

„Die sinkende Tarifbindung gibt sowohl den Sozialpartnern als auch der Politik immer mehr zu denken“

Sachlichkeit, Vertraulichkeit, Unparteilichkeit, zielstrebiges Handeln und Fingerspitzengefühl sind wichtige Kompetenzen, die Landesschlichterin Yvonne Sachtje für das traditionsreiche Amt benötigt, das schon seit über 70 Jahren besteht. Nordrhein-Westfalen ist das einzige Bundesland mit einer Institution für aktive Landesschlichtung. Die Amtsträgerin wird als unparteiische und neutrale Moderatorin dann aktiv, wenn es die Sozialpartner oder die Betriebsparteien gemeinsam wünschen. Durch Einschaltung der Landesschlichterin können Streiks bei Tarifauseinandersetzungen und arbeitsgerichtliche Konflikte begrenzt oder vermieden werden. Zu den Aufgaben der Landesschlichterin zählen auch der Vorsitz des Tarifausschusses NRW, vermittelnde Gespräche bei Maßnahmen der regionalen Wirtschaftsförderung und die Leitung des Tarifregisters Nordrhein-Westfalen.

Yvonne Sachtje übernahm das Amt am 15. März 2018 von Anja Weber, die im Dezember 2017 an die Spitze des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Nordrhein-Westfalen gewählt wurde. Die neue Landesschlichterin, die als gelernte Diplom-Sozialarbeiterin zuvor seit 1993 in mehreren Positionen für die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) aktiv war, spricht in unserem Interview über ihre vielfältigen Aufgaben, Tarifbindung und die Auswirkungen der Digitalisierung und moderner Arbeitsformen auf Tarifverträge der Zukunft.

G.I.B.: Frau Sachtje, die Landesschlichtung besteht in Nordrhein-Westfalen seit 1946 und ist bundesweit einmalig. Welche Gründe gab es vor mehr als 70 Jahren für die Einrichtung dieser Institution?

Yvonne Sachtje: Die Landesschlichtung wurde in der Nachkriegszeit von den damaligen Alliierten auf Grundlage des Kontrollratsgesetzes Nr. 35 über „Ausgleichs- und Schiedsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten“ vom 20. August 1946 eingerichtet. Als unparteiische und neutrale Institution wird die Landesschlichtung immer dann aktiv, wenn die Sozialpartner oder die Betriebsparteien dies gemeinsam wünschen.

November 1918 darauf geeinigt, die Arbeitsbeziehungen ohne Einmischung des Staates zu regeln. Das damals geschlossene „Stinnes-Legien-Abkommen“ gilt als Geburtsstunde der inzwischen 100 Jahre alten Tarifautonomie. Nach dem Zweiten Weltkrieg war es den Alliierten wichtig, diese demokratische Errungenschaft nach den negativen Erfahrungen aus der Weimarer Zeit mit der Einrichtung der freiwilligen Landesschlichtung wieder zu stärken.

Das Kontrollratsgesetz wurde auf Bundesebene verabschiedet. Nordrhein-Westfalen ist aber das einzige Bundesland mit einer Institution für aktive Landesschlichtung.

„Die Landesschlichtung wurde in der

Nachkriegszeit von den damaligen Alliierten auf Grundlage des Kontrollratsgesetzes Nr. 35 vom 20. August 1946 eingerichtet.“

Der Aspekt der Freiwilligkeit ist dabei besonders wichtig. Es ist historisch belegt, dass eine Zwangsschlichtung die Tarifautonomie aushöhlt und sie zum Spielball politischer Interessen macht. In der Weimarer Zeit nutzte der Staat nach der von der Regierung Stresemann 1923 erlassenen Schlichtungsverordnung in großem Umfang seine Interventionsmöglichkeiten und nahm erheblichen Einfluss auf Tarifverträge. Dabei hatten sich Arbeitgeber und Gewerkschaften im

G.I.B.: Welches sind Ihre wesentlichen Aufgaben?

Yvonne Sachtje: Die Tarifvertragsparteien können mich jederzeit anrufen oder anschreiben. Dann spreche ich zunächst getrennt mit ihnen. Ich muss ein Gefühl dafür gewinnen, was die Parteien bewegt, stelle ihnen das Verfahren und meine Rolle vor.

