestausbildungsvergütung von mindestens 80 Prozent der durchschnittlichen, tariflichen Ausbildungsvergütungen.</li> <li>- Ermöglichung von mehr Auslandsaufenthalten für Auszubildende und Studierende.</li> <li>- Unterstützung der Aufstockung der europäischen Förderprogramme wie ERASMUS+ mit dem Ziel, dass mindestens 10 Prozent der Auszubildenden einen Auslandsaufenthalt antreten können.</li> <li>(S. 32, 76)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "Exzellenzinitiative Berufliche Bildung" zur Identifizierung der besten Ideen zur Zukunft der beruflichen Bildung mit hochrangigen Auszeichnungen und mehrjährigen Zuschüssen.</li> <li>- Ein Zentrum für digitale Berufsbildung soll berufsbildende Schulen und auszubildende Betriebe in der Konzeption und Umsetzung digitaler Ausbildungsangebote unterstützen.</li> <li>- Erweiterung von Schulen der beruflichen Bildung um kreative MakerSpaces und offene Werkstätten (FabLabs) erweitern.</li> <li>- Begabtenförderung für Talente der beruflichen Bildung mit gleichwertigem Zugang zu den Begabtenförderungswerken und zum Deutschlandstipendium.</li> <li>- Zusammenfassen von arverwandten Berufen nach Maßgabe der Sozialpartner in Berufsfelder: In einer ersten Ausbildungsphase sollen zunächst gemeinsame Kompetenzen erworben werden.</li> <li>- Internationaler Austausch in der beruflichen Bildung: Ermöglichung einer Auslandsaufenthalt 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.</li> <li>- Konsequente Umsetzung der Anerkennung von Qualifikationen innerhalb der EU.</li> <li>- Zukunftsgarantie für junge Menschen, die keinen Ausbildungsplatz finden können auf drei Säulen: Erstens: Einstiegsqualifizierung reformieren und den Teilnehmenden sozialpädagogisch geschulte 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: Teilqualifizierungen ausbauen, die Ausbildungsdauer flexibilisieren, digitale Ausbildungsangebote fördern und verstärkt Teilzeitausbildungen ermöglichen.</li> <li>(S. 19 f., 41)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Betriebe, die nicht ausbilden, müssen eine Ausbildungsumlage zahlen.</li> <li>- Einsatz für das Recht auf eine gebührenfreie und vollqualifizierende Ausbildung für alle.</li> <li>- Anonymisierte Bewerbungsverfahren sollen sicherstellen, dass alle die gleichen Chancen auf eine Ausbildung haben.</li> <li>- Unterstützung der Gewerkschaften und Gewerkschaftsjugendlichen bei ihrem Kampf um bessere tarifvertragliche Lösungen.</li> <li>- Die Ausbildungen in den Berufen, die nicht dual geregelt sind müssen besser finanziert werden.</li> <li>- Schulgeld soll grundsätzlich entfallen und ein am Tarif orientiertes Ausbildungsgeld gezahlt werden.</li> <li>- Einführung einer solidarischen Umlagefinanzierung, die alle Betriebe in die Pflicht nimmt.</li> <li>- Am Ende von berufsverberreitenden Maßnahmen muss ein verbindliches Ausbildungsangebot stehen.</li> <li>- Abschaffung des Kriteriums der "Ausbildungsreife" der Bundesagentur für Arbeit.</li> <li>- Stärkung der Mitbestimmung der Auszubildenden. Ihre Mitwirkung in den Personalvertretungen muss garantiert werden.</li> <li>- Förderung eines Berufsschulpaktes, damit längst überfällige Investitionen für gute Qualität an beruflichen Schulen getätigt und mehr Personal eingestellt werden.</li> <li>- Politische Bildung muss auch Teil der beruflichen Ausbildung sein.</li> <li>(S. 18, 48)</li> </ul>
<b>2. Arbeitnehmerstatus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erleichterung und rechtssicherere Gestaltung von Personalpartnerschaften.</li> <li>- Bei Bedarf Anpassung des Statusfeststellungsverfahrens für Selbstständige.</li> <li>- Bessere personelle Ausstattung der Clearingstelle.</li> <li>(S. 39)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einfachere Klärung des Arbeitnehmerstatus.</li> <li>- Einführung eines Verbandsklagerechts der Gewerkschaften und eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes.</li> <li>(S. 29)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regulierung und gleicher Arbeitnehmerschutz für digitale Arbeit.