



Aspekte der Teilzeitarbeit und des entgeltschwachen Vollzeitarbeitsverhältnisses

3. Campus Arbeitsrecht am 8. März 2018 in Frankfurt/Main
Forum 4: Prekäre Beschäftigung in 2018





- 1. Teilzeitarbeit inklusive geringfügig (entlohnte) Beschäftigung**
- 2. Entgeltschwache Vollzeitarbeitsverhältnisse**
- 3. Teilzeitarbeit und einkommensschwache Arbeitsverhältnisse am Beispiel Einzelhandel**
- 4. Rechtsentwicklung und Ausblick**
- 5. Resümee**



1. Teilzeitarbeit inklusive geringfügig (entlohnte) Beschäftigung



„(1) Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen **regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers**. Ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart, so ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraums unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers liegt. Vergleichbar ist ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit. Gibt es im Betrieb keinen vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, so ist der vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer auf Grund des anwendbaren Tarifvertrages zu bestimmen; in allen anderen Fällen ist darauf abzustellen, wer im jeweiligen Wirtschaftszweig üblicherweise als vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer anzusehen ist.

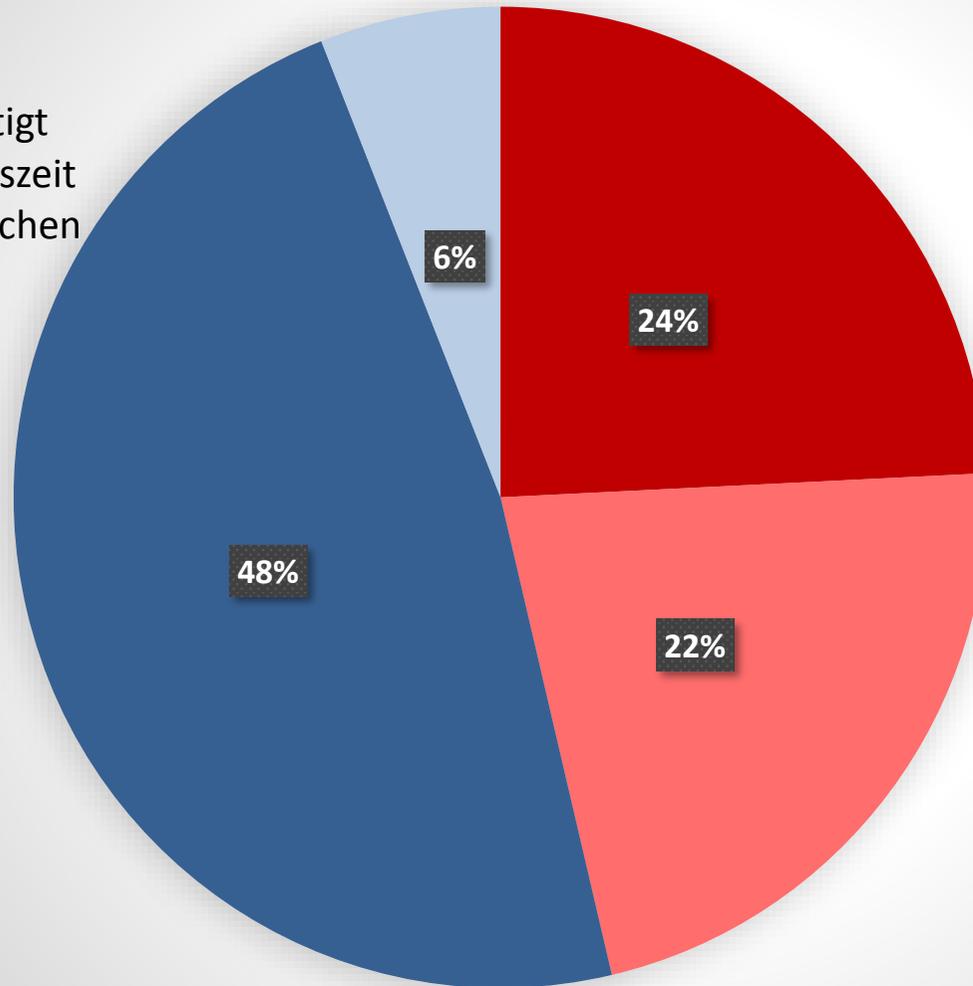
(2) Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine **geringfügige Beschäftigung** nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausübt.“

- **Ein Teilzeitarbeitsverhältnis ist ein atypisches, nicht aber automatisch prekäres Arbeitsverhältnis.**



von rund 32,5 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind:

Als teilzeitbeschäftigt gilt, wessen Arbeitszeit unter der betrieblichen Vollzeit liegt.



