Hans Böckler Stiftung
Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

SYSTEMRELEVANT

Transkript: Folge 238

Hugo Sinzheimers 150. Geburtstag - Der Architekt des Arbeitsrechts

Marco Herack 00:00:14
Heute ist Dienstag, der 8. April. 2025. Willkommen zur 238. Ausgabe von Systemrelevant. Mein Name ist Marco Herack und die Börsen crashen fröhlich weiter und immer wenn sie das tun, kann man sich auf eine Sache verlassen: Wir müssen sparen, den Sozialstaat effizienter gestalten, mehr für die Unternehmen tun etc.pp. Also es taucht mit aller Vehemenz die Verteilungsfrage auf, auch wenn sie nie so benannt wird. Ernesto, und gerade das sehen wir auch gerade wieder.

Ernesto Klengel 00:00:41
Ja, und wir sehen Diskussion, dass es Einschnitte geben soll in in das Arbeitsrecht und ich finde, dass Hugo Sinsheimer, mit dem wir uns ja heute beschäftigen wollen, ein sehr guter Stichwortgeber ist auch dafür, dass es eben nicht nur um Verteilung geht, aber eben auch um Mitbestimmung und um Demokratie in der Arbeitswelt. Und diese Rechte sollten wir auch in wirtschaftlichen Krisenzeiten aufrechterhalten.

Marco Herack 00:01:01
Und in der Folge werden wir uns heute auch über 3 Urteile unterhalten, aktueller Natur und uns die Frage stellen, wie Hugo Sinsheimer darüber gedacht hätte. Aber nicht zu vergessen, das war Ernesto Klengel, Direktor des HSI des Hugo-Sinsheimer-Instituts, und das beschäftigt sich mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung. Und ebenfalls dabei Daniel Ulber, ich Grüße Dich.

Daniel Ulber 00:01:25
Hallo. Einen schönen guten Morgen

Marco Herack 00:01:26
Guten Morgen, Daniel. Deine Vorstellung ist so lang als Satz, dass wir im Sinne der Verteilungsgerechtigkeit beschlossen haben, dass du selber sagen musst, was du tust.

Daniel Ulber 00:01:35
Genau, also ich bin Professor für Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht an der Universität Trier und gleichzeitig Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union in Trier und beschäftige mich auch intensiv mit Fragen des Arbeitsrechts, des europäischen Arbeitsrechts und was vielleicht heute relevant ist, Tarifvertragsrecht vor allem auch.

Marco Herack 00:01:56
An unsere Hörerinnen und Hörer vorweg wie immer der Hinweis, dass wenn

ihr uns erreichen möchtet, könnt ihr uns per E-Mail antickern systemrelevant@boeckler.de also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen bitte einsenden. In die Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke, die wir betreuen, sowie unsere weiteren Podcasts. Derer haben wir zwei und wir freuen uns natürlich, wenn ihr uns in einem Podctcher eurer Wahl abonniert.

Heute geht es um Hugo Sinsheimer und Hugo Sinsheimer, Ernesto irgendwie kommt mir der Name bekannt vor. Aber wir reden ja immer vom HSI, da geht das so ein bisschen unter.

Ernesto Klengel 00:02:26
Ja, da geht es unter. Aber das sollte gar nicht untergehen, denn Sinsheimer hat große Errungenschaften, er war ein ganz großer des Arbeitsrechts und wir feiern in dieser Woche am 12. April den 150. Geburtstag von Hugo Sinsheimer und wir nehmen das als Anlass, einmal uns mal sein Werk und sein Wirken auch mal genau uns anzusehen.

Sinsheimer hat ja viele Bezeichnungen bekommen bisher. Er wurde als der Vater des Arbeitsrechts tatsächlich auch bezeichnet, andere Sprechen von ihm als einen Pionier des Arbeitsrechts, als Wegbereiter des Arbeitsrechts. Mir gefällt sehr gut die Bezeichnung Architekt des Arbeitsrechts, weil er aus der Wirklichkeit die arbeitsrechtlichen Grundlagen abgeleitet hat und in dem Sinne auch konstruiert hat. Das zeigt nämlich, dass das Arbeitsrecht natürlich nicht geschaffen wurde von den Denkern des Arbeitsrechts, sondern das Arbeitsrecht wurde geschaffen von der Praxis.

Ernesto Klengel 00:03:17
Von den Menschen, die in den Betrieben arbeiten und ihre Interessen vertreten. Und Sinsheimer hat das zum Anlass genommen, um wirklich Grundlagen dann eben für ein Arbeitsrecht zu konzipieren. Und er hat noch mehr gemacht. Was finde ich, noch mal ganz wichtig ist, ist, dass er dahinterstehend ein Menschenbild vertreten hat. Sein Menschenbild ist das, des Menschen im Recht. Also dass man nicht, wie du auch eingangs angerissen hast, die ökonomischen Funktionen über den Menschen stellt, sondern dass eben in der Arbeitswelt die Humanität und die, Menschlichkeit eigentlich an erster Stelle stehen sollte. Und auch das, finde ich, können wir heute von Sinsheimer weiterhin lernen.

Daniel Ulber 00:03:53
Das, was er Ernesto gesagt hat, ist ja ganz richtig, doch ganz wichtig. Sinsheimer ist dem Menschen zugewandt. Und diese Fähigkeit, die Realität zur Kenntnis zu nehmen, menschliche Bedürfnisse und konkrete Konflikte im Arbeitsleben sich anzuschauen und darauf zu befragen, welche Implikationen das eigentlich für das geltende Recht hat, das ist ein großes Talent, und er ist damit in seiner Zeit, sag ich mal, auch eine ungewöhnliche Person. Um die Jahrhundertwende ist das geltende Privatrecht eigentlich geprägt von

einem starken Formalismus, stark von der Vorstellung geprägt, dass eine Reihe Gleiche auf dem Markt tätig sind die frei von staatlichen Eingriffen, ihre Angelegenheiten selbst regeln und die Vorstellung vorherrscht, dass das zu vollkommen angemessenen und unproblematischen Ergebnissen führt.

Daniel Ulber 00:04:42
Und die Realität ist eben eine andere, dass ist die große Enttäuschung der Wissenschaft, vielleicht auch der damaligen Zeit, dass dieses Bild, was man konstruiert hat, mit der Realität nicht in Einklang zu bringen ist. Und Sinsheimer gelingt es, auf dem Bereich des Arbeitsrechts diese Übersetzungsleistung nun zu erbringen und die Probleme aufzuzeigen und den Finger in die Wunde zu legen.

