

Systemrelevant 315

Es droht der Abbau des Kündigungsschutzes

00:00:02 Einsprecher

Systemrelevant: Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft.

00:00:13 Marco Herack

Heute ist Donnerstag, der 3. September 2026. Willkommen zur 315. Ausgabe von Systemrelevant. Mein Name ist Marco Herack und heute wird es um Kündigungsschutz gehen, denn da plant die Bundesregierung "mal wieder was" und das schauen wir uns heute an. Dazu begrüße ich recht herzlich Ernesto Klengel. Hallo Ernesto.

00:00:33 Ernesto Klengel

Ja, Marco, ich grüße dich. Hallo,

00:00:35 Marco Herack

Du bist Direktor des HSI, des Hugo-Sinzheimer-Instituts, und das beschäftigt sich mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung. Und Thoralf Pusch, hallo Thoralf, grüße dich.

00:00:44 Toralf Pusch

Hallo Marco.

00:00:46 Marco Herack

Du leitest das Referat Arbeitsanalyse am WSI, also dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung.

Und vorweg wie immer der Hinweis, dass ihr uns erreichen könnt per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen dorthin. In den Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke sowie unsere weiteren Podcasts. Derer haben wir zwei und wir freuen uns natürlich sehr, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert und somit keine Folge verpasst.

00:01:11 Marco Herack

Bevor wir in das Thema reingehen, habe ich noch einen kleinen Hinweis. Wir haben nämlich in der Folge 224, die wir euch in den Shownotes verlinken werden, die Grundlagen des Kündigungsschutzes besprochen und zwar mit Ernesto. Wir werden euch das verlinken, sodass ihr da auch noch mal Reinhören könnt. Heute aber geht es um das, was die Bundesregierung plant und die will mal wieder Änderungen am Kündigungsschutz vornehmen. Will sie denn an diese Grundlagen rangehen, Ernesto?

00:01:37 Ernesto Klengel

Ja, an die Grundlagen schon, wenn auch bezogen auf einen ganz bestimmten Personenkreis, nämlich auf die sogenannten Hochverdiener, wie es die Bundesregierung nennt. Der Plan ist für diese Personengruppe, und zwar den Einzelnen, für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem

Jahreseinkommen oberhalb der 1,7-fachen Bemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung. Das ist verbunden mit einem Einkommen von ungefähr 175.000 Euro im Jahr, also schon ganz ordentlich. Für diese Personengruppe soll ermöglicht werden, das Arbeitsverhältnis aufzulösen mit Abfindungsoption, sprich, es fällt eine Grundlage des Kündigungsschutzes weg.

00:02:17 Ernesto Klengel

Das hatten wir in der Grundlagenfolge ein bisschen ausführlicher schon auch mal besprochen, dass das Kündigungsschutzrecht in Deutschland darauf ausgerichtet ist, das Arbeitsverhältnis aufrecht zu erhalten. Rechtswidrige Kündigungen sind auch nichtig. Damit bleibt das Arbeitsverhältnis im Bestand und das soll jetzt geändert werden, indem gesagt wird: Nein, es soll eine Abfindungsoption kommen. Der Arbeitgeber soll letztlich immer kündigen können.

00:02:46 Marco Herack

Geht schon so in Richtung Segmentierung, ne? Wie so ein Fuß in der Tür bei dem Ganzen. Gut, dann kann man immer sagen, die Gutverdiener, das ist ja in Ordnung, ne? Weil die dann andere Risiken haben, aber das wird dann natürlich irgendwann alle anderen treffen können, wenn das erstmal sich eingebürgert hat.

00:03:00 Ernesto Klengel

Ja, böse Zungen sagen jetzt, das ist der Einstieg, das ist der Einstieg in den Ausstieg von diesem grundlegenden Prinzip des Kündigungsschutzes, dass man am Bestand des Arbeitsverhältnisses auch festhalten kann, wenn sich ein Arbeitgeber rechtswidrig verhält. Und klar kann man jetzt sagen, Gutverdienende, die sich für den Wegfall des Arbeitsverhältnisses im Laufe des Arbeitsverhältnisses auch ein Stück weit absichern können, indem sie Rücklagen bilden und sparen. Letztlich muss man aber sagen, daran knüpft das Arbeitsrecht generell nicht an und auch das Kündigungsschutzrecht knüpft gerade nicht an dem eigentlichen Einkommen an, sondern es knüpft letztlich an die Stellung als Arbeitnehmer, als Arbeitnehmerin an und diese ist davon gekennzeichnet, dass man weisungsgebunden tätig ist und eingegliedert ist in eine Organisation, die man selbst nicht beeinflussen kann.