</li> <li>- Der Auftraggeber trägt die Beweislast für den Selbstständigengstatus des Auftragnehmers, wenn dieser angibt Arbeitnehmer zu sein.</li> <li>- Branchenbasierte Honoraruntergrenzen für zeitbasierte Dienstleistungen.</li> <li>- Verantwortung von Plattformbetreibern für ihre Auftragnehmer.</li> <li>- Digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften und klare Mindeststandards beim Arbeits- und Datenschutz und AGBs.</li> <li>(S. 53 f.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reform des Statusfeststellungsverfahrens mit klaren gesetzlichen Positivkriterien für Selbstständigkeit.</li> <li>- Prüfung durch eine unabhängige Stelle statt durch die Rentenversicherung.</li> <li>(S. 34)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auftraggeber müssen auch für Soloselbstständige Sozialversicherungsbeiträge zahlen.</li> <li>- Bundesweite branchenspezifische Mindesthonorarregelungen.</li> <li>(S. 15)</li> </ul>
<b>3. Arbeits- und Gesundheitsschutz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stärkung der medizinischen und beruflichen Rehabilitation durch Intensivierung der Zusammenarbeit in den gesetzlichen Sozialversicherungszweigen, bspw. in regionalen, trägerübergreifenden Reha-Kompetenz-Zentren.</li> <li>(S. 59)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bündelung der Aktivitäten der unterschiedlichen Sozialversicherungen für Betriebe und Beschäftigte im Bereich Gesundheitsschutz.</li> <li>(S. 34)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stärkerer Arbeitsschutz vor Stress, Burn-out und Entgrenzung der Arbeit.</li> <li>- Klare Sanktionen und verpflichtend zu schaffende Anlaufstellen zum Schutz vor Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz.</li> <li>(S. 51)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit (Anti-Stress-Verordnung).</li> <li>- Bessere finanzielle und personelle Ausstattung der Arbeitsschutzbehörden zur Erhöhung der Kontrollen im Betrieb.</li> <li>- Erhöhung der Bußgelder für Verstöße gegen den Gesundheitsschutz der Beschäftigten.</li> <li>- Klarstellung der Strafbarkeit von Verstößen im Arbeitsschutzgesetz.</li> <li>- Erleichterung der Anerkennung von Berufskrankheiten u. a. mit Beweislastumkehr.</li> <li>- Verbesserung der Berufsunfähigkeitsrenten.</li> <li>(S. 16 f.)</li> </ul>
<b>4. Arbeitszeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reform des Arbeitszeitgesetzes: Anstelle der täglichen soll eine wöchentliche Höchst Arbeitszeit treten. Eine Abweichung von der bisherigen Tageshöchst Arbeitszeit nur für nicht gefahrgeneigte Berufe.</li> <li>(S. 39)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erhalt der Schutzfunktion des Arbeitszeitgesetzes.</li> <li>- Ausschluss einer Verlängerung der täglichen Arbeitszeit.</li> <li>- Unterstützung der Gewerkschaften im Streit für die Absenkung von Arbeitszeit.</li> <li>- Weiterentwicklung der Langzeitkonten 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).</li> <li>(S. 29, 32)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Umgestaltung der starren Vollzeit, etwa mit Hilfe eines flexiblen Arbeitszeitkorridors, und Unterstützung der Sozialpartner, flexible Arbeitszeitmodelle zum Vorteil der Teilnehmenden zu ermöglichen.</li> <li>- Keine Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes zum Nachteil der Arbeitnehmer*innen</li> <li>- Die Arbeitszeit soll künftig dokumentiert werden, so wie es der Europäische Gerichtshof geurteilt hat.</li> <li>- Bessere Kontrolle existierender Regelungen, um Beschäftigte, deren tatsächliche Arbeitszeit regelmäßig über 40 Stunden liegt, zu stärken.</li> <li>(S. 53)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mehr Flexibilität im Arbeitszeitgesetz: Wöchentliche statt einer täglichen Höchst Arbeitszeit. Die Summe der täglich notwendigen Ruhezeit bleibt bestehen. Hierbei werden flexible Regelungen in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung rechtssicher ermöglicht.</li> <li>(S. 32)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Normalarbeitsverhältnis, mit um die 30 Stunden für alle, zum Beispiel eine Vier-Tage-Woche.