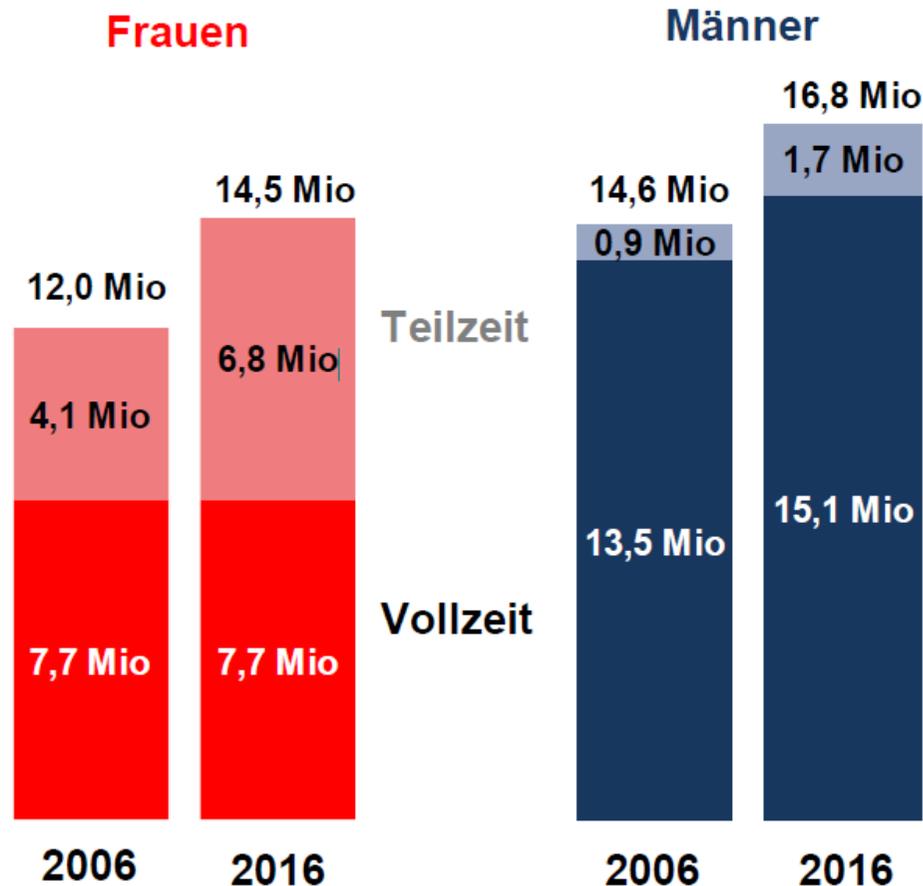
- Frauen Vollzeit
- Frauen Teilzeit
- Männer Vollzeit
- Männer Teilzeit

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik Stichtag 30. Juni 2017; eigene Darstellung



Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

jeweils Juni 2006 und 2016

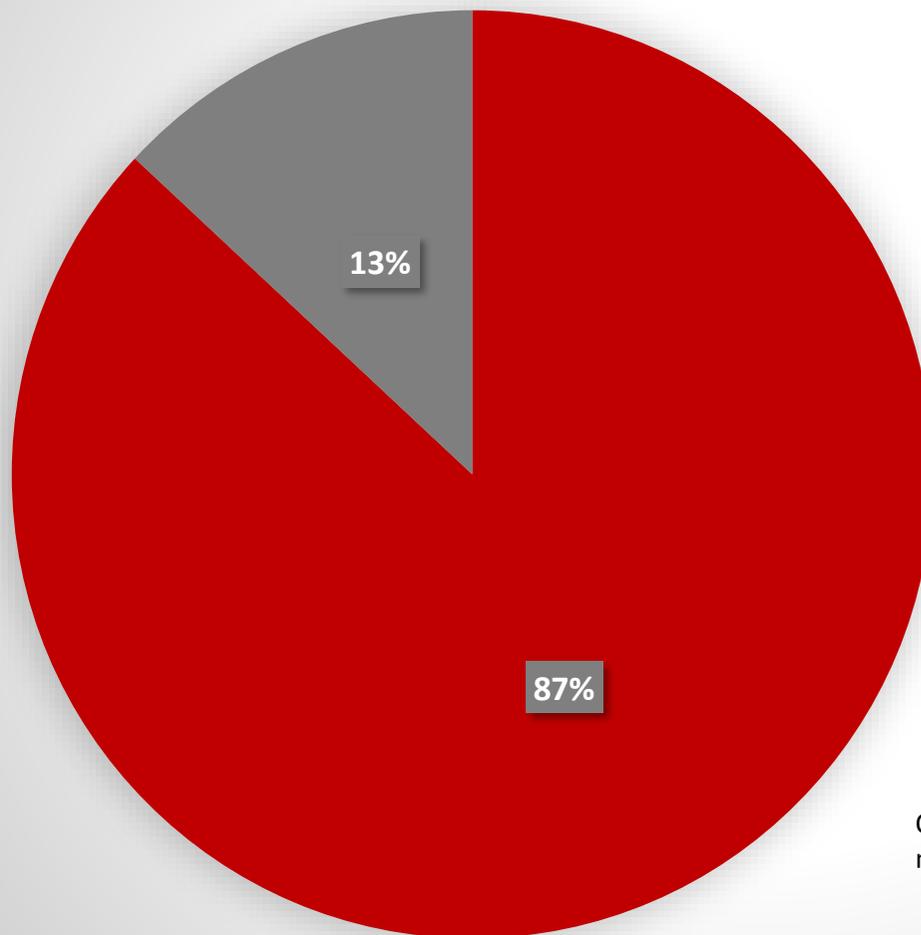


- Die Zunahme der Beschäftigung von Frauen in den letzten zehn Jahren basiert allein auf mehr Teilzeitbeschäftigung; die Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen hat sich hingegen faktisch nicht verändert.
- Bei Männern hat sich zwar auch die Teilzeitbeschäftigung erhöht, jedoch war das Plus deutlich geringer als bei den Frauen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2016, Berichte Blickpunkt Arbeitsmarkt Juli 2017



rund 36,65 Millionen abhängig Beschäftigte, darunter rund 4,8 Millionen ausschließlich geringfügig (entlohnte) Beschäftigte



ausschließlich geringfügig beschäftigt
und zwischen 25 und 64 Jahren:
über 2,8 Millionen
davon 71 Prozent Frauen
(Dezember 2016)

- sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
- ausschließlich geringfügig Beschäftigte

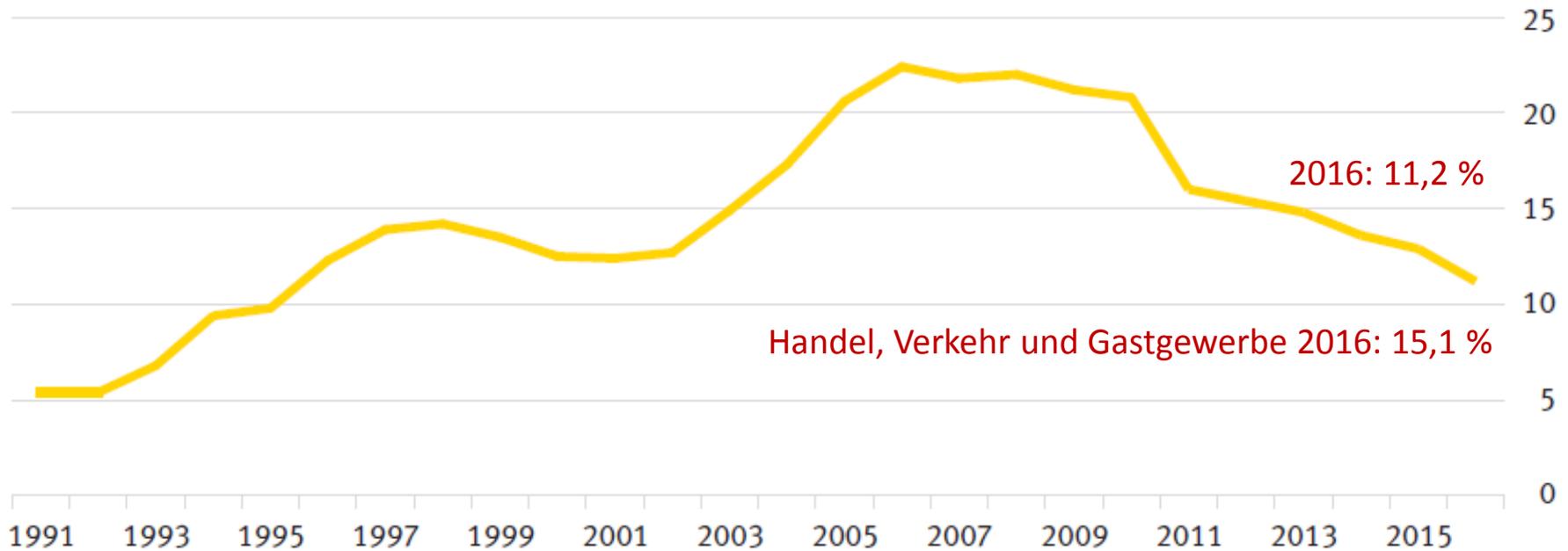
Quelle: DGB, arbeitsmarktaktuell 1/2018, Gute Arbeit statt mehr Minijobs, nach BA-Beschäftigungsstatistik; eigene Darstellung



