

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 Bedarfsgemeinschaften. (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 Gebührenfreiheit 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 Umlagefinanzierung. - Anerkennung einzelner Ausbildungsbausteine als Teilqualifikationen. - Einsatz für die Ermöglichung von Prüfungen in leichter Sprache. - Ausbau flächendeckender Jugendberufsagenturen, 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 antreten können. (S. 32, 76) 	<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 auszubildende 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. - Zusammenfassen von arverwandten Berufe nach Maßgabe der Sozialpartner in Berufsfelder: In einer ersten Ausbildungsphase sollen zunächst gemeinsame Kompetenzen erworben werden. - 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. - 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 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. (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. - Unterstützung der Gewerkschaften und Gewerkschaftsjugendlichen bei ihrem Kampf um bessere tarifvertragliche Lösungen. - Die Ausbildungen in den Berufen, die nicht dual geregelt sind müssen besser finanziert werden. - Schulgeld soll grundsätzlich entfallen und ein am Tarif orientiertes Ausbildungsgeld gezahlt werden. - Einführung einer solidarischen Umlagefinanzierung, die alle Betriebe in die Pflicht nimmt. - Am Ende von berufsverberreitenden Maßnahmen muss ein verbindliches Ausbildungsangebot stehen. - Abschaffung des Kriteriums der "Ausbildungsreife" der Bundesagentur für Arbeit. - Stärkung der Mitbestimmung der Auszubildenden. Ihre Mitwirkung in den Personalvertretungen muss garantiert werden. - Förderung eines Berufsschulpaktes, damit längst überfällige Investitionen für gute Qualität an beruflichen Schulen getätigt und mehr Personal eingestellt werden. - Politische Bildung muss auch Teil der beruflichen Ausbildung sein. (S. 18, 48)
2. Arbeitnehmerstatus	<ul style="list-style-type: none"> - Erleichterung und rechtssicherere Gestaltung von Personalpartnerschaften. - Bei Bedarf Anpassung des Statusfeststellungsverfahrens für Selbstständige. - Bessere personelle Ausstattung der Clearingstelle. (S. 39) 	<ul style="list-style-type: none"> - Einfachere Klärung des Arbeitnehmerstatus. - Einführung eines Verbandsklagerechts der Gewerkschaften und eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes. (S. 29) 	<ul style="list-style-type: none"> - Regulierung und gleicher Arbeitnehmerschutz für digitale Arbeit. - Der Auftraggeber trägt die Beweislast für den Selbstständigengstatus des Auftragnehmers, wenn dieser angibt Arbeitnehmer zu sein. - Branchenbasierte Honoraruntergrenzen für zeitbasierte Dienstleistungen. - Verantwortung von Plattformbetreibern für ihre Auftragnehmer. - Digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften und klare Mindeststandards beim Arbeits- und Datenschutz und AGBs. (S. 53 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. 15)
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. 51) 		<ul style="list-style-type: none"> - Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit (Anti-Stress-Verordnung). - Bessere finanzielle und personelle Ausstattung der Arbeitsschutzbehörden zur Erhöhung der Kontrollen im Betrieb. - Erhöhung der Bußgelder für Verstöße gegen den Gesundheitsschutz der Beschäftigten. - Klarstellung der Strafbarkeit von Verstößen im Arbeitsschutzgesetz. - Erleichterung der Anerkennung von Berufskrankheiten u. a. mit Beweislastumkehr. - Verbesserung der Berufsunfähigkeitsrenten. S. 16 f.)
4. Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> - Reform des Arbeitszeitgesetzes: Anstelle der täglichen soll eine wöchentliche Höchst Arbeitszeit treten. Eine Abweichung von der bisherigen Tageshöchst Arbeitszeit nur für nicht gefahrgeneigte 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 von Arbeitszeit. - 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). (S. 29, 32) 	<ul style="list-style-type: none"> - Umgestaltung der starren Vollzeit, etwa mit Hilfe eines flexiblen Arbeitszeitkorridors, und Unterstützung der Sozialpartner, flexible Arbeitszeitmodelle zum Vorteil der Teilnehmenden 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. 53) 	<ul style="list-style-type: none"> - 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. (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 Höchst Arbeitszeit auf maximal 40 Stunden pro Woche. - Stärkere Begrenzung von Ausnahmen der täglich zulässigen Höchst Arbeitszeit von 8 Stunden. - Ablehnung einer Verkürzung der erforderlichen Ruhezeiten von 11 Stunden. - Verpflichtende Arbeitszeiddokumentation durch den Arbeitgeber. - Anrechnung von Dienstreisen und in der Freizeit erbrachten Arbeitsleistungen. - Stärkere Kontrollen durch Arbeitsschutzbehörden werden gesetzlich vorgeschrieben. - Arbeit auf Abruf 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 Werkstage. - 5 Wochen Urlaubanspruch für jeden Beschäftigten. - Recht auf Auszeiten: Beschäftigte sollen zweimal in ihrem Berufsleben die Möglichkeit haben, für ein Jahr auszusteigen (Sabbatjahr) verbunden mit einem Rückkehrrecht. - Belegschaften erhalten pro Monat zwei Stunden Beratungszeit während der Arbeitszeit, um sich über Arbeitsgestaltung, Arbeitszeit, Mitbestimmung und Arbeitsschutz auszutauschen. (S. 10, 15 ff.)
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 vom 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 Mindestkurzarbeitergeldes. - Ohne sachlichen Grund dürfen Arbeitsverträge nicht mehr befristet werden. (S. 51) 	<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 Haushaltsmittel oder von Projektgeldern kein zulässiger Grund mehr für die Befristung von Arbeitsverträgen sein. Der dritte Arbeitsvertrag beim gleichen Arbeitgeber muss zwingend unbefristet sein. (S. 14 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 Geringverdiener. (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 Riester- und Rürup-Rente durch einen öffentlich verwalteten Bürgerfonds, in den alle einzahlen, 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 kleinen Unternehmen einfacher zu machen, eine betriebliche Altersvorsorge anzubieten, soll eine reine Beitragsgarantie für kleine Unternehmen eingeführt und sie bei der Haftung entlastet werden. (S. 57) 	<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"> - Einführen 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 auf sozialpartnerschaftliche Regelungen der Tarifvertrags- und Betriebsparteien, 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 rechtssicherer 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 guten 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 Schutzkriterien und starkem Einfluss der Interessensvertretungen versehen. – Das mobile Arbeiten kann im Homeoffice oder im nahe gelegenen Co-Working Space stattfinden – Der Wechsel dorthin muss immer freiwillig, mit einem Rückkehrrecht und mit ausreichend Zeit an einem Arbeitsplatz im Unternehmen verbunden sein. – Unterstützung der Schaffung von Co-Working-Spaces gerade im ländlichen Raum. <p>(S. 52, 71)</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 Arbeitgeber den Antrag von Beschäftigten auf mobiles Arbeiten und Homeoffice prüfen und mit der oder dem Beschäftigten erörtern. – Bestehende Vereinbarungen müssen anlassbezogen widerrufen werden können. <p>(S. 32)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Alle Beschäftigten sollen durch ein Recht auf Home-Office einen Teil ihrer Arbeit Zuhause erledigen können, sofern die Art ihrer Tätigkeit das zulässt. – Die Bedingungen über Home-Office müssen per Tarifvertrag oder per Betriebs-/Dienstvereinbarung geregelt werden. – Arbeitsschutz und die gesetzliche Unfallversicherung müssen auch im Homeoffice uneingeschränkt gelten. <p>(S. 16)</p>