Daniel Ulber 00:05:02
Und aufzuzeigen, dass es gesellschaftliche, soziale und auch ökonomische Folgeprobleme dieses Ansatzes gibt, die Lösungsbedürftig sind. Und darüber fängt er an nachzudenken. Und das macht ihn eben nicht nur zu einem puren Rechtsanwender, der das Vorgefundene darauf befragt, wie ein konkreter Fall zu lösen ist. Sinsheimer denkt darüber nach, was sich aus dem, was er in der Praxis vorfindet, an Lösungsmechanismen, an Konfliktlösungsmöglichkeiten, an Arbeitskämpfen, Streiks, die ja damals auch schon stattfinden, an Vereinbarungen. Die bereits existieren.

Daniel Ulber 00:05:33

Er schaut sich das an und fragt: Wie könnte man das rechtlich einkleiden, wie könnte man dem rechtlich zur Durchsetzung verhelfen und wie könnte man dieses autonom sich herausbildende Recht so Einhegen und erfassen, dass es wirken kann. Und zwar so, dass die Menschen selbst bestimmen können, wie die Bedingungen abhängiger Arbeit aussehen. Und das geht weit über das hinaus, was Rechtswissenschaft zu der damaligen Zeit leistet. Natürlich gibt es auch immer Personen, die sich damit beschäftigen. Er ist jetzt bei weitem nicht der einzige, aber es ist doch eher ein ungewöhnlicher Ansatz, das so zu betrachten.

Ernesto Klengel 00:06:10
Ja, und das phänomenale ist ja wirklich: Es gab es eben nicht, wie du sagst. Das Arbeitsrecht als Fach gab es einfach so noch nicht und er hat sich sozusagen wirklich diese Konzepte eben überlegt und die haben bis heute bestanden. Und es ist so, dass wir bis heute auf seinen Grundlagen unsere Arbeitsbeziehungen gestalten. Wir haben bis heute ein Tarifrecht, das auf seinen Ideen basiert. Wir haben ja den Zustand, dass wir Tarifverträge haben, die eben nicht nur zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern wirksam sind, sondern wir haben einen Vertrag, der für die beschäftigten Wirkung erzeugt und damit die Arbeitsbedingungen eben auch in ganz weiten

Teilen regelt. Das ist ja nicht nur das Entgelt. Das ist Arbeitszeit, das sind ganz viele Arbeitsbedingungen, die da geregelt werden.

Ernesto Klengel 00:06:50
Und all das lässt sich eigentlich mit den normalen zivilrechtlichen Konstruktionen gar nicht erklären, sondern wir brauchen da eben eine normative Wirkung. Und hier hat Sinsheimer damals dazu beigetragen, dass eine entsprechende Regelung, ein berühmter Artikel in der Weimarer Rechtsverfassung aufgenommen wurde. Ja, der Schutz der Koalitionsfreiheit und der entspricht im wesentlichen dem Artikel 9 Absatz 3, den wir heute im Grundgesetz haben. Das heißt, es gibt da eine direkte Linie auch zu dieser Vergangenheit.

Marco Herack 00:07:13
So, und jetzt reden wir über den 150 Geburtstag, der wird ja dann auch nicht mit einem Jahr da losgelegt haben, das alles alles zu entwickeln. Also man spricht, wenn ihr jetzt sagt, das ist jetzt quasi der erste, der das gemacht hat, über einen eigentlich sehr überschaubaren Zeitraum. Das sind so 2 Menschenleben könnte man sagen. Das heißt, das ist alles noch recht neu für unsere Gesellschaften.

Daniel Ulber 00:07:36
Ja, also das ist richtig. Das Tarifvertragsrecht, wie wir es kennen, ist etwas über 100 Jahre jetzt alt. Sinsheimer denkt sich die Konzepte dafür insbesondere in 2 Büchern aus. Der kooperative Arbeitsnormenvertrag 1907/1908 und einen Entwurf für ein Arbeitstarifgesetz, der während der Zeit des Ersten Weltkriegs entsteht. Und nach dem Ersten Weltkrieg, mit der dann veränderten politischen Situation, gelingt es auf einmal, dass Gewerkschaften von der Arbeitgeberseite als Verhandlungspartner akzeptiert werden. Notgedrungen muss man vielleicht aus der historischen Situation heraus sagen und das Arbeitsrecht seinen Weg in die Verfassung findet, also nicht nur die Koalitionsfreiheit, sondern das Arbeitsrecht insgesamt seinen Weg in die Verfassung findet, ich glaube, das ist auch wichtig.

Daniel Ulber 00:08:22
Und auch das ist, glaube ich, etwas, was zu einem großen Teil auch auf Sinsheimer zurück geht, denn er weist eine Besonderheit auf. Er wird nach dem Ersten Weltkrieg Politiker für die SPD, geht in den Reichstag und wird auch massiv beteiligt bei der Ausformulierung der Verfassung, insbesondere der Normen für das Arbeitsrecht. Nicht nur, aber dort auch, und dort gelingt es ihm, den Grundgedanken der Koalitionsfreiheit, wie wir heute noch vorfinden, in das Grundgesetz mit hineinzutragen.

Daniel Ulber 00:08:52
Und es gelingt ihm außerdem auch, dass seine Vorschläge, ie er unterbreitet hat, Grundlage für das Tarifrecht, die Tarifvertragsverordnung heißt sie damals noch, werden. Er schreibt nicht selber, die wird im Arbeitsministerium

entworfen, aber sie beruht eigentlich zentral auf den Konzepten und Vorschlägen, die er unterbreitet hat. Und diese beiden Dinge sind Kontinuitäten bis heute. Also seine Gedanken wirken auch heute noch in unserem Recht fort. Denn das Tarifvertragsgesetz unterscheidet sich in diesen Grundkonzepten, die Ernesto eben erläutert hat: Die unmittelbare Wirkung, zwingende Wirkung von dem, was Sinsheimer damals vorschlägt und vielleicht noch als letzter Punkt: Wir finden das heute auch noch wieder in aktueller Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts. Das ist eine Entscheidung, über die wir vielleicht später noch reden werden, die gerade ergangen ist.

