



„Gerechtigkeit durch Tarifvertrag“ – eine Zwischenbilanz

22./23. September 2022 | Freie Universität Berlin

# Recht & Macht in Arbeitsbeziehungen

Konferenzheft

[www.gerechtigkeitdurtarifvertrag.de](http://www.gerechtigkeitdurtarifvertrag.de)

**PK050**  
PROMOTIONSKOLLEG  
Gefördert durch die  
**Hans Böckler  
Stiftung**   
Wissenschaft · Forschung · Studien

Freie Universität  Berlin

# Informationen zur Tagung

Liebe Tagungsgäste,

wir begrüßen Sie herzlich auf unserer Nachwuchskonferenz. Seit zwei Jahren besteht unser interdisziplinäres Promotionskolleg „Gerechtigkeit durch Tarifvertrag“ nun schon an der Freien Universität Berlin. Darin beforschen wir die rechtlichen und sozialwissenschaftlichen Grundlagen der Tarifautonomie und haben uns zum Ziel gesetzt, ein Verständnis von Tarifautonomie zu erarbeiten, das ihrer realen Funktion und Bedeutung sowohl rechtlich als auch gesellschaftspolitisch gerecht wird. Dazu verstehen wir die Tarifierung von Arbeitsverhältnissen im Ausgangspunkt als eine Frage bürgerlich-rechtlicher Gerechtigkeit.

In den nächsten zwei Tagen wollen wir unsere Zwischenergebnisse vorstellen und mit Ihnen vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen in den industriellen Beziehungen diskutieren. Daher wird die Konferenz Raum bieten für die Präsentation und Diskussion aktueller Forschungsergebnisse, für disziplinären und interdisziplinären Austausch und Vernetzung. Ziel der Konferenz ist es, einen Dialog über die disziplinären Grenzen hinweg anzustoßen über das theoretische Grundverständnis als auch über die praktischen Grundprobleme der Tarifautonomie. Wir freuen uns darauf.

## Anfahrt

Sie erreichen den Henry-Ford-Bau mit den öffentlichen Verkehrsmitteln der U3 sowie den Bussen 110 und N3.

## Räume

Die Konferenz tagt im Henry-Ford-Bau. Die Plenarveranstaltungen findet im Hörsaal D, die Panelveranstaltungen zusätzlich in den Konferenzräumen I, II und III statt.



Quelle: OpenStreetMaps



# Programm

## Tag 1: 11:00 – 21:00 Uhr

Bis 11:00 Anreise und Ankommen

11:15 Begrüßung: **Florian Rödl** (FU Berlin) und **Felix Syrovatka** (FU Berlin)

11:30 Grußwort: **Patrick Tschirner** (Hans-Böckler-Stiftung)

11:45 Keynote: **Ruth Dukes** (University of Glasgow)

13:00 Mittagessen

### 14:00 **Kolleg-Panel 1: Tarifautonomie und die Rolle des Arbeitskampfrechts**

- **Arnold Arpaci:** Zum Zusammenhang von Tarifvertrag und Streikrecht. Eine historisch-systematische Analyse
- **Ivo Wullenweber:** Die Arbeitskampfrisikolehre unter § 615 BGB als unzulässige Rechtsfortbildung
- **Clarissa Ahmed:** „Wer Streikrecht sagt, sagt auch Tarifvertrag“ – Folgen der Anerkennung des Beamt\*innenstreikrechts

15:15 Kaffeepause

### 15:45 **Kolleg-Panel 2: Tarifautonomie und die Rolle des Arbeitsvertragsrechts**

- **Julia Mirow:** Neue Anreize zur Tarifbindung: Tarifdispositivität nur bei Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband
- **Judith Hantel:** Die (Lohn-)Wuchergrenze und ihre Bedeutung für die Tarifautonomie
- **Maria Seitz:** „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ – Zur Rechtfertigungslast schlechterer Vergütung von Frauen

17:00 Pause

17:30 Buchpräsentation und Diskussion:

*„Democracy at Work: Contract, Status and Post-Industrial Justice“*

mit **Wolfgang Streeck** (MPIfG), **Ruth Dukes** (University of Glasgow) und **Wolfgang Däubler** (Uni Bremen), Moderation: **Florian Rödl** (FU Berlin).

19:00 Empfang mit Unterstützung von DKA-Rechtsanwälten

## Tag 2: 9:00 – 15:30 Uhr

Bis 9:00 Ankommen

9:15 Keynote: **Gerd Bender** (MPILHLT)  
*Zwischen Kontinuität und Bruch. Kollektives Arbeitsrecht in der Weimarer Republik*

10:30 Kaffeepause

11:00 Parallele Panels mit disziplinären Schwerpunkten

### Panel 1: Rechtswissenschaft I

- **Kyra Klocke** (Uni Halle): „Tarifautonomie und Außenseiter“ – Verfassungsrecht und Wirkung von Tarifverträgen auf Außenseiter
- **Laurens Brandt** (Uni Halle): Die Normsetzungsbefugnis der Tarifparteien im Fall des § 6 Abs. 5 ArbZG
- **Samuel Ress Martin** (Uni Hamburg): Stichtagsregelungen in Tarifverträgen – (Un-)Gerechtigkeit im Hinblick auf die Außenseiterwirkung von Tarifverträgen?

### Panel 2: Rechtswissenschaft II

- **Pascal Annerfelt** (Uni Frankfurt): Die Weitergeltung von Tarifverträgen nach einer Gewerkschaftsfusion.
- **Sebastian Baunack** (Berlin): Das System leistungsorientierter Bezahlung in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes
- **Joost Beerwerth** (FU Berlin): Verhältnis von Tarifrecht und Betriebsverfassung in der Weimarer Republik

### Panel 3: Politik- und Sozialwissenschaft I

- **Ajla Rizvan** (FU Berlin): Zwischen Stabilität und Erosion – Tarifautonomie in Österreich im Wandel
- **Alexander Maschke** (Uni Rostock): Die geplante Erhöhung des Mindestlohns und die Widersprüche gewerkschaftlicher Tarifpolitik
- **Janis Ewen** (Uni Hamburg): Tarifpolitik am Limit: Erste Verhandlungen in der Plattform-Lieferarbeit

### Panel 4: Politik- und Sozialwissenschaft II

- **Patrick Nüss** (Uni Kiel): Management Opposition, Strikes and Union Threat
- **Ann-Kathrin Hoffmann, Marvin Hopp und Aaron Zielke** (Uni Bremen): Jung, akademisch, prekär? Zur Situation und Lage von studentischen Beschäftigten
- **Felix Syrovatka** (FU Berlin): Am anderen Ende des Tisches: Tarifpolitische Strategien von Arbeitgeberverbänden am Beispiel der M+E-Industrie

12:30 Mittagessen

14:00 Keynote: **Wolfgang Däubler** (Uni Bremen)  
*Kollektive Interessenwahrnehmung jenseits von Streiks*

15:15 Schlusswort: **Johanna Wolff** (Uni Osnabrück)

15:30 Ende der Veranstaltung



## Abstracts

### **Clarissa Ahmed (FU Berlin): „Wer Streikrecht sagt, sagt auch Tarifvertrag“ – Folgen einer Anerkennung des Beamt\*innenstreikrechts.**

Nicht nur vor dem Hintergrund der praktischen Folgen einer etwaigen Anerkennung des Streikrechts deutscher Beamt\*innen durch den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte stellt sich die Frage nach der Regelungsform der zu erstreichenden Besoldung und den jeweiligen Dienstbedingungen. Mögen die einseitige Bestimmung der Besoldung und Tarifvertrag erst einmal wie nicht nur unumstößliche, sondern auch unversöhnliche Gegensätze erscheinen, so will der Beitrag Gegenteiliges aufzeigen: „Wer Streikrecht sagt, sagt auch Tarifvertrag“. Aus der Garantie des Streikrechts heraus wird ausgelotet, inwieweit und unter welcher Ausgestaltung Kollektivverträge zur Regelung der Besoldung und Dienstbedingungen der (Funktions-)Beamt\*innen zulässig sein können.

### **Arnold Arpaci (FU Berlin): Zum Zusammenhang von Tarifvertrag und Streikrecht. Eine historisch-systematische Analyse.**

Abhandlungen über das Streikrecht starten häufig direkt im Verfassungsrecht. Zu Unrecht, wie der Verfasser meint und anhand einer historisch-systematischen Analyse begründet. Die Frage der Herkunft des Streikrechts, ob aus dem einfachen oder dem Verfassungsrecht, startet als rein theoretische, bekommt aber mittelbar praktische Bedeutung, da sie die Rechtfertigungslast bei Grenzen hinsichtlich zulässiger Streikmittel und Streikziele zugunsten der Arbeitnehmer:innenseite verschiebt.

### **Pascal Annerfelt (Uni Frankfurt): Die Weitergeltung von Tarifverträgen nach einer Gewerkschaftsfusion.**

Ein Zusammenschluss von Gewerkschaften ist mit rechtlichen Herausforderungen verbunden. Die größte stellt die Weitergeltung abgeschlossener Tarifverträge dar. Einerseits ist der Erhalt der sozialen Mächtigkeit und der Leistungsfähigkeit regelmäßig Grund für den Zusammenschluss von Gewerkschaften. Andererseits würde ein fusionsbedingter Verlust von Tarifabschlüssen einen Bedeutungsverlust darstellen. In meinem

Beitrag geht es darum, was die Weitergeltung eines Tarifvertrages i.R.d. Gesamtrechtsnachfolge für Rückschlüsse auf seinen Charakter erlaubt. Dabei spielt die bekannte Differenzierung zwischen schuldrechtlichem und normativem Teil des Tarifvertrages ebenso eine Rolle wie die Frage, welchen Wert im vermögensrechtlichen Sinne ein Tarifvertrag für eine Gewerkschaft und ihre Mitglieder darstellt.

### **Sebastian Baunack (Berlin): Das System leistungsorientierter Bezahlung in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes**

Es wird erörtert, ob die Einführung der Leistungsorientierten Bezahlung (LOB) im TVöD Bund/VKA im Jahr 2005 zu einer Verbesserung der Leistungsgerechtigkeit im öffentlichen Dienst geführt hat. 92 % der Personalräte sahen 2013 die LOB als ein Beitrag zu einer leistungsgerechten Bezahlung, von den Beschäftigten aber nur 29 %. Es wird argumentiert, dass Leistungsgerechtigkeit eher durch eine systematische Leistungsbewertung in einem Regelbeurteilungssystem erreicht werden kann, welches durch die Personalräte nach § 80 Abs. 1 Nr. 11 BPersVG mitbestimmt wird, als durch Zielvereinbarungen.

### **Joost Beerwerth (FU Berlin): Verhältnis von Tarifrecht und Betriebsverfassung in der Weimarer Republik**

Das Primat des Flächentarifvertrages über die betriebliche Ebene ist seit der Weimarer Republik das wichtigste Strukturprinzip des deutschen Kollektivarbeitsrechts. Der Vortrag wirft einen Blick auf die Prozesse und Debatten, die zu dieser umkämpften Weichenstellung geführt und sie begleitet haben.

### **Laurens Brandt (Uni Halle): Die Normsetzungsbefugnis der Tarifparteien im Fall des § 6 Abs. 5 ArbZG**

Nach dem Bundesverfassungsgericht muss der Staat die Grundrechte der Nachtarbeiter schützen, weil Nachtarbeit stark gesundheitsgefährdend ist und privatautonome Vereinbarungen keinen hinreichenden Schutz bieten. Zur Erfüllung dieser Schutzpflicht hat der Gesetzgeber u.a. die Norm des § 6 Abs. 5 ArbZG geschaffen, wonach Nachtarbeiter einen Zuschlag oder zusätzliche bezahlte freie Tage erhalten. Diese gesetzliche Regelung greift aber nur subsidiär ein, soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen. Nach der Rechtsprechung können die Tarifparteien dabei auch zulasten der Arbeitnehmer von der als angemessen anerkannten Höhe des Ausgleichs abweichen. Daraus folgen verschiedene Fragen: Darf der Staat bei Erfüllung einer ihn treffenden Schutzpflicht auf die Tarifparteien verweisen und eine Verschlechterung zulassen? Sind solche Tarifverträge staatlich zu kontrollieren und welche Rechtsfolgen hat es, wenn das grundrechtlich vorgegebene Mindestniveau unterschritten wird?

## **Janis Ewen (Uni Hamburg): Tarifpolitik am Limit: Erste Verhandlungen in der Plattform-Lieferarbeit**

Plattformvermittelte Arbeit galt etablierten Gewerkschaften lange als kaum organisierbar. Doch Plattform-Essenslieferdienste in Deutschland setzen inzwischen auf angestellte statt selbstständige Fahrer:innen, womit sich tarifpolitische Möglichkeiten eröffnen. Nach erfolgreichen Betriebsratsgründungen betrat die Gewerkschaft NGG jüngst die zweite Konfliktarena des dualen Systems und forderte die marktführende Essenslieferplattform zu Tarifverhandlungen auf. Der Beitrag skizziert tarifpolitische Herausforderungen in einem Feld, in dem ein Betrieb als geteilter Arbeitsort durch ein digitales Kontrollkonzept mit vergleichsweise loser Koppelung der Beschäftigten ersetzt wird. Die spezifische Plattformlogik droht interessenpolitische Mobilisierung und institutionelle Arrangements zu unterlaufen. Aber die Fahrer:innen konstituieren durch ihr Handeln eine (quasi-)betriebliche Ordnung und schaffen so die funktionalen Bedingungen, um kollektive Interessen ermitteln und mobilisieren zu können.

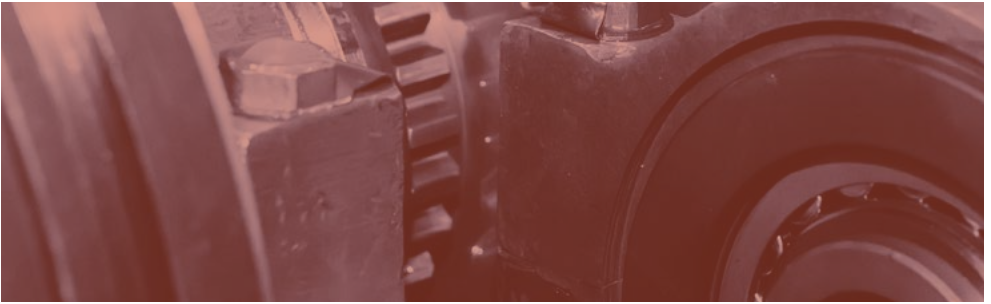
## **Judith Hantel (FU Berlin): Die (Lohn-)Wuchergrenze und ihre Bedeutung für die Tarifautonomie**

Der Beitrag stellt eine alternative Lesart des bürgerlich-rechtlichen Wuchertatbestandes vor, die an der dem Kollegethema zugrundeliegenden Idee der Austauschgerechtigkeit ausgerichtet ist. Im Lichte dieser Lesart soll die Lohnwucherrechtsprechung des BAG einer kritischen Reartikulation unterzogen werden.

## **Ann-Kathrin Hoffmann, Marvin Hopp und Aaron Zielke (Uni Bremen): Jung, akademisch, prekär? Zur Situation und Lage von studentischen Beschäftigten**

Die Arbeitsbedingungen eines Großteils der studentischen/wissenschaftlichen Hilfskräfte und Tutor\*innen sind nicht durch einen Tarifvertrag abgesichert. In zahlreichen Bundesländern werden sie zudem nur teilweise oder gar nicht vom Personalvertretungsgesetz erfasst. Im gleichnamigen Forschungsprojekt untersuchen Aaron Zielke, Marvin Hopp, Lukas Leslie, Ann-Kathrin Hoffmann und Martin Seeliger, wie sich das Fehlen der für das „deutsche Modell“ typischen Mechanismen zur Regulierung von Arbeitsbeziehungen auf ihre Arbeitsbedingungen und -erfahrungen auswirkt. Aktualität gewinnt diese Frage aufgrund der vergangenen Tarifrunde 2021, an deren Ende Arbeitgeber und Gewerkschaften eine „Bestandsaufnahme“ der Arbeitsbedingungen vereinbarten. Im Konferenzbeitrag werden Teile der Forschungsergebnisse vorgestellt. Empirische Grundlage bildet u.a. eine bundesweite Befragung, an der sich über 5.000 Beschäftigte beteiligten.





## **Kyra Klocke (Uni Halle): Tarifaufonomie und Außenseiter - Verfassungsrecht und Wirkung von Tarifverträgen auf Außenseiter**

Die Frage nach Grund und Grenzen der Tarifaufonomie gehört zu den wichtigsten Fragen des kollektiven Arbeitsrechts. Überwiegend wird in Schrifttum und Rechtsprechung mit der Theorie von der kollektiv ausgeübten Privataufonomie angenommen, dass die Tarifaufonomie auf der Mitgliedschaft gründe und durch diese gleichzeitig personell begrenzt werde. Das steht nicht nur im Gegensatz zum einfachen Recht, sondern entbehrt auch eines verfassungsrechtlichen Fundaments. Vielmehr ist Art. 9 Abs. 3 GG personell prima facie umfassend geschützt. Daraus folgt, dass § 3 Abs. 1 i.V.m. § 4 bs 1 TVG, nach denen ein Tarifvertrag nur für Mitglieder normativ gilt, lediglich eine Facette des Tarifrechts ist. Das bedeutet, dass die Mitgliedschaft Grund für die Wirkung von Tarifverträgen sein kann. Eine verfassungsrechtliche Grenze für die Wirkung von Tarifverträgen ist in der Mitgliedschaft aber nicht zu sehen. Diese Sichtweise räumt sowohl dem Gesetzgeber als auch den Tarifvertragsparteien neue Spielräume ein. Aus ihr folgen allerdings auch Mindestanforderungen, die der Gesetzgeber bei der Ausgestaltung des Tarifvertragssystems beachten muss.

## **Samuel Ress Martin (Uni Hamburg): Stichtagsregelungen in Tarifverträgen – (Un-)Gerechtigkeit im Hinblick auf die Außenseiterwirkung von Tarifverträgen?**

Die stark umstrittene Zulässigkeit von differenzierenden Stichtagsregelungen wurde nun höchstrichterlich bestätigt. Diese Rechtsprechung soll zum Anlass genommen werden, sich kritisch mit dieser Klausel auseinanderzusetzen. Bei dieser wird die Gewerkschaftsmemberschaft an sich nicht zur einzigen Geltungsvoraussetzung der Norm erhoben; vielmehr muss diese bereits zu einem bestimmten, zuvor im Tarifvertrag festgelegten Stichtag bestanden haben. Es soll der Frage nachgegangen werden, um welchen Preis ein solcher exklusiver Vorteil für die Gewerkschaftsmembersglieder – insbesondere im Hinblick auf die „Außenseiterdiskriminierung“ – zulässig sein kann.



## **Alexander Maschke (Uni Rostock): Die geplante Erhöhung des Mindestlohns und die Widersprüche gewerkschaftlicher Tarifpolitik**

Der Vortrag beleuchtet das Verhältnis der Tarifautonomie zur geplanten Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro am Beispiel der Metallindustrie in Mecklenburg-Vorpommern. Entgegen der allgemeinen Kritik argumentiert der Beitrag, dass die Mindestlohnerhöhung als eine Antwort auf die bestehende Schwäche der Tarifautonomie begriffen werden muss. Auf Basis des Konzeptes der drei Welten der Arbeitsbeziehungen wird eine Betrachtung des bestehenden Tarifvertragspartikularismus vorgenommen und die Rolle der Tarifautonomie erörtert. Der Fokus der Ausführungen liegt auf der Bedeutung der Mindestlohnerhöhung sowohl für die Lohnabhängigen als auch für die Tarifparteien. Zudem werden die Bedingungen für eine Stärkung der Tarifautonomie in der Region diskutiert.

## **Julia Mirow (FU Berlin): Neue Anreize zur Tarifbindung: Tarifdispositivität nur bei Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband**

Strategien zur Stärkung der Tarifautonomie sind seit geraumer Zeit Gegenstand kontroverser Diskussionen in Wissenschaft und Praxis. Erst jüngst erhielt dieses Thema durch den Entwurf einer Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU neue Aufmerksamkeit. Die diskutierten Strategien zur Förderung der Tarifautonomie sind vielfältig. Im Fokus des Vortrags soll das tarifdispositive Gesetzesrecht stehen, das zwar als Anreiz für ArbeitgeberInnen, Tarifverträge abzuschließen, bezeichnet wird, dem bei genauerer Betrachtung in seiner derzeitigen Ausgestaltung jedoch keinerlei Anreizgehalt zuzusprechen ist. Es soll daran anknüpfend die Gestaltungsalternative betrachtet werden, Tarifdispositivität nur bei Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband zuzulassen.

## **Patrick Nüss (Uni Kiel): Management Opposition, Strikes and Union Threat**

Der Vortrag behandelt ein Feldexperiment zur Messung der Diskriminierung von Gewerkschaftsmitgliedern in Deutschland. Zu diesem Zweck wurden 13000 fiktive Bewerbungen an reale Stellen im deutschen Arbeitsmarkt verschickt, bei denen in einigen Lebensläufen oder Social Media Accounts die Gewerkschaftszugehörigkeit offengelegt wurde. Die Ergebnisse zeigen einen signifikanten Rückgang der Einladungen von Gewerkschaftsmitgliedern, mit dem stärksten Rückgang der Einladungen in großen Unternehmen und Branchen mit hohem gewerkschaftlichen Organisationsgrad. Erste Ergebnisse deuten auch auf die Wirkung von Streiks auf das Ausmaß der Diskriminierung im Einstellungsverfahren hin. Abschließend lässt sich zeigen, dass die beobachtete Diskriminierung mit der Erosion des Tarifsystems in Verbindung steht. Branchen mit geringer Diskriminierung im Einstellungsverfahren, weisen einen geringeren tarifvertraglichen Deckungsgrad auf und verzeichnen auch stärkere Rückgänge in der Tarifbindung.



## **Ajla Rizvan (FU Berlin): Zwischen Stabilität und Erosion – Tarifautonomie in Österreich im Wandel**

Wenn man den Blick nach Österreich richtet, sticht schnell die Stabilität der dortigen Sozialpartnerschaft ins Auge und die hohe Tarifbindung, die damit verbunden wird. Allerdings wird dies oft zu kurz gedacht, stattdessen muss die Frage nach den Auswirkungen von zwei gegensätzlichen Entwicklungen gestellt werden: Auf der einen Seite Erosion, auf der anderen kontinuierliche Stabilität. Der Vortrag beschäftigt sich mit diesem Wechselspiel und versucht, die Auswirkungen dieser Entwicklungen in reziproker Weise zu erörtern.

## **Maria Seitz (FU Berlin): „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ – Zur Rechtfertigungslast schlechterer Vergütung von Frauen**

Tarifverträge sichern die gerechte Entgeltverteilung unter den betroffenen Arbeitnehmer:innen. Dieser equal-pay-Grundsatz wird geschlechtsbezogen durch den Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit zwischen den Geschlechtern abgesichert. Ziel des Vortrags ist es zu zeigen, dass individualvertragliche Entgeltvereinbarungen diesen Grundsatz einhalten und einer geschlechtergerechten Entlohnungsstruktur folgen müssen.

## **Felix Syrovatka (FU Berlin): Am anderen Ende des Tisches: Tarifpolitische Strategien von Arbeitgeberverbänden am Beispiel der M+E-Industrie**

Am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie untersucht der Beitrag die Entwicklung tarifpolitischer Strategien von Arbeitgeberverbänden in Deutschland. Es wird die These formuliert, dass die deutschen Arbeitgeberverbände starken Wandlungsprozessen unterliegen, die wesentliche Auswirkungen auf ihre tarifpolitischen Strategien haben. So kann eine zunehmende Abkehr von der Tarifpartnerschaft beobachtet werden, die sich in Form interner Restrukturierungsprozesse, aber auch in Form tarifpolitischer Ordnungsvorstellungen widerspiegelt.

## **Ivo Wullenweber (FU Berlin): Die Arbeitskampfrisikolehre unter § 615 BGB als unzulässige Rechtsfortbildung**

Der Wortlaut des § 615 BGB scheint klar - wenn eine Dienstberechtigte einem Dienstverpflichteten keine Arbeit zuweist, behält dieser seinen Lohnanspruch, obwohl Dienstleistungen eigentlich erst im Anschluss an ihre Verrichtung vergütet werden. Dies gilt nach der Arbeitskampfrisikolehre des Bundesarbeitsgerichts bei arbeitskampfbedingten Arbeitsausfällen jedoch nur bedingt. Dass es sich hierbei, insbesondere vor einem Verständnis von Tarifautonomie als der Austauschgerechtigkeit dienend, um eine unzulässige Rechtsfortbildung handelt, soll in diesem Vortrag dargelegt werden.





**Mehr Infos unter: [www.gerechtigkeitdurtarifvertrag.de](http://www.gerechtigkeitdurtarifvertrag.de)**

## **Impressum**

Fachbereich Rechtswissenschaft  
Institut für Arbeitsrecht  
Professur für Bürgerliches Recht, Arbeits- und Sozialrecht

Van't-Hoff-Straße 8  
Raum 314 (Sekretariat), 320  
14195 Berlin

Verantwortlich:  
Dr. Florian Rödl

Fotos: freepik/ @onlyyouqj  
Gestaltung: WARENFORM, Berlin