

## TARIFAUTONOMIE – DER STAAT BLEIBT AUSSEN VOR

Streiken Piloten oder das Bodenpersonal von Flughäfen, um höhere Löhne oder bessere Arbeitsbedingungen zu fordern, geht nichts mehr. Die ausgefallenen Flüge lassen Urlaubspläne und Geschäftstermine platzen, den Fluggesellschaften entstehen Kosten in Millionenhöhe. Schnell findet sich der Urlauber mitten in einem Tarifkonflikt wieder und fragt sich, wieso der Staat hier nicht regulierend eingreift. Alle Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern werden ohne staatliche Einflussnahme getroffen. Aber warum ist diese im Grundgesetz garantierte Tarifaufonomie so wichtig?

Im Zentrum dieser Unterrichtseinheit steht die Bedeutung der Tarifaufonomie, die sich die Schülerinnen und Schüler durch die eigene Produktion eines Hörbeitrags erarbeiten. Darüber hinaus setzen sie sich mithilfe einer Fishbowl-Diskussion mit dem kontrovers diskutierten Tarifeinheitsgesetz auseinander und beurteilen dessen Auswirkungen auf die Tarifaufonomie in Deutschland.

## ÜBERBLICK ÜBER DIE UNTERRICHTSEINHEIT

---

**THEMENBEREICH** Berufs- und Arbeitswelt → Tarifaufonomie

---

**VORWISSEN** Grundlagen der Sozialen Marktwirtschaft als Wirtschaftsordnung, im Grundgesetz verankerte Grundrechte

---

**ZEITBEDARF** 2 Unterrichtsstunden

---

**METHODEN** Positionslinie, Statistikanalyse, Fishbowl-Diskussion

---

**KOMPETENZEN** Die Schülerinnen und Schüler ...

- positionieren sich zur Bedeutung und den Auswirkungen von Streiks als Mittel des Arbeitskampfes.
- erschließen die Bedeutung der Tarifaufonomie.
- können die Funktionen von Tarifverträgen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer erklären.
- diskutieren die Einführung des Tarifeinheitsgesetzes.

---

**SCHLAGWORTE** Arbeitgeberverbände, Arbeitskampf, Gewerkschaften, Koalitionsfreiheit, Streik, Tarifaufonomie, Tarifvertrag, Tarifeinheitsgesetz

---

**AUTORIN** Sabine Steinbeck

---

**PRODUKTION** C.C.Buchner Verlag

---

## TARIFAUTONOMIE IN DEUTSCHLAND

Das Grundgesetz garantiert Arbeitnehmern und Arbeitgebern in Artikel 9 Abs. 3 das Grundrecht, sich unter Berufung auf die **Koalitionsfreiheit** zu Interessenverbänden zusammenzuschließen. Sie sollen die Bedingungen, unter denen sie arbeiten und wirtschaften wollen, im Rahmen der **Tarifautonomie** unabhängig und selbstständig miteinander aushandeln, d. h. ohne Eingreifen des Staates. Dieses für alle Berufe, Betriebe und Branchen geltende Koalitionsrecht ermöglicht den Zusammenschluss von Arbeitnehmern in Gewerkschaften und von Arbeitgebern in Arbeitgeber- oder Branchenverbänden. Die beiden Tarifparteien können miteinander **Tarifverträge** aushandeln und abschließen. In diesen legen sie für ihre Mitglieder geltende verbindliche Regelungen fest, z. B. zur Höhe der Löhne und Gehälter, zu Lohnzuschlägen, Wochenarbeits- und Ruhezeiten, Kündigungsfristen oder zur Anzahl der Urlaubstage. Tarifverträge werden immer für eine bestimmte Dauer abgeschlossen und nach Ablauf wieder neu verhandelt.

Je nach Ausgestaltung der Rechtsnormen und des Gültigkeitsbereichs unterscheidet man verschiedene Arten von Tarifverträgen:

**Branchen- oder Flächentarifverträge** werden für eine gesamte Branche oder eine bestimmte Region abgeschlossen, zum Beispiel für die Metall- und Elektroindustrie in Hessen oder die Gastronomie in Schleswig-Holstein.