Daniel Ulber 00:09:36
Da geht es eigentlich um die Frage, wie verhält sich eigentlich die staatliche Kontrolle von Tarifverträgen zur Freiheit von Tarifvertragsparteien, die Inhalte ihrer Tarifverträge selbst zu gestalten. Aber in dieser Entscheidung, die ganz, ganz viele wichtige Fragen anspricht, ist eine Passage drin, in der es auch um diese Wirkung des Tarifvertrags geht und da wird noch einmal herausgearbeitet, dass das eben auch eine verfassungsrechtliche Bedeutung hat, dass Menschen. Menschen einen Anspruch darauf haben, dass der Tarifvertrag, den ihre Gewerkschaft für sie geschlossen hat, auch für sie gilt und dass das keine beliebige Entscheidung des Gesetzgebers ist, sondern dass das eine verfassungsrechtliche Vorgabe ist. Und ich glaube, das ist dann auch noch mal etwas, wo wir Sinsheimer zu uns sprechen hören können, weil das war für ihn ja ganz zentral. Dass jeder, der in einer Gewerkschaft Mitglied ist und dass jeder, der einen Anspruch aus dem Tarifvertrag hat, auch die Möglichkeit haben muss, ihn einzuklagen vor Gericht. Sich darauf berufen zu können und dass die Rechte, die dort vereinbart sind, für ihn auch immer und unverbrüchlich gelten.

Marco Herack 00:10:34
So Ernesto, jetzt haben wir 150 Jahre, das heißt das HSI, das Hugo Sinsheimer Institut macht jetzt auch eine große Party, oder?

Ernesto Klengel 00:10:42
Ganz genau. Und die feiern wir auch gemeinsam. Also Daniel ist dabei und ganz viele andere Personen, Persönlichkeiten werden anwesend sein. Wir werden am 11. April eine Geburtstagsfeier zu ehren von Hugo Sinsheimer feiern in Frankfurt. Gemeinsam mit der IG Metall. Es wird auch sprechen die erste Vorsitzende der IG Metall, Christiane Benner, und wird auf die enge Beziehung von Hugo Sinsheimer zu den Gewerkschaften eingehen. Und das liegt auch nahe, weil Hugo Sinsheimer ja in Frankfurt tätig war, auch als Rechtsanwalt, interessanterweise als Strafverteidiger, weil gewerkschaftliche Betätigung stand in der Weimarer Republik oder auch in der Kaiserzeit eben auch unter Strafe und musste Repression erleiden. Und er hat dann in aufsehenerregenden Fällen dann eben auch eng zusammengearbeitet mit dem Metallarbeiterverband.

Ernesto Klengel 00:11:27

Insofern haben wir da eine direkte Linie. Weiterhin wollen wir die weiteren Facetten auch von Hugo Sinsheimer beleuchten. Es wird sprechen, der Oberbürgermeister der Stadt Frankfurt, weil Hugo Sinsheimer natürlich ein Frankfurter Bürger war. Es wird sprechen aus einer historischen Perspektive, aus einer rechtshistorischen Perspektive, Marietta Auer vom dem Max-Planck-Institut, mit dem wir eng zusammenarbeiten in unseren historischen Forschungen. Wir haben ein Panel, wo es um etwas sehr spannendes gehen wird, nämlich darum, wie wir die Sinsheimer Forschung weiterhin fördern können in der Zukunft.

Ernesto Klengel 00:11:58

Ganz viele Informationen über die Person von Hugo Sinsheimer sind gar nicht so bekannt. Seine Dokumente aus seinem Nachlass sind über verschiedene Archive verstreut. Es ist jetzt gelungen, einen Teil der Dokumente von Hugo Sinsheimer auch der Öffentlichkeit zugänglich zu machen, mit Unterstützung der IG Metall über einen langjährigen Kontakt, den sie da aufgebaut hat und in Zusammenarbeit mit dem Archiv der sozialen Demokratie der Friedrich Ebert Stiftung, wo das Ganze jetzt lagert und wo das Ganze jetzt digitalisiert wird. Und wir möchten das Ganze wirklich im digitalen Wege Open Access der Öffentlichkeit zugänglich machen. Und der weiteren Forschung natürlich. Insofern haben wir da auch ganz konkrete Vorhaben, die sich jetzt an dieses Jubiläumsjahr auch anknüpfen. Und wenn wir noch mal im Programm ein bisschen weiter gucken, möchten wir auch die internationale Bedeutung von Hugo Sinsheimer beleuchten.

Ernesto Klengel 00:12:46
Denn das ist ja etwas, was in Deutschland gar nicht so wahrgenommen wird, auch überhaupt sein Wirken gar nicht so oft im Mittelpunkt steht in der Rechtswissenschaft oder auch in der Arbeitsrechtswissenschaft. Und international ist das aber anders, also Forschungsarbeiten sind oft gar nicht aus Deutschland zu Hugo Sinsheimer. Wir werden das beleuchten anhand von 3 Beispielen von der Professorin Ruth E. Dukes aus Glasgow im Recht, Großbritannien. Mit Professor Yukiko Takahashi zu Japan und Professorin Letizia Vita zu Argentinien. Und die werden uns ganz interessante Eindrücke schildern.

Ernesto Klengel 00:13:18
Und natürlich, Daniel, wirst du unser inhaltliches Hauptreferat sozusagen halten, zu Sinsheimer und seiner Bedeutung für das Arbeitsrecht, und das wird, glaube ich, eine richtig schöne Veranstaltung und zum Schluss werden wir alle zusammen da auf Hugo Sinsheimer einmal anstoßen.

Marco Herack 00:13:33
Wir haben uns überlegt, dass wir uns mal so 2-3 Sachen aus der Gegenwart

anschauen, Rechtsurteile. Und darüber sprechen, was Hugo Sinsheimer dazu wohl gesagt hätte. Daniel, unser erstes Ding wäre das digitale Zugangsrecht. Was genau ist denn das, wo wollt ihr denn Zugang haben.

Daniel Ulber 00:13:52
Es geht darum, dass Gewerkschaften natürlich Mitgliederverbände sind und deswegen die Notwendigkeit haben, Personen anzusprechen, die Mitglieder sind, um sie zu begleiten, aber auch die, die es vielleicht werden wollen. Und diese Personen befinden sich typischerweise am Arbeitsplatz. Dort würden Gewerkschaften solche Personen im Idealfall antreffen und auffinden und so ist es auch lange Jahre passiert. Die haben über die Betriebe Leute angesprochen, Mitglieder gewonnen, kommuniziert. Es gibt dafür, sage ich mal, rechtlich gesehen nur sehr rudimentär Regelungen. Das Bundesarbeitsgericht hat aber immer anerkannt, und das isz auch wohl verfassungsrechtlich gewährleistet, dass Gewerkschaften ein Zutrittsrecht zu Betrieben haben, um dort in den Austausch mit den Personen zu treten, die dort arbeiten, weil das für ihre Betätigung essentiell ist.

