Die Wahlprogramme der Parteien zur Bundestagswahl 2021 – Ziele und Veränderungen im Arbeitsrecht

Themengebiet	CDU/CSU	SPD	Die Grünen	FDP	Die Linke	AfD
Parteiprogramm	https://bit.ly/3kcddWZ	https://bit.ly/3zgu1QY	https://bit.ly/3lqDmQX	https://bit.ly/3kbCZL0	https://bit.ly/395SwFJ	https://bit.ly/3z7QPlx
Arbeitszeit	S. 23: Reformierung des Arbeitszeitgesetzes, insb. durch Nutzung der Spielräume, die das EU-Recht gewährt. Anstelle der täglichen soll eine wöchentliche Höchstarbeitszeit gelten. Eine Abweichung von der bisherigen Tageshöchstarbeitszeit kommt jedoch nur für nicht gefahrgeneigte Berufe in Betracht.	S. 29: Schutzfunktion des Arbeitszeitgesetzes soll erhalten bleiben; eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit wird ausgeschlossen. S. 32: Weiterentwicklung von Langzeitkonten zu einem persönlichen Zeitkonto. Basis eines solchen Zeitkontos sollen Zeiteinzahlungen der Beschäftigten sein – auf diese Weise sollen Überstunden nicht verloren gehen, sondern sich in ein Zeitguthaben verwandeln, das per Tarifvertrag oder durch den Staat nach dem Prinzip eines Chancenkontos aufgestockt werden kann.	S. 106: Starre Vollzeit soll umgestaltet werden, etwa mit Hilfe eines flexiblen Arbeitszeitkorridors - insbesondere die Sozialpartner sollen unterstützt werden, flexible Arbeitszeitmodelle zum Vorteil der Arbeit-nehmenden zu ermöglichen. Versuche, das Arbeitszeitgesetz zum Nachteil der Arbeitnehmer*innen aufzuweichen, werden abgelehnt. Die Arbeitszeit soll künftig dokumentiert werden, so wie es der Europäische Gerichtshof in seinem Urteil entschieden hat.	S. 27: Einsatz für wöchentliche statt täglicher Höchstarbeitszeit. Niemand soll weniger Pausen machen oder mehr arbeiten als bisher, aber die Einteilung der Arbeitszeit muss flexibler möglich sein.	S. 17: Die gesetzliche Höchstarbeitszeit soll auf maximal 40 Stunden pro Woche begrenzt werden. Ausnahmen von der täglich zulässigen Höchstarbeitszeit von 8 Stunden sollen stärker eingeschränkt werden. Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sowie die Dauer der gewährten Ruhepausen sollen jeweils am Tag der Arbeitsleistung aufzeichnet werden. Jedem und jeder Beschäftigten sollen mindestens sechs Wochen Urlaub zustehen.	---
Befristungen	S. 38: Befristete Arbeitsverhältnisse sollen die Ausnahme sein, die Ausweitung von Kettenbefristungen wird abgelehnt. Die sachgrundlose Befristung soll auch weiterhin in den Unternehmen die	S. 27: Sachgrundlose Befristungen sollen abgeschafft und die vom Gesetz akzeptierten Gründe kritisch überprüft werden.	S. 104: Ohne sachlichen Grund sollen Arbeitsverträge nicht mehr befristet werden dürfen.	---	S. 17: Sachgrundlose Befristungen sollen im Teilzeit- und Befristungsgesetz ersatzlos gestrichen werden und zulässige Sachgründe eng begrenzt werden. Arbeit auf Abruf soll aus dem	---

	Ausnahme bleiben und zwei Jahre nicht überschreiten.				Teilzeit- und Befristungsgesetz gestrichen werden.	
Betr. Mitbestimmung	S. 38: Schaffung der Möglichkeit von Online-Betriebsratswahlen, wenn der Wahlvorstand diese befürwortet.	S. 29: 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 und bei der betrieblichen Weiterbildung. Der Kündigungsschutz für Betriebsrät*innen soll ausgeweitet und eine Behinderung von Betriebsratsarbeit stärker verfolgt werden.	S. 105: Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte, Personalräte und auch Jugend- und Ausbildungs-vertretungen sollen ausgebaut und modernisiert werden, unter anderem 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. 18: Betriebs- und Personalräte sollen ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei der Personalbemessung, Prävention von Belastungen und bei wirtschaftlichen Fragen erhalten. Das soll besonders für Betriebsänderungen, Standortänderungen und Entlassungen gelten. Es soll ein erzwingbares Mitbestimmungs- und Initiativrecht für betriebliche Aus-, Weiter- und Fortbildung – und bei der Neuausrichtung der Unternehmen geben.	S. 45: Bekenntnis zur Mitwirkung und Mitbestimmung der Beschäftigten in den Betrieben und zu allgemeinverbindlichen Tarifverträgen.