Unfreiwillige Teilzeit – Vollzeittätigkeit steht nicht zur Verfügung

ver.di

Anteil der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten
in %



Quelle: Statistisches Bundesamt, Qualität der Arbeit, 2017



2. Entgeltschwache Vollzeitarbeitsverhältnisse



- Als **Niedriglohn** wird gemäß der Definition internationaler Organisationen (ILO, OECD) ein Bruttolohn bezeichnet, der unterhalb von **zwei Dritteln des mittleren Bruttolohns** (Median) liegt.
- Das **Medianeinkommen** ist das Einkommen, bei dem es genauso viele Menschen mit einem höheren wie mit einem niedrigeren Einkommen gibt (dagegen: das **Durchschnittseinkommen** ist das arithmetische Mittel aller Löhne).
- **22,5 Prozent** der abhängig Beschäftigten in Deutschland verdienten 2014 laut Eurostat **weniger als 10,50 Euro pro Stunde** und liegen damit unterhalb der **Niedriglohnschwelle** (Ostdeutschland: 36 Prozent; Euro-Raum: 15,9 Prozent; gesamte EU: 17,2 Prozent).



Struktur der Niedriglohnbeschäftigten



	Kategorie	2014	2015
Qualifikation	ohne Berufsausbildung	24,5	25,9
	mit Berufsausbildung 	64,8	62,9
	Universität / Fachhochschule	10,7	11,2
Geschlecht	Männer	36,7	39,8
	Frauen 	63,3	60,2
Alter	unter 25 Jahre 	12,5	12,6
	25–34	24,1	21,8
	35–44	18,5	18,9
	45–54	21,4	22,3
	55+	23,6	24,4
Nationalität	Deutsche	84,4	83,9
	Ausländer/innen	15,6	16,1
Befristung	Befristet	23,9	21,5
	Unbefristet	76,1	78,5
Arbeitszeitform	Vollzeit	41,2	42,0
	Teilzeit	23,1	23,7
	Minijob 	35,7	34,3
Gesamtwirtschaft		100,0	100,0

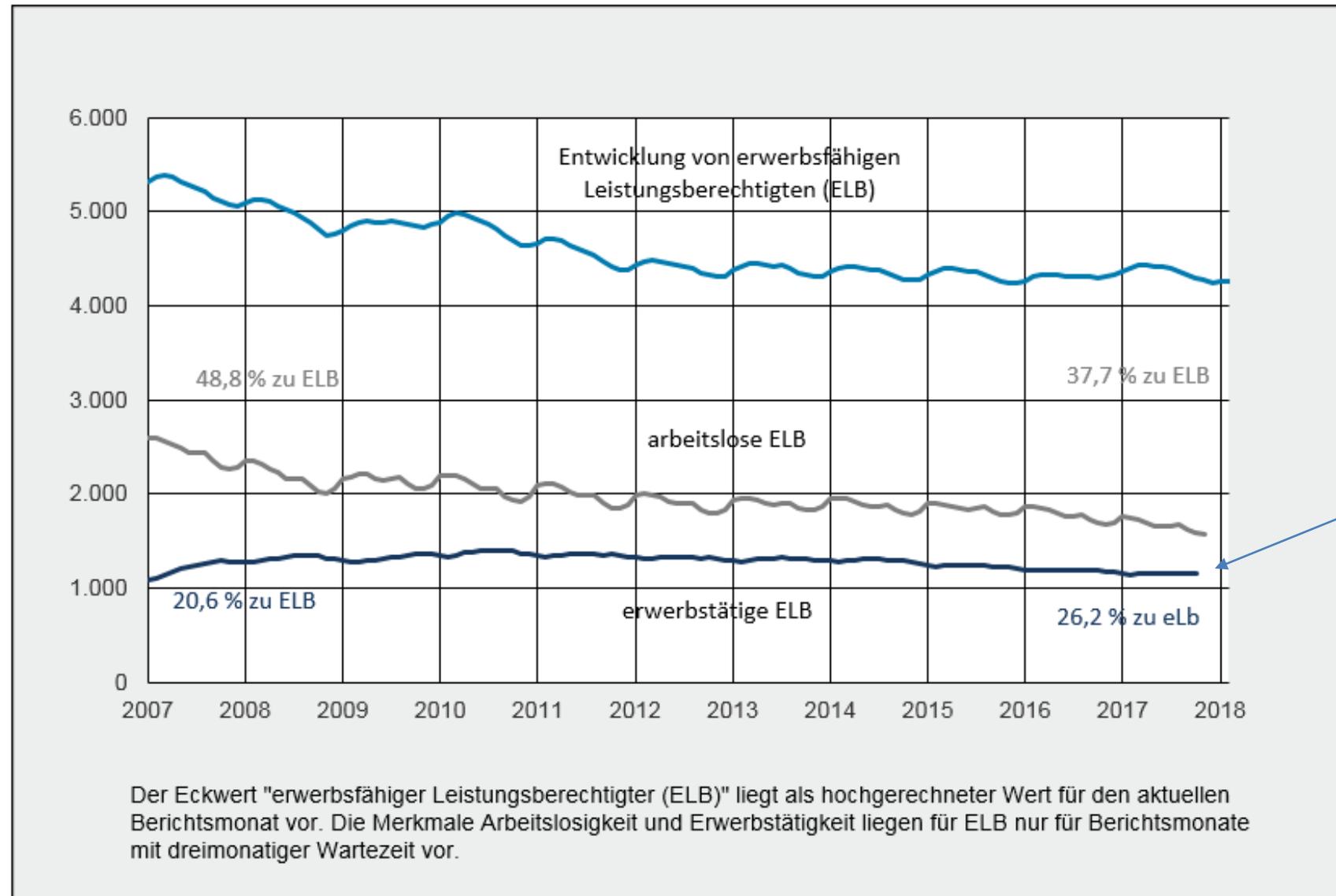
Quelle: SOEP v32.1; IAQ-Report 06/2017, S. 6