**Haus- oder Firmentarifverträge** werden zwischen einem einzelnen Unternehmen und einer Gewerkschaft vereinbart. Ein solcher Tarifvertrag wird häufig dann abgeschlossen, wenn das Unternehmen keinem Arbeitgeberverband angehört, aber dennoch bereit ist, mit der Gewerkschaft einen Tarifvertrag abzuschließen. So wird der Tarifkonflikt auf die Unternehmensebene verlagert, was das Verhältnis zwischen Unternehmensführung und Belegschaft belasten kann.

**Lohn- und Gehaltstarifverträge** regeln die Höhe des Arbeitsentgelts für verschiedene Entgeltgruppen. Sie können auch kürzere Laufzeiten haben. Ergänzt werden sie in der Regel durch sogenannte **Manteltarifverträge**, die langfristige Bestimmungen zu weitergehenden Arbeitsbedingungen enthalten wie Urlaub und Kündigungsfristen.

Laufen Tarifverträge aus, treffen sich die Vertreter der Tarifparteien zu **Tarifverhandlungen**. Bei Veränderungen der wirtschaftlichen Lage kommt es in der Regel zu Forderungen einer Tarifpartei nach Änderungen. Arbeitnehmer fordern zum Beispiel mehr Lohn, um inflationsbedingte Preissteigerungen ausgleichen zu können oder am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens teilzuhaben. Forderungen der Arbeitgeber können Kürzungen von Entgelten und Zuschlägen oder Veränderungen der Arbeitszeit sein, um beispielsweise in Phasen der Rezession Arbeitsplätze oder Standorte zu erhalten.

Vor den Tarifverhandlungen erarbeiten die Tarifparteien Vorschläge, in denen sie ihre Vorstellungen von einem geänderten Tarifvertrag darlegen. Häufig sind mehrere Tarifrunden notwendig, bis sich die Tarifpartner einig sind.

In Deutschland wurde im Juli 2015 das Gesetz zur Tarifeinheit (**Tarifeinheitgesetz**) beschlossen. Gibt es in einem Unternehmen mehrere Tarifverträge (Haus- oder Firmentarifverträge) zwischen dem Betrieb und verschiedenen Gewerkschaften, so ist immer der Tarifvertrag anzuwenden, der mit der Gewerkschaft abgeschlossen wurde, die zum Zeitpunkt des Abschlusses die meisten Mitglieder hat (Mehrheitsprinzip). Mit dem Tarifeinheitgesetz soll verhindert werden, dass eine kleine Berufsgruppe (z. B. Ärzte in Krankenhäusern oder Lokführer bei der Bahn) durch einen Streik Betriebe lahmlegen und somit gegen die Interessen der Mehrheit der Arbeitnehmer eigene Ansprüche durchsetzen. Vor allem Spartengewerkschaften, z. B. die Pilotenvereinigung Cockpit oder der Marburger Bund der Ärzte standen dem Tarifeinheitgesetz kritisch gegenüber. Sie sahen in dem Gesetz einen Verstoß gegen die im Grundgesetz garantierte Koalitionsfreiheit und einen Eingriff in das Streikrecht. Das Bundesverfassungsgericht hat die Klage der Spartengewerkschaften gegen das Tarifeinheitgesetz am 11. Juli 2017 verhandelt und das Gesetz für verfassungskonform erklärt.