Entgelttransparenz /-gleichheit	S. 79: Ziel soll es sein, geschlechterspezifische Lohn- und Rentenlücken zu beseitigen; die Wirkung des Entgelttransparenz-Gesetzes soll weiter evaluiert und, falls nötig, überarbeitet werden.	S. 42: Das Entgelttransparenzgesetz soll so weiterentwickelt werden, dass es Unternehmen und Verwaltungen verpflichtet, Löhne und Gehälter im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen und Verfahren festzulegen, mit denen Ungleichheit bei der Entlohnung beseitigt wird, ohne dass sich Betroffene selbst darum kümmern müssen. Auch	S. 109: Entgeltgleichheitsgesetz soll eingeführt werden, das auch für kleine Betriebe gilt und die Unternehmen verpflichtet, von sich aus über die Bezahlung von Frauen und Männern und über ihre Maß-nahmen zum Schließen des eigenen Pay-Gaps zu berichten. Dieses Gesetz muss auch ein wirksames	S. 27: Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sollen ihren unternehmensinternen Gender-Pay-Gap auswerten und veröffentlichen. Es sollen sowohl der durchschnittliche als auch der mittlere Verdienstunterschied und der prozentuale Anteil von Frauen und Männern in den jeweiligen Gehaltsgruppen angegeben werden.	S. 16: Um gleiche Entgelte für Frauen und Männer durchzusetzen, muss der Auskunftsanspruch im Entgelttransparenzgesetz durch ein Verbandsklagerecht ergänzt werden.	---

		sollen entsprechende Regelungen auf europäischer Ebene vorangetrieben werden.	Verbandsklagerecht enthalten.			
Familie & Beruf	S. 76: Instrument der Zeitwertkonten sollen praktikabler gestaltet und als Familienzeitkonten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nutzbar gemacht werden. Eltern sollen angesparte Zeiten einsetzen können, um in der Familienphase ohne finanzielle Nachteile weniger zu arbeiten.	S. 29: Arbeitszeiten sollen besser zum Leben passen und Menschen mehr selbstbestimmte Zeit haben – etwa für Familie, soziales Engagement und Weiterbildung.	S. 106: Die Möglichkeiten aller Arbeitnehmer*innen, selbst flexibler über die eigene Arbeitszeit zu bestimmen – gerade um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern und Zeit für sich selbst zu haben –, sollen verbessert werden.	S. 27: Einführung eines „Partnerschutzes" analog zum „Mutterschutz": Nach der Geburt eines Kindes hat der andere Elternteil das Recht, zehn Arbeitstage in Partnerschutz zu gehen. S. 27: Vorständen und anderen Führungskräften soll eine zeitlich begrenzte Auszeit ermöglicht werdem. In Fällen wie Geburt, Elternzeit, Pflege Angehöriger oder bei eigener schwerer Erkrankung soll es möglich sein, das Mandat für einen begrenzten Zeitraum ruhen zu lassen, ohne es niederzulegen.	S. 102: Es bedarf neuer Arbeitszeitmodelle	---
Gewerkschaften	---	S. 29: Gewerkschaften sollen ein digitales Zugangsrecht zum „virtuellen" Betrieb erhalten. Beschäftigte auf Plattformen sollen sich zusammenschließen können, um gemeinsam grund-legende Bedingungen ihrer Tätigkeit mit den Plattformen aushandeln können.	*siehe „Verschiedenes"*	---	S. 21: Die Gewerkschaften müssen ein umfassendes Verbandsklagerecht zur Einhaltung von Tarifverträgen und gesetzlichen Bestimmungen erhalten sowie das Recht zu Kollektivbe-schwerden nach dem Protokoll der Europäischen Sozialcharta.	---

Leiharbeit, Arbeitnehmerüberlassung & Personalpartnerschaften	S. 39: Personalpartnerschaften sollen erleichtert und rechtssicherer gemacht werden. So sollen sich zwei Unternehmen im Rahmen einer Kooperation freie Personalkapazitäten mit Zustimmung der Betriebsräte untereinander zur Verfügung stellen.	S. 27: Leiharbeitnehmer*innen sollen ab dem ersten Tag den gleichen Lohn erhalten wie Festangestellte.	S. 103: Leiharbeiter*innen sollen vom ersten Tag an den gleichen Lohn für gleiche Arbeit bekommen wie Stammbeschäftigte – plus Flexibilitätsprämie.	S. 28: Unnötige gesetzliche Sondervorschriften zur Zeitarbeit behindern die Integrationsfunktion der Zeitarbeit in den Arbeitsmarkt und führen zu zusätzlicher Bürokratie. Das soll geändert werden und zum Beispiel die Höchstüberlassungsdauer aufgehoben werden.	S. 16: Leiharbeit soll verboten werdem. Bis zum Verbot der Leiharbeit müssen Leiharbeiter*innen ab dem ersten Tag die gleichen Löhne wie Festangestellte plus eine Flexibilitätszulage von 10 Prozent erhalten. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz muss an den Arbeitsplatz statt an die Person der Beschäftigten gebunden werden	S. 119: Leiharbeitnehmer werden vergleichbaren Stammarbeitnehmern hinsichtlich der Ent-lohnung ab dem ersten Arbeitstag mindestens gleichgestellt. Um dem erhöhten Kündi-gungsrisiko und der erwarteten Flexibilität der Leiharbeitnehmer Rechnung zu tragen, wird eine Flexibilitätsprämie eingeführt.
Mindestlohn	---	S. 27: Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf mindestens zwölf Euro sowie Ausweitung der Spielräume der Mindestlohnkommission für künftige Erhöhungen	S. 103: Anhebung auf 12 EUR und Reform der Mindestlohnkommission.	---	S. 16: Der gesetzliche Mindestlohn soll auf 13 Euro erhöht werden. Zuschläge für Sonntags-, Schicht- oder Mehrarbeit sowie Sonderzahlungen dürfen nicht mit dem Mindestlohn verrechnet werden.	S. 119: Soll beibehalten werden.
Mini- & Midi-Jobs	S. 38: Die Minijob-Grenze soll von 450 EUR auf 550 EUR erhöht werden.	S. 28: Anhebung der Midi-Job Gleitzone auf 1.600,00 EUR.	S. 110: Minijobs, mit Ausnahmen für Studierende, Schüler*innen und Rentner*innen, sollen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführt und Regelungen für haushaltsnahe Dienstleistungen geschaffen werden.	S. 28: Minijob- und Midijob-Grenze erhöhen und dynamisch an den gesetzlichen Mindestlohn koppeln.	S. 17: Mini- und Midijobs sollen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse überführt werden. Ab dem ersten Euro muss für Unternehmen eine volle Pflicht zur Sozialversicherung gelten.	---
Mobiles Arbeiten & Home-Office	S. 76: Schaffung der Voraussetzungen für Arbeit überall in Europa (gerade	S. 29: Rechtsanspruch auf mobile Arbeit einführen. Grundsätzlich sollen	S. 106: Recht auf mobiles Arbeiten einführen – mit Blick auf betriebliche	S. 27: Bei mobiler Arbeit und im Homeoffice soll das Arbeitsschutzgesetz	S. 18: Alle Beschäftigten sollen durch ein Recht auf Homeoffice einen Teil	---

	für kleine und mittelständische Unternehmen) auf nationaler und europarechtlicher Ebene. Regelungen im Ar-beits-, Sozialversicherungs- sowie Steuerrecht sollen überprüft und angepasst werden.	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 soll jeden Tag vollständig erfasst werden und es braucht ein Recht auf Nichterreichbarkeitszeiten, auf technische Ausstattung sowie guten Unfallversicherungsschutz. Mitbestimmungsrecht zur Einführung und bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit.	Möglichkeiten, aber auch mit strikten Schutzkriterien und starkem Einfluss der Interessenvertretungen versehen. Das mobile Arbeiten kann im Homeoffice oder im nahe gelegenen Co-Working-Space statt-finden, der Wechsel dorthin muss immer freiwillig stattfinden und mit einem Rückkehr-recht sowie mit ausreichend Zeit an einem Arbeitsplatz im Unternehmen verbunden sein.	und nicht die Arbeitsstätten-verordnung gelten. Mobiles Arbeiten und Homeoffice soll nach niederländischem Vorbild gestärkt werden. Dabei muss der Arbeitgeber den Antrag von Beschäftigten auf mobiles Arbeiten und Homeoffice prüfen und mit der oder dem Beschäftigten erörtern.	ihrer Arbeit zu Hause erledigen können, sofern die Art ihrer Tätigkeit das zulässt. Die Bedingungen für Home-office müssen per Tarifvertrag oder per Betriebs- / Dienstvereinbarung geregelt werden. Arbeitsschutz und die gesetzliche Unfallversicherung müssen auch im Homeoffice uneingeschränkt gelten.	
Mitarbeiterkapitalbeteiligung	S. 73: Verbesserung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung am eigenen Unternehmen; Einsatz für eine Harmonisierung der Regeln für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung in der EU.	---	S. 105: Stärkere finanzielle Beteiligung von Mitarbeiter*innen an den Unternehmen, zusätzlich zu Lohn und Gehalt, kann mehr Mitgestaltung bewirken.	S. 11: Mitarbeiterkapitalbeteiligung als Chance für den langfristigen Vermögensaufbau etablieren; Rahmendbedingungen verbessern.	---	---
Scheinselbstständigkeit	S. 39: Scheinselbstständigkeit soll verhindert und gleichzeitig mehr Rechtssicherheit für Selbstständige und ihre Auftraggeber geschaffen werden. Insb. soll die personelle Ausstattung	---	S. 108: Verhinderung von Scheinselbständigkeit, indem bei der Abgrenzung zwischen selbständiger Tätigkeit und abhängiger Beschäftigung für mehr Rechts- und Planungssicherheit gesorgt wird. Wenn der/die	S. 28: Reformierung der Rechtslage, Prüfung durch unabhängige Stelle statt durch die Rentenversicherung.	---	---

	der Clearingstelle verbessert werden.		Auftragnehmer*in angibt, einen Arbeitnehmerstatus zu haben, soll künftig der/dieAuftraggeber*in beweisen, dass dem nicht so ist.			
Tarifverträge	S. 38: Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, insb. zur Erhöhung der Tarifgeltung in Branchen mit geringer Tarifbindung, soll gestärkt werden.	S. 27: Möglichkeit vereinfachen, Tarifverträge für allgemein verbindlich zu erklären, damit sie für alle Beschäftigten und Arbeitgeber*innen in einer Branche gelten. Tarifverträge sollen auch weiter gelten, wenn Betriebe aufgespalten und ausgelagert werden. An Tarifverträgen sollen sich möglichst viele Unternehmen beteiligen sollen; Schaffung eines Bundestariftreue-gesetzes.	S. 104: Bei der öffentlichen Vergabe sollen im Einklang mit europäischem Recht die Unternehmen zum Zug kommen, die tarifgebunden sind oder mindestens Tariflöhne zahlen. Dafür setzen wir auf ein Bundestariftreuegesetz. Zudem wollen wir es leichter machen, Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären, damit sie für alle in einer Branche gelten.	---	S. 16: Tarifbindung muss für alle Unternehmen und Branchen gelten. Dafür muss die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften gestärkt und dafür müssen Tarifverträge leichter für all-gemeinverbindlich erklärt werden können. Ein Bundestariftreuegesetz muss die Einhaltung von Tarifverträgen zur zwingenden Voraussetzung für öffentliche Aufträge machen und auch von den beauftragten Firmen eingesetzte Subunternehmen einschließen..	S. 45: Bekenntnis zur Mitwirkung und Mitbestimmung der Beschäftigten in den Betrieben und zu allgemeinverbindlichen Tarifverträgen.
Unternehmensmitbestimmung	S. 38: Erhalten und Sichern.	S. 28: Erweiterung auf Unternehmen in ausländischer Rechtsform; Erweiterung des Geltungsbereichs durch Absenkung der Schwellenwerte mit dem Ziel der Stärkung „echter“ Parität.	S. 105: Paritätische Mitbestimmung soll es zukünftig bereits in Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten geben und wir wollen ein Schlichtungsverfahren einführen, wenn sich Entscheidungen besonders stark auf die Beschäftigten auswirken.	---	S. 21: In allen privaten, öffentlichen und gemeinwirtschaftlichen Unternehmen ab 500 Beschäftigten soll eine echte paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat verpflichtend eingeführt werden.	*Siehe oben.*

Verschiedenes	S. 39: Die Schaffung von Co-Working-Spaces gerade im ländlichen Raum soll unterstützt werden. S. 22: Bei der A1-Bescheinigung für die Entsendung von Arbeitnehmern ins EU-Ausland soll sich für eine praxistaugliche Lösung eingesetzt werden, die vor Missbrauch schützt und gleichzeitig unbürokratisch und möglichst digital handhabbar ist. S. 38: Zeitarbeit erhalten; besonders für Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose ist sie eine wichtige Brücke zur Arbeit.	S. 28: Gemeinsam mit den Kirchen soll ein Weg erarbeitet werden, ihr Arbeitsrecht dem allgemeinen Arbeits- und Tarifrecht sowie der Betriebsverfassung anzugleichen.	S. 17: Einführung eines Qualifizierungs-Kurzarbeitergeldes um Unternehmen zu ermöglichen, in Phasen der Transformation ihre Beschäftigten im Betrieb zu halten und nachhaltig zu qualifizieren. S. 108: Arbeitsrecht und Arbeitsschutz sollen an die Onlinewelt angepasst werden, damit daraus nicht neue Formen von Ausbeutung und Abhängigkeiten entstehen. Online getätigte oder vermittelte Arbeit soll reguliert werden. S. 113: Europäische Betriebsräte und die Mitbestimmung in grenzüberschreitenden Unternehmen weiter abgesichert werden durch gestärkte Informationsrechte und verschärfte Sanktionen. S. 108: Wirksames Vorgehen gegen Schwarzarbeit und Scheinselbständigkeit, ein Verbandsklagerecht der Gewerkschaften, eine europäische Sozialversicherungsnummer, höhere Mindeststandards für Unterkünfte von entsandten	S. 27: Arbeitsmodelle wie geteilte Führung („Jobsharing“ und „Topsharing“) müssen selbstverständlich werden. Außerdem soll dafür eingetreten werden, dass sich Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber besser vergegenwärtigen müssen, bei gleichen Funktionen genauso viele weibliche wie männliche Angestellte für Weiterbildungen zu berücksichtigen. Transparenz der Maßnahmen für mehr Diversität und Talentmanagement in Gleichstellungsberichten erhöht den öffentlichen Druck hin zu einem Kulturwandel in Unternehmen, Wissenschaft und Verwaltung. Statt starrer Quoten wird für Selbstverpflichtungen eingesetzt.	S. 16: Rechtsanspruch auf eine Vollzeitstelle; verbindliche Obergrenzen für Manager*innen- und Vorstandsgehälter: Sie dürfen nicht mehr als das Zwanzigfache des niedrigsten Gehalts im Unternehmen betragen. S. 18: Beschäftigte sollen zweimal in ihrem Berufsleben die Möglichkeit haben, für ein Jahr auszusteigen (Sabbatjahr), verbunden mit einem Rückkehrrecht. S. 19: Alle Beschäftigten müssen zum Zwecke der Weiterbildung einen Rechtsanspruch erhalten, ihre Arbeitszeit zeitweise zu reduzieren oder zeitlich begrenzt ganz aussetzen zu können. S. 20: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ab dem ersten Tag muss auch für Saison -arbeiter*innen und aus dem Ausland entsendete Beschäftigte gelten. Sämtliche gesetzlichen Ausnahmen vom Sozialversicherungs-schutz für ausländische Beschäftigte müssen gestrichen werden.	S. 112: Es soll ein Arbeitsgesetzbuch geschaffen werden, welches die zahlreichen Einzelgesetze systematisch zusammenführt und ergänzt und damit Klarheit und Rechtssicherheit schafft. S. 122: Die Finanzkontrolle gegen Schwarzarbeit sollbeim Personalaufbau ge stärkt werden, indem u. a. die Personalgewinnung über eine neue eigenständige zentrale Organisationseinheit organisiert und die Ausbildung der FKS-Mitarbeiter neu geordnet wird.

			Beschäftigten, Abschaffung der sozialversicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigung, bessere Regulierung der Vermittlungsagenturen, mehr Kontrolle durch eine gestärkte Europäische Arbeitsbehörde.			