Erwerbstätige, die mit Grundsicherungsleistungen „aufstocken“

ver.di

Entwicklung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB), in Tsd.



rund 4,3 Mio

rund 1,17 Mio

- 586.000 svB, davon:
148.000 in VZ
395.000 in TZ
(ohne Auszub.)

- 488.000 gFB

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt Februar 2018



Mindestlohn und Grundsicherung

ver.di

	alleinstehend (LStKl. 1), keine Kinder, Kirchenmitglied, 35 Jahre	verheiratet (LStKl. 3), zwei Kinder (4 und 10 Jahre), Kirchenmitglied, 35 Jahre, Alleinverdiener
38-Stunden-Woche mit Mindestlohn 8,84 € (1.456 € brutto)	1.083 € netto 0 € Wohngeld	1.159 € netto + 388 € Kindergeld + 344 € Wohngeld 0 € Kinderzuschlag ----- 1.891 €
Grundsicherung / KdU nach dem SGB II	778 € (416 € + 362 €)	1.949 € 1.284 + 665 €
Differenz	305 € mehr Entgelt	58 € weniger Entgelt (mit staatlichen Transferleistungen)
ergänzende Grundsicherung	0 €	728 €

Quelle: Berechnungen DGB Bereich Arbeitsmarktpolitik



- Nach der Rspr. des **BAG** ist er sittenwidrig, wenn die Vergütung nicht einmal **zwei Drittel** eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten **Tariflohns** erreicht (Urteil vom 22. April 2009 – 5 AZR 436/08; **relative Grenze**, vgl. Schubert in: Düwell/Schubert, Handkommentar zum Mindestlohngesetz, 2. Auflage 2017, Einleitung Rn. 69 ff.).
- 2016 lag die **Armutsgrenze** für eine alleinlebende Person in Deutschland bei 1.064 Euro im Monat, für zwei Erwachsene mit zwei Kindern unter 14 Jahren bei 2.234 Euro im Monat (Statistisches Bundesamt). Ein Lohn ist auch sittenwidrig, wenn ein Nettolohn unter diesem Betrag für eine Vollzeitstelle liegt und **weniger als 60 Prozent des nationalen Nettodurchschnittslohnes** beträgt (vgl. **ArbG Frankfurt/Oder** vom 13. November 2014 – 3 Ca 472/14).
- **Art. 31 Abs. 1 Europäische Grundrechtecharta** (Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen) im Rahmen des Anwendungsbereiches (Art. 51 GRC): „Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen.“
- Oder nach **Art. 4 Europäische Sozialcharta** (Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt): „Um die wirksame Ausübung des Rechts auf ein gerechtes Arbeitsentgelt zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien, das Recht der Arbeitnehmer auf ein Arbeitsentgelt anzuerkennen, welches ausreicht, um ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard zu sichern...“ (offengelassen: **LAG Berlin-Brandenburg** vom 20. April 2016 – 15 Sa 2258/15).