Zeit	Phase	Inhalte	Materialien	Tipps/Hinweise
<b>1. Unterrichtsstunde</b>				
10'	Einstieg	Die SuS nehmen eine spontane Einschätzung zur Bedeutung und Auswirkung von Streiks als Mittel des Arbeitskampfes vor.	M1 Streikrepublik Deutschland?	<b>Methode: Positionslinie</b> zu verschiedenen Fragen
25'	Erarbeitung/ Präsentation	Die SuS arbeiten die Bedeutung der Tarifautonomie in Deutschland heraus und gehen dabei auf die Vor- und Nachteile für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und den Staat ein.  Die SuS präsentieren ihre Audiobeiträge.	M2 Tarifautonomie in Deutschland  M3 Aller guten Dinge sind drei: die Funktionen von Tarifverträgen  M4 Welche Tarifverträge gibt es?  M5 Anteil der Beschäftigten mit Tarifbindung in West- und Ostdeutschland  M6 Verdienste von Vollzeitbeschäftigten mit und ohne Tarifbindung	Partnerarbeit/Gruppenarbeit  <b>Methode: Statistikanalyse</b>  Erstellen eines Audiobeitrags  Falls erlaubt, können die SuS ihre Texte mit dem Handy aufnehmen.  <b>Differenzierungsmöglichkeit:</b> Textvorschlag für eine Einleitung und Hinweise zur Bearbeitung der Aufgabe → s. Lösungsteil
10'	Vertiefung/ Sicherung	Die SuS beurteilen den Stellenwert von Tarifverträgen für das Arbeiten in Deutschland.		Aufgabe 3 auch als Hausaufgabe möglich
<b>2. Unterrichtsstunde</b>				
10'	Einstieg/ Erarbeitung	Die SuS erläutern die Ziele und Eckpunkte des Tarifeinheitsgesetzes (Film).	<b>Film:</b> Das Tarifeinheitsgesetz – ein Betrieb, ein Tarifvertrag	Einzelarbeit, Unterrichtsgespräch
35'	Vertiefung	Die SuS erarbeiten die Argumente für und gegen das Tarifeinheitsgesetz. Sie entwickeln ein Statement zur Problematisierung des Tarifeinheitsgesetzes und führen eine Fishbowl-Diskussion durch zu der Frage: Das Tarifeinheitsgesetz – eine sinnvolle Maßnahme zur Sicherung der Tarifautonomie?	M7 Das Tarifeinheitsgesetz in der Diskussion	Gruppenarbeit (arbeitsteilig),  <b>Methode: Fishbowl-Diskussion</b>

## M1 Streikrepublik Deutschland?



© dpa Picture Alliance / Carsten Rehder

### AUFGABE

1. Ob Piloten, Lokführer oder Kita-Mitarbeiter: Wenn sich die Tarifpartner nicht auf einen Tarifvertrag einigen können, kommt es zu Streiks. Wie stehen Sie zu Streiks als Instrument des Arbeitskampfes? Markieren Sie in der Klasse eine Linie und positionieren Sie sich Ihrer Meinung entsprechend zu den folgenden Fragen. Tauschen Sie sich jeweils über Ihre spontane Meinung aus.

Haben Sie Verständnis für die Streiks beispielsweise von Piloten und Lokführern?

Ist für Sie Streik ein angemessenes Mittel zur Durchsetzung von Interessen bestimmter Arbeitnehmergruppen?

Sollte die Politik stärker regulierend eingreifen, z. B. indem sie den Einfluss von kleineren Gewerkschaften beschränkt?

Finden Sie, dass in Deutschland zu viel gestreikt wird?

## M2 Tarifautonomie in Deutschland

Das Grundgesetz garantiert Arbeitnehmern und Arbeitgebern das Grundrecht, sich unter Berufung auf die Koalitionsfreiheit zu Interessenverbänden zusammenzuschließen. Im Grundgesetz heißt es:

5 „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.“ (Art. 9 Abs. 3 GG). Durch dieses Prinzip der Tarifautonomie wird den Verhandlungspartnern

10 garantiert, dass sie unabhängig und weitgehend ohne Einwirkung des Staates miteinander verhandeln können. Dieses Verbot staatlicher Einmischung führt dazu, dass Regelungen über Lohnhöhe oder Arbeitsbedingungen nicht zu politischen Instrumenten werden, welche die Parteien im Wahlkampf gegeneinander ausspielen können. Eine staatliche Entscheidung über Lohnerhöhungen würde vermutlich von keiner Seite akzeptiert werden. Konflikte wären vorprogrammiert. Dennoch hat die Tarifautonomie

20 auch Grenzen: Mit Gesetzen zum Arbeitnehmerschutz gibt der Staat Mindestbedingungen vor, die eingehalten werden müssen. So ist zum Beispiel im Bundesurlaubsgesetz ein Mindestanspruch auf 24 Tage bezahlten Urlaub festgelegt.