<p>8. Vereinbarkeit von Beruf und Familie</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Praktikablere Gestaltung des Instruments der Zeitwertkonten und Nutzbarmachung als Familienzeitkonten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. – 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. <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. der/die Partner*in kurzfristig und sozial abgesichert Anspruch hat. 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 Elterngeld Plus 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 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. 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. <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 echtes 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 Vollausstieg und dreijährigem Teilausstieg, die pflegebedingte Arbeitszeitreduzierungen finanziell abfedert. <p>(S. 55, 63)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Steuerliche Förderung der Betriebskindergärten – Partnerschutz analog zum Mutterschutz: Nach der Geburt eines Kindes hat der andere Elternteil das Recht, zehn Arbeitstage in Partnerschaft zu gehen. Dieser darf auch halbtätig beansprucht werden und besteht 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 oberste Führungskräfte durch Ruhen lassen des Mandats. – Verlängerung des Rechtsanspruchs auf „Partnermonate“ beim Elterngeld auf drei Monate. Erhöhung der Mindest- und Maximalbeträge. – 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 sechswöchige Pflegezeit mit Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber. – Abschaffung der Schwellenwerte im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz. – 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. <p>(S. 34)</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 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. Die Rückzahlung des Darlehens sowie ein angemessener sozialer und wirtschaftlicher Nutzen für den Zuschussanteil müssen vor Renteneintritt 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: Wer Bildungszeit oder Bildungsteilzeit beantragt, erhält ein Recht, sich von seinem Beruf freistellen zu lassen oder die Arbeitszeit zu reduzieren. Die Bildungszeiten werden wir mit einer finanziellen Förderung ausgestalten, die Lohnnebenkosten während der Weiterbildung oder Umschulung angemessen kompensiert. – Unterstützung der Qualifizierung von Beschäftigten mit einem Transformations-Kurzarbeitsgeld. – Förderung der Möglichkeiten eines Beschäftigtentransfers, wenn betriebliche Umstrukturierungen oder Betriebsabschlüssen unvermeidlich sind. – Einsatz für ein Neustart-BAföG, das auch im Erwachsenenalter neue berufliche Wege öffnet und angemessen den Lebensunterhalt sichert. <p>(S. 31 f.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Einführung eines Rechts auf Weiterbildung und soziale Absicherung auch für Erwerbstätige in Qualifizierungsphasen mit einem Weiterbildungsgehalt. – Einführung eines neuen Qualifizierungs-Kurzarbeitsgelds 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. 6, 77)</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 Ansparen für Weiterbildungsangebote und Bildungsauszeiten ermöglicht werden. – Einsehbarkeit von Bildungsangeboten für das lebenslange Lernen von öffentlichen wie privaten Anbieterinnen 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, ihre Arbeitszeit zeitweise zu reduzieren oder zeitlich unabhängig vom Arbeitgeber das steuer- und abgabenfreie Ansparen für Weiterbildungsangebote und Bildungsauszeiten ermöglicht werden. – Einsehbarkeit von Bildungsangeboten für das lebenslange Lernen von öffentlichen wie privaten Anbieterinnen und Anbietern auf einer zentralen digitalen Plattform. – 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. – 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. 17, 49)</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. 101 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 unzumutbar 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. <p>(S. 76, 93)</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 der Spielräume der Mindestlohnkommission für künftige Erhöhungen. <p>(S. 27)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro und steigende Entwicklung mindestens entsprechend den Tariflöhnen. – Abschaffung der Ausnahmen für unter 18-Jährige und Langzeitarbeitslose. <p>(S. 51)</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. 14)</p>
<p>2. Niedriglohnssektor</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. 38, 72)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – 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. <p>(S. 28)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Überführung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit Ausnahmen für Studierende, Schüler*innen und Rentner*innen. – Schaffung von Regelungen für haushaltsnahe Dienstleistungen. <p>(S. 55)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Erhöhung der Minijob- und Midijob-Grenze und dynamische Koppelung an den gesetzlichen Mindestlohn. <p>(S. 34)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Einführung eines Rechtsanspruchs auf eine Mindeststundenzahl im Arbeitsvertrag von 22 Stunden pro Woche für alle Beschäftigten. – 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 Soloselbständige 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 entsendete 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, gemeinwohlorientierte oder kommunale Träger organisiert werden. Sie müssen Tarifverträge, unbefristete Beschäftigung, das Recht auf eine vertragliche Mindeststundenzahl, Arbeitsschutz und Weiterbildung für Beschäftigte garantieren. <p>(S. 15, 18)</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>				