Daniel Ulber 00:14:38

Ohne diesen Austausch funktioniert die Koalitionsfreiheit nicht und deswegen gibt es dieses Recht. Das Problem ist nur, dass wir natürlich aufgrund moderner Entwicklungen Betriebe haben, die nicht nur fragmentiert sind, sondern zu dem großen Teil auch noch virtuell sind, also Personen gar nicht mehr am Arbeitsplatz sich aufhalten, Remote von zu Hause also mobil arbeiten und wenn ich jemanden dann in eine Betriebsstätte schicke, im Extremfall kann es sein, dass da nur 5 Server stehen und vielleicht ein Techniker, der auf die aufpasst und sonst niemand dort ist. Das bringt also nichts und in dieser Konstellation benötigen Gewerkschaften, um effektiv ihre Arbeit durchführen zu können eine Möglichkeit, die Menschen digital anzusprechen, also über die Kommunikationssysteme, mit denen sie normalerweise arbeiten.

Daniel Ulber 00:15:12

Denn das ist ja die Betriebsstätte. Und normalerweise sollte man erwarten, dass die Rechtsprechung, so wie sie das bisher auch gemacht hat, erkennt, dass diese Notwendigkeit besteht, weil man sie in der Praxis sieht. Und das wäre auch Sinsheimes Vorgehen und Methode gewesen, die Realität zur Kenntnis zu nehmen und das geltende Recht nach Lösungsmöglichkeiten für die realen Probleme zu befragen. Und es gibt nun dabei eine aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, wo die Gründe noch nicht vorliegen. Deswegen müssen wir etwas vorsichtig damit sein, jetzt zu sehr kritisch zu sein. Manchmal liegt ja auch so ein bisschen eine Erklärung für eine Entscheidung im Einzelfall in Besonderheiten, das kann man jetzt nicht ausschließen, aber die in der Grundtendenz auch sehr sich damit beißt. Das Bundesarbeitsgericht hat nämlich nicht nur dieses digitale Zugangsrecht in

einer bestimmten Konstellation, ob man das für alle Fälle übertragen kann, dann würde ich mal bezweifeln, aber in einer konkreten Konstellation abgelehnt und nach der Pressemitteilung vor allem damit begründet, das sei für den Arbeitgeber eine unzumutbare Beeinträchtigung.

Daniel Ulber 00:16:12
Wenn er seine Systeme dafür zur Verfügung stellen müsste, insbesondere wenn er die E-Mail Adressen herausgibt. Datenschutzrechtliche Erwägungen werden dann auch noch da reingeschoben. Aber diese Entscheidung zeigt eigentlich ganz schön ein Grundproblem. Wenn wir sehr formal mit Recht umgehen, dann könnten wir sagen, ja gut, es gibt keine gesetzliche Vorschrift, in der drin steht, der Arbeitgeber muss die E-Mail Adressen rausrücken, ja, natürlich gibt es die nicht. Wenn wir sehr formal mit Recht umgehen könnten wir sagen ja, es sind ja Daten, die müssen rausgegeben, denn dafür brauche ich einen Rechtfertigungsgrund, wenn ich dafür so einen Prozess in Gang bringen möchte. Wenn, wenn wir uns das Ganze von der praktischen Seite her angucken, würden wir eigentlich zurückfallen wieder auf Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz, so wie bisher auch und sagen ja das mag sein, aber diese Normen müssen eben im Lichte der Koalitionsfreiheit ausgelegt und angewandt werden und es ist doch völlig klar, dass wenn ich die Person nicht persönlich ansprechen kann, ich ein anderes technisches Instrument benötige, und das sind die E-Mail Adressen. Der Arbeitgeber sagt ja auch nicht bevor der Gewerkschaftssekretär in den Betrieb läuft, alle Arbeitnehmer sollen sich bitte einen Jutesack über den Kopf ziehen, damit er ihre Identität nicht erkennen kann, also Datenschutz.

Daniel Ulber 00:17:12

Und auch bisher ist dort nicht mit betrieblichen Interessen und Belangen argumentiert worden, wobei man ja sich auch fragen muss, ist die Beeinträchtigung durch einen Besuch im Betrieb, wo jemand rumläuft, mit Leuten reden ist sogar zeitlich viel umfassender als wenn eine E-Mail an alle gesendet wird. Also das passt einfach nicht. Und selbst wenn wir einmal davon ausgehen, dass natürlich die Interessen des Arbeitgebers bei so einem Vorgang auch berücksichtigt werden müssen, dann ist weniger störend an der Entscheidung das Ergebnis als der Formalismus, die wenig der Praxis und der Realität zugewandte Argumentation und die Distanz, die zwischen geltendem Recht und praktischen Notwendigkeiten hier entsteht. Und das ist ein Problem.

Daniel Ulber 00:17:57
Und das ist etwas, das hätte Sinsheimer sehr, sehr gestört. Ich glaube, Sinsheimer konnte immer auch akzeptieren, er war Anwalt, wenn Prozesse verloren gehen, das ist glaube ich kein Problem. Aber diese Art von Begründung tut unserem Arbeitsrecht nicht gut, weil es zu Versteinerungen führt. Weil es dazu führt, dass wir der Zukunft nicht mehr zugewandt sind und uns von

Menschen entfernen. Und deswegen ist aus meiner Sicht das eine Entscheidung, die man sehr kritisch im Blick behalten muss. Vielleicht mag man das im Ergebnis am Ende sogar teilen, wenn man die Gründe liest in dem konkreten Fall. Das kann ich nicht sagen, aber die Art und Weise, wie mit dem Problem umgegangen wird, die ist ungünstig und die hätte Sinzheimer gestört, meine ich. Ich weiß nicht, was du dazu denkst, Ernsto.