25 Innerhalb dieses Rahmens entscheiden die Arbeitnehmer und Arbeitgeber autonom über die Bedingungen, unter denen sie arbeiten und wirtschaften wollen. Die Arbeitnehmer haben Mitspracherechte bei der Vereinbarung sozialer Ansprüche und bei der Aufteilung der Unternehmensgewinne. Für die Unternehmerseite bedeutet die Tarifautonomie, dass getroffene Vereinbarungen Planungssicherheit und Schutz vor Konflikten gewährleisten. Außerdem können sie im Rahmen der Tarifautonomie versuchen, ihre Ziele

35 ohne Beeinflussung durch den Staat durchzusetzen.

Arbeitnehmer schließen sich in der Regel zu Gewerkschaften und Arbeitgeber in Arbeitgeberverbänden zusammen, sie bilden sogenannte Tarifparteien. Die Ergebnisse ihrer Verhandlungen werden in Tarifverträgen festgehalten. Diese beinhalten zum Beispiel verbindliche Regelungen zur Höhe der Löhne und Gehälter oder zu der einzuhaltenden Wochenarbeitszeiten. Gegenstand von Tarifverträgen sind auch die Anzahl der Urlaubstage, Vereinbarungen über Fortbildungsmöglichkeiten oder der Schutz älterer Arbeitnehmer. Tarifverträge werden immer für eine bestimmte Dauer abgeschlossen. Laufen sie aus, müssen sich die Tarifparteien zu Tarifverhandlungen treffen. Hat sich die wirtschaftliche Lage verändert, kommt es meistens zu Forderungen einer Tarifpartei nach Änderungen. Arbeitnehmer fordern zum Beispiel mehr Lohn, um inflationsbedingte Preissteigerungen ausgleichen zu können oder um am wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen teilzuhaben. Forderungen der Arbeitgeber können das Einfrieren der Löhne oder das Streichen von Vergünstigungen sein, um in schlechten Zeiten Arbeitsplätze oder Standorte zu erhalten oder um Geld für weitere Investitionen frei zu machen. Vor den Tarifverhandlungen erarbeiten die Tarifparteien Vorschläge, in denen sie ihre Vorstellungen von einem geänderten Tarifvertrag darlegen. Häufig sind mehrere Tarifrunden notwendig, bis sich die Tarifpartner einig sind. Während den Tarifverhandlungen sind Warnstreiks (= befristete Arbeitsniederlegungen) der Gewerkschaften ein Mittel, mit dem die Arbeitnehmer ihren Forderungen gegenüber den Arbeitgebern mehr Nachdruck verleihen können.

## M3 Aller guten Dinge sind drei: die Funktionen von Tarifverträgen

 <p><b>Ordnungsfunktion</b></p>	 <p><b>Schutzfunktion</b></p>	 <p><b>Friedensfunktion</b></p>
<p>Tarifverträge schaffen Rechtssicherheit für beide Tarifparteien, weil sie vereinbarte Regelungen festhalten und einklagbar machen.</p>	<p>Die im gültigen Tarifvertrag festgelegten Regelungen dürfen nicht unterschritten werden. Das schützt Arbeitnehmer vor einseitigen Forderungen der Arbeitgeber.</p>	<p>Bis zum Ende der Laufzeit eines Tarifvertrags darf nicht gestreikt werden.</p>