<p>4. Vermögenswirksame Leistungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Erhöhung des Sparer-Pauschbetrags und der Arbeitnehmersparzulage. – Stärkung von vermögenswirksamen Leistungen und Erhöhung des Höchstbetrages, den Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber erhalten können. – Gewinne aus vermögenswirksamen Leistungen sollten nach der Mindesthaltfrist steuerfrei sein. <p>(S. 73 f.)</p>				
<p>5. Tarifverträge</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Tarifpartnern möglichst großen Spielraum in der Gestaltung von Arbeitsregelungen lassen. – Stärkung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen als Instrument zur Erhöhung der Tarifgeltung 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 Bundestarifreugesetzes: 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 Bundestarifreugesetz: 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. 52)</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. – Regionale Tarifverträge und Entgelttabellen sollen per Rechtsverordnung gemäß Arbeitnehmerstundengesetz bundesweit gelten können. – 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. <p>(S. 14 f.)</p>
<p>III. Mitbestimmung</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 Entscheidungen über die ökologische Transformation. – Paritätische 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 Ausbildungsverträtungen, 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. 6, 52)</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 „Veto-Recht“ 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 Konzernen klargestellt 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. 16 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 Beschäftigtensicherung 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. (S. 29)</p>	<p>– Die Mitbestimmungsrechte, für Betriebsräte, Personalräte und Jugend- und Ausbildungsverträtungen, 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. 52)</p>		<p>– Betriebe ab fünf Beschäftigten, in denen kein Betriebsrat besteht, müssen jährliche Beschäftigtenversammlungen zur Information über Rechte und Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz durchführen, bei denen anschließend in Abwesenheit des Arbeitgebers geheim über die Einleitung einer Betriebsratswahl abgestimmt wird. – Der Kündigungsschutz für alle Organe der Betriebsverfassung wird auf 24 Monate verlängert. – Initiator*innen einer Betriebsratswahl dürfen auch aus wichtigem Grund nur mit Zustimmung des Betriebsrats oder durch gerichtliche Entscheidung gekündigt werden. – Es sollen Schwerpunktsstaatsanwaltschaften mit ausreichend Personal für Straftatbestände aus dem Arbeitsrecht und Betriebsverfassungsrecht geschaffen werden. – Ein zentrales Melderegister, in dem Betriebsratswahlen mit ihrem Verlauf und Ergebnis erfasst werden, muss geschaffen werden. – Die Beweislast für die Erforderlichkeit von Freistellungen für Betriebsratsarbeit muss umgekehrt werden. – Die Anzahl freigestellter Betriebsräte nach § 38 BetrVG muss erhöht werden, da die Aufgaben von Betriebsräten immer vielfältiger werden. – Als Ordnungswidrigkeit muss künftig auch gelten, wenn Unternehmen nicht, wahrheitswidrig, verspätet oder unvollständig ihren Unterrichts-, Herausgabe- und Einsichtspflichten zur Erfüllung der Betriebsratsaufgaben nachkommen. – Die Höhe möglicher Bußgelder für Ordnungswidrigkeiten nach Betriebsverfassungsgesetz wird auf 250.000 Euro angehoben. – Betriebsräte müssen das Recht erhalten, sachverständige Berater ihrer Wahl zur Unterstützung heranzuziehen, ohne dass es einer näheren Vereinbarung mit dem Unternehmen bedarf. – Die Unternehmensmitbestimmung muss auf alle Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeiter*innen und Standortniederlassungen in Deutschland ausgeweitet werden, unabhängig von ihrer Rechtsform. – Der Aufsichtsrat soll bei allen wichtigen Entscheidungen der Unternehmensführung zustimmen müssen. – Die Mitbestimmungsrechte von Beschäftigten und Betriebsräten in Insolvenzverfahren müssen gestärkt werden. – Die betrieblichen Mitbestimmungsrechte und das Streikrecht müssen auch für die Beschäftigten in Kirche, Diakonie und Caritas uneingeschränkt gelten. – 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 Kollektivbeschwerden nach dem Protokoll der Europäischen Sozialcharta. – Zur Verteidigung des Streikrechts muss der Antistreikparagraph § 160 des SGB III abgeschafft werden. – OT-Mitgliedschaften („Ohne Tarif“) in Arbeitgeberverbänden