In der Schlichtungsphase herrscht Friedenspflicht. Streiks sind in dieser Zeit tabu. Viele vermuten in der Schlichterin eine Art Einigungsstelle, die am Ende des Tages eine Entscheidung verkündet. Ich bin aber keine Schiedsrichterin, sondern versuche als neutrale Instanz, die Parteien zu einer gemeinsamen konsensfähigen Lösung zu führen. Ganz wichtig dafür ist Vertraulichkeit. Der gesamte Schlichtungsprozess lebt



Yvonne Sachtje, Landesschlichterin im
Ministerium für Arbeit, Gesundheit und
Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

davon, dass beide Parteien mir ihre Beweggründe in allen Facetten darstellen können und zwar ohne die Befürchtung, dass die Gegenseite davon erfährt. Es sei denn, eine Partei hebt die Vertraulichkeit ausdrücklich auf und stellt mir frei, die Informationen der anderen Seite zuzutragen.

G.I.B.: Wie oft werden Sie kontaktiert und welches sind die häufigsten Konfliktthemen?

Yvonne Sachtje: In meiner noch kurzen Amtszeit habe ich an sieben Verfahren mitgewirkt. Vier davon waren klassische Schlichtungsverfahren mit tarifvertraglichen Streitigkeiten über Entgeltabschlüsse und Forderungen nach Tarifbindung. Zwei weitere Fälle betrafen die regionale Wirtschaftsförderung. Wenn ein Unternehmen einen Förderantrag stellt, werden die Gewerkschaften am Verfahren beteiligt. Kommt im Gespräch zwischen den beiden Parteien kein Konsens zustande, werde ich zu einem schlichtenden Gespräch gerufen. Auch die Divergenzen um eine Landesbürgerschaft zwischen einem Antragsteller und einer Gewerkschaft habe ich schon geschlichtet.

Darüber hinaus ist es denkbar, dass Betriebsrat und Geschäftsführung eines Unternehmens mich anrufen, wenn sie sich über eine Betriebsvereinbarung streiten.

G.I.B.: Können Sie den Ablauf einer Schlichtung präzisieren? Wie gehen Sie im Konfliktfall vor? Wie lange dauert der Prozess?

Yvonne Sachtje: Jede Schlichtung dauert unterschiedlich lange. Dafür gibt es keinen Richtwert. Auch das Procedere hängt von den jeweiligen Umständen ab. In einem vor Kurzem abgeschlossenen Fall haben mich die Parteien schriftlich kontaktiert. Ich habe sie angerufen, zwei Vorgespräche vereinbart und dabei erfahren, dass die Kontrahenten zehn Monate lang verhandelt und immer wieder Argumente ausgetauscht haben, aber nicht vorangekommen sind und sich nicht mehr sehen konnten.

Angesichts dieser Ausgangslage habe ich mit beiden Parteien getrennt und abwechselnd gearbeitet, bis sie wieder bereit waren, an den Verhandlungstisch zurück-

zukehren. Dieser Prozess hat zehn Termine gedauert. In einem anderen, weniger komplexen Fall dauerte die Schlichtung nur vier Termine. Wenn die Parteien sich erst einmal angenähert haben, lässt sich meistens eine Lösung finden, die dann als Schlichtungsergebnis niedergeschrieben wird.

Eine zentrale Bedeutung für die Schlichtung hat das Vorgespräch. Danach entscheide ich, welcher Weg für die Schlichtung der erfolgversprechendste ist. Den Parteien muss klarwerden, dass sie an einer gemeinsamen Konfliktlösung arbeiten müssen. Für den Fall, dass ausdrücklich ein Schlichtungsspruch von mir gewünscht würde, wäre dies auch möglich. Das ist jedoch noch nicht vorgekommen.

„Man darf nicht vergessen, dass es um erhebliche Verteilungskonflikte geht.“

Wenn ich im Vorgespräch spüre, dass die Ausgangslage hoch eskaliert ist und von gegenseitigen – oft persönlichen – Anfeindungen geprägt wird, muss ich entscheiden, ob eine Schlichtung überhaupt sinnvoll erscheint. Wenn alle Parteien in die Schlichtung einsteigen, werden Gesprächsregeln vereinbart. Persönliche Angriffe kann ich nicht dulden. Sachlichkeit ist gefordert, auch wenn Emotionen nie ganz auszublenden sind. Man darf nicht vergessen, dass es um erhebliche Verteilungskonflikte geht.