## M4 Welche Tarifverträge gibt es?

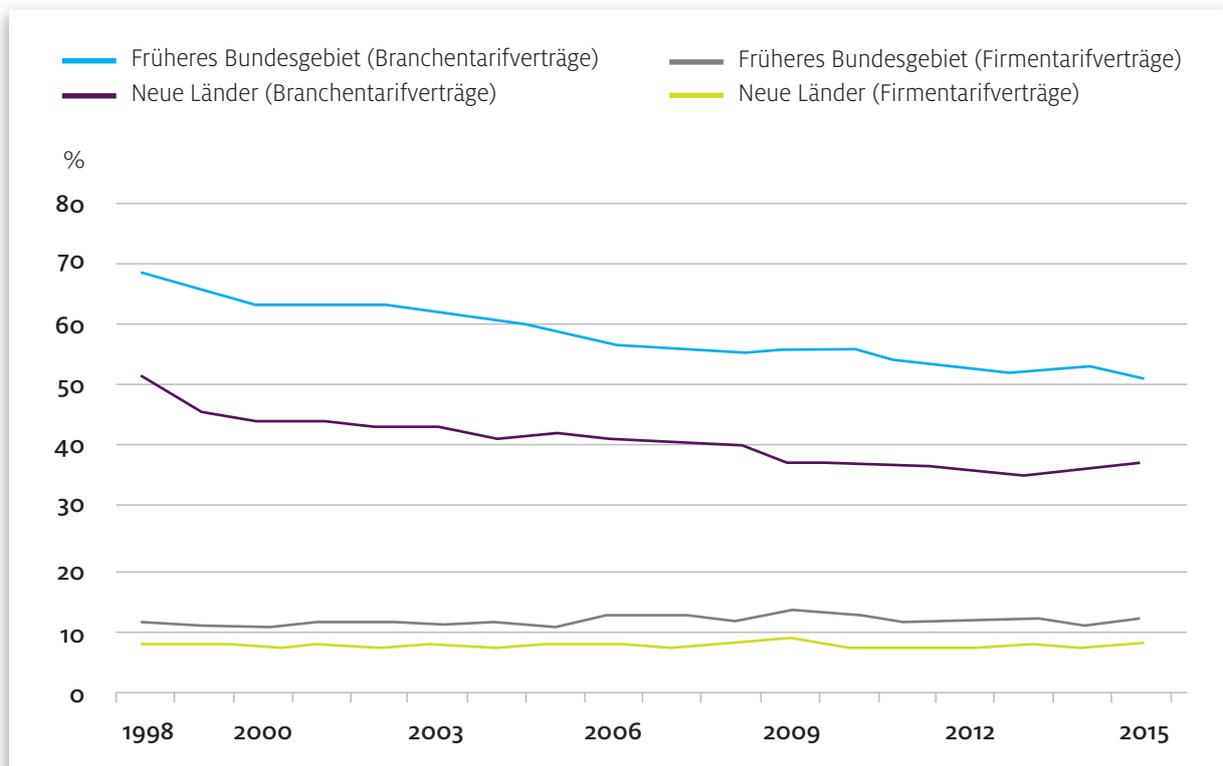
**Branchen- oder Flächentarifverträge** werden für eine gesamte Branche oder eine bestimmte Region abgeschlossen, zum Beispiel für die Metall- und Elektroindustrie in Hessen oder die Gastronomie in Schleswig-Holstein.

**Haus- oder Firmentarifverträge** werden zwischen einem einzelnen Unternehmen und einer Gewerkschaft vereinbart. Ein solcher Tarifvertrag wird häufig dann abgeschlossen, wenn das Unternehmen keinem Arbeitgeberverband angehört, aber dennoch bereit ist, mit der Gewerkschaft einen Tarifvertrag abzuschließen. So wird der Tarifkonflikt auf die Unternehmensebene verlagert, was das Verhältnis zwischen Unternehmensführung und Belegschaft belastet.

**Lohn- und Gehaltstarifverträge** regeln die Höhe des Arbeitsentgelts für verschiedene Entgeltgruppen. Sie können auch kürzere Laufzeiten haben.

**Manteltarifverträge** enthalten langfristige Bedingungen von Einstellung und Kündigung, die Urlaubsdauer, Regelungen zu Krankheit oder allgemeine Arbeitsbedingungen.