00:03:53 Ernesto Klengel

Also die der Arbeitgeber, das Unternehmen beeinflussen kann und damit man persönlich abhängig ist. Weniger die wirtschaftliche Abhängigkeit ist relevant für das Arbeitsrecht, sondern die persönliche Abhängigkeit. Und deswegen gibt es nämlich sogar im Kündigungsschutzgesetz bereits eine Regelung für leitende Angestellte. Das sind solche, die wirklich Leitungsfunktionen in einem Unternehmen haben. Für die gilt so eine Ausnahme bereits jetzt. Und das ist einigermaßen begründbar mit diesem Prinzip dieser persönlichen Abhängigkeit im Arbeitsverhältnis.

00:04:22 Ernesto Klengel

Jetzt soll aber eine neue Ausnahme eingeführt werden, die nur am Verdienst anknüpft. Das ist in gewisser Weise ein Systembruch, weil sie einer anderen Logik folgt als das Kündigungsschutzrecht sonst.

00:04:37 Marco Herack

Es gibt sicherlich eine gewisse Überschneidung zwischen Gutverdienern und leitenden Angestellten, aber es ist nicht auszuschließen, dass man auch als nicht leitender Angestellter gut verdient. Da sollte man darauf achten, aus dem einen nicht unbedingt das andere zu schließen. Was ist denn der Zweck des Ganzen? Also, was wollen sie damit erreichen? Hast du da eine Idee?

00:04:57 Toralf Pusch

In der Debatte über den Kündigungsschutz wird behauptet, dass es für Unternehmen schwierig ist, sich von hochbezahlten Beschäftigten zu trennen. Punkt 1, weil der Kündigungsschutz da im Wege steht und Punkt 2 wird auch behauptet, wenn dann eine Trennung stattfindet, führt das zu enormen Abfindungskosten in der Regel. Und das alles könnten die Unternehmen nicht tragen, insbesondere Startups. Mit denen wird auch argumentiert in verschiedenen Diskussionspapieren, die auch in den Ministerien breit kursieren. Das sind die 3 Stränge, die in der Debatte stehen.

00:05:34 Marco Herack

Wenn ich mir die Vorstandsgehälter angucke, habe ich den Eindruck, dass die Unternehmen sich das leisten können mit den hohen Bezahlungen. Abfindungen sollten da schon drin sein, wenn ich die Polemik an dieser Stelle etwas führen darf.

00:05:47 Ernesto Klengel

Was man in der Wirtschaft aktuell sieht, sind große Umstrukturierungen in vielen Unternehmen. Die Konzernstrukturen werden umgebaut und insbesondere wird Druck auf das sogenannte mittlere Management ausübt. Das ist ein Trend in vielen großen Unternehmen und ich würde sagen, dass man diese Änderung in diesem Zusammenhang sehen kann. Weil letztlich würde die gesetzliche Regelung dazu führen, dass Abfindungszahlungen in diesem Bereich vermutlich deutlich sinken könnten. In der Zeit, in der ohnehin Kündigungsschutz benötigt wird, da einfach der Druck besteht, dieses gerade abzubauen.

00:06:24 Toralf Pusch

Wenn man den hochbezahlten Führungskräften dort im mittleren Management den Kündigungsschutz wegnimmt, also den gesetzlichen Kündigungsschutz, und das nur noch auf eine Abfindungsregelung hinausläuft, dann ist die Verhandlungsbasis natürlich eine viel schlechtere. Und dann ist das natürlich genau denkbar, was Ernesto da eben gesagt hat, dass die Höhe der Abfindungen dann sinken wird, gerade für diese Beschäftigten, über die wir hier reden.

00:06:47 Marco Herack

Wie schaut es aus? Wie hoch ist eine Abfindung? Vor allem können wir sagen, wie sie zustande kommt?