G.I.B.: Was passiert, wenn eine Schlichtung scheitert?

Yvonne Sachtje: Wenn mindestens eine Partei die Schlichtung für gescheitert erklärt, stehen die Beteiligten wieder am Punkt null. Der Tarifvertrag ist weiterhin offen, die Friedenspflicht gilt nicht mehr, Streiks sind wieder möglich.

In den bislang von mir begleiteten Themen waren die Parteien aber immer um eine Lösung bemüht und haben sie am Ende auch erzielt. Sehr hilfreich ist für mich als Schlichterin das Tarifregister, das bei uns geführt wird. Jedes Jahr gehen rund 1.400 zum Teil sehr kreative Tarifverträge über meinen Schreibtisch.

Aus diesem Fundus kann ich viele Ideen schöpfen, die den Parteien in meinen Schlichtungen zugutekommen.

G.I.B.: Welches sind die wichtigsten Kompetenzen, die Sie als Schlichterin benötigen?

Yvonne Sachtje: Besonders wichtig sind Sachlichkeit, Vertraulichkeit, Unparteilichkeit, Zuhören können und das kontinuierliche Bemühen, zielstrebig nach einer Lösung zu suchen. Oft hilft auch eine Prise Humor, um wieder miteinander ins Gespräch zu kommen.

„In Nordrhein-Westfalen arbeiten 62 Prozent der Beschäftigten unter einem Tarifvertrag. 35 Prozent der Betriebe sind tarifgebunden. NRW nimmt damit zwar einen Spitzenplatz ein, allerdings ist die Tarifbindung auch hierzulande rückläufig.“

G.I.B.: Im letzten Frühjahr erzielten die Gewerkschaften mit einer tarifpolitischen Offensive zum Beispiel in der Metall- und Elektroindustrie, im öffentlichen Dienst und im Bauhauptgewerbe nicht nur höhere Lohnabschlüsse als in den Vorjahren, sondern auch eine Erweiterung der tarifpolitischen Agenda um Fragen der Arbeitszeitgestaltung. Haben diese Veränderungen Einfluss auf Ihre Arbeit als Landeschlichterin?

Yvonne Sachtje: Durchaus. Sowohl die Arbeitgeberverbände als auch die Gewerkschaften bestätigen zunehmend differenzierte Interessen der Beschäftigten. Daraus resultiert die Frage, wie diese Interessen bedient werden können: durch mehr Geld beim Lohnabschluss oder durch eine Verkürzung der Arbeitszeit und mehr Freizeit.

Die aktuellen Tarifabschlüsse zeigen, dass es dafür verschiedene Lösungsansätze gibt, die auch im Schlichtungsprozess berücksichtigt werden können. Die Bandbreite der Maßnahmen, die sinnvoll für die Branche und die Mitarbeiter sind, erweitert sich. Diese Tendenz trägt

den Erfordernissen bestimmter Arbeitnehmergruppen und der heutigen Gesellschaft Rechnung, in der immer mehr Beschäftigte Kinder oder alte Menschen betreuen. So hat die IG Metall in der letzten Tarifrunde die verkürzte Vollzeit und acht freie Tage bei Kinderbetreuung, Pflege und Schichtarbeit durchgesetzt.

G.I.B.: Ist die gute wirtschaftliche Lage kausal für die zuletzt relativ hohen Lohnabschlüsse?

Yvonne Sachtje: Aktuell verzeichnen wir den höchsten Beschäftigungsgrad seit vielen Jahren. Dieser Fakt war sicherlich ausschlaggebend für die guten Ergebnisse, die von den Gewerkschaften in den Tarifverhandlungen erzielt werden konnten. Hinzu kommt, dass nahezu alle Branchen aufgrund des demografischen Wandels kurz- bis mittelfristig dringend Fachkräfte benötigen und attraktive Gehälter dafür ein wichtiger Anreiz sind. Auch die Nachwuchsgewinnung ist ein schwieriges Thema, das viele Betriebe vor große Probleme stellt. Die Frage, wie qualifizierte junge Leute für eine klassische Ausbildung zu begeistern sind, wird die Wirtschaft in den nächsten Jahren intensiv beschäftigen.