</li> <li>- Begrenzung der gesetzlichen Höchst Arbeitszeit auf maximal 40 Stunden pro Woche.</li> <li>- Stärkere Begrenzung von Ausnahmen der täglich zulässigen Höchst Arbeitszeit von 8 Stunden.</li> <li>- Ablehnung einer Verkürzung der erforderlichen Ruhezeiten von 11 Stunden.</li> <li>- Verpflichtende Arbeitszeiddokumentation durch den Arbeitgeber.</li> <li>- Anrechnung von Dienstreisen und in der Freizeit erbrachten Arbeitsleistungen.</li> <li>- Stärkere Kontrollen durch Arbeitsschutzbehörden werden gesetzlich vorgeschrieben.</li> <li>- Arbeit auf Abruf wird aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz gestrichen.</li> <li>- Ein Recht auf vorübergehende Arbeitszeitverkürzung für alle Beschäftigten.</li> <li>- Schrittweise Anhebung des Mindesturlaubsanspruchs im Bundesurlaubsgesetz von 24 auf 30 Werkstage.</li> <li>- 5 Wochen Urlaubsanspruch für jeden Beschäftigten.</li> <li>- Recht auf Auszeiten: Beschäftigte sollen zweimal in ihrem Berufsleben die Möglichkeit haben, für ein Jahr auszusteigen (Sabbatjahr) verbunden mit einem Rückkehrrecht.</li> <li>- Belegschaften erhalten pro Monat zwei Stunden Beratungszeit während der Arbeitszeit, um sich über Arbeitsgestaltung, Arbeitszeit, Mitbestimmung und Arbeitsschutz auszutauschen.</li> <li>(S. 10, 15 ff.)</li> </ul>
<b>5. Befristete Arbeitsverhältnisse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Befristete Arbeitsverhältnisse sollen die Ausnahme sein.</li> <li>- Eine Ausweitung von Kettenbefristungen wird abgelehnt.</li> <li>- Die sachgrundlose Befristung soll auch weiterhin in den Unternehmen die Ausnahme bleiben und darf für den Beschäftigten grundsätzlich zwei Jahre nicht überschreiten.</li> <li>(S. 38)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Befristung von Arbeitsverhältnissen ohne einen Sachgrund wird abgeschafft und die vom Gesetz akzeptierten Gründe für eine Befristung kritisch überprüft.</li> <li>- Leiharbeiter*innen erhalten ab dem ersten Tag den gleichen Lohn wie Festangestellte.</li> <li>(S. 27)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leiharbeiter*innen sollen vom ersten Tag an den gleichen Lohn für gleiche Arbeit bekommen wie Stammbeschäftigte – plus Flexibilitätsprämie.</li> <li>- Einführung eines branchenunabhängigen Mindestkurzarbeitergeldes.</li> <li>- Ohne sachlichen Grund dürfen Arbeitsverträge nicht mehr befristet werden.</li> <li>(S. 51)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Tarifautonomie in der Arbeitnehmerüberlassung soll gestärkt werden. Zum Beispiel soll die Höchstüberlassungsdauer aufgehoben werden.</li> <li>(S. 34 f.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verbot von Leiharbeit</li> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> <li>- Sachgrundlose Befristungen werden im Teilzeit- und Befristungsgesetz ersatzlos gestrichen und zulässige Sachgründe eng begrenzt. Bei öffentlicher Finanzierung soll die Befristung der Haushaltsmittel oder von Projektgeldern kein zulässiger Grund mehr für die Befristung von Arbeitsverträgen sein. Der dritte Arbeitsvertrag beim gleichen Arbeitgeber muss zwingend unbefristet sein.</li> <li>(S. 14 f.)</li> </ul>
<b>6. Betriebliche Altersvorsorge</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verbesserung der Mitnahme der Ansprüche aus einer betrieblichen Altersvorsorge beim Jobwechsel.</li> <li>- Entwicklung einer „Betrieblichen Altersvorsorge für alle“ mit Blick auf Geringverdienende.</li> <li>(S. 60)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einführung einer grundsätzlichen Pflicht zur Altersvorsorge und schrittweise Integration von Selbstständigen in die gesetzliche Rentenversicherung.</li> <li>(S. 30)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ersetzen der Riester- und Rürup-Rente durch einen öffentlich verwalteten Bürgerfonds, in den alle einzahlen, die nicht aktiv widersprechen.</li> <li>- Arbeitgeber*innen sollen künftig eine betriebliche Altersvorsorge anbieten, eine eigenen Finanzierungsbeitrag leisten und den Bürgerfonds als Standard dafür nutzen können.