

In dieser Ausgabe:

Steffi Polwein – Leiterin der ZAI	2
Befristung von der Wiege bis zur Bahre?	2
Strafbarkeit der Weitergabe von Adressdaten	3
TUM Campus App	4
HPR - Wahl 2014	5
Sie sind nach Wiss-ZeitVG befristet?	5
Arbeitszeugnis: Beweislast	7
Anti-Korruptionsbeauftragte der TUM	7
Impressum	7

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auch wenn seit dem Jahresbeginn bereits ein paar Monate vergangen sind, möchte ich von hier aus auf ein paar Änderungen, die seit Jahresbeginn bzw. Jahresende 2013 wirksam sind, hinweisen.

Wichtig, die diesjährige Tariferhöhung von 2,95 %. Seit Februar ist eine neue Jugend- und Auszubildendenvertretung im Amt und nahezu lautlos vollzog sich der Wechsel an der Spitze der Verwaltungsstelle Garching.

Seit 01. November 2013 hat Frau Polwein das Amt der Leiterin der Verwaltungsstelle Garching inne. In diesen PR – Aktuell stellen wir sie kurz vor.

Aber auch eine wichtige Wahl steht uns am 15. und 16. Juli ins Haus. Nach der Zusammenlegung des Kultusministeriums und des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst zum Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst muss ein neuer Hauptpersonalrat sowie eine neue Hauptjugend- und Auszubildendenvertretung gewählt werden. Informationen zur Wahl finden Sie in diesem PR – Aktuell.

Ich möchte von hier aus an alle Beschäftigten appellieren von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen, damit die Wahlbewerber der Hochschulen, speziell die Kandidaten der TUM, unsere Interessen gegenüber dem Ministerium vertreten können.

Thema bleibt die hohe Befristungsquote an unserer Hochschule, diese behalten wir weiterhin kritisch im Fokus.



Thomas Hoyer

Raten Sie mal: Quiz der Gewerkschaft Ver.di zum Thema „Gute Arbeit“

12 spannende Fragen beim Quiz „Gute Arbeit“ (<http://quiz.verdi-gute-arbeit.de>) zu aktuellen Arbeitsbedingungen online beantworten. Am Ende mit den Lösungen vergleichen und das Ergebnis anzeigen lassen ... Viel Spaß!

**Für gute und für schlechte Zeiten -
Tipps gibt's auf den Personalrats-Seiten.**

<http://www.prg.tum.de>

Steffi Polwein – Leiterin der Zentralabteilung ZA1: Verwaltungsstelle Garching

Seit 1. November 2013 hat die Verwaltungsstelle Garching (ZA1) eine neue Verwaltungsleiterin.



Frau Polwein kam am 1.4.1992, direkt nach dem 2. Juristischen Staatsexamen, als stellvertretende Abteilungsleiterin an die TUM, in die damalige Abteilung 2 – „Studienbetrieb und Rechtsfragen“. Sie war hier vorwiegend für allgemeine Rechtsfragen zuständig.

Nach einem Erziehungsurlaub vom November 1995 bis Mai 1998 hat sie, ab Mai 1998, in Teilzeit und Jobsharing mit Frau Lörz die Abteilung 1 – „Studienangelegenheiten (Zulassung, Immatrikulation, Prüfungsamt, Studienbetrieb)“ geleitet. Seinerzeit wurde für sie einer der ersten Telearbeitsplätze an der TUM eingerichtet.

Zum 1. August 2002 wechselte Frau Polwein in die Rechtsabteilung der TUM und war als Referatsleiterin für alle Rechtsfragen und Satzungen rund um den Bereich Studium und Lehre zuständig. So hat sie u.a. die gesamte Umstellung der Diplomstudiengänge auf die Bachelor- und Masterstruktur, sowie die Einführung aller Eignungsverfahren an der TUM juristisch begleitet. 2011 wurde dieser Bereich dem Hochschulreferat Studium und Lehre zugeordnet.

Zum 1. April 2013 wechselte Frau Polwein nach Garching in die ZA 1 und ist dort seit 1. November 2013 Verwaltungsleiterin.

Befristung von der Wiege bis zur Bahre?