G.I.B.: Trotz der tarifpolitischen Offensive ist die Tarifbindung in Deutschland seit vielen Jahren rückläufig. Dabei gilt Nordrhein-Westfalen als das Land der Tarifverträge. Wie ist hier die aktuelle Entwicklung, auch im bundesweiten Vergleich?

Yvonne Sachtje: In Nordrhein-Westfalen arbeiten 62 Prozent der Beschäftigten unter einem Tarifvertrag. 35 Prozent der Betriebe sind tarifgebunden. NRW nimmt damit bundesweit zwar nach wie vor einen Spitzenplatz ein. Allerdings ist die Tarifbindung auch hierzulande rückläufig. Im letzten Jahr ist sie um zwei Prozent gefallen.

Die sinkende Tarifbindung gibt sowohl den Sozialpartnern als auch der Politik immer mehr zu denken. Auf Bundesebene hat der Koalitionsvertrag das Ziel normiert, die Tarifbindung zu stärken. Die Politik kann dafür aber nur die Rahmenbedingungen schaffen. Gefragt sind in erster Linie die Gewerkschaften, die Konzepte für ihre Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung erarbeiten müssen, und die Arbeitgeber-

seite, auf der es mittlerweile viele Verbände gibt, die eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung ermöglichen.

Ein wesentlicher Grund für den Rückgang der Tarifbindung liegt nach einer aktuellen Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Strukturwandel. Danach gibt es vor allem im Dienstleistungssektor immer mehr kleinere Betriebe, in denen Gewerkschaften und Tarifverträge keine große Rolle spielen. Insbesondere neu gegründete Unternehmen würden sich nicht mehr in gleichem Maße Arbeitgeberverbänden anschließen wie früher. Laut der IAB-Studie profitierten im Jahr 1996 in Westdeutschland noch 70 Prozent der Beschäftigten von Branchentarifverträgen, 2017 waren es nur noch 49 Prozent.

Die Diskussion, wie das System gestärkt werden kann, ist voll entfacht. Die große Bedeutung der Tarifverträge ist unbestritten. Sie sichern mit klaren Rahmenbedingungen den sozialen Frieden.

G.I.B.: Wie kann die Tarifbindung in Deutschland wieder gestärkt werden?

Yvonne Sachtje: Dafür gibt es verschiedene Lösungsansätze. Im Gespräch ist zum Beispiel eine Reform der Regelungen für die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen. Die ohnehin schon geringe Zahl der Tarifverträge, die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales oder den Länderministerien nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes im öffentlichen Interesse für allgemeinverbindlich erklärt werden, ist inzwischen auf gerade einmal 32 im Jahr 2016 gesunken. Im Jahr 2000 waren es noch 105 Allgemeinverbindlicherklärungen. Deshalb ist es sinnvoll, über eine weitere Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen nachzudenken, da die getroffenen Regelungen im Rahmen des Tarifautonomiestärkungsgesetzes, so wie es sich bisher darstellt, nicht ausreichend waren.

Wesentliche Voraussetzung für eine AVE ist der gemeinsame Antrag beider Tarifparteien. Der Tarifausschuss, der aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer besteht, beschäftigt sich mit dem Antrag und gibt ein Votum

ab. Die Arbeitgebervertreter haben in den Tarifausschüssen in der Vergangenheit häufiger als heute von ihrem Vetorecht Gebrauch gemacht, in einigen Fällen sogar gegen den Willen des betreffenden Branchenarbeitsgeberverbandes gehandelt. Dies ist eine von mehreren Ursachen für den Rückgang der Anträge auf Allgemeinverbindlicherklärung in den letzten 15 Jahren.

Hinzu kommt, dass neben einem möglichen Veto des Tarifausschusses auch Arbeitgeber gegen den Erlass einer Allgemeinverbindlicherklärung klagen können.

Gegen die in den Jahren 2006, 2008, 2012 und 2016 getroffenen AVE für die Entgelttarifverträge im Hotel- und Gaststättengewerbe in Nordrhein-Westfalen waren ausnahmslos Klagen von Arbeitgebern anhängig, die nach jahrelangen Gerichtsverfahren – die letzten Verfahren wurden im Jahr 2018 abgeschlossen – abgewiesen wurden.

Dies ist natürlich noch einmal eine zusätzliche Hürde für die Tarifvertragsparteien im Hotel- und Gaststättengewerbe in NRW gewesen, den Antrag überhaupt zu stellen.