</li> <li>- Um es kleinen Unternehmen einfacher zu machen, eine betriebliche Altersvorsorge anzubieten, soll eine reine Beitragsgarantie für kleine Unternehmen eingeführt und sie bei der Haftung entlastet werden.</li> <li>(S. 57)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Altersvorsorge nach einem flexiblen Baukastenprinzip aus gesetzlicher, betrieblicher und privater Altersvorsorge</li> <li>- Alle Ansprüche aus diesem „Rentenbaukasten“ sollen bei Wechseln zwischen Arbeitgebern oder zwischen Beschäftigung und Selbstständigkeit flexibel mitgenommen werden können.</li> <li>(S. 87)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einführen einer betrieblichen Altersvorsorge, die überwiegend von den Arbeitgebern finanziert wird (als betriebliche Sozialleistung). Dafür sollen verbindliche tarifvertragliche Regelungen die Grundlage sein.</li> <li>(S. 23)</li> </ul>

<p><b>7. Mobile Arbeit</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Setzen auf sozialpartnerschaftliche Regelungen der Tarifvertrags- und Betriebsparteien, die mobiles Arbeiten ermöglichen und den Arbeitsschutz gewährleisten.</li> <li>– Schaffung der rechtlichen Voraussetzungen auf nationaler und auf EU-Ebene, dass Arbeiten von überall in Europa gerade für kleine und mittelständische Unternehmen rechtssicherer wird, durch Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der Regelungen im Arbeits-, Sozialversicherungs- sowie Steuerrecht.</li> <li>– Unterstützung der Schaffung von Co-Working-Spaces gerade im ländlichen Raum.</li> </ul> <p>(S. 39, 76)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 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.</li> <li>– Auch im Homeoffice müssen Arbeits- und Ruhezeiten gelten.</li> <li>– Die Arbeitszeit muss jeden Tag vollständig erfasst werden.</li> <li>– Recht auf Nichterreichbarkeitszeiten, auf technische Ausstattung sowie guten Unfallversicherungsschutz.</li> <li>– Schaffung eines Mitbestimmungsrechts zur Einführung und bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit.</li> <li>– Grundsatz der Freiwilligkeit der mobilen Arbeit für Arbeitnehmer*innen.</li> </ul> <p>(S. 29)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Einführung eines Rechts auf mobiles Arbeiten mit strikten Schutzkriterien und starkem Einfluss der Interessensvertretungen versehen.</li> <li>– Das mobile Arbeiten kann im Homeoffice oder im nahe gelegenen Co-Working Space stattfinden</li> <li>– Der Wechsel dorthin muss immer freiwillig, mit einem Rückkehrrecht und mit ausreichend Zeit an einem Arbeitsplatz im Unternehmen verbunden sein.</li> <li>– Unterstützung der Schaffung von Co-Working-Spaces gerade im ländlichen Raum.</li> </ul> <p>(S. 52, 71)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bei mobiler Arbeit und im Homeoffice soll das Arbeitsschutzgesetz und nicht die Arbeitsstättenverordnung gelten.</li> <li>– Mobiles Arbeiten durch Rechtsanspruch auf Erörterung stärken: Dabei muss der Arbeitgeber den Antrag von Beschäftigten auf mobiles Arbeiten und Homeoffice prüfen und mit der oder dem Beschäftigten erörtern.</li> <li>– Bestehende Vereinbarungen müssen anlassbezogen widerrufen werden können.</li> </ul> <p>(S. 32)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Alle Beschäftigten sollen durch ein Recht auf Home-Office einen Teil ihrer Arbeit Zuhause erledigen können, sofern die Art ihrer Tätigkeit das zulässt.</li> <li>– Die Bedingungen über Home-Office müssen per Tarifvertrag oder per Betriebs-/Dienstvereinbarung geregelt werden.</li> <li>– Arbeitsschutz und die gesetzliche Unfallversicherung müssen auch im Homeoffice uneingeschränkt gelten.</li> </ul> <p>(S. 16)</p>
