

Tübinger Arbeitsrechtsgespräch

„Europäische Entgelttransparenz als Gefahr für die Tarifautonomie“

am Freitag, 28. November 2025

an der Universität Tübingen



Deutschrechtlich ist das Tarifsysteem durch die Entscheidung des BVerfG vom 11.12.2024 vor übermäßigem Richterzugriff durch Gleichheitskontrolle vorerst geschützt. Europarechtlich droht indes die Entgelttransparenzrichtlinie 2023/97/EU mit umfassendem Zugriff auf die tarifliche Entgeltfindung und will gar die maßgeblichen Entgeltanknüpfungspunkte definieren. Nach Art. 4 der Richtlinie muss sich jedes Vergütungssystem an vier Kriterien ausrichten: »Kompetenz, Verantwortung, Belastung, Arbeitsbedingungen«. Eine Tarifausnahme oder einen Bewertungsspielraum wie im deutschen Entgelttransparenzgesetz gibt es nicht. Vergütungen sind auf eine richterlich kontrollierbare analytische Arbeitsbewertung verpflichtet. Der Richter kann mehr oder minder freihändig »Gleichwertigkeit« verfügen, etwa von Verkäuferinnen und Lagerarbeitern (Britischer Rechtsfall »Next« unter dem Equality Act 2010).

Wir sehen darin eine große Gefahr für das Tarifvertragssystem und untersuchen auf dieser Tagung: Welche Regelungskompetenz hat die Union für Entgeltfragen? Darf die Entgelttransparenzrichtlinie die auch unionsrechtlich geschützte Tarifautonomie beiseitelassen und die Tarifparteien auf Lohnbemessungskriterien verpflichten? Mit welchen Folgen ist zu rechnen; wie werden Unternehmen auf die erheblichen Rechtsrisiken reagieren?

I. Lohngerechtigkeit und Lohngleichheit aus theologischer Perspektive



Mit dem ersten Vortrag näherte sich **Dr. Julius Trugenberger** dem Thema der Lohngerechtigkeit und Lohngleichheit aus einem theologischen Blickwinkel. Im Mittelpunkt stand die Frage, ob und inwieweit sich aus biblischen und theologischen Traditionen normative Maßstäbe für gerechte Löhne ableiten lassen.

Ausgangspunkt bildeten biblische Perspektiven auf die Lohngerechtigkeit. Anhand des Gleichnisses von den Arbeitern im Weinberg (Mt 20,1–16) verdeutlichte Trugenberger, dass Lohngerechtigkeit in der Bibel nicht primär leistungsbezogen verstanden wird, sondern an der Güte und Freiheit des Handelns Gottes orientiert ist. Zentral ist außerdem die Einhaltung der ver-

einbarten Vergütung als maßgebliches Gerechtigkeitskriterium. Gleichzeitig betont Trugenberger, dass die Bibel durchgängig eine Parteilichkeit zugunsten sozialer Randgruppen kennt und mit Blick auf irdische Lohnfragen etwa in Dtn 24,14 f. davor warnt, Machtasymmetrien zwischen Lohngeber und Lohnempfänger zulasten Letzterer auszunutzen.

Im zweiten Teil widmete sich der Vortrag der historischen Suche christlicher Theologen und Sozialethiker nach dem *pretium* bzw. *salarium iustum*. Die *communis opinio* der christlichen Tradition gehe davon aus, dass gerechte Preise und Löhne unverzichtbar seien. Gleichzeitig zeige die Theologiegeschichte, wie schwierig es ist, objektive Gerechtigkeitsmaßstäbe zu bestimmen. Anhand von Thomas von Aquin, Martin Luther und Oswald von Nell-Breuning zeigte Trugenberger, dass die Tradition zunächst von der Vorstellung objektivierbarer, feststehender Löhne ausging, die sich an Arbeitsaufwand, zeitlicher Beanspruchung und der Schwere der Tätigkeit orientierten und im Wege des Vergleichs mit Entgelten in anderen Berufsbildern bestimmt wurden. Erst allmählich setzte sich die Einsicht durch, dass inhaltlich ähnlich anmutende Arbeit gesellschaftlich sehr unterschiedlich entlohnt werden kann und dass es keine einfachen objektiven Maßstäbe für einen „gerechten“ Lohn gibt. Oswald von Nell-Breuning etwa rückte in seinem Spätwerk von objektiven Wertmaßstäben ab und betonte marktbezogene preisbildende Faktoren wie *utilitas*, *raritas* und *communis aestimatio*.