„Sowohl die Arbeitgeberverbände als auch die Gewerkschaften bestätigen zunehmend differenzierte Interessen der Beschäftigten.“

Ich bin beiden Sozialpartnern dankbar, dass sie sich durch die wiederholten rechtlichen Auseinandersetzungen um die AVE in den letzten Jahren nicht haben beirren lassen.

Deshalb gibt es Diskussionen, die ich gut verstehen kann, das Klagerecht gegen den Erlass einer AVE durch eine Überarbeitung des Tarifvertragsgesetzes abzuschaffen. Wenn die Tarifvertragsparteien, der Tarifausschuss und das Ministerium eine Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages im öffentlichen Interesse für richtig erachten, dann sollte diese Entscheidung auch gelten.

Außerdem wird das Vetorecht diskutiert. Also die Fälle, wo ein AVE-Antrag nicht gestellt wird, weil die Arbeitgeber im Tarifausschuss im Vorfeld ihre Ablehnung signalisiert haben, obwohl der zuständige Branchen-Arbeitgeberverband und die Gewerkschaft die AVE haben wollen.

Die restriktive Haltung einiger Arbeitgeberverbände ist für mich nur damit erklärbar, dass man sich dort noch nicht intensiv genug mit dem Thema auseinandergesetzt hat. Dabei gibt es keinerlei Anzeichen dafür, dass durch eine AVE eine Gefährdung der Tarifautonomie droht. Das war auch zu der Zeit, in der die Zahl der AVE noch höher war, nicht erkennbar.

„Die große Bedeutung der Tarifverträge ist unbestritten. Sie sichern mit klaren Rahmenbedingungen den sozialen Frieden.“

Ein anderer interessanter Lösungsansatz zur Stärkung der Tarifautonomie sieht steuerrechtliche Begünstigungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor. So sollen Unternehmen Anreize erhalten, in die Tarifbindung einzusteigen oder in sie zurückzukehren.

In eine ähnliche Richtung zielt der Vorschlag, gesetzlich zu normieren, dass öffentliche Aufträge ausschließlich an Betriebe mit Tarifbindung vergeben werden dürfen. Hier gibt es unterschiedliche Regelungen in den Bundesländern.

G.I.B.: Welche Tarifverträge sind aktuell in Nordrhein-Westfalen für allgemeinverbindlich erklärt worden?

Yvonne Sachtje: In Nordrhein-Westfalen sind mit dem Friseurhandwerk, dem Bäckerhandwerk und dem Sicherheitsgewerbe Branchen mit prekären Beschäftigungsverhältnissen von der Allgemeinverbindlichkeit betroffen.

Landesarbeitsminister Karl-Josef Laumann setzt sich aktuell für eine AVE im Einzelhandel ein, wo zuletzt die Tariffucht von REAL hohe Wellen schlug

und ein bestimmendes Thema in den Medien war. Aber beide Seiten müssen es wollen! Da liegt das Problem des Einzelhandels. Die Gewerkschaft ver.di hat schon mehrmals öffentlich erklärt, dass sie die Allgemeinverbindlichkeit will. Ich habe allerdings den Eindruck, dass der Arbeitgeberverband des Einzelhandels in Nordrhein-Westfalen zurzeit keine Mehrheit unter den Arbeitgebern für die Allgemeinverbindlichkeit findet.

G.I.B.: Welche Herausforderungen stellen die Digitalisierung und die mit ihr verbundenen neuen Arbeitsformen wie Crowdwork an die Sozialpartner und an Sie als Landeschlichterin?

Yvonne Sachtje: In Sachen Digitalisierung sind die Betriebe sehr unterschiedlich aufgestellt. Mit dem Projekt Arbeit 2020 unterstützen in NRW Gewerkschaften Betriebsräte dabei, eine passgenaue Antwort für ihr Unternehmen zu finden. Die Digitalisierung soll so gestaltet werden, dass die Interessen der Beschäftigten im Mittelpunkt stehen.

Dabei sind individuelle Lösungen gefragt. Im Falle einer Schlichtung biete ich Betriebsrat und Geschäftsleitung an, mir den Betrieb zu zeigen. So kann ich mir für meine weitere Arbeit ein präzises Bild machen und im Bedarfsfall effektiv auf Angebote des Landes hinweisen, die für die Weiterentwicklung des Unternehmens und die Belegschaft hilfreich sind.