3. Teilzeitarbeit und einkommensschwache Arbeitsverhältnisse am Beispiel Einzelhandel



- Knapp **2,3 Millionen** Menschen (69 Prozent Frauen) arbeiten derzeit in einem **sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis** im Handel, davon 1,1 Millionen in Teilzeit (90 Prozent Frauen). Die Zahl der **geringfügig entlohnten Beschäftigten** beträgt rund **645.000**. 37 Prozent der im Einzelhandel Beschäftigten arbeiten in einem Vollzeitarbeitsverhältnis.
- Nur noch in 30 Prozent der Unternehmen gelten **Tarifverträge**. Im Jahr 2000 wurde die Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge aufgekündigt und die OT-Mitgliedschaft ermöglicht. 2015 waren nur noch **38 Prozent (West) bzw. 26 Prozent (Ost)** der Beschäftigten an Tarifverträge gebunden.
- Nach Zahlen des Statistischen Bundesamtes (2016) erzielen Kauffrauen / Kaufmänner im Durchschnitt einen Vollzeit-Bruttoverdienst von 2.459 Euro, Angelernte von 2.143 Euro und Ungelernte von 1.976 Euro.
- **Erhöhte Armutsgefährdung durch geringen Lohn und Teilzeitarbeit bzw. geringfügig entlohnte Beschäftigung.**

Quelle: ver.di, Verdrängungswettbewerb im Einzelhandel: Zwischen Preiskrieg, Tariffucht und Altersarmut, Mai 2017; Branchenpolitik aktuell, Januar 2017



4. Rechtsentwicklung und Ausblick



Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 9 TzBfG

- Der Anspruch nach § 9 TzBfG setzt voraus, dass ein „**entsprechender freier Arbeitsplatz**“ zu besetzen ist. Dazu muss zumindest ein freier und nach dem Willen des Arbeitgebers zu besetzender Arbeitsplatz vorhanden sein (BAG vom 23. März 2016 – 7 AZR 828/13, Rn. 24; vom 8. Mai 2007 – 9 AZR 874/09, Rn. 20).
 - Durch die Entscheidung, einen bestimmten Arbeitskräftebedarf durch die Arbeitszeiterhöhung bereits beschäftigter Teilzeitarbeitnehmer abzudecken, ist **kein freier Arbeitsplatz** in örtlich-räumlicher und zugleich in funktionaler Hinsicht mit einem erhöhten Arbeitszeitvolumen zu besetzen (BAG vom 17. Oktober 2017 – 9 AZR 192/17, Rn. 31).
 - Der Arbeitnehmer hat regelmäßig **keinen gesetzlichen Anspruch** darauf, dass der Arbeitgeber einzurichtende und zu besetzende Arbeitsplätze nach den Arbeitszeitwünschen des Arbeitnehmers schafft, zuschneidet oder ihm die für einen anderen (Teilzeit-) Arbeitsplatz vorgesehene Arbeitszeit ganz oder teilweise zuteilt (mit ausführlicher Begründung BAG vom 15. August 2006 – 9 AZR 8/06, Rn. 23 ff., zuletzt BAG vom 17. Oktober 2017 a.a.O.).
- **Bisher kein Anspruch auf befristete Teilzeit.**



- **Referentenentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts:** Beschäftigt ein Arbeitgeber in der Regel insgesamt **mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**, können diese, sofern ihr Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, verlangen, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Vollzeit-oder Teilzeitarbeit) für einen im Voraus bestimmten Zeitraum verringert wird.
- **Deutscher Juristinnenbund:** Wahlarbeitszeitgesetz mit Individualrecht (auf Dauer und Lage der Arbeitszeit sowie Veränderung des Arbeitsortes) in kollektiver Einbettung (Verpflichtung zu Wahlarbeitskonzept für alle Betriebe inklusive Durchsetzungsrechte für Gewerkschaft und Betriebsrat); Ziel: Ausschöpfung der im Betrieb bestehenden Möglichkeiten für größtmögliche Arbeitszeitsouveränität



- Seit 2004 besteht in Norwegen ein **Recht auf flexible Arbeitszeit**.
- Es gibt einen Anspruch auf befristete Reduzierung von Vollzeit und der vereinbarten Teilzeit **aus „gesundheitlichen, sozialen oder anderen gewichtigen Wohlfahrtsgründen“**, soweit dies „ohne wesentliche Nachteile für das Unternehmen“ möglich ist.
- Eine **Änderung des Arbeitsinhaltes** nach Rückkehr darf keine „indirekte oder unsachliche Ungleichbehandlung“ darstellen; Ziel ist der gleiche Inhalt und Umfang der Stelle.
- In Norwegen herrscht eine „**andere Arbeitszeitkultur**, die Raum und Akzeptanz lässt für familiäre Verpflichtungen und Familie und Privatleben als hohes Gut wertschätzt“. (Aumann/Hack, Wahlarbeitszeit und Arbeitszeitflexibilisierung, ZESAR 07.16, S. 266 ff.).
- Trotz hoher Teilzeitquote bei Frauen (41,5 Prozent in 2013) führt Teilzeitarbeit vermutlich durch die **Gestaltungsmöglichkeiten** nicht zu denselben negativen Effekten wie in Deutschland (»Teilzeitfalle«).