M5 Anteil der Beschäftigten mit Tarifbindung in West- und Ostdeutschland

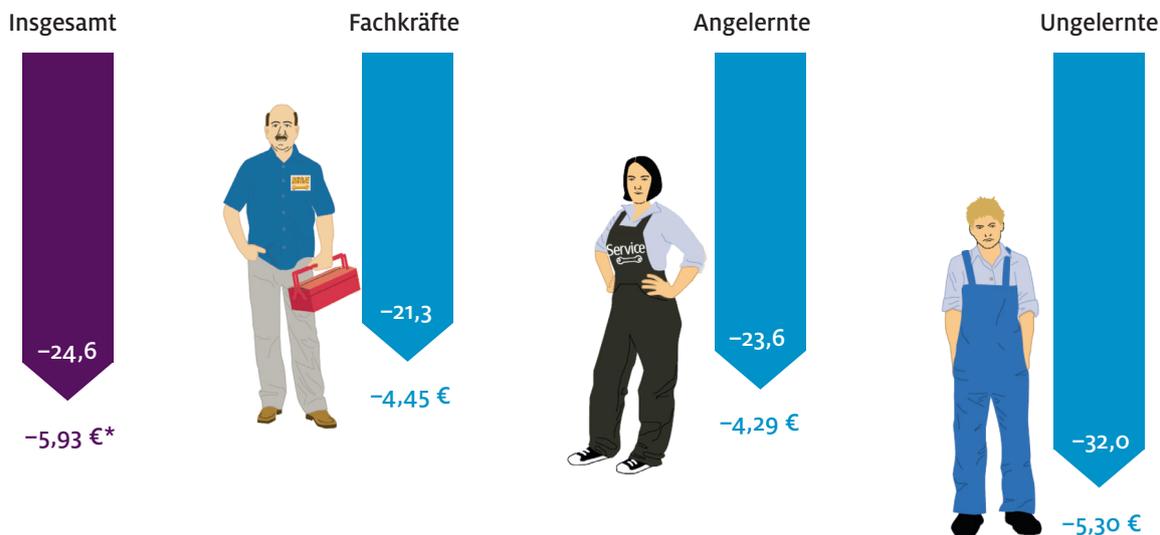


Statistisches Bundesamt, 2017

## M6 Verdienste von Vollzeitbeschäftigten mit und ohne Tarifbindung

### Ohne Tarif weniger in der Tasche

So viel verdienen Vollzeitbeschäftigte in Metall- und Elektrobetrieben ohne Tarifbindung weniger als Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben (in Prozent):



\* je Stunde, Verdienststrukturerhebung 2010

© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, 11/2016

## AUFGABEN

2. In einem Radiosender wird über Tarifaueinandersetzungen berichtet. In diesem Zusammenhang sollen die Hörer über die Bedeutung der Tarifautonomie in Deutschland informiert werden. Verfassen Sie in Partnerarbeit einen Text für einen informierenden Audiobeitrag (Länge max. 2 Min.).
  - a) Stellen Sie zunächst auf Basis von M2 die allgemeine Bedeutung der Tarifautonomie dar.
  - b) Ergänzen Sie Ihren Beitrag um ein Statement, das die Vor- und Nachteile der Tarifautonomie wahlweise aus Sicht eines Arbeitgebers, eines Arbeitnehmers oder des Staates aufgreift (M2).
  - c) Nehmen Sie die Texte mit einem Mobiltelefon als Tondokument auf und vergleichen Sie Ihre Ergebnisse in der Lerngruppe.
3. Formulieren Sie mit Bezug auf M3–M6 thesenartig, welche Bedeutung Tarifverträge heute für das Arbeiten in Deutschland haben. Vergleichen Sie anschließend Ihre Ergebnisse in der Klasse.