<p><b>8. Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Praktikablere Gestaltung des Instruments der Zeitwertkonten und Nutzbarmachung als Familienzeitkonten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.</li> <li>– Eltern sollen angesparte Zeiten einsetzen können, um in der Familienphase ohne finanzielle Nachteile weniger zu arbeiten. Auch staatliche Fördermittel sollen auf Familienzeitkonten gebucht werden können.</li> </ul> <p>(S. 76)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Einführung eines Vier-Säulen-Modell für mehr Familienzeit:</li> <li>Die erste Säule sind zwei Wochen Elternschaftszeit direkt nach Geburt eines Kindes, auf die jeder Vater bzw. der/die Partner*in kurzfristig und sozial abgesichert Anspruch hat.</li> <li>Die zweite Säule ist die Familienarbeitszeit: Wenn in Paarfamilien beide Elternteile gleichzeitig oder Alleinerziehende etwas weniger als Vollzeit arbeiten, sollen sie zukünftig je zehn Monate ElterngeldPlus 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.</li> <li>Die dritte Säule ist die dauerhafte Ausweitung der pandemiebedingt erhöhten Kinderkrankentage auf 20 Tage pro Kind, Jahr und Elternteil (als „Elterngeld akut“) - bei mehr als zwei Kindern maximal 45 Tage pro Elternteil und 90 Tage für Alleinerziehende.</li> <li>Vierte Säule ist das Modell der Familienpflegezeit. Das bedeutet: 15 Monate Anspruch auf Unterstützung (Lohnersatz) bei einer Arbeitszeitreduzierung für jeden nahen Angehörigen ab Pflegegrad 2, auf mehrere Pflegepersonen aufteilbar mit einer Mindestarbeitszeit von 15 bis 20 Stunden.</li> </ul> <p>(S. 39)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Stärkung der Betroffenen von Diskriminierungen am Arbeitsmarkt, u.a. mit einem Verbandsklagerecht, dem Ausbau entsprechender Rechtsberatung und durch ein echtes Recht auf die Rückkehr in Vollzeit, das auch für kleinere Betriebe gilt.</li> <li>– Einführung der Pflegezeit Plus für Menschen, die Verantwortung für Angehörige, Nachbar*innen oder Freund*innen übernehmen:</li> <li>Ermöglichung einer Lohnersatzleistung bei dreimonatigem Vollausstieg und dreijährigem Teilausstieg, die pflegebedingte Arbeitszeitreduzierungen finanziell abfedert.</li> </ul> <p>(S. 55, 63)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Steuerliche Förderung der Betriebskindergärten</li> <li>– Partnerschutz analog zum Mutterschutz: Nach der Geburt eines Kindes hat der andere Elternteil das Recht, zehn Arbeitstage in Partnerschutz zu gehen. Dieser darf auch halbtätig beansprucht werden und besteht dann für die doppelte Zeitdauer. Die Finanzierung des Partnerschutzes erfolgt äquivalent zum Mutterschutz.</li> <li>Alleinerziehende haben das Recht, eine andere Person für den Partnerschutz zu benennen.</li> <li>– Ermöglichung von familienbedingten Auszeiten für oberste Führungskräfte durch Ruhen lassen des Mandats.</li> <li>– Verlängerung des Rechtsanspruchs auf „Partnermonate“ beim Elterngeld auf drei Monate. Erhöhung der Mindest- und Maximalbeträge.</li> <li>– Förderung des Ausbaus von Kurzzeitpflegeplätzen. Kurzzeitpflegeplätze sollten über ein Online-Register einsehbar sein.</li> </ul> <p>(S. 32 f., 39 f.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Rechtsanspruch auf familiengerechte Arbeitszeiten für alle, die Verantwortung in Erziehung und Pflege übernehmen.</li> <li>– Rechtsanspruch auf eine sechswöchige Pflegezeit mit Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber.</li> <li>– Abschaffung der Schwellenwerte im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz.</li> <li>– Maßnahme zur Steigerung der Beteiligung von Männern in der Elternzeit: Ein zusätzlicher Monat Elterngeld für Väter, wenn sie mindestens ein Drittel der Elternzeit übernehmen. Teilen Eltern sich diese Zeit häufig auf, erhalten beide einen zusätzlichen Monat Elterngeld.</li> </ul> <p>(S. 34)</p>
<p><b>9. Weiterbildung / Berufliche Veränderung</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ausbau des Bundesprogramms Bildungsprämie.</li> <li>– Unterstützung von Unternehmen und Beschäftigten im Strukturwandel mit passgenauen Informations- und Beratungsangeboten zur Weiterbildung.</li> <li>– Förderung einer entsprechend vorausschauenden Forschung zur Kompetenzentwicklung.</li> <li>– Flexibilisierung des BAföG:</li> <li>Wer nach dem Bachelor-Abschluss zunächst Berufserfahrungen sammelt und erst später einen Master erwirbt, soll nach einer elternunabhängigen 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.