

Arbeitsrechtlicher Vergleich der Wahlprogramme zur Bundestagswahl 2021					
Themenbereich	CDU/CSU	SPD	Grüne	FDP	Die Linke
III. Mitbestimmung					
1. Ausgestaltung der Mitbestimmung	– 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 Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen. (S. 38)	– 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 Einfluss der Arbeitnehmer*innen bei Entscheidungen zur Verlagerung oder Schließungen von Betriebsstandorten. (S. 28)	–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 Ausbildungsververtretungen, 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)		– 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.)
2. Betriebsräte	– Schaffung der Möglichkeit von Online-Wahlen, wenn der Wahlvorstand diese befürwortet. (S. 38)	– 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)	– Die Mitbestimmungsrechte, für Betriebsräte, Personalräte und Jugend- und Ausbildungsververtretungen, 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)		– 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 Arbeitsgebers geheim über die Einleitung einer Betriebsratswahl abgestimmt wird. – Der Kündigungsschutz für alle Organe der Betriebsratverfassung 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.)