„Im Teilzeit- und Befristungsrecht wird ein **Recht auf befristete Teilzeit** eingeführt. Insbesondere für Frauen ist es wichtig, nach einer Familienphase ihre beruflichen Pläne voll verwirklichen zu können. Gegenüber dem Referentenentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts werden folgende Änderungen vereinbart:

1. Es besteht **kein Anspruch** auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit **während der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit**.
2. Der neue Teilzeitananspruch nach diesem Gesetz gilt nur für Unternehmen, die in der Regel insgesamt mehr als **45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** beschäftigen.
3. Für Unternehmensgrößen von 46 bis 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird eine **Zumutbarkeitsgrenze** eingeführt, dass lediglich einem pro angefangenen 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anspruch gewährt werden muss. Bei der Berechnung der zumutbaren Zahlen an Freistellungen werden die ersten 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitgezählt. Bei Überschreitung dieser Grenze kann der Arbeitgeber einen Antrag ablehnen.
4. Der Arbeitgeber kann eine befristete Teilzeit ablehnen, wenn diese **ein Jahr unter- oder fünf Jahre überschreitet**. Die Tarifvertragsparteien erhalten die Möglichkeit, hiervon abweichende Regelungen zu vereinbaren.
5. Nach Ablauf der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer frühestens nach einem Jahr eine erneute Verringerung der Arbeitszeit verlangen.“



- **Tarifautonomiestärkungsgesetz 2015:**

- **Mindestlohngesetz** (gesetzlicher Mindestlohn seit dem 1. Januar 2015 und Mechanismus für seine Anpassung)

Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE):

- im **Tarifvertragsgesetz**: § 5 TVG: vor allem kein 50-Prozent-Quorum bzw. kein sozialer Notstand mehr notwendig; aber: gemeinsamer Antrag der Tarifvertragsparteien.
 - im **Arbeitnehmerentsendegesetz**: § 7a AEntG: Branchenmindestlöhne auf alle Branchen erweitert, ohne dass eine Aufnahme ins Gesetz erforderlich ist; gilt nicht mehr nur für Arbeitsbedingungen, Mindestentgelt, Erholungsurlaub und gemeinsame Einrichtungen, sondern auch für die Arbeitsbedingungen in § 2 Nr. 3 bis 7 AEntG; Rechtsverordnung nach § 11 AEntG: Mindestentgelt für die Pflegebranche.
- **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz**: Equal Pay / Equal Treatment vom ersten Tag an, § 8 Abs. 1 Satz 1 AÜG; bei Tarifvertrag ab neun bzw. 15 Monaten, § 8 Abs. 2 AÜG; Untergrenze: Branchenmindestlohn (ab April 2018: 9,49 Euro West und 9,27 Euro Ost inkl. Berlin).
 - ferner: **§ 84 Abs. 2 Satz 5 SGB XI** zur Bemessungsgrundlage stationärer Pflegeleistungen: „Die Bezahlung von Gehältern bis zu tarifvertraglich vereinbarter Vergütungen... kann dabei nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden“.
- **Keine weiteren gesetzlichen Initiativen gegen Niedriglöhne in Sicht.**



- Geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse sollen **ab dem ersten Euro** Einkommen voll in die **Sozialversicherung** einbezogen werden.
- Ein möglicher Weg zur Umsetzung ist die Erweiterung der **Gleitzone**regelung, die es schon bei den »Midijobs« gibt (Einkommen zwischen 450,01 und 850 Euro)
- Die anfallenden Sozialversicherungsbeiträge sollen so verteilt werden, dass der **Anteil der Beschäftigten schrittweise steigt, während die Belastung für die Arbeitgeber sinkt**. Ab 850 Euro gilt dann die paritätische Finanzierung.

siehe unter: <http://www.dgb.de/schwerpunkt/minijob/>



„(2)a) Das Vorhaben des Koalitionsvertrags, die geringfügige Beschäftigung über die **Einkommensgrenze von 400 €** monatlich auszuweiten, ist nicht sachgerecht.

b) Der Gesetzgeber sollte die **abgabenrechtliche Privilegierung** der geringfügigen Beschäftigung **aufgeben**. Deren beschäftigungspolitische Ziele und deren Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden durch beträchtliche Nachteile für die Gesellschaft erkauft, zu denen insbesondere auch eine Verlagerung von Gegenwartsproblemen in das Steueraufkommen der Zukunft gehört. Um eine behutsame Überführung der bestehenden geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in regulär besteuerte und verbeitragte Arbeitsverhältnisse zu ermöglichen, könnte es sich empfehlen, in einem ersten Schritt allein die sozialversicherungsrechtliche **Sonderbehandlung** aufzugeben, die **steuerrechtliche** aber zunächst beizubehalten. Damit würde sich der Kostensprung in Grenzen halten. Später könnte dann der Pauschalsteuersatz von derzeit 2 % (§ 40a Abs. 2 EStG) kontinuierlich angehoben werden und allmählich in den individuellen Steuersatz des Arbeitnehmers einmünden. Mit der Aufgabe der sozialversicherungsrechtlichen Privilegierung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse ist die Abschaffung der seit 2003 bestehenden sog. „Gleitzone“ (§ 20 Abs. 2 SGB IV) sachlogisch verbunden.“



„(7) a) Der derzeit voraussetzungslose Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit (§ 8 TzBfG) geht über das zur Umsetzung der Richtlinie 97/81/EG Erforderliche weit hinaus. Teilzeitbeschäftigung sollte künftig nur noch aus dringenden persönlichen Gründen, dann aber auch für einen befristeten Zeitraum, beansprucht werden können. Die spezialgesetzlichen Arbeitszeitreduzierungsansprüche könnten ersatzlos entfallen.“

(abgelehnt 105:189:7)

„b) **Teilzeitbeschäftigung** nach § 8 TzBfG sollte künftig auch **für einen befristeten Zeitraum** beansprucht werden können.

c) Die **Gestaltungsmöglichkeiten** über das Arbeitsarrangement nach Rückkehr auch der Elternzeit müssen durch einen Verhandlungsanspruch entsprechend der Richtlinie 2010/18/EU in **§ 15 BEEG** umgesetzt werden.“



- **§ 11 TVöD/TV-L:** Soll-Regelung für Kinderbetreuung und Pflege (auf fünf Jahre mit Verlängerungsmöglichkeit befristet), in anderen Fällen Erörterungspflicht mit dem Ziel einer Teilzeitvereinbarung; Rückkehrrecht ehemaliger Vollzeitkräfte zur Vollzeit im Rahmen der dienstlichen/betrieblichen Möglichkeiten (entsprechend §§ 8 und 9 TzBfG).
- **§ 23 MTV DP AG:** Soll-Regelung für Kinderbetreuung und Pflege (auf fünf Jahre mit Verlängerungsmöglichkeit befristet), in anderen Fällen, soweit betriebliche Belange nicht entgegenstehen; Rückkehrrecht ehemaliger Vollzeitkräfte zur Vollzeit im Rahmen der dienstlichen/betrieblichen Möglichkeiten (entsprechend §§ 8 und 9 TzBfG).

(Familienpflegezeitgesetz: Seit dem 1. Januar 2015 haben Beschäftigte einen Anspruch auf die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit für maximal 24 Monate auf bis zu 15 Stunden reduzieren.)



5. Resümee



- **Anspruch auf Vollzeitbeschäftigung** auch für Teilzeitbeschäftigte, die noch nicht in Vollzeit beschäftigt waren.
- Bisher: Anpassung des Volumens der Arbeitszeit an die jeweilige Lebensphase jenseits der begrenzten Möglichkeiten und Rückkehrrechte nach §§ 8, 9, 13 TzBfG nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich bzw. mit Überbetonung der „betrieblichen Gründe“; künftig: **lebensphasenorientierte Arbeitszeit- und Arbeitsplatzlösungen statt lückenlosem Lebenslauf, Fünf-Tage-Woche, Präsenzkultur**: So wird die phasenweise Teilzeitarbeit zum Normalfall statt zum Armutsrisiko.



Es gibt dafür kein „einfaches Rezept“, aber überlegt werden kann u.a. in die folgenden Richtungen:

- Anhebung des gesetzlichen **Mindestlohnes** über Niedriglohn;
- höhere **Tarifbindung** durch weitere Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeit und Verbot von OT-Mitgliedschaften;
- **Mindestarbeitsbedingungen** im Vergaberecht und Reform des Wettbewerbsrechts;
- und keine Begrenzung des **Streikrechts!**



Evelyn Räder
ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesverwaltung Ressort 2
Recht/Rechtspolitik

Telefon: 030/6956-1430
Mobil: 0151/12227998
E-Mail: evelyn.raeder@verdi.de
Postanschrift: ver.di-Bundesverwaltung
10112 Berlin