Abschließend stellte Trugenberger liberalprotestantische Reformulierungen der biblischen Perspektiven zur Lohngerechtigkeit vor. Anknüpfend an Georg Simmel wurde herausgearbeitet, dass zu differenzieren sei zwischen der Ungleichwertigkeit der „Arbeit als Ware“, deren Wert vom Markt bestimmt wird, und der absoluten Gleichwertigkeit jeder Persönlichkeit vor Gott. Unter dem Einfluss des Geldes trenne sich „die Arbeit selbst von dem Arbeiter“. Der eigentliche Persönlichkeitswert des Menschen lasse sich nicht in Lohnrelationen abbilden. Das Christentum verweise daher auf einen nicht-ökonomischen, nicht konkurrenzbehafteten Lohn jenseits des Marktes.

Vor diesem Hintergrund äußerte Trugenberger schließlich Skepsis gegenüber staatlichen oder rechtlichen Versuchen, materielle Gerechtigkeitsideale umfassend durchzusetzen. Bei Fragen der Steuerung privatautonomer Lohnfindung handle es sich um Dimensionen, die man besser Religionen, Weltanschauungsgemeinschaften und ihren Motivationsressourcen überlassen sollte.

II. Entgeltregulierung als Kompetenzfrage (Art. 153 Abs. 5 AEUV)



PD Dr. Stefan Seiwerth (Vertretungsprofessor an der Uni Halle-Wittenberg) betrachtete in seinem Vortrag die Entgeltregulierung als Kompetenzfrage (Art. 153 Abs. 5 AEUV).

Zum Einstieg gab er einen Überblick über die wesentlichen Inhalte der Entgelttransparenzrichtlinie: Deren wichtigstes Ziel bestehe darin, den bereits seit Jahrzehnten bestehenden Anspruch auf gleiches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit operationalisierbar zu machen und effektiv durchzusetzen. Durch transparentere Entgeltsysteme sollen gleichwertige Tätigkeiten rechtssicherer identifiziert werden können. Außerdem verpflichte der Auskunftsanspruch gem. Art. 7 ETRL den Arbeitgeber dazu, Arbeitnehmern aufgeschlüsselt nach Geschlecht Auskunft zu erteilen über die durchschnittliche Entgelthöhe der Gruppe von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten. Zentrales Anliegen der Richtlinie sei die Konkretisierung gleichwertiger Arbeit durch die Kriterien Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen, Art. 4 Abs. 4 ETRL.

Um gleiches Entgelt für gleichwertige Tätigkeiten effektiv durchzusetzen, gelte die Richtlinie ohne Einschränkungen auch für tarifvertragliche Entgeltsysteme. Diese seien somit nicht wie derzeit gem. § 4 Abs. 5 EntgTranspG privilegiert, sondern müssen den objektiven Kriterien des Art. 4 Abs. 4 ETRL genügen. Die Auswirkungen der Richtlinie auf die Tarifautonomie seien deshalb erheblich: Werde nämlich bekannt, dass eine Entgeltgruppe eines Flächentarifvertrags den Anforderungen des Art. 4 Abs. 4 ETRL nicht genügt, würden im gesamten Geltungsbereich des Tarifvertrags Nachzahlungsansprüche entstehen.

Umso dringlicher stelle sich die Kompetenzfrage: Nach dem Grundsatz der begrenzten Einzelermächtigung (Art. 5 Abs. 2 EUV) muss jeder Unionsrechtsakt auf einem in den Verträgen genannten Kompetenztitel beruhen. Die Entgelttransparenzrichtlinie beruhe auf Art. 157 Abs. 3 AEUV, nicht auf Art. 153 Abs. 1 AEUV. Der Ausschluss einer Unionskompetenz für das Arbeitsentgelt in Art. 153 Abs. 5 AEUV sei demnach für die Entgelttransparenzrichtlinie nur von Bedeutung, wenn Art. 153 Abs. 5 AEUV „Fernwirkung“ auf Art. 157 Abs. 3 AEUV hat. Dagegen sprächen allerdings Wortlaut („Dieser Artikel“) und Systematik des Art. 153 Abs. 5 AEUV. Zudem seien Art. 157 Abs. 3 AEUV und Art. 153 Abs. 5 AEUV der Sache nach beide mit dem Vertrag von Maastricht 1992 in die Verträge gelangt. Dass die Verträge den Unionsgesetzgeber einerseits ermächtigen, Richtlinien zur Gewährleistung gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Tätigkeiten zu erlassen, andererseits allerdings eine notwendig mit solchen Richtlinien verbundene Regulierung des Arbeitsentgelts ausschließen, sei unplausibel.