Viele wichtige Projekte des Landes sind oft nicht bekannt, zum Beispiel „Fair im Betrieb NRW“, das gegen Union Busting vorgeht. Wenn ein Unternehmen versucht, die Interessenvertretung der Mitarbeiter durch unliebsame Betriebsräte und Gewerkschaften zu unterbinden oder einzuschränken, unterstützt das von „Arbeit und Leben NRW“ initiierte Projekt die betroffenen Kolleginnen und Kollegen mit verschiedenen Hilfsmaßnahmen. Zum Austausch und als Vorbild dient auf der anderen Seite das Best-Practice-Netzwerk „Faires Miteinander im Betrieb“ mit Unternehmen, die Mitbestimmung als gestaltendes, unterstützendes Element verstehen und die zwangsläufig entstehenden Konflikte gemeinsam konstruktiv angehen.

Crowdwork ist ein besonders spannendes Thema. Immer mehr Menschen sind auf Online-Plattformen aktiv. Die Arbeit ist unterschiedlich lukrativ. Neben anspruchsvollen Tätigkeiten werden hier sehr viele einfache und schlecht bezahlte Arbeiten abgewickelt. Viele Crowdworker sind Solo-Selbstständige und haben keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Allgemein sind Netzarbeiter gegenüber ihren Auftraggebern in einer rechtlich schwachen Position. Die allgemeinen Geschäftsbedingungen der Plattformbetreiber enthalten oft unfaire Klauseln zulasten der Auftragnehmer. Auch die Auswirkungen von Crowdwork auf die sozialen Sicherungssysteme sind noch unklar. Die Plattformökonomie entwickelt sich immer weiter, die rechtlichen Bestimmungen hinken aber noch hinterher.

Es gibt Überlegungen, ob und inwieweit die Regelungen zum Beispiel des Heimarbeitsgesetzes auf Crowdwork übertragen werden können. Der Begriff der Heimarbeit ist alt. Die Grundkonzeption des sozialen Schutzes wirtschaftlich abhängiger Beschäftigten außerhalb des Normalarbeitsverhältnisses sehr aktuell.

Ein großes Problem ist in vielen Fällen die Definition des Arbeitgeberbegriffs. Auf Online-Plattformen sehen sich Auftraggeber in der Regel nur als Vermittler über eine App und lehnen die Arbeitgeberrolle ab. Darüber hinaus muss es unser Ziel sein, weitergehende Regelungen zu finden, mit denen die Plattformbetreiber stärker in die Verantwortung genommen werden.

Digitalisierung hat auch unmittelbare Auswirkungen auf die schon im Zusammenhang mit der tarifpolitischen Offensive angesprochene Tendenz zur Flexibilisierung der Rahmenbedingungen von Arbeit. In einer Branche und sogar in einem Unternehmen kann es zum Beispiel Mitarbeiter im Schichtdienst und andererseits Mitarbeiter geben, die kaum im Betrieb, sondern vor allem im Homeoffice arbeiten. Deren Interessen und Bedürfnisse sind ganz unterschiedlich.

Ein Tarifvertrag der Zukunft könnte so aussehen, dass die Sozialpartner eine fixe Rahmentarifverein-

barung treffen und sich zusätzlich über variable Zusatztarifmodule einigen, die dann jeder Betrieb nach seinem individuellen Bedarf nutzen kann. Das wird heute schon in Teilen gemacht, werden mir jetzt Ein-

„Es gibt Überlegungen, ob und inwieweit die Regelungen zum Beispiel des Heimarbeitsgesetzes auf Crowdwork übertragen werden können.“

zelne entgegenhalten. Ja, das ist richtig, aber ich bin der Auffassung, dass wir das vertiefter diskutieren sollten, denn ich glaube, dass auch dies ein Element sein kann, die Tarifbindung wieder attraktiver zu machen und sie zu stärken.

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Carsten Duif

Tel.: 02041 767-178

c.duif@gib.nrw.de

Arnold Kratz

Tel.: 02041 767-209

a.kratz@gib.nrw.de

KONTAKT

Yvonne Sachtje

Landeschlichterin Nordrhein-Westfalen

Ministerium für Arbeit, Gesundheit

und Soziales NRW

Fürstenwall 25

40219 Düsseldorf

landeschlichter@mags.nrw.de