00:06:53 Toralf Pusch

Da gibt es einen Datensatz, den wir dafür verwendet haben. Die Befragung SOEP nennt sie sich, sozioökonomisches Panel. Da werden jedes Jahr 30.000 Leute befragt, auch zu ihrem Erwerbsleben. Es wird gefragt, ob ein Arbeitsverhältnis beendet wurde und es wird auch nach Abfindung und deren

Höhe gefragt. Und wir konnten mit diesen Daten tatsächlich berechnen, dass die durchschnittliche Abfindung ungefähr 9 Monatsgehälter beträgt, wenn man das umrechnet auf die Gehaltszahlen. Im Schnitt sind das 41.000€, ist wahrscheinlich dann auch plausibel, wenn man so die ungefähren Durchschnittszahlen von Gehaltshöhen im Kopf hat.

00:07:35 Ernesto Klengel

Ja, und wenn man mal entgegenhält mit den Zahlen, die da genannt werden oder mit denen wahrscheinlich auch das Ministerium gerechnet hat, muss man einfach sagen, dass wir damit deutlich unterhalb dessen sind, also unter den Annahmen, die da kursieren. Da gibt es so Papiere, die dann davon sprechen, dass wir bei Abfindungen bei dem Dreifachen liegen im Vergleich zu den Daten, die wir hier haben. Da wurde dann zwar gesagt, das sind die Restrukturierungskosten, also nicht unbedingt die Kündigungskosten, dann wurde aber eben gesagt: Die Restrukturierungskosten lassen sich im Wesentlichen auf den angeblich so hohen Kündigungsschutz in Deutschland auch zurückführen.

00:08:11 Ernesto Klengel

Und diesen Schlenker kann man hier sicherlich nicht machen, wenn wir uns anschauen, wie die tatsächlichen Kündigungskosten sind. Die sind ja, ich meine, das ist jetzt gar nicht wenig, was wir da erfasst haben. Es ist eine Stange Geld, muss man natürlich sagen. Das sind die Durchschnittswerte, da gibt es immer auch mal ein paar Ausreißer nach oben, die das Ganze nach oben ziehen. Ganz viele bekommen nämlich auch gar keine Abfindung, das ist eben etwas, womit wir uns beschäftigt haben und was wir uns angeschaut haben, Thoralf.

00:08:37 Toralf Pusch

Ja, das ist so, die Abfindungsquote liegt bei ungefähr 25%, also 25% der Gekündigten haben am Ende eine Abfindung. Und was du eben noch gesagt hast, es ist ein Mittelwert, es gibt höhere Abfindungen, es gibt auch viele niedrigere Abfindungen. Wenn man genau in die Mitte der Verteilung schaut, also wenn man das jetzt mal so anordnet, die Höhe der Abfindung in Monatsgehältern von ganz klein bis ganz groß, dann sind wir da bei knapp 5 Monatsgehältern. Das heißt also, viele Beschäftigte erhalten dann doch eine geringere Abfindung, gerade wenn die Betriebszugehörigkeit kürzer ist. Es gibt ja eine Formel, die zur Berechnung herangezogen wird, und da steckt die Dauer im Betrieb mit drin.

00:09:16 Marco Herack

Steuerlich ist das auch nicht immer ganz einfach mit den Abfindungen. Klingt jetzt alles nicht so, als ob man damit reich wird, sagen wir es mal so.

00:09:29 Ernesto Klengel

Oder arm aus Unternehmensperspektive. Ne, das ist ja genau die Frage. Es erscheint jedenfalls sehr überzogen.

00:09:34 Marco Herack

Also Entlassungen werden ja nicht immer nur gemacht, weil ein Unternehmen unter wirtschaftlichem Druck steht, sondern manchmal auch, weil man Leute nicht leiden kann oder das Gefühl hat, die passen nicht zum Unternehmen,

um es etwas wertneutraler auszudrücken. Dann schmeißt man sie raus und dann könnte durch diesen geminderten Kündigungsschutz, weil das wäre der Effekt des Ganzen, auch eine gewisse Fluktuation in der Belegschaft entstehen. Und wenn ich mich nicht recht täusche, Thoralf, gibt es da auch wieder Kosten.