III. Entgeltgleichheit für „gleichwertige“ Arbeit (Art. 157 Abs. 1 AEUV) als umfassende Zugriffskompetenz?



Professor Dr. Felix Hartmann widmete seinen Vortrag der Frage, ob der Grundsatz der Entgeltgleichheit für „gleichwertige“ Arbeit (Art. 157 Abs. 1 AEUV) der europäischen Union eine umfassende Zugriffskompetenz auf das Arbeitsentgelt vermittelt.

Art. 157 Abs. 1 AEUV weise neben seinem materiellrechtlichen Gehalt auch eine Kompetenzdimension auf, indem er die europäische Union dazu berechtigt, Entgeltdiskriminierung zu bekämpfen. Weder gestatte Art. 157 Abs. 1 AEUV es allerdings der Union, umfassend auf das Recht des Arbeitsentgelts zuzugreifen, noch könne die Entgelttransparenzrichtlinie als Konkretisierung des Art. 157 Abs. 1 AEUV in den Rang des Primärrechts

hochgezont werden.

Tarifverträge seien an Art. 157 Abs. 1 AEUV zu messen. Bereits vor Erlass der Entgelttransparenzrichtlinie seien daher tarifliche Entgeltsysteme auf gleiches Entgelt für gleichwertige Tätigkeiten verpflichtet gewesen. Allerdings akzeptiere der EuGH bislang, dass nach Marktprozessen entschieden wird, welche Arbeiten gleichwertig sind. Das sei auch richtig, da es jenseits des Marktwerts an tauglichen Verfahren fehlt, um den „objektiven“ Wert von Arbeit zu bestimmen. Analytische Arbeitsbewertungsverfahren sowie Marktsimulationen seien hierfür nicht geeignet. Wählt ein Geschlecht bestimmte Berufe besonders häufig, könne das hieraus resultierende Überangebot an Arbeitskräften dazu führen, dass der Marktlohn – und damit die Wertigkeit – dieser Berufe sinkt. Dieser Effekt könne nur eingeschränkt durch Art. 157 Abs. 1 AEUV ausgeglichen werden.

Ordnet ein Tarifvertrag Tätigkeiten verschiedenen Entgeltgruppen zu, seien diese grundsätzlich nicht als gleichwertig anzusehen. Denn die Tarifregelung sei das Ergebnis eines marktmäßigen Aushandlungsprozesses und zeige somit, welchen (Markt-)Wert eine Tätigkeit hat. Allerdings könnten auch im tariflichen Aushandlungsprozess die Interessen weiblicher Arbeitnehmer unterrepräsentiert sein, was möglicherweise die Preisbildung verzerre. Denn unter männlichen Arbeitnehmern sei typischerweise der Organisationsgrad höher und diese seien auch oft in gewerkschaftlichen Entscheidungsgremien stärker vertreten. Trotzdem sei das Tarifprivileg des § 4 Abs. 5 EntgTranspG vor Art. 157 Abs. 1 AEUV gerechtfertigt. Denn die Teilhabe am Tarifsysteem stehe jedem Arbeitnehmer diskriminierungsfrei offen – es sei die Verantwortung des einzelnen Arbeitnehmers, diese Partizipationsmöglichkeiten auch wahrzunehmen, indem er sich in der Gewerkschaft engagiert. Der EuGH sei etwa in den Rechtssachen Royal Copenhagen und Kenny von der Arbeitsbewertung der Tarifparteien ausgegangen, um zu prüfen, ob eine Entgeltdiskriminierung vorliegt.

