

Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands fordert Nachbesserung im Arbeitnehmerentsendegesetz!

Berlin (14.10.2008) Anlässlich des 14. ordentlichen CGB-Bundeskongresses in Nürnberg haben sich am vergangenen Wochenende etwa 130 Delegierte aus den 16 Mitgliedsgewerkschaften mit Fragen zur Zukunft des deutschen Tarifrechtes befasst. Dabei stand auch die Frage der Nachwirkung von Tarifverträgen zur Debatte.

Die Delegierten verzichteten auf ein abschließendes Votum darüber, ob die Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrages nach dem Tarifvertragsgesetz erleichtert werden soll. Es lag der Vorschlag vor, dass der Verbreitungsgrad eines Tarifvertrages zukünftig nur noch mindestens ein Drittel aller betreffenden Beschäftigten erreichen muss, nicht wie bisher mindestens 50 Prozent. Die Delegierten verwiesen diesen Antrag an den Bundesvorstand, denn mit der Absenkung des Quorums könnte eine Minderheit über eine Mehrheit entscheiden. Der Bundeskongress war sich aber einig, dass grundsätzlich nicht Minderheiten über Mehrheiten entscheiden dürfen.

Aus diesem Grund erklärte der CGB-Bundeskongress auch, dass bei den vorliegenden Gesetzesentwürfen zum Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) und Mindestarbeitsbedingungs-gesetz (MIA) Nachbesserungen notwendig sind. In beiden Gesetzen müssen die jeweiligen Paragraphen zu einer möglichen Außerkraftsetzung von Tarifverträgen durch eine Rechtsverordnung abgeändert werden. Der CGB-Bundeskongress fordert die Politik auf, den Tarifvertragsvorrang im MIA so zu verankern, wie er schon im Gesetz von 1952 bestand. Für das neue AEntG ist es notwendig, dass eine Mindestlohnrechtsverordnung speziellere Tarifverträge in keinem Fall verdrängen kann. Wenn der Gesetzgeber dies zukünftig gewährleistet, so kann er im AEntG die fragwürdigen Erhebungen zur Repräsentativität eines Tarifvertrages, wie sie heute noch im Gesetzesentwurf verankert sind, ersatzlos streichen.

Außerdem beschäftigte sich der CGB-Bundeskongress sich mit der Nachwirkung von Tarifverträgen nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Hier fordert der CGB die Politik auf, eine Präzisierung des AÜG vorzunehmen. Es findet keine Sanktion von Zeitarbeitsunternehmen statt, die heute noch Tarifverträge anwenden, die vor Jahren ordnungsgemäß gekündigt worden sind. Ein Tarifvertrag in der Nachwirkung hat aber nicht die gleiche rechtliche Qualität, wie ein in Kraft befindlicher Tarifvertrag. Es gibt keinen Automatismus, dass ein nachwirkender Tarifvertrag von den vertragsschließenden Parteien weitergeführt wird. Deshalb kann aus Sicht des CGB ein nachwirkender Tarifvertrag vom equal pay Grundsatz nach dem AÜG auch nicht befreien. Da die Aufsichtsbehörden zu dieser Frage keinen Handlungsbedarf sehen, hält der CGB eine Präzisierung des AÜG in dieser Frage für dringend erforderlich. Nur so kann eine Sanktionierung des Missbrauches des AÜG wirkungsvoll erfolgen.