müssen abgeschafft werden. (S. 18 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 Präventivmaßnahmen. – Neuregelung der Berechnung des Werkstattlohns und Aufhebung der Deckelung des Arbeitsförderungsgeldes. (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 berät. (S. 44)</p>	<p>– Stärkung der Selbstvertretungsstrukturen – Höhere Ausgleichsabgabe für Arbeitgeber*innen, die nicht genügend schwerbehinderte Menschen beschäftigen und Reinvestition in die Förderung inklusiver Beschäftigung. – Weiterentwicklung des Werkstattsystems mit dem Ziel einer sozialversicherungspflichtigen 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 Bundesteilhabegesetzes: Wunsch- und Wahlrecht, Leistungen unabhängig von Einkommen und Vermögen der Leistungsberechtigten und ein Bundesteilhabegeld. (S. 56)</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>– Bedarfsdeckende Ausgestaltung des Budgets für Arbeit und Schaffung eines Arbeitslosenversicherungsschutzes. – 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. 106 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 und Modernisierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes: Wunschn- und Wahlrecht, Leistungen unabhängig von Einkommen und Vermögen der Leistungsberechtigten und ein Bundesteilhabegeld. (S. 56)</p>	<p>– Einführung von verbindlichen Zielvorgaben zur Erhöhung des Anteils 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*r vom Deutschen Bundestag gewählt werden. – Weiterentwicklung des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes: Schließen von Schutzlücken, Vereinfachung von Klagen gegen Diskriminierung, Einführung eines Verbandsklagerechts. (S. 85 f.)</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 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-Beauftragten mit echten Befugnissen. (S. 125 f.)</p>	
<p>3. Geschlechtergleichstellung</p>	<p>– Einsatz für mehr Familienfreundlichkeit auch in Führungspositionen. – Beseitigung von geschlechterspezifischen Lohn- und Rentenlücken. Evaluation des Entgelttransparenz-Gesetzes 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 Führungsebenen in allen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen und wirksame Sanktionen für alle, die sich nicht daran halten. (S. 42)</p>	<p>– 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, AÖRs, 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. 32, 54)</p>	<p>– 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 der durchschnittliche als auch der mittlere Verdienunterschied 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 Verbandsklagerecht. – Einführung einer Frauenquote von 50 % in Führungspositionen. (S. 15, 99)</p>	

<p>V. Europa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Einsatz für eine praxistauglichere Lösung bei der A1-Bescheinigung 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 Umwelt-, Verbraucher- und Arbeitnehmerschutz, international zum Standard werden. - Ablehnung einer europäischen Arbeitslosen-, Renten- oder Gesundheitsversicherung. <p>(S. 22 f., 28)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>(S. 57)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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 verwehrt werden. - Absicherung von ausländischen Arbeitskräften durch eine europäische Sozialversicherungsnummer, höhere Mindeststandards für Unterkünfte von entsandten Beschäftigten, die Abschaffung der sozialversicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigung, eine bessere Regulierung der Vermittlungsagenturen und mehr Kontrolle durch eine gestärkte Europäische Arbeitsbehörde. - Einsatz für die Einführung länderspezifischer Mindestlöhne. - Verstärkung des in der Corona-Krise eingeführten europäischen Kurzarbeitsprogramms. - Einsatz für die Einführung einer europäischen Arbeitslosenrückversicherung. - Stärkung von Europäischen Betriebsräten durch gestärkte Informationsrechte und verschärfte Sanktionen. <p>(S. 40, 54, 56)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Einsatz gegen Protektionismus im europäischen Binnenmarkt. - Vereinfachung der EU-Entsenderichtlinie und Entbürokratisierung des deutschen Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. - Eintritt für eine einheitliche europäische Regelung zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in der Lieferkette. Beschränkung der Haftung in der Lieferkette nur auf den Bereich der direkten Kontrolle, ohne neue zivilrechtliche Haftungsansprüche zu begründen. Ablehnung der Schaffung weiterer Dokumentationspflichten. <p>(S. 8, 74)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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 Lohndumping 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 für alle unter Beibehaltung von Sozialleistungen. <p>(S. 122 f.)</p>
-------------------------	--	---	--	--	---