Ernesto Klengel 00:18:33
Ja, das finde ich ganz genauso und ich finde, man muss sich wirklich das soziale Problem noch mal vor Augen führen. Also es liegt völlig auf der Hand, dass es für Gewerkschaften unheimlich viel schwerer ist, im digitalen Raum Menschen zu erreichen, die im Home Office sitzen, die sonst wo sitzen können, wo sozusagen dieser unmittelbare Bezug nicht vorhanden ist. Natürlich ist es so, dass man im unmittelbaren Gespräch es erreicht, dass Menschen sich anfangen, für ihre Interessen zu interessieren und sich für ihre Interessen auch einzusetzen und dann sozusagen eine Gemeinschaft auch zu bilden. Ja, und das ist auch genau das, was Sinsheimer natürlich auch festgestellt hat, dass es also um etwas wie Kollektivität geht, also nicht die Einzelnen ihre eigenen Interessen verfolgen, sondern eben in einer Gemeinschaft, und dass die Vereinzelung im Arbeitsplatz das Ganze nicht gerade fördert, sondern natürlich total erschwert, das ist völlig klar. Das heißt, man würde sich hier zumindest wünschen, dass in der Entscheidungsbegründung dann mal dargelegt wird, wie sowas aussehen kann, wenn es nicht auf diesem Weg funktionieren soll. Es war ja nicht nur die Frage von E-Mails, sondern es war ja auch die Frage, ganz viel betriebliche Kommunikation erfolgt ja über so etwas wie MS-Teams oder eben auch über sowas wie ein Intranet.

Ernesto Klengel 00:19:32
Das kennen glaube ich viele, das mag dann unterschiedlich heißen, aber das ist dann so ein zentraler Ort, wo die Informationen abgelegt werden und wo aktuelle Informationen auch der Geschäftsleitung sozusagen bekannt gegeben werden und hier hat die Gewerkschaft, die IG BCE eben auch gefordert in dem Verfahren, dass man da eine Möglichkeit hat, die eigenen Informationen auch zu präsentieren, damit einfach die Menschen überhaupt erst mal die Gelegenheit haben, darauf aufmerksam zu werden und mit der Gewerkschaft in Kontakt zu treten. Und all das ist hier erst mal im Sinne eines ziemlich globalen Antrags, muss man auch sagen, abgelehnt worden, insofern, wie gesagt, wäre es interessant natürlich, was die Einzelheiten sind und zum anderen, aber, vielleicht kann man noch mal einen anderen Dreher finden von Hugo Sinsheimer, der hätte sich natürlich auch angeguckt, wie ist denn die Praxis der Gewerkschaft, also wie reagiert vielleicht die Gewerkschaft jetzt darauf. Also gibt es vielleicht Tarifverträge, wo ein Zugangsrecht auch mal vereinbart wird oder auch vielleicht irgendwie in einer betrieblichen Absprache in irgendeiner Form, und kann man daraus vielleicht nicht dann etwas noch ableiten für ein Gesetz, was es dann wahrscheinlich geben muss

zu diesem Thema.

Marco Herack 00:20:32
So ein weiterer Fall, Ernesto, ist die Nachtarbeit, die vor dem Bundesverfassungsgericht verhandelt wurde.

Ernesto Klengel 00:20:38
Genau. Es geht um die Nachtarbeit und das ist aber eher sozusagen der Aufhänger dieses Ganzen. Und wir gehen natürlich da noch mal in die weiteren verfassungsrechtlichen Details, die es da zur Tarifautonomie auch gibt, denn das ist ein Verfahren, was jetzt vom Bundesverfassungsgericht entschieden wurde, das ist am 11. Dezember 2024 entschieden worden, das ganze Verfahren. Und die Gründe liegen uns aber noch gar nicht so lange vor. Also wir sind jetzt gerade dabei, sagen, das einmal sacken zu lassen und auszuwerten. Ausgangspunkt waren tarifvertragliche Regelungen, die ganz viele Beschäftigte erfasst haben, und zwar solche, die eben Nachts arbeiten müssen, da wissen wir, das ist gesundheitsschädlich, und deshalb gibt es Zuschläge. Auch, um das Ganze für den Arbeitgeber ein Stück weit unattraktiver zu machen. Nun gab es in dem zugrundliegendem Verfahren einen Tarifvertrag, der unterschiedlich hohe Nachtarbeitszuschläge vorgesehen hat.

Ernesto Klengel 00:21:28
Einmal für Beschäftigte, die in regelmäßiger Nachtarbeit arbeiten, und dann die kurzfristig zur Nachtarbeit herangezogen werden und für die kurzfristigen Heranziehungen wurden dann etwas höhere Zuschläge festgelegt in den Tarifverträgen. Eine Idee war, glaube ich, dass man sozusagen in der eigenen Lebensplanung sich da nicht darauf einstellen kann. Und dann gab es aber Erkenntnisse, dass in beiden Fällen die Gesundheitsbelastung, und das ist nämlich Idee des Ganzen, dass die Gesundheitsbelastung durch Nachtarbeit eigentlich unabhängig davon ist, dass sie gleich ist. Um es kurz zu machen, hat deshalb ein Nachtarbeiter geklagt und sagte, es ist eine Ungleichbehandlung, das ist ungerecht und hat Recht bekommen vor dem Bundesarbeitsgericht. Was gesagt hat: Das ist eine Ungleichbehandlung, die muss ausgeglichen werden und die muss ausgeglichen werden durch eine Anpassung nach oben. Das heißt, die die weniger hatten, die müssen dann auch den Satz bekommen, den die Bevorteilten haben, das ist so ein ein allgemeiner Grundsatz im Gleichbehandlungs und im Antidiskriminierungsrecht aktuell.

Ernesto Klengel 00:22:19
Und dann gab es aber Verfassungsbeschwerden, sowohl von den Verbänden als auch von einzelnen Arbeitgebern, und die haben sich darauf gestützt, dass die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, hier einen Gleichheitsverstoß anzunehmen, dass das wiederum verstoßen soll gegen die Tarifautonomie, denn in Tarifverträgen soll so etwas geregelt werden können, die Tarifvertragsparteien sollen so eine Wertung vornehmen können und die

Möglichkeit haben, entsprechende Regelungen zu treffen. Und jetzt kann man sich natürlich wieder die Frage stellen, ist das denn plausibel? Also kann man aus einer Tarifautonomie, die in Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz verankert ist, kann man daraus ableiten, dass man jetzt entsprechende Differenzierung vornehmen kann?