00:09:59 Toralf Pusch

Ja, genau, da gibt es sogar für Deutschland Untersuchungen, die auf einer relativ guten Datenbasis stehen. Eine Studie rechnet aus, dass ein unfreiwilliger Stellenwechsel zwischen 2,3 und 3 Jahresgehältern kostet. All die Kosten, die da reinfließen, können zum Beispiel die Stellensuchekosten für den Arbeitgeber direkt sein, aber auch verminderte Produktivität dadurch, dass da jemand fehlt. Die Aufzählung lässt sich fortsetzen:

Überstundenzuschläge, falls andere einspringen müssen, dann die ganzen Einarbeitungskosten. Onboarding ist da ja ein Stichwort, und wenn man neu im Unternehmen ist, dann ist man vielleicht auch nicht so produktiv am Anfang.

00:10:42 Toralf Pusch

All das, wenn man das zusammenzieht, könnte in dieser Größenordnung liegen. Es gibt noch eine andere Studie, die markiert eher die Untergrenze. Dort wurde abgeschätzt, welche Kosten bis zur Stellenbesetzung anfallen, also nicht danach, nicht das Onboarding, was ich eben zuletzt aufgezählt habe. Und da wären wir dann bei knapp der Hälfte eines Jahresgehalts, aber auch das wäre sehr substanziell. Wenn durch eine Reform des Kündigungsschutzes hier die Fluktuation nach oben geht, ist auf jeden Fall mit Kosten für die Arbeitgeber zu rechnen.

00:11:14 Toralf Pusch

Und das Ironische ist ja gerade, dass hier mit Kosten argumentiert wird, es ist alles zu teuer. Und wenn man es dann reformiert, wird man auch Kosten haben. Zum einen, weil durch die Kündigung direkt mehr Fluktuation ist. Punkt 2: Es werden natürlich auch einige Angst haben und dem zuvorkommen wollen und selber kündigen. Wenn sie sich einfach unsicher fühlen, wird das auch die Fluktuationskosten nach oben treiben.

00:11:39 Ernesto Klengel

Ja, plus du hast gerade gesagt, Angst haben, ne, das ist finde ich auch noch mal ein Aspekt. Das, was man jetzt nicht irgendwie empirisch erfassen kann, aber was irgendwie plausibel ist, ist ja auch, dass Leute, die jetzt vor so einem Karriereschritt stehen und vielleicht dann knapp über diese Grenze kommen, dann davor vielleicht auch zurückschrecken, weil sie Sorge haben, dass es ein Trick ist und sie jetzt hier rausgekegelt werden oder vielleicht erstmal erprobt werden müssen und wenn es dann nicht klappt, wird das Arbeitsverhältnis gekündigt. Ich finde, da muss man also wirklich an diese sogenannten unintendierten Nebeneffekte von solchen Gesetzesvorhaben denken. Man will erstmal Geld sparen, aber am Ende könnte es teurer oder anderweitig kontraproduktiv werden.

00:12:18 Marco Herack

Ja gut, Ernesto, jetzt sind wir eher hier gerade nicht im Ökonomiebereich, sondern bei der rechtlichen Einschätzung. Ist die denn davon betroffen?

00:12:28 Ernesto Klengel

Ja, das ist ja ganz spannend und es geht hier ja ganz eng miteinander einher und deswegen sind wir das auch hier zusammen über die Disziplinen hinweg angegangen. Ja genau, weil es so durchschlägt auf die juristische Wirkung oder weil das jedenfalls denkbar ist. Wenn wir uns mal überlegen, wenn das Kündigungsschutzgesetz geändert werden würde, so wie das jetzt in der Koalitionseinigung steht, stellt sich erstmal die Frage, woran sich das Ganze messen würde. Dann müsste man auf die Ebene der Verfassung gehen, wenn man ein Gesetz hat, das unwirksam sein könnte. Dann kann sich die Unwirksamkeit in erster Linie erstmal aus dem Grundgesetz ergeben und dort haben wir einmal natürlich eine Berufsfreiheit, wo letztlich der Kündigungsschutz auch ein Ausdruck davon ist, und zum anderen einen allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz.

00:13:11 Ernesto Klengel

Also, dass man jemanden nicht ungerechtfertigt und willkürlich ungleich behandeln darf. Darf man darf schon auch mal ungleich behandeln und verschiedene Gruppen bilden. Das darf der Gesetzgeber, ja, und er hat auch einen gewissen Spielraum. Aber er muss das Ganze sachlich begründen. Dazu gehört zunächst einmal, dass die Annahmen, die der Gesetzgeber dem zugrunde legt, empirisch hinterlegt sind und dass sie letztlich den Stand der Wissenschaft abdecken und den Boden der Tatsachen nicht verlassen.