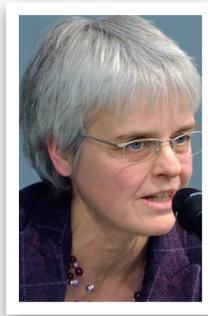


## Das Tarifeinheitsgesetz – ein Betrieb, ein Tarifvertrag

Ein Betrieb – ein Tarifvertrag. Darauf zielt das im Jahr 2015 in Kraft getretene Tarifeinheitsgesetz ab. Es sieht vor, dass bei Überschneidungen mehrerer Tarifverträge für denselben Bereich eines Betriebes nur der Tarifvertrag der mitgliederstärksten Gewerkschaft gilt. Dagegen klagten kleine Spartengewerkschaften, wie beispielsweise die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL). Sie befürchteten, dass sie ihre Forderungen in Zukunft nicht mehr mit Streiks durchsetzen könnten und dadurch geschwächt würden. Das Bundesverfassungsgericht wies die Klage zurück. Der Film zeigt, worum es in dem Gesetz genau geht und wie das Urteil des Bundesverfassungsgerichts begründet wird.

### M7 Das Tarifeinheitsgesetz in der Diskussion

#### Pro: Ein Kommentar von Ulrike Herrmann zum Tarifeinheitsgesetz



© [www.wikimedia.org](http://www.wikimedia.org/) /  
boellstiftung auf Flickr /  
cc-by-sa 2.0

Ulrike Herrmann ist seit  
2006 Wirtschaftskorres-  
pondentin der Berliner taz.

Die kleinen Gewerkschaften  
betreiben meist einen rabiaten  
Egotrip. Ob Lokführer, Piloten  
oder Ärzte: Sie versuchen, für  
sich selbst möglichst hohe  
Gehälter durchzusetzen – und  
sehen gelassen zu, wenn die  
anderen Beschäftigten im  
Betrieb deutlich weniger er-  
halten. Dieser Egoismus muss  
eingeschränkt werden.

Das neue Urteil des Bundesverfassungsgerichts ist  
daher zu begrüßen, denn es hat das geltende „Tarif-  
einheitsgesetz“ weitgehend bestätigt: Auch künftig  
wird die mitgliederstärkste Gewerkschaft in einem  
Betrieb entscheiden, wie die Gehälter aussehen.  
Allerdings dürfen die Angehörigen der Minder-  
heitsgewerkschaft nicht völlig entrechtet werden.  
Das Bundesverfassungsgericht verlangt also, dass  
die Gewerkschaften zusammenarbeiten. Das Motto  
lautet: Kooperation statt „Wettbewerb“.

Dieser gesetzliche Zwang wurde überfällig, weil  
manche Spartengewerkschaften das Prinzip „Kon-  
kurrenz“ zum Daseinszweck erhoben. Typisch war  
Lokführer-Chef Weselsky, der unbedingt beweisen

wollte, dass er der beste Streik-Feldherr ist. Doch  
diese Selbstbezogenheit führt nicht nur ins Chaos,  
wie alle Zugreisenden wissen, die diverse Lokführer-  
streiks durchleiden mussten. Vor allem ist sie un-  
gerecht. Denn in diesem „Wettbewerb“ setzen sich  
jene Gewerkschaften durch, deren Mitglieder die  
größte Streikmacht haben.

Wenn die Lokführer in den Ausstand treten, fährt  
ab sofort kein Zug mehr. Wenn die Angestellten in  
den Reparaturwerkstätten streiken, dauert es  
Wochen, bevor der Bahnbetrieb gefährdet ist.  
Allein hätten die Reparaturabteilungen also keine  
Chance, ihre Lohnforderungen durchzusetzen. Sie  
sind auf das Erpressungspotenzial der Lokführer  
angewiesen.

Doch diese Solidarität hat Weselsky bisher ver-  
weigert. Er sieht nur das Zugpersonal – und nennt  
das dann „Konkurrenz“. Ähnlich gehen die Ärzte  
vor, die sich nicht für die Gehälter des Pflege-  
personals interessieren, oder die Piloten, denen die  
Flugbegleiter egal sind. Dieser Egoismus ist künftig  
schwieriger – und das ist gut so.

Die Spartengewerkschafter barmen jetzt, dass die  
Arbeitgeber ihre Betriebe so lange umfirmieren, bis  
genehme Gewerkschaften die meisten Mitglieder  
haben. Doch diesen Trick können die Gewerkschaften  
ganz leicht umgehen: indem sie endlich miteinander  
kooperieren. Mehr will auch das Bundesverfas-  
sungsgericht nicht.

### Kontra: Ein Kommentar von Pascal Beucker zum Tarifeinheitsgesetz



© Pascal Beucker, Berlin

Pascal Beucker ist seit 1997 Redakteur im Inlandsressort der Berliner taz.

Selten hat das Bundesverfassungsgericht so danebengelegene wie mit seinem Urteil zum Tarifeinheitsgesetz. Mit ihrer Mehrheitsentscheidung, es im Kern mit dem Grundgesetz für vereinbar zu erklären, haben die Karlsruher Richter einen massiven Eingriff in die verfassungsrechtlich garantierte Koalitionsfreiheit erlaubt.

Daran ändern auch die geforderten Nachbesserungen nichts. So bleibt völlig unklar, wie der Gesetzgeber sicherstellen soll, dass die Interessen von Angehörigen kleinerer Berufsgruppen, die von einer Mehrheitsgewerkschaft vernachlässigt oder gar ignoriert werden, „hinreichend“ berücksichtigt werden. Das Tarifeinheitsgesetz legt fest, dass im Konfliktfall nur noch der von der mitgliederstärksten Gewerkschaft in einem Betrieb ausgehandelte Tarifvertrag gilt.

Das bedeutet, dass eine Arbeitnehmervertretung wie die Lokführergewerkschaft GDL zwar die meisten Beschäftigten in einer Berufsgruppe organisieren kann, aber trotzdem unter Umständen nichts mehr

zu melden hat, weil sie im Gesamtbetrieb nur in der Minderheit ist. Klar lässt sich trefflich über die Gruppen-Egoismen von bislang durchsetzungsstarken Spartengewerkschaften wie der Pilotenvereinigung Cockpit lamentieren. Doch rechtfertigt das, Grundrechte de facto unter Mehrheitsvorbehalt zu stellen?

Dass Gewerkschaften nun immer wieder vor, während und nach Tarifverhandlungen den Beweis erbringen müssen, die Mehrheit der Mitglieder in einem Betrieb zu stellen, dürfte sich überdies als Beschäftigungsprogramm für die Arbeitsgerichte erweisen. In der Hoffnung, die ungeliebten Spartengewerkschaften vom Hals zu bekommen, haben die meisten DGB-Gewerkschaften das Gesetz [der ehemaligen] Arbeitsministerin Andrea Nahles begrüßt. Aber sie sollten sich nicht zu früh freuen. Wirklichen Grund, die Sektkorken knallen zu lassen, haben nur die Arbeitgeber. Denn sie allein bestimmen, welche Arbeitseinheiten zu einem Betrieb gehören. Das bedeutet, dass sie künftig durch den passenden Zuschnitt von Betrieben auch noch die Hoheit darüber erhalten, welcher Tarifvertrag kraft seiner Mehrheit dominiert.

Aufgabe einer sozialdemokratischen Arbeitsministerin wäre es, Arbeitnehmerrechte zu stärken. Andrea Nahles hat das Gegenteil getan. Dass die Karlsruher Richter ihr dazu jetzt den Segen erteilt haben, ist traurig.

Ulrike Herrmann und Pascal Beucker, Pro und Kontra zum Tarifeinheitsgesetz, Entmachtung kleiner Gewerkschaften, www.taz.de, 11.7.2017

## AUFGABEN

4. Erläutern Sie die Ziele und Eckpunkte des Tarifeinheitsgesetzes (Film).
5. a) Erarbeiten Sie in kleinen Gruppen arbeitsteilig die Argumente für und gegen das Tarifeinheitsgesetz (M7).
  - b) Entwerfen Sie in Ihrer Gruppe ein Statement, das die Problematik des Tarifeinheitsgesetzes auf den Punkt bringt.
  - c) Führen Sie anschließend in der Klasse eine Fishbowl-Diskussion durch zu der Frage: Das Tarifeinheitsgesetz – eine sinnvolle Maßnahme zur Sicherung der Tarifautonomie?