Ernesto Klengel 00:23:02
Und vor allen Dingen, dass man dann auch verhindern kann, dass es nicht mit dem Grundgesetz zu vereinbaren ist, dass es sozusagen eine Anpassung nach oben gibt. Also dass diejenigen, die einen Nachteil erleiden, dass die dann den Vorteil auch bekommen sollen. Das hat das Bundesverfassungsgericht nämlich in Abrede gestellt, und hat gesagt, so eine Anpassung nach oben soll es nicht geben, sondern die Tarifparteien sollen dann noch mal in eine zweite Runde gehen und noch mal verhandeln, wo aber völlig unklar ist, vor welchem Hintergrund das ganze sich abspielen soll.

Daniel Ulber 00:23:29
Ja, da stellt sich die Frage, was hätte Sinsheimer davon gehalten? Also das ist schon ganz bemerkenswert, diese Entscheidung, weil sie ja eigentlich formal die Tarifautonomie als Monstranz vor sich herträgt, die es zu stärken oder jedenfalls zu verteidigen gelte und bei der Entscheidung dabei aber irgendwie aus dem Blick gerät, dass materiell Tarifautonomie ja eigentlich sozusagen dazu dient, defizitäre Verhandlungsmacht von Vertragsparteien auszugleichen. Und deswegen es natürlich für Arbeitnehmer so ist, dass sie sich einem Verband anschließen müssen, der dann für sie Verträge schließt. Die machen das nicht selber, und das Konzediert das Bundesverfassungsgericht auch zunächst einmal.

Daniel Ulber 00:24:15
Also dass es ein Schutzbedürfnis auslöst, weil zumal ja dieser Verband und die Gewerkschaft nicht alleine entscheidet, was der Inhalt dieser Vertragsbedingungen ist, sondern zusammen mit einem Arbeitgeber und deswegen notwendigerweise dessen Interessen auch immer in diesem Vertrag zur Geltung kommen. Das heißt, auch daraus entsteht ja ein Schutzbedürfnis, wenn ich mich jemand anders ausliefe, der für mich Verträge schließt und das auch noch mit jemand anders, der seine Interessen, die ich vorher nicht kennen kann, der diese in diesem Vertrag auch zur Geltung bringt. Und natürlich kann es, und das ist auch überhaupt kein Problem, in einer demokratischen Gesellschaft auch nicht sozusagen in einer Struktur, in der sozusagen Gewerkschaften und Verbände Normen setzen. dass mal passiert, das was daneben geht. Das ist normal. Auch Gesetze sind mal technisch irgendwie missglückt oder haben was übersehen, das ist etwas ganz Normales, das kann man überhaupt nicht vermeiden in demokratischen Gesellschaften, aber im Normalfall würden wir sagen, dann gibt es dagegen eben auch Rechtsschutz.

Daniel Ulber 00:25:02
Und zwar, das ist auch kein Problem, der dann dazu führt, dass Gleichbehandlung eben beachtet wird, Gleichheit wieder hergestellt wird und dann ist das eigentlich auch unproblematisch. Aber hier wird jetzt die Tarifautonomie so ein bisschen zur Abrissbirne für den Diskriminierungsschutz mutiert. Es wird also gesagt, dass in einem Ausmaß Rechtsfolgen, die wir normalerweise kennen, dass nämlich bei Ungleichbehandlung die Ungleichbehandlung zu beseitigt ist, nicht mehr eintreten soll und stattdessen ein Verfahren durchgeführt werden soll, bei dem völlig unklar ist, wie das aussehen soll und bei dem auch völlig unklar ist, wie das funktioniert und bei dem auch völlig unklar ist, ob das in der Lebenswirklichkeit überhaupt Sinn macht. Das Bundesverfassungsgericht hat nämlich die Vorstellung, dass jetzt Gerichte, wo ja jemand klagt, der in diesen Fällen über lange Zeiträume zu wenig Geld bekommen hat, der sagt: Ich hab ein Problem, weil ein mir zustehendes Entgelt nicht ausgezahlt wurde.

Daniel Ulber 00:25:49
Jetzt ohnehin schon ein langes Verfahren durchlaufen muss und dann noch mal warten muss, bis die Tarifvertragsparteien zwischenzeitlich gefragt werden, ob sie das selber in Ordnung bringen wollen. Ohne allerdings, das ist der Trick des Bundesverfassungsgerichtes, zu wissen, was das Gericht entscheiden würde, wenn sie das nicht machen. Damit soll verhindert werden, dass der Arbeitgeberverband jetzt verhandeln muss in dem Wissen, dass es ansonsten eine Anpassung nach oben gibt. Aber natürlich werden sich die Verbände weigern zu verhandeln, wenn sie nicht wissen, was das Gericht entscheidet, und deswegen wird das Scheitern, und dann wird das Gericht erstens entscheiden und dann wissen wir, was es entschieden hätte, wenn sie nicht verhandeln. Dann ist das Gerichtsverfahren aber nicht zu Ende.

Daniel Ulber 00:26:32
Sondern ich kann dann ja noch eine Instanz weitergehen und dort müsste in der Theorie wieder ausgesetzt werden und wieder gefragt werden. Und hinzu kommt jetzt noch eine prozessuale Besonderheit. Auch das ist eine Entscheidung, die ist in der Zivilprozessordnung überhaupt nicht geregelt, das heißt, wir wissen überhaupt nicht, wie das Prozessual erfolgen soll. Zum Beispiel wissen wir auch überhaupt nicht, ob dann auch gestreikt werden kann, das wird alles in der Entscheidung des Verfassungsrechts überhaupt nicht angesprochen und man mag das jetzt alles in der Theorie so sehen, und das mag aus verfassungsrechtlicher Perspektive eine Lösung sein, die irgendwie überzeugt. Weil sie versucht, so alle Interessen, wobei ich mal sagen würde, die Interessen der Arbeitnehmer, die geklagt haben, kamen dann irgendwie irgendwann nicht mehr so vor, die versucht alle Interessen einzubeziehen. Nur dieser Entscheidung fehlt komplett die praktische Perspektive und auch die für die Lebensrealitäten von Menschen.

Daniel Ulber 00:27:16
Und das hätte Sinsheimer massiv gestört. Diese Entscheidung löst sich halt ab von dem, was in der Lebenswirklichkeit funktioniert, was im Prozessrecht möglich ist und von dem, was realistisch ist, als Anforderung an Sozialpartner, an Arbeitsgerichtsbarkeit und an Rechtspraxis entwickelt, abstrakt und formal ein Modell und erwartet jetzt, dass das irgendwie umgesetzt wird, und das ist genau das Gegenteil von dem, was Sinsheimer immer gemacht hat.