</li> <li>Die Rückzahlung des Darlehens sowie ein angemessener sozialer und wirtschaftlicher Nutzen für den Zuschussanteil müssen vor Renteneintritt gegeben sein.</li> <li>– Fortentwicklung des Aufstiegs-BAföG.</li> </ul> <p>(S. 82 f.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Schaffung eines Rechts auf Weiterbildung und beruflichen Neustart in allen Lebensphasen: Wer Bildungszeit oder Bildungsteilzeit beantragt, erhält ein Recht, sich von seinem Beruf freustellen zu lassen oder die Arbeitszeit zu reduzieren. Die Bildungszeiten werden wir mit einer finanziellen Förderung ausgestalten, die Lohninbußen während der Weiterbildung oder Umschulung angemessen kompensiert.</li> <li>– Unterstützung der Qualifizierung von Beschäftigten mit einem Transformations-Kurzarbeitergeld.</li> <li>– Förderung der Möglichkeiten eines Beschäftigtentransfers, wenn betriebliche Umstrukturierungen oder Betriebschließungen unvermeidlich sind.</li> <li>– Einsatz für ein Neustart-BAföG, das auch im Erwachsenenalter neue berufliche Wege öffnet und angemessen den Lebensunterhalt sichert.</li> </ul> <p>(S. 31 f.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Einführung eines Rechts auf Weiterbildung und soziale Absicherung auch für Erwerbstätige in Qualifizierungsphasen mit einem Weiterbildungsgeld.</li> <li>– 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.</li> <li>– Einführung eines Freistellungsanspruchs mit Rückkehrrecht auf den vorherigen Stundenumfang</li> <li>– Aufbau von Bildungsagenturen. Dort sollen sich die relevanten regionalen Träger von Weiterbildung vernetzen.</li> <li>– Einsatz für die Einführung eines Weiterbildungs-BAföGs.</li> </ul> <p>(S. 6, 77)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Einführung eines „Midlife-BAföG“ von bis zu 1.000 Euro im Jahr.</li> <li>– Darüber hinaus soll in einem persönlichen Freiraumkonto unabhängig vom Arbeitgeber das steuer- und abgabenfreie Ansparen für Weiterbildungsangebote und Bildungsauszeiten ermöglicht werden.</li> <li>– Einsehbarkeit von Bildungsangeboten für das lebenslange Lernen von öffentlichen wie privaten Anbieterinnen und Anbietern auf einer zentralen digitalen Plattform.</li> </ul> <p>(S. 18 f.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Alle Beschäftigten müssen zum Zwecke der Weiterbildung einen Rechtsanspruch erhalten, ihre Arbeitszeit zeitweise zu reduzieren oder zeitlich begrenzt ganz aussetzen zu können.</li> <li>– Der Arbeitgeber muss während der Bildungsteilzeit einen teilweisen Lohnausgleich von mindestens 70 Prozent des Nettoeinkommens und Sozialversicherungsbeiträge zahlen.</li> <li>– Der Staat muss Bildungsteilzeit von Beschäftigten durch eine stärkere Berücksichtigung bei den Rentenansprüchen und der Höhe von Ansprüchen auf ALG I unterstützen. Für Geringverdienende muss ein vollständiger Lohnausgleich durch staatliche Zuschüsse garantiert werden.</li> <li>– Einführung eines Weiterbildungsfonds, in den alle Unternehmen einer Branche einzahlen.</li> <li>– Berufsschulen und Hochschulen müssen gesetzlich verpflichtet werden, Angebote der beruflichen Fortbildung zu schaffen, die allen Beschäftigten unabhängig vom bisherigen Bildungsabschluss offenstehen.</li> </ul> <p>(S. 17, 49)</p>
<p><b>10. Whistleblowerschutz</b></p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>– Schaffung eines Hinweisgeberschutzgesetzes, das die EU-Whistleblower-Richtlinie ambitioniert und umfassend auch für das gesamte nationale Recht umsetzt.</li> <li>– Darin festgeschrieben sind ein zweistufiges Meldeverfahren sowie ein Entschädigungsfonds, mit dem das persönliche Risiko minimiert wird.</li> </ul> <p>(S. 101 f.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 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 unzumutbar war. Whistleblowerinnen sollen auch vor der Strafverfolgung durch ausländische Staaten geschützt werden.</li> <li>– Die EU-Richtlinie zum Schutz von Whistleblowern soll umgehend in deutsches Recht umgesetzt werden.</li> </ul> <p>(S. 49)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Schaffung eines Whistleblower-Schutzgesetzes in Deutschland.</li> </ul> <p>(S. 76, 93)</p>