Menschen sind nicht von der Wiege bis zur Bahre an der TUM beschäftigt, können also auch nicht so lange befristet sein. Es kam aber schon vor, dass jemand beim 25-jährigen Dienstjubiläum noch einen befristeten Arbeitsvertrag hatte!

U. a. dagegen richtet sich das Positionspapier des Gesamtpersonalrats zum Strukturkonzept „Vision TUM2020“ im Zukunftskonzept der TUM und zur Befristungspraxis im wissenschaftsstützenden Bereich (also bei Beschäftigten in Bibliothek, Technik und Verwaltung). [Der Personalrat hat es auf seiner Webseite veröffentlicht.](#)

Das TU-Schreiben „Befristete Arbeitsverhältnisse; Meldepflicht bei der Agentur für Arbeit“ vom 25.03.2014 ist eine erste Reaktion auf dieses Positionspapier:

...

aus aktuellem Anlass möchten wir daran erinnern, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesetzlich verpflichtet sind, sich spätestens drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitslos zu melden, sofern ihr Arbeitsvertrag nicht verlängert wird. Beim Abschluss eines Arbeitsvertrages für zwei Monate besteht sogar unmittelbar die Verpflichtung, sich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Unterbleibt die rechtzeitige Arbeitslosmeldung, kann eine Sperrzeit von einer Woche eintreten, während derer kein Arbeitslosengeld gezahlt wird.

...

An dieser Stelle möchten wir auf den TUM Diversity Code of Conduct verweisen.

...

Es muss unser aller Ziel sein, im Sinne einer nachhaltigen Personalpolitik, kurze Befristungen – dort wo möglich – durch längere Vertragslaufzeiten zu ersetzen und Anträge auf Vertragsverlängerungen mindestens vier Monate vor Vertragsende bei der für den jeweiligen Standort zuständigen Personalverwaltung einzureichen.

...

Wir werden zukünftig unbegründete Einzelfälle, die gravierend gegen diese Regelung verstoßen, aufgreifen.

...

Den TUM Diversity Code of Conduct, der im TU-Schreiben erwähnt ist, finden Sie unter <http://www.diversity.tum.de/tum-diversity-code-of-conduct/>:

...

V. Arbeits- und Forschungsbedingungen

Die TUM wirkt organisatorisch auf ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben hin. Sie unterstützt eine flexible Arbeitsgestaltung, ein positives Arbeitsklima und einen wertschätzenden, partnerschaftlichen Umgang im Arbeits- und Studienalltag. Die TUM setzt sich unter Beachtung von Leistungskriterien für langfristige Anstellungsverhältnisse in Wissenschaft, Lehre und Verwaltung ein. Die Führungskräfte achten darauf, dass Arbeits- und Forschungsbedingungen mit den unterschiedlichen Lebens- und Karrieremodellen im akademischen Kontext möglichst vereinbar sind sowie Diskriminierung und Belästigung verhindert werden. Durch positive Maßnahmen werden benachteiligte Personengruppen und behinderte Menschen unterstützt.

...

Information über die Strafbarkeit der Weitergabe von Adressdaten

Das Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst hat in seinem FMS vom 14.02.2014 Gz.: 21-P 1060/1-023-47691/13 bekannt gegeben:

Anlässlich der aktuellen Presseberichterstattung wurde länder- und dienstherrnübergreifend der Vorwurf erhoben, Personal im öffentlichen Dienst würde Adressdaten von Beamtenbewerberinnen und -bewerbern bzw. Anwärtinnen und Anwärtern an Versicherungen weitergeben oder damit handeln.

Sowohl dem Landesbeauftragten für den Datenschutz als auch dem Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat sind die Vertraulichkeit und der Schutz der Personaldaten ein besonderes Anliegen. Das Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat weist daher sorgfältig auf Folgendes hin:

Die Weitergabe von Adressdaten von künftigen oder bereits Beschäftigten, durch Personal im öffentlichen Dienst an Versicherungen, ist aus datenschutz- sowie beamtenrechtlicher Sicht nicht zulässig und stellt einen Verstoß gegen die Pflicht zur Amtsverschwiegenheit dar (vgl. Art. 5 BayDSG, Art. 102 S. 1, Art. 103, Art. 108 Abs. 2 BayBG, § 50 S. 3, 4, § 37 Abs. 1 BeamStG). Etwaige Verstöße werden bundesrechtlich durch die Strafbewehrung des § 203 Abs. 2 StGB sanktioniert (Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe).