Sinsheimer ist immer genau umgekehrt vorgegangen. Sinsheimer hat sich die Lebenswirklichkeit angeguckt und gefragt, was wäre denn dort realistisch und welche Rechtsrahmen und Normen werden benötigt, damit dort vernünftig gearbeitet werden kann. Daraus entwickeln sich dann die Lösungen und das ist eigentlich das Störende an der Entscheidung, weniger ihr Ergebnis. Viele Passagen sind auch so durchaus richtig und wichtig, aber diese komplette Abkehr von der Bereitschaft sich zu fragen, ob das, was man da verlangt, vernünftig und sachgerecht umsetzbar ist.

Daniel Ulber 00:28:13
Und das ist nicht in Ordnung. Das geht dann auch zu weit in einen Bereich von Gesetzgebung, und zwar von experimenteller Gesetzgebung, und die hat beim Bundesverfassungsgericht die Schwäche, dass es für lange Zeit nicht die Möglichkeit hat, autonom zu entscheiden, das zu korrigieren. Weil ja wieder ein Fall dort hoch muss, und all das ist problematisch, und das hätte Sinsheimer mit Sicherheit auch problematisch gefunden. Ich weiß nicht, Ernesto, ob es das trifft, was du meintest gerade.

Ernesto Klengel 00:28:37
Ja ich denke auch, dass Sinzheimer das kritisch gesehen hätte. Allein schon so ein bisschen vom Gefühl. Wir sind dabei, das Ganze auszuwerten und Argumente zu sammeln, und das ist auf jeden Fall etwas Gutes, dass das Bundesverfassungsgericht die Tarifautonomie wirklich auch wertschätzt und da einen hohen Stellenwert auch einräumt, aber sie jetzt in Stellung zu bringen gegen eine verungerechtfertigte Ungleichbehandlung, das finde ich aus Perspektive der einzelnen Beschäftigten schwierig, und das ist hier aber so. Dazu kommt der Punkt, dass man doch erst mal, wenn man nachverhandeln soll, dann auch mal wissen muss, was ist denn eigentlich der Hintergrund, vor dem wir jetzt eigentlich verhandeln? Das würde ich genauso sehen, wie du. Das glaube ich, das kennt jeder, der an Verhandlungen beteiligt ist und das hat, muss man auch sagen, ja eigentlich auch funktioniert bisher. Also die Beteiligten wussten: Okay hier steht erstmal die Anpassung nach oben, also alle bekommen sozusagen den Vorteil am Ende dann wurde das eben einkalkuliert und wurde dann bei der nächsten Tarifverhandlung dann eben neu verhandelt und wurde geguckt, das wäre jetzt sozusagen der Grund, von dem aus wir verhandeln und dann müssen wir da eben weitermachen. Das

ist eben etwas, wo ich auch das Gefühl habe, dass wir da nicht so richtig weiterkommen.

Ernesto Klengel 00:29:35
Es gibt noch einen weiteren Aspekt, den ich einfach noch mal angesprochen haben möchte. Das ist auch die Frage, wie das Bundesverfassungsgericht die Tarifautonomie bezeichnet oder wie es das sozusagen ein Stück weit herleitet, eben als Kollektiv ausgeübte Privatautonomie. Und das arbeitet es nicht so richtig aus, was es damit meint, wir kennen das schon auch länger aus der Rechtsprechung, dass es so genannt wird, es gibt da sozusagen natürlich in der Wissenschaft verschiedene Konzepte. Und wir wissen nicht, ob darauf Bezug genommen wird. Das hat eben doch den Anklang, dass es eine Privatautonomie sein soll und da würde ich sagen, das ist eigentlich nicht der Sinzheimersche Geist, sondern da ist eigentlich etwas, was eben gerade keine Privatautonomie ist, sondern Tarifautonomie ist etwas kollektives. Da muss eigentlich die Betonung drauf liegen, inwieweit das jetzt noch eine Rolle spielen wird oder nicht, muss sich eh zeigen, aber so, das ist etwas, was vielleicht noch mal erwähnenswert ist in dem Zusammenhang.

Daniel Ulber 00:30:27
Die Entscheidung ist da ja sehr, sag ich mal, unterkomplex sage ich mal. Weil sie eigentlich nur behauptet, das würde allgemein so verstanden. Ganz am Anfang in der Einleitung, was nicht stimmt, sondern dieses Konzept wird ja sehr verbreitet sehr kritisch gesehen. Das ist schon schwierig. Andererseits weiß man nicht, was das Bundesrat nicht genau damit meint und offenbar meint aber ja sowieso immer jeder etwas anderes, wenn er davon spricht und deswegen können sich alle so wunderbar darauf einigen. Ich bin mir auch manchmal unsicher, ob die Personen, die darüber sprechen und gemeinsam der Auffassung sind, Tarifautonomie sei kollektiv ausgeübte Privatautonomie, überhaupt merken, dass sie was völlig anderes damit verbinden und dass es teilweise auch vollkommen inkompatibel miteinander ist.

Daniel Ulber 00:31:04
Eigentlich ist das mittlerweile so eine intellektuelle Leerformel, die eigentlich überhaupt nichts mehr bedeutet, weil sich dahinter ganz unterschiedliche Konzepte verbergen. Und ja, das stimmt, Sinzheimer hat immer auch gesehen, dass das eben gerade nicht privatautonom erklärt werden kann und deswegen gefordert, dass der Gesetzgeber Dinge dazu tut, unmittelbare und zwingende Wirkung, aber auch vieles mehr, wie Allgemeinverbindlichkeitserklärung.

Daniel Ulber 00:31:30

Und darüber hinaus, und ich glaube, das ist hier ganz wichtig: Für die Verbände, die machen Verträge, das ist richtig, aber die Wirken für Dritte, und ich glaube, wenn überhaupt, gibt es nur eine einzige Person, für die die

Theorie der kollektiv ausübt, Privatautonomie jemals gestimmt hat, dass ist der Einzelarbeitgeber, wenn er einen Haustarifvertrag schließt, weil der schließt den Vertrag, den er will, aber er ist die einzige Person, die wirklich Privatautonomie in dem Moment ausübt. Das finde ich eigentlich ganz interessant, dass das selten vorkommt in der Diskussion darüber, aber das führt vielleicht jetzt auch zu weit.

Ernesto Klengel 00:32:00
Also wir sehen in jedem Fall da ganz viel drin. Wir könnten uns noch ganz viel mit den Themen von Hugo Sinzheimer beschäftigen und was er heute sagen würde. Aber eine Entscheidung wollten wir noch mal raussuchen, wo wir sagen, die ist eigentlich gut gelungen. Und die ist wahrscheinlich im Sinne von Sinzheimer auch getroffen worden.

Marco Herack 00:32:16
Das Bundesarbeitsgericht hat sich mit dem Thema Crowdwork beschäftigt, was ja tatsächlich auch ein sehr aktuelles Thema im Sinne von Neuheit ist, nicht wahr?

Ernesto Klengel 00:32:26
Absolut. Und da sieht man, finde ich, dass man es auch anders machen kann. Und das sozusagen auch die Rechtssätze, die wir für die Gegenwart und für die Vergangenheit entwickelt haben. Dass die eben auch übertragbar sind auf die Praxis, wie sie sich jetzt neu darstellt in der Arbeitswelt. Da hat das Bundesarbeitsgericht nämlich einen wichtigen Schritt gemacht und hat einen Crowdworker, der die Aufgabe hatte, mit so einem Microtask, in so einer App ganz viele kleine Aufträge wahrzunehmen. Zum Beispiel musste er in den Supermarkt gehen und gucken, ob die Werbung, die diesem Supermarkt für bestimmte Produkte zugesandt wurde, ob die ordentlich aufgestellt war.

Ernesto Klengel 00:33:00
Dafür hat er dann, wenn er diesen Auftrag wahrgenommen hat, dann eine entsprechende Vergütung bekommen. Aber eben nicht nur das, sondern um damit überhaupt eine vernünftige Vergütung zu bekommen, musste er auch eine bestimmte Zahl von Aufträgen auch immer annehmen, er konnte die schlecht ablehnen, weil dann hätte sich das nun vorne und hinten nicht gelohnt. Sodass da auch so eine Art von Gamification, also auch so von so einem Vergleich untereinander, mit anderen, Auswirkungen mit angelegt waren. Und diesen Mechanismus hat das Bundesarbeitsgericht quasi als Weisung angesehen. Als Äquivalent für eine Weisung in der digitalen Welt, den Algorithmus, und hat das Ganze dann als auch ein Arbeitsverhältnis qualifiziert, sodass dann eben auch eine Kündigung, die jetzt nicht schriftlich war, sondern in Textform nur vorlag, dann eben als unwirksam angesehen.

Das ist, finde ich, sehr interessant und sehr wegweisend für das deutsche Arbeitsrecht, diesen Arbeitnehmerbegriff auch in das digitale Zeitalter mit zu übertragen. Das ist etwas, wo man sieht, es funktioniert schon.

Daniel Ulber 00:33:54
Ja, ganz genau. Also das ist eigentlich eine Entscheidung, die ganz genau das aufgreift, wie sich Sinsheim das vorgestellt hat, ein konkretes rechtliches Problem, was an bestehenden Normen, die älter sind, herangetragen wird, sieht eine Konstellation, in der man das auflösen muss und in der es dann gelingt, die Wirklichkeit zu sehen und dafür dann eine Lösung zu finden und zu entwickeln. Ich glaube, das ist nämlich auch so eine Geschichte, die ganz wichtig ist bei Sinzheimer. Wo man dazu auffordert, das Recht weiterzuentwickeln, dass an die Gegebenheiten der Zeit anzupassen, nicht zu versteinern und dadurch den Schutzzweck des Arbeitsrechts auszuhöhlen.

Daniel Ulber 00:34:25
Denn ich glaube, das ist vielleicht eine Besonderheit im Arbeitsrecht. Arbeitsrecht kann nur wirken, wenn man es immer wieder an sich verändernde ökonomische Rahmenbedingungen, veränderte wirtschaftliche Beziehungen, andere Betriebsorganisationen anpasst oder es jedenfalls zumindest mal im Lichte dieser Entwicklungen betrachtet und darauf befragt, ob es noch funktioniert. Wenn man sich dem verweigert und sagt, der Gesetzgeber im Jahre 1956 hat sich das aber anders gedacht, außerdem kannte er noch keinen Computer, dann sind wir im Arbeitsrecht am Ende und ich glaube, das ist ganz wichtig, dass man sieht, dass das der Gerichtsbarkeit gelingt, diese Normen Entwicklungsoffen zu halten und anzuwenden. Also stimme ich absolut zu.

Marco Herack 00:35:05
Damit sind wir im Grunde am Ende. Aber Ernesto, ich habe so den Eindruck, gerade in diesen Zeiten, in denen wir jetzt leben, wo wir dann doch immer wieder diese sehr starken Verteilungskämpfe so vor uns sehen, ist Hugo Sinsheimer doch ein ganz guter, ich will jetzt nicht sagen Leitfaden, aber er gibt die Ideen, die wir brauchen und in welche Richtung wir gehen könnten und sollten.

Ernesto Klengel 00:35:26
Ja, genau. Wir beziehen uns sozusagen auf die Vergangenheit um die Zukunft zu gestalten. Und dafür finde ich, ist Sinzheimer genau der richtige Stichwortgeber und ich finde, wir haben heute in der Diskussion auch gesehen, dass es ganz viele Punkte gibt, die wir über Sinsheimer noch lernen können, mit denen wir mit Sinzheimer die Zukunft angehen können. Und insofern freue ich mich auch darauf, dass wir weiterhin die Sinzheimer Forschung auch vorantreiben und über Sinzheimer auch in Zukunft im Gespräch bleiben und das vielleicht sogar noch ein bisschen verstärken werden.

Marco Herack 00:35:55
Vielen Dank für das Gespräch. Daniel Ulber und Ernesto Klengel.

Ernesto Klengel 0:35:58

Vielen Dank auch von mir.

Daniel Ulber 00:35:59

Vielen Dank.

Marco Herack 00:36:00
Damit wären wir am Ende der Folge aber am Ende auch immer noch der Hinweis, dass wenn ihr uns erreichen möchtet, könnt ihr das per E-Mail tun an systemrelevant@boeckler.de, also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen bitte einsenden. In den Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke, die wir betreuen, sowie unsere weiteren Podcasts, derer haben wir zwei und wir freuen uns natürlich, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Vielen Dank fürs Hören Euch eine schöne Zeit und bis nächste Woche.