00:13:43 Ernesto Klengel

Und das hat das Bundesverfassungsgericht auch in der Entscheidung zum Hartz-IV-Regelsatz ausgearbeitet. Da hat es den Regelsatz für die Grundsicherung letztlich akzeptiert, aber dem Gesetzgeber aufgegeben, dass er da forschen muss und dass er Erhebungen durchführen muss, um zu wissen, was eigentlich der Grundbedarf ist, um ein soziokulturelles Existenzminimum letztlich zu erbringen. Und das ist ein Maßstab, den man hier auch anlegen müsste. Der Gesetzgeber muss hier die Forschungsgrundlage zumindest richtig beachten. Unser Eindruck ist, dass er von falschen Annahmen ausgeht, wenn er die Kosten für eine Kündigung systematisch überschätzt. Das ist einfach das, wo man hinkommen müsste und sagt, wenn das so ist, dann wäre eine Ungleichbehandlung auch verfassungswidrig. Die Gefahr sehe ich hier tatsächlich konkret.

00:14:33 Toralf Pusch

Es war ja noch eine weitere Annahme, die in der Debatte diskutiert wird, nämlich dass die Unternehmen sich nicht von den Hochverdienern trennen können. Das ist alles zu schwierig mit dem Kündigungsschutz sei und auch das haben wir uns ja angeschaut mit einer sehr breiten Datenbasis, und das ist nicht so. Wenn das sachlich begründet werden muss, dann ist es hier wirklich ein schwacher Punkt. Es ist tatsächlich so, dass nach den Daten der Bundesagentur für Arbeit die Kündigungsquote von Hochverdienern wieder deutlich ansteigt.

00:15:04 Toralf Pusch

Zumindest, wenn man es mit Gehaltsgruppen vergleicht, ist es deutlich darunter. Da haben wir in Betrieben, wo es eine Kündigungswelle gibt, mal

nachgeschaut und da steigt die Quote eben von 2,2 auf 3,4 Prozent. Das ist ein deutlicher Anstieg.

00:15:17 Marco Herack

Sag mal, Ernesto, was schließt man denn jetzt daraus? Ist jede Änderung, die man mit falschen oder schwachen Begründungen vornimmt, rechtlich angreifbar oder interessiert es am Ende eh keinen?

00:15:32 Ernesto Klengel

Zu klären ist das letztlich durch die Gerichte, insbesondere in letzter Instanz durch das Bundesverfassungsgericht, wenn man das berufen würde, dass ein Gericht zuerst das Gesetzesrecht anwendet, was dann geändert wurde. Wenn man sich darauf beruft, dass dies verfassungswidrig ist, wäre in letzter Instanz eine Verfassungsbeschwerde statthaft und das Verfassungsgericht müsste klären, ob diese Gesetzesänderung, wie wir sie jetzt sehen, hinreichend verfassungsrechtlich begründet ist. Wenn das nicht der Fall ist, wäre diese gesetzliche Grundlage unwirksam, also diese Änderung, und dann müsste die Kündigungsschutzklage Erfolg haben.

00:16:08 Ernesto Klengel

Das betrifft dann erstmal nur die Person, die klagt, aber dann natürlich in der Folge auch alle weiteren. Das wären schon einschneidende Folgen, und vor allem muss man sagen, dass das die Rechtsunsicherheit generell erhöht. Dass man noch mal auf einer fragwürdigen Rechtsgrundlage agiert, ist für die Praxis ein Problem.

00:16:30 Marco Herack

Vielleicht zum Ende hin, wie bewertet ihr die allgemeine Entwicklung im Kündigungsschutz?

00:16:34 Ernesto Klengel

Ja, ich würde sagen, der Kündigungsschutz hat eine relativ breite Praxis und Anwendung, weil die Kündigungszahlen jetzt nach oben gehen. Man sieht es auch an den Eingangszahlen bei den Arbeitsgerichten und wir wissen jetzt mit der Erhebung, die wir gemacht haben, dass nur ein Teil der Kündigungen bei den Arbeitsgerichten landen, und zwar eigentlich sogar nur ein ziemlich kleiner Teil. Das ist eine Problematik und weil es noch mal ein bisschen rauszoomt, sehen wir, dass es immer im Kündigungsschutz viele Bereiche gibt, wo der Kündigungsschutz aus irgendeiner Ebene ausgehebelt wird, ob das irgendwelche gesellschaftsrechtlichen Konstruktionen sind, dass dann Arbeitnehmer verschoben werden auf eine Gesellschaft oder einen Betrieb, der dann geschlossen wird oder wie auch immer. Also findet man da relativ schnell Konstruktionen, wo man rauskommt und generell ist es sicherlich ein falsches Herangehen in so einer Situation, noch weitere Ausnahmetatbestände zu schaffen.