Insgesamt tendiere allerdings die Rechtsprechung zu Art. 157 Abs. 1 AEUV dazu, aus einem negativ wirkenden Verbot der Entgeltdiskriminierung ein positives Gleichbehandlungsgebot zu machen. Den Privatrechtssubjekten würden positiv Kriterien vorgegeben, nach denen sie differenzieren dürfen. Das sei in Art. 157 Abs. 1 AEUV nicht angelegt. In dieselbe Richtung deute auch der neue Art. 4 Abs. 4 ETRL. Dieser verschärfte die Entgeltgleichheitskontrolle gegenüber Art. 157 Abs. 1 AEUV, indem er statt einer marktmäßigen Arbeitsbewertung objektive Bewertungskriterien vorgibt. Da die Richtlinie somit über ein negatives Geschlechtsdiskriminierungsverbot hinausgehe und den Marktwert der Arbeit völlig außer

Acht lasse, könne sie nicht auf Art. 157 Abs. 3 AEUV gestützt werden. Deshalb stehe die Kompetenzsperre für das Recht des Arbeitsentgelts (Art. 153 Abs. 5 AEUV) der Richtlinie entgegen.

IV. Vergütungsfindung als Kern der Tarifautonomie (Art. 28 GRC)



Prof. Dr. Clemens Höpfners Vortrag drehte sich um die Vergütungsfindung als Kern der Tarifautonomie in Art. 28 GRC.

Zunächst stellte er kurz die Tarifprivilegien nach dem EntgTransG und der Entgelttransparenzrichtlinie dar.

Anschließend behandelte er den Schutzbereich des Art. 28 GRC. Jedenfalls seien die Tarifvertragsverhandlungen und der Abschluss von Tarifverträgen erfasst. Daneben wohl auch die Geltung, wobei die Art und Weise der Tarifgeltung nicht geschützt sei. Unklar sei derzeit allerdings wie weit der Wesensgehalt des Art. 52 Abs. 1 GRC in diesem Zusammenhang gehe.

Daraufhin erfolgte eine umfassende Darstellung der Rechtsprechung des EuGH und seiner Berücksichtigung des Art. 28 GRC. Dabei zeigte sich, dass Art. 28 GRC selten Berücksichtigung findet. Sofern der EuGH Art. 28 GRC erwähnt, stellt der EuGH klar, dass das Recht auf Kollektivverhandlungen im Einklang mit dem Unionsrecht auszuüben ist. Auf den Beurteilungsspielraum der Tarifvertragsparteien weist der EuGH noch seltener hin. Einen Eingriff in Art. 28 GRC prüfte der EuGH bisher noch nicht.

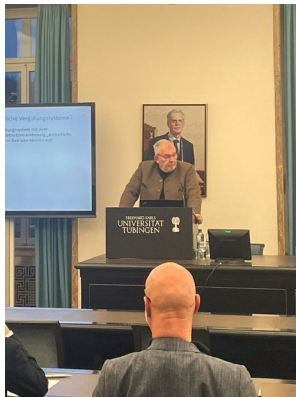
Anschließend widmete Prof. Höpfner sich ausführlich dem Gewährleistungsbereich von Art. 28 GRC. Auch Art. 28 GRC stelle wie Art. 9 Abs. 3 GG ein Doppelgrundrecht dar, das die Arbeitnehmer und ihre Organisationen schütze. Anders als Art. 9 Abs. 3 GG wirke Art. 28 GRC aber nicht unmittelbar. Anschließend arbeitete er heraus, dass Art. 28 GRC einen Ausgestaltungsvorbehalt vorsieht, der nach der gegenwärtigen Kompetenzverteilung des Art. 153 AEUV nur zugunsten der Mitgliedstaaten besteht. Damit werde der nationale Schutz auf die unionsrechtliche Ebene gezogen und die nationale verfassungsrechtliche Garantie der Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie auf einer Ebene mit kollidierendem Primärrecht angesiedelt, so dass praktische Konkordanz herzustellen sei.

Anschließend setzte Prof. Höpfner sich mit der Rechtsprechung des BVerfG zu Art. 9 Abs. 3 GG und den Maßstäben für die Gleichheitskontrolle auseinander. Dabei hob er die Gestaltungsspielräume der Tarifvertragsparteien hervor, die umso weiter reicht, je näher der Sachverhalt am Kernbereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen liege. Im Rahmen der Gleichheitskontrolle hob er die 5 Kriterien für die Wahl des Prüfungsmaßstabs hervor: den Regelungsgegenstand, die Komplexität der Materie, die betroffenen Grundrechte, Art und Gewicht der Auswirkungen auf die Tarifgebundenen und die systematische Vernachlässigung von Minderheiteninteressen oder spezifischen Gruppeninteressen. Für die Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen verwies er darauf, dass ebenso wie bei Gesetzen alle objektiven Gründe heranzuziehen sind.

Auf Rechtsfolgenseite betonte er die primäre Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien. Diese gelte auch unabhängig vom Prüfungsmaßstab. Eine Ausnahme läge allerdings vor, wenn das Gestaltungsermessen der Tarifvertragsparteien auf die Vergünstigung für beide Gruppen als einzige Gestaltungsmöglichkeit reduziert sei.

Anschließend beschäftigte Prof. Höpfner sich mit dem Rechtsschutz vor dem BVerfG bei teilweise oder vollständig unionsrechtlich determiniertem Recht. Aus der Entscheidung „Recht auf Vergessen I“ folge, dass keine unmittelbare Kontrolle der Entgelttransparenzrichtlinie an Art. 9 Abs. 3 GG möglich sei, sondern Art. 28 GRC den Prüfungsmaßstab bilde. Allerdings bleibe das Schutzniveau des Art. 28 GRC nach derzeitiger Rechtsprechung des EuGH erheblich hinter dem Schutzzumfang des Art. 9 Abs. 3 GG zurück und sei in seiner Substanz vollständig entwertet. Perspektivisch könnte ein zu strenger Prüfungsmaßstab des EuGH bezüglich tarifvertraglicher Inhalte deshalb aufgrund von „Recht auf Vergessen II“ als Verletzung von Art. 9 Abs. 3 GG gerügt werden. Auch die primäre Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien könne bei unionsrechtlichen Diskriminierungsverboten perspektivisch Anwendung finden.

V. Anreizwirkung der Rechtsrisiken für Unternehmen



Professor Dr. Volker Rieble beleuchtete zum Abschluss der Tagung die praktischen Auswirkungen der Entgelttransparenzrichtlinie.

Ausgangspunkt seiner Überlegungen waren rechtssoziologische Erkenntnisse zur Anreizwirkung von Normen. Während nur manche Normen – insbesondere aber solche des Unionsrechts (effet utile) – gerade darauf abzielten, positive oder negative Verhaltensanreize zu setzen, gebe es kaum eine Norm, die nicht zumindest faktisch irgendwelche Verhaltensanreize setzt. Über den Verhaltensanreiz entscheide nicht nur der tatsächliche Norminhalt, sondern die Normwahrnehmung. Fehlvorstellungen oder Rechtsunsicherheiten bezüglich des Norminhalts könnten den Verhaltensanreiz verschärfen. Haftung schrecke über das tatsächliche Haftungsrisiko hinaus ab – ebenso die Gefahr unberechtigter Vorwürfe.

Die Normvermeidungsanreize des geltenden Diskriminierungsrecht würden durch die Entgelttransparenzrichtlinie verschärft. Auch grundverschiedene Tätigkeiten würden anhand der Kriterien des Art. 4 Abs. 4 ETRL miteinander verglichen. Die Marktnachfrage bleibe unberücksichtigt, in loser Anlehnung an Marx' Arbeitswerttheorie solle nach der Richtlinie der objektive Wert von Arbeit bestimmt werden. Arbeitskämpfungstendenzen streikbereiter Gruppen seien ebenfalls Markt und damit nach der Richtlinie unbeachtlich. Die Leistung spiele für den Gleichwertigkeitsvergleich keine Rolle und könne Entgeltunterschiede nur rechtfertigen, wenn der Arbeitgeber Leistungsunterschiede objektiv misst. Unter Druck gerieten deshalb vom Arbeitgeber einseitig festgelegte (§ 315 BGB) variable Vergütungen. Der Arbeitgeber müsse transparente und objektive Bemessungskriterien anwenden, andernfalls drohe nach europäischem Recht die Anpassung nach oben.

Die Normvermeidungsanreize des geltenden Diskriminierungsrecht würden durch die Entgelttransparenzrichtlinie verschärft. Auch grundverschiedene Tätigkeiten würden anhand der Kriterien des Art. 4 Abs. 4 ETRL miteinander verglichen. Die Marktnachfrage bleibe unberücksichtigt, in loser Anlehnung an Marx' Arbeitswerttheorie solle nach der Richtlinie der objektive Wert von Arbeit bestimmt werden. Arbeitskämpfungstendenzen streikbereiter Gruppen seien ebenfalls Markt und damit nach der Richtlinie unbeachtlich. Die Leistung spiele für den Gleichwertigkeitsvergleich keine Rolle und könne Entgeltunterschiede nur rechtfertigen, wenn der Arbeitgeber Leistungsunterschiede objektiv misst. Unter Druck gerieten deshalb vom Arbeitgeber einseitig festgelegte (§ 315 BGB) variable Vergütungen. Der Arbeitgeber müsse transparente und objektive Bemessungskriterien anwenden, andernfalls drohe nach europäischem Recht die Anpassung nach oben.

Ein Arbeitnehmer könne sein Entgelt mit allen Tätigkeiten vergleichen, deren Vergütung durch dieselbe Quelle – d.h. insbesondere dieselben Tarifparteien – festgelegt wird (Art. 19 Abs. 1 ETRL). Gefahr drohe somit Arbeitgebern, die große Flächentarifwerke anwenden – gleich ob als Verbandsmitglied, wegen eines Anschlussstarifs oder kraft Bezugnahme. Sie könnten sich Entgeltgleichheitsklagen ausgesetzt sehen, in denen sich eigene Arbeitnehmer mit Arbeitnehmern vergleichen, die ganz andere, im konkreten Unternehmen nicht vorkommende Tätigkeiten ausüben (sog. hypothetische Vergleichsperson).

Das setze den Normvermeidungsanreiz, Vergütungssysteme möglichst klein und homogen zu halten. Systemtrennung sei aus Arbeitgebersicht das Gebot der Stunde: Hierfür reiche es allerdings nicht aus, wenn identische Tarifparteien das Entgeltsystem eines Flächentarifvertrags in mehrere Tarifrunden aufspalten. Der Vergleichszusammenhang ende erst dort, wo an einem Tarifvertrag zumindest eine andere Partei beteiligt ist. Flächen- und eigenständige Haustarifverträge könnten etwa nicht miteinander verglichen werden.

Der einzelne Arbeitgeber könne durch Ausgliederung und Fremdvergabe den Vergleichszusammenhang unterbrechen. Die Vergütung des Fremdpersonals stamme dann nämlich von einer anderen Quelle. Gefahr drohe immer dann, wenn derselbe Arbeitgeber Arbeitnehmer beschäftigt, die ganz unterschiedliche Tätigkeiten mit divergierendem (Markt-)Lohnniveau ausführen. Eine niedrig vergütete Nebentätigkeit (Kantine, Reinigung) könne dann mit der hoch entlohnenden Haupttätigkeit (etwa in der Metall- und Elektroindustrie) verglichen werden. Praktisch werde das vor allem im öffentlichen Dienst, unter dessen Dach eine Vielzahl ganz unterschiedlicher Tätigkeiten ausgeübt wird.

Auch betriebliche Vergütungssysteme seien mit Gefahren verbunden. Vereinbart der Arbeitgeber ein unternehmenseinheitliches Vergütungssystem mit dem Gesamtbetriebsrat, muss er den unternehmensweiten Entgeltvergleich fürchten. Ob der Arbeitgeber den Entgeltvergleich auf den Betrieb beschränken kann, indem er mit den örtlichen Betriebsräten für jeden Betrieb ein eigenes Vergütungssystem vereinbart, sei ungeklärt.

Besondere Risiken bringe die betriebliche Altersversorgung: Denn erstens hebe die drohende Entgelt-drift auch die Versorgungszusagen, zweitens seien die Betriebsrenten als Entgeltbestandteil selbst auf Gleichbehandlung verpflichtet. Beruhen Versorgungszusagen auf einer Konzernbetriebsvereinbarung, werde konzernweit verglichen. Vor einer rückwirkenden Anpassung nach oben schütze weder Verwirkung noch Verjährung. Angesichts dieser Rechtsrisiken entstehe ein Anreiz, das Versorgungswerk zu schließen oder jedenfalls auf eine niedrige Einheitszusage zu beschränken.

Ein ausführlicher Kongressbericht mit Beiträgen der Referenten wird in der ZAAR Schriftenreihe erscheinen.

Lorenz Reichert und Konrad Meyer, wissenschaftliche Mitarbeiter am ZAAR