Wird gegen Entgelt oder in der Absicht gehandelt, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so ist nach § 203 Abs. 5 StGB die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe. Daneben können auch die Straftatbestände der Bestechlichkeit (§ 332 Abs. 1 StGB, Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren) sowie der Verletzung des Dienstgeheimnisses (§

353b Abs.1 StGB, Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe) gegeben sein. Schließlich können disziplinarrechtliche Maßnahmen in Betracht kommen.

Es wird gebeten, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ihrer Dienststelle, sowie ggf. nachgeordnete Behörden, auf die geltenden Bestimmungen ausdrücklich hinzuweisen, soweit dies nicht ohnehin schon in diesem Kontext geschehen ist.

Ebenso bitte ich, die Personalvertretung, die Vertrauensperson der Schwerbehinderten sowie die Ansprechpartnerin / den Ansprechpartner für Gleichstellungsfragen der jeweiligen Dienststelle in geeigneter Weise zu informieren. Ggf. ist zu erwägen, die Information jährlich zu geeigneten Zeitpunkten, etwa vor bevorstehenden Einstellungsterminen, zu wiederholen (z.B. im Intranet).

Sollten in Ihrem Zuständigkeitsbereich zureichende tatsächliche Anhaltspunkte über mögliche Verstöße bestehen oder Beschwerden eingehen, die über bloße Vermutungen hinausgehend Tatsachen enthalten, wer Urheber einer solchen Adressdatenweitergabe sein könnte, oder sich entsprechende Tatsachen aus Ihren Nachforschungen ergeben, so wird gebeten in eigener Verantwortung zu prüfen, ob ein Strafantrag bei der Staatsanwaltschaft, die Information der zuständigen Datenschutzaufsicht und / oder disziplinarrechtliche Maßnahmen angezeigt sind.

(Gez. Bayerisches Staatsministerium der Finanzen)

Vorgestellt: TUM Campus App

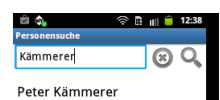
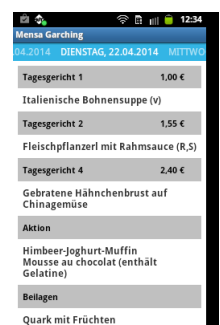
Die TUM Campus App ist ein OpenSource-Projekt und wurde im Zuge des Android Praktikums SS2011 entwickelt. Der Support erfolgt derzeit auf freiwilliger Basis alleine durch die Studenten. Daher erfolgt auch kein Support/Haftung durch die TU München.

Neben den Features für Studenten (Notenverwaltung, Vorlesungs-/Terminverwaltung etc.) gibt es auch Einiges, das für Beschäftigte interessant und hilfreich ist:

- * **Personensuche** - in TUMonline.
- * **Nachrichten** - aus der TU.
- * **Veranstaltungen** - an der gesamten TU.
- * **Mensa Speiseplan** - Kann aus einer Liste verschiedener Mensen ausgewählt werden.
- * **MVV Abfahrtszeiten** (live!) - mehrere Haltestellen können als Lesezeichen gespeichert werden
- * **Wichtige Links** - Die Liste kann angepasst werden. Standardmäßig sind z. Bsp. die Bibliotheken vorhanden.
- * **RSS-Feeds** - Die Liste der Abonnements kann bearbeitet werden.

Die App lief auch auf einem älteren Android-Smartphone ohne Probleme und gefiel durch eine übersichtliche Menüführung. Alle wichtigen Informationen sind eigentlich vorhanden. Wünschen würden wir uns noch die Anzeige der Speisepläne von IPP und der Cafeteria im FMI.

Die [Tum-Campus App bei Facebook](#)



HPR - Wahl 2014

Sie haben allmählich die Schnauze voll vom Wählen?



Trotzdem kündigen wir Ihnen noch eine weitere Wahl an, weil sie in unser aller Interesse ist: Am **15./16. Juli