00:17:26 Toralf Pusch

Ja, ich sehe das auch ähnlich. Es gibt darüber hinaus über diese Ausnahme, die jetzt hier geredet wird beim Kündigungsschutz, noch das weitere Vorhaben, die sachgrundlose Befristung zu verlängern auf maximal 4 Jahre. Auch das wird natürlich die Unsicherheit für die Beschäftigten nach oben treiben. Was uns am Ende droht, ist tatsächlich, dass wir ein Hire and Fire am

Arbeitsmarkt bekommen und zunehmenden Einsatz von befristeter Beschäftigung. Und die Beschäftigten, die werden natürlich versuchen da wieder rauszukommen und werden auch selber mehr kündigen, vermutlich, und dann werden die Kosten für die Arbeitgeber eben wieder steigen und das können wir uns, denke ich, wirklich nicht wünschen.

00:18:08 Marco Herack

Damit bestätigt sich, dass das, was die Bundesregierung so an Fragen aufwirft, im Grunde immer wieder zu mehr Unruhe in der Sache führt. Dabei ist es immer ein bisschen unklar, was eigentlich erreicht werden soll oder welches Problem gelöst werden soll. Es ist eher so ein Gefühl, dass dort ein faktisches Problem bearbeitet wird. Da können wir uns in der Kaskade dessen, was wir jetzt gesehen haben, auf noch mehr davon einstellen, oder?

00:18:35 Ernesto Klengel

Ja, zumindest wie die Bundesregierung das jetzt plant, ne? Wir haben in den Koalitionseinigungen einige Punkte enthalten, dazu zählt auch die Befristung, die sachgrundlose Befristung, die nochmal ausgeweitet werden soll. Das trägt letztlich zu mehr Unsicherheiten und einem erhöhten Unsicherheitsgefühl der Beschäftigten bei. Das ist eigentlich nichts, was man haben möchte, wenn man die Stabilität der Gesellschaft als Ziel hat.

00:19:03 Marco Herack

Auf der anderen Seite könnte man argumentieren, dass das super für Gewerkschaften ist, weil sie sich über die Vereinbarung mit den Arbeitgebern quasi Sonderregeln erarbeiten können und dadurch ihre Stellung wieder stärken.

00:19:17 Ernesto Klengel

Ja, ob man sich darüber freuen kann, das würde ich jetzt nicht so sehen. Aber die aktuellen Zeiten zeigen, wie wichtig Gewerkschaften sind, wie wichtig die Arbeit im Betrieb ist und auch auf rechtspolitischer Ebene, um nicht nur die schlimmsten Dinge zu verhindern, sondern auch progressiv Themen in die Diskussion zu bringen und aufzuzeigen, wie die Arbeitswelt der Zukunft gestaltet werden sollte. Das sollte nicht in die Richtung von Unsicherheit gehen, sondern die Frage sein, wie wir die Digitalisierung und die neuen Entwicklungen letztlich für uns nutzen können.

00:19:50 Marco Herack

Dann würde ich sagen, sind wir am Ende dieser Folge. Vielen Dank für das Gespräch, Ernesto Klengel und Toralf Pusch. Danke euch beiden.

00:19:59 Ernesto Klengel

Ja, Danke dir, Marco. Tschüss.

00:20:01 Toralf Pusch

Danke Marco. Tschüss.

00:20:04 Marco Herack

Wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken habt, dann sendet sie uns am besten per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen dorthin. In den Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke sowie unsere weiteren Podcasts. Derer haben wir zwei und wir

freuen uns natürlich sehr, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert und somit keine Folge verpasst. Vielen Dank fürs Hören, euch eine schöne Zeit und bis nächste Woche.

00:20:28 Einsprecher

Das war Systemrelevant. Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft.