

Fact Sheet #13

Mindestlohn

Mit dem Mindestlohngesetz (MiLoG) als Teil des Tarifautonomiestärkungsgesetzes (2014) wurde in Deutschland zum 1. Januar 2015 erstmalig ein – neben den im Rahmen der Tarifautonomie teilweise schon länger vereinbarten branchenspezifischen Mindestlöhnen – gesetzlich verbrieft allgemeiner und bundeseinheitlicher Mindestlohn in Höhe von damals 8,50 Euro brutto pro Zeitstunde eingeführt.¹ Zur Begründung führte die damalige Bundesregierung an, dass der Mindestlohn existenzsichernde Löhne schaffe und damit einem „Lohnunterbietungswettbewerb zwischen den Unternehmen [...] zu Lasten der sozialen Sicherungssysteme“ entgegenwirke, der sich

in der hohen Zahl von Beschäftigten ausdrückte, die trotz Vollzeitwerbstätigkeit zusätzliche Transferleistungen aus dem SGB II bezogen (Deutscher Bundestag 2014: 2).

In den folgenden Jahren wurde die Lohnuntergrenze von 8,50 Euro in bisher acht Schritten auf derzeit 12 Euro (seit 1. Oktober 2022) angehoben. Die Anpassung des Mindestlohns erfolgt im zweijährigen Turnus per Rechtsverordnung auf Basis der Beschlüsse der durch die Bundesregierung berufenen unabhängigen Mindestlohnkommission.² Dieses neunköpfige Gremium wird alle fünf Jahre neu berufen und setzt sich aus einer bzw. einem Vorsitzenden, jeweils drei Vertreter:innen der Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) sowie zwei nicht stimmberechtigten beratenden Mitgliedern aus der Wissenschaft zusammen.³ Bei den Anpassungen orientiert sich das Gremium insbesondere an der Entwicklung der Tariflöhne. Ziel ist es, einen angemessenen Schutz der Beschäftigten zu gewährleisten, dabei gleichzeitig faire Wettbewerbsbedingungen zu wahren und Beschäftigung nicht zu gefährden (vgl. §9 MiLoG). Die Anpassungsregelung soll dabei sicherstellen, dass die Lohnfindung in Deutschland auch im untersten Lohnsegment weiterhin im Sinne der Tarifautonomie den Sozialpartnern und nicht

¹ Keinen Anspruch auf Mindestlohn haben u. a. Auszubildende (seit 2021 existiert jedoch eine Untergrenze für Ausbildungsvergütungen), Schüler:innen und Studierende im Rahmen von Pflichtpraktika während der Schulausbildung oder des Studiums sowie zuvor Langzeitarbeitslose für die ersten sechs Monate der neu begonnen Beschäftigung. In den ersten zwei Jahren nach erstmaliger Einführung des gesetzlichen Mindestlohns bestand zudem eine Übergangsfrist für Beschäftigte mit vereinbarten Branchenmindestlöhnen unterhalb von 8,50 Euro.

² Um beschlussfähig zu sein, muss mindestens die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder anwesend sein. Es wird nach dem Prinzip der einfachen Mehrheit verfahren. Der bzw. die Vorsitzende hat sich zunächst zu enthalten. In Patt-Situationen wird durch diese:n zunächst ein Kompromissvorschlag unterbreitet. Gibt es auch hierfür keine Mehrheit, erhält der bzw. die Vorsitzende ebenfalls das Stimmrecht.

³ Der bzw. die Vorsitzende wird auf gemeinsamen Vorschlag der Dachverbände der Arbeitgeberverbände sowie der Gewerkschaften berufen. Diese schlagen auch die Mitglieder und beratende Person für ihren jeweiligen Bereich vor.

Schlaglicht – 01/2023

15,3 %



Mindestlohn

15,3 % der hessischen Beschäftigten, die grundsätzlich Anspruch auf Mindestlohn haben, profitieren von dem seit 1. Oktober 2022 auf 12 Euro pro Stunde erhöhten gesetzlichen Mindestlohn. Das entspricht 449.353 Beschäftigten.

dem Gesetzgeber obliegt. Während dieses Verfahren bis zur Erhöhung auf 10,45 Euro im Juli 2022 eingehalten wurde, wich die bisher größte Erhöhung (+14,8 %) im vergangenen Oktober auf nunmehr 12 Euro von diesem im Mindestlohngesetz vorgesehenen Anpassungsmechanismus und Verfahren durch eine gesetzliche Regelung ab. Hintergrund hierfür war eine entsprechende Vereinbarung zur Höhe des Mindestlohns im Koalitionsvertrag der Ampel-Koalitionäre. Zukünftige Anpassungen sollen jedoch wieder im Rahmen des beschriebenen Verfahrens durch die Mindestlohnkommission erfolgen (Bundesregierung 2022).

Kritische Perspektiven auf den Mindestlohn

Aus dem ersten Blickwinkel wird der Mindestlohn als unzureichend angesehen. Trotz der mehrfachen Erhöhungen des Mindestlohns seit dessen Einführung wird kritisiert, dass dieser nicht existenzsichernd sei. Darüber hinaus folge er nicht dem Verständnis von Mindestlöhnen als *living wage*, welches im Rahmen der europäischen Mindestlohninitiative seit langer Zeit diskutiert und in der im letzten Oktober verabschiedeten Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU aufgegriffen wurde (Lübker/Schulten 2022). Unter *living wage* wird ein Mindestlohn verstanden, der sich nicht auf das physische Existenzminimum beschränkt, sondern auch soziale und kulturelle Teilhabe ermöglicht (Schulten/Müller 2017: 507). Um dieses zunächst abstrakte Verständnis zu operationalisieren, wird vor allem der Kaitz-Index als zentrales Maß herangezogen. Dieser gibt die relative Höhe des Mindestlohns im Vergleich zu den landesüblichen Löhnen an. Im Sinne des *living wage*-Konzepts wird ein Mindestlohn dann als angemessen verstanden, wenn er 60 % des Median- bzw. 50 % des Durchschnittslohns beträgt (Lübker/Schulten 2022: 10). Im Jahr 2020 verfehlte Deutschland diese Werte noch deutlich. Im Verhältnis zum Medianlohn betrug der damalige Mindestlohn von 9,35 Euro nur 50,7 %. Gemessen am Durchschnittslohn waren es 44,9 % (ebd.: 11). Mit der deutlichen Erhöhung im Oktober 2022 auf 12 Euro, bei der die Bundesregierung in ihrer Begründung auf die Zielmarke von 60 % des Medianlohns verweist (Bundesregierung 2022), nähert sich der Mindestlohn nun tatsächlich diesem Schwellenwert stark an (Weinkopf/Kalina 2020: 17).⁴

Aus der zweiten Perspektive wurde die Einführung des Mindestlohns dagegen grundsätzlich skeptisch gesehen, weil er Beschäftigungsverhältnisse im Niedriglohnssektor für Unternehmen unprofitabel mache. Daher seien große Beschäftigungsverluste zu erwarten (bspw. Knabe et al. 2014; Döhrn et al. 2017). Auch bei der jüngsten Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro wurde im Vorfeld gewarnt, damit könne ein Kipppunkt erreicht sein, ab dem sich der Mindestlohn negativ auf die Beschäftigungsentwicklung auswirken werde (bspw. Köppl-Turyna et al. 2019).

Im Folgenden werden daher zum einen die bisherigen Auswirkungen des Mindestlohns auf den Arbeitsmarkt und die Beschäftigung ins Blickfeld gerückt. Zum anderen wird bezüglich der Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro ein Überblick über die Verbreitung in Hessen gegeben.

⁴ Weinkopf und Kalina (2020) haben für 2020 berechnet, dass mit einem Mindestlohn von 12,07 Euro die Zielmarke erreicht worden wäre. Bei der heutigen Bewertung sind jedoch die Preissteigerungen zu berücksichtigen. Dennoch dürften die Schwellenwerte mit der Erhöhung auf 12 Euro zumindest annähernd erreicht werden.

Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Von der Einführung des Mindestlohns 2015 profitierten rund 4 Millionen Beschäftigte (11 % aller Beschäftigten) (Schulzen/Pusch 2019: 337; Börschlein et al. 2022: 1). Zur Frage der Beschäftigungseffekte liegen inzwischen zahlreiche Studien vor, wobei der überwiegende Teil dieser Untersuchungen keine nennenswerten Auswirkungen auf die Gesamtbeschäftigung erkennt, wie Krebs und Drechsel-Grau (2021) festgestellt haben. Sie erklären diesen Befund mit Hilfe der modernen Arbeitsmarkttheorie, nach der – entgegen neoklassischer Annahmen – ein Mindestlohn die Beschäftigungsverhältnisse im Niedriglohnsektor nicht per se unprofitabel mache und zu Beschäftigungsverlusten führe. Vielmehr wird davon ausgegangen, dass zwar durchaus die Arbeitslosigkeit kurzfristig ansteigen könne, mittel- bis langfristig jedoch eine Umverteilung von vormals unproduktiven hin zu produktiven Jobs stattfinde. Denn die Arbeitsmotivation der Beschäftigten steige ebenso wie die Suchanreize für Arbeitslose an, wodurch kurzfristige Beschäftigungsverluste kompensiert würden (ebd.: 3).

Diese Annahme lässt sich auch bei einer differenzierten Analyse der Auswirkungen des Mindestlohns nach verschiedenen Beschäftigungsformen bestätigen. So war mit der Einführung des Mindestlohns 2015 vor allem im Bereich der Minijobs eine um etwa ein Prozent erhöhte Abgangsrate zu verzeichnen, sodass zum Jahresanfang 2015 rund 73.000 Minijobs weniger als im Vorjahr bestanden. Allerdings wurden von diesen Jobs 40 % direkt in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – in der Regel in Teilzeit – umgewandelt (Vom Berge/Weber 2017: 2 ff.). Insgesamt reduzierte sich der Bestand an Minijobs in den ersten zwei Jahren des Mindestlohns um etwa zwei Prozent, bei einem gleichzeitig leichten Anstieg im Bereich der Teil- und Vollzeitbeschäftigung (Krebs/Drechsel-Grau 2021: 11). Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass dies kurzfristige Auswirkungen sind. Positive Effekte des Mindestlohns zeigen sich hingegen durch die notwendigen Arbeitsmarktanpassungen (bspw. betriebliche Investitionen oder Weiterbildung) erst langfristig (ebd.: 12).

Aus den bisherigen Erkenntnissen zur Wirkung des Mindestlohns auf mögliche Auswirkungen der letzten Erhöhung auf 12 Euro zu schließen ist schwierig. Zum einen sind die derzeitigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (insbesondere durch die Corona-Pandemie und den russischen Angriffskrieg auf die Ukraine) andere als bei der Einführung 2015. Zum anderen müssen sich die Unternehmen nicht erneut neu auf das Instrument einstellen, sondern haben hiermit bereits Erfahrung, wenngleich es sich um die bisher größte Erhöhung handelt (Börschlein et al. 2022: 2). Hinweise auf mögliche Beschäftigungseffekte geben Simulationsanalysen und Plausibilitätsannahmen. So kommen Krebs und Drechsel-Grau (2021) zu dem Ergebnis, dass die Erhöhung auf 12 Euro keine nennenswerten Beschäftigungseffekte haben werde, weil sich Beschäftigungsverluste im Bereich der geringfügigen Beschäftigung (Minijobs) durch einen Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Voll- und Teilzeitarbeit die Waage halten werden. Den „Kippunkt“, ab dem sich der Mindestlohn negativ auf die Beschäftigungsentwicklung auswirke, beziffern sie nach ihren Berechnungen für das Jahr 2021 auf 13 Euro pro Zeitstunde (ebd.: 17). Der derzeitige Fachkräftemangel könnte den Befund des langfristigen Ausgleichs

im Falle der notwendigen Investitionen bspw. in Weiterbildung unterstützen, wengleich sich ein kurzfristiger Anstieg der Arbeitslosigkeit aufgrund der getrüben konjunkturellen Entwicklung nicht ausschließen lässt. Gestützt werden diese Ergebnisse auch durch die Einschätzung der Bundesagenturen für Arbeit, die ebenfalls keine größeren Beschäftigungseffekte erwarten (Hutter/Weber 2022).

Hinsichtlich der Frage, wie viele und welche Beschäftigte von der Erhöhung auf 12 Euro profitieren, lassen sich ebenfalls erste Einschätzungen treffen. So liegen mehrere Berechnungen vor, die hierüber Auskunft geben (bspw. Börschlein et al. 2022). An dieser Stelle wird auf Pusch und Seils (2022) Bezug genommen, deren Hochrechnung bis September 2022 und damit bis unmittelbar vor die Anhebung des Mindestlohns reicht und ausschließlich solche Beschäftigten berücksichtigt, die mindestlohnberechtig sind. Andererseits schlüsselt sie Daten bis auf Kreisebene auf.⁵ Demnach profitieren insgesamt rund 6,6 Millionen Beschäftigte im Hauptverdienst von dem höheren Mindestlohn. Das entspricht 17,8 % aller mindestlohnberechtigten Beschäftigten. Insbesondere ausschließlich geringfügig Beschäftigte sind hiervon betroffen (79,9 %), aber auch Teilzeitbeschäftigte profitieren häufiger (20,1 %) als Vollzeitbeschäftigte (9,9 %) (Pusch/Seils 2022: 5f.). Mit Blick auf die unterschiedlichen Wirtschaftszweige erhalten insbesondere Beschäftigte in den Sektoren mehr Lohn, in denen ein hoher Anteil von Minijobs und Teilzeit besteht und häufig keine Tarifbindung vorliegt, wie etwa im Gastgewerbe, der Land- und Forstwirtschaft und einigen Bereichen der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (Börschlein et al. 2022: 4 f.). Aufgrund der überproportionalen Frauenquote in diesen Beschäftigungsformen und Wirtschaftszweigen ist zudem davon auszugehen, dass Frauen häufiger profitieren als Männer.

Situation in Hessen

Mit den Berechnungen von Pusch und Seils (2022) liegen auch für Hessen nach Kreisen aufgeschlüsselte Daten dazu vor, wie viele Beschäftigte in welcher Region des Bundeslandes von der Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro betroffen sind. Hessenweit sind dies 449.353 Beschäftigte (15,3 % aller Mindestlohn-Anspruchsberechtigten), die im September 2022 unterhalb der 12 Euro-Marke arbeiteten. Damit liegt das Bundesland deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 17,8 %. Auch im Bundeslandvergleich sind nur in Baden-Württemberg, Bayern und Hamburg weniger Beschäftigte von der Mindestloohnerhöhung tangiert. Das bedeutet, dass in Hessen schon vor der Erhöhung in vielen Regionen überdurchschnittlich häufig Löhne über dem nun gültigen Mindestlohn gezahlt wurden. Innerhalb Hessens ergeben sich jedoch deutliche Differenzen zwischen den Regionen. So profitieren die Beschäftigten in Nordhessen (18,5 %) häufiger als in Mittel- (15,6 %) und Südhessen (16 %). Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Spannbreite der betroffenen Beschäftigten innerhalb dieser Regionen zum

⁵ Pusch und Seils greifen bei ihren Berechnungen auf die Daten des Sozioökonomischen Panels 2019 sowie auf Daten der Beschäftigungs- und Lohnentwicklung in den Branchen zurück und rechnen diese bis September 2022 hoch. Für genauere Informationen siehe Pusch/Seils (2022: 3 ff.).

Teil ebenfalls stark variiert. Insgesamt erstreckt sie sich im Bundesland von 10,5 % der Beschäftigten in Darmstadt (Wissenschaftsstadt) bis hin zu 25,3 % im Landkreis Hersfeld-Rotenburg. Auffällig ist auch, dass mit Ausnahme der Stadt Offenbach die urbanen Zentren Darmstadt, Frankfurt, Kassel und Wiesbaden alle unterhalb des hessischen Durchschnitts liegen. Gleichwohl finden sich auch ländlichere Regionen, wie etwa der Main-Taunus-Kreis (12 %) oder der Hauchtaunuskreis (12,1 %), die deutlich unterhalb des Durchschnitts liegen und ein vergleichsweise hohes Lohnniveau aufweisen.

Abschließend ist jedoch zu konstatieren, dass gerade in diesen Regionen die Mindestlohnhebung von besonderer Bedeutung ist. Dies verdeutlicht ein Blick auf den Kaitz-Index (hier relative Höhe des Mindestlohns gemessen am Durchschnittsverdienst von Vollzeitbeschäftigten), der vom Statistischen Bundesamt (2023) für das Jahr 2018 nach Arbeitsmarktregionen aufgeschlüsselt zur Verfügung steht. Zwar decken sich die Grenzen der Arbeitsmarktregionen nicht mit denen der Landkreise bzw. kreisfreien Städte, dennoch lässt sich erkennen, dass insbesondere im Raum Frankfurt der Mindestlohn (Kaitz-Index 33 %) bereits 2018 weit von den oben erwähnten Schwellenwerten entfernt lag. Ein höherer Mindestlohn kann hier einen Beitrag dazu leisten, dass sich die Gehälter im unteren Lohnsegment nicht völlig von den regionenspezifischen Löhnen entkoppeln. Gleichzeitig sind jedoch auch die Sozialpartner herausgefordert, ihren Organisationsgrad zu erhöhen und auf eine steigende Tarifbindung hinzuwirken. Nur so können sie dazu beitragen, dass ein Mindestlohnverdienst die Ausnahme ist und nicht zur Regel wird.

Literatur

Börschlein, Erik-Benjamin/ Bossler, Mario/ Gürtzgen, Nicole/ Teichert, Christian (2022): Mindestloohnerhöhung im Oktober 2022: 12 Euro Mindestlohn betreffen mehr als jeden fünften Job, IAB-Kurzbericht, 12/2022, Nürnberg: IAB, <https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-kurzbericht/>

Bundesregierung (2022): Zwölf Euro Mindestlohn. Mehr Lohn für Millionen Menschen, <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/12-euro-mindestlohn-2006858>

Deutscher Bundestag (2014): Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie, Drucksache 18/1558, Berlin.

Döhrn, Roland/ Braun, Helge/ Krause, Michael/ Micheli, Martin/ Schmidt, Torsten (2017): Makroökonomische Folgen des gesetzlichen Mindestlohns aus neoklassisch geprägter Perspektive. Abschlussbericht an die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Essen: RWI, <https://www.econstor.eu/handle/10419/181941>

Hutter, Christain/ Weber, Enzo (2022): Die Arbeitsagenturen erwarten von der Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro mehrheitlich keine Auswirkungen auf die Beschäftigung, IAB-Forum, Nürnberg: IAB, <https://www.iab-forum.de/die-arbeitsagenturen-erwarten->

[von-der-erhoehung-des-mindestlohns-auf-12-euro-mehrheitlich-keine-auswirkungen-auf-die-beschaeftigung/](#)

- Knabe, Andreas/ Schöb, Ronnie/ Thum, Marcel (2014): Der flächendeckende Mindestlohn, in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik, 15 (2), S. 133-157.
- Köpl-Turyna, Monika/ Christl, Michael/ Kucsera, Dénes (2019): Beschäftigungseffekte von Mindestlöhnen: Die Dosis macht das Gift, in: ifo Schnelldienst, 72 (2), S. 40-46, <https://www.ifo.de/publikationen/2019/aufsatz-zeitschrift/beschaeftigungseffekte-von-mindestloehnen-die-dosis-macht>
- Krebs, Tom/ Drechsel-Grau, Moritz (2021): Mindestlohn von 12 Euro: Auswirkungen auf Beschäftigung, Wachstum und öffentliche Finanzen, IMK Study Nr. 73, Düsseldorf: IMK, https://www.imk-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008099
- Lübker, Malte/ Schulten, Thorsten (2022): WSI-Mindestlohnbericht 2022. Aufbruch zu einer neuen Mindestlohnpolitik in Deutschland und Europa, Report Nr. 71, Düsseldorf: WSI, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-wsi-mindestlohnbericht-2022-40074.htm>
- Mindestlohnkommission (2023): Gesetzlicher Auftrag, https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Kommission/kommission_node.html
- Pusch, Toralf/ Seils, Eric (2022): Mindestlohn 12 Euro. Auswirkungen in den Kreisen, Policy Brief Nr. 72, Düsseldorf: WSI, <https://www.wsi.de/de/sonderauswertung-43368-mindestlohnanhebung-43374.htm>
- Schulten, Thorsten/ Müller, Torsten (2017): Living wages – normative und ökonomische Gründe für einen angemessenen Mindestlohn, in: WSI-Mitteilungen, 70 (7), S. 507-514.
- Schulten, Thorsten/ Pusch, Toralf (2019): Mindestlohn von 12 Euro: Auswirkungen und Perspektiven, in: Wirtschaftsdienst, 99 (5), S. 335-339, <https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2019/heft/5/beitrag/mindestlohn-von-12-euro-auswirkungen-und-perspektiven.html>
- Statistisches Bundesamt (2023): Relative Höhe des Mindestlohns nach Arbeitsmarktregionen, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Mindestloehne/Mindestloehne.html>
- Vom Berge, Philipp/ Weber, Enzo (2017): Beschäftigungsanpassung nach Mindestlohneinführung. Minijobs wurden teilweise umgewandelt, aber auch zulasten anderer Stellen, IAB-Kurzbericht, 11/2017, Nürnberg: IAB, <https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-kurzbericht/>
- Weinkopf, Claudia/ Kalina, Thorsten (2020): Der gesetzliche Mindestlohn und Arbeitnehmerschutz. Forschungsbericht 561, Berlin: BMAS, IAQ, <https://www.bmas.de/Shared-Docs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-561-der-gesetzliche-mindestlohn-und-arbeitnehmerschutz.html>

Hinweise auf weiterführende (hessische) Daten und Quellen

Quelle	Inhalt	Link
Pusch und Seils (2022)	<ul style="list-style-type: none"> Daten zur Verbreitung der Mindestloohnerhöhung auf 12 Euro pro Stunde für Bundes-, Bundesland- und Kreisebene 	https://www.wsi.de/de/sonderauswertung-43368-mindestlohnanhebung-43374.htm
Statistisches Bundesamt (2023)	<ul style="list-style-type: none"> Daten zum Kaitz-Index (relative Höhe des Mindestlohns gemessen am Durchschnittsverdienst) nach Arbeitsmarktregionen 	https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Mindestloehne/Mindestloehne.html
Statistisches Bundesamt (2022)	<ul style="list-style-type: none"> Aktuell gültige branchenspezifische Mindestlöhne in Deutschland 	https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Mindestloehne/Tabellen/mindestlohn-deutschland.html

Autor: Lukas Heller (lukas.heller@uni-kassel.de)

6. Januar 2023

Arbeitsweltberichterstattung Hessen

Die "Arbeitsweltberichterstattung Hessen" ist am Fachgebiet von Prof. Dr. Wolfgang Schroeder (Universität Kassel) angesiedelt und wird seit Juli 2020 vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration gefördert. Dieses Projekt systematisiert aktuelle Daten und Studien. So wird eine empirische sowie analytisch-deutende Basis gelegt, um die sich vor unseren Augen vollziehende Transformation der Arbeitswelt in Hessen mit ihren branchen-, berufsgruppen- und regionenspezifischen Entwicklungsmustern nicht nur besser zu verstehen, sondern auch im Sinne der Betroffenen beeinflussen zu können.

Weitere Infos unter: <https://www.uni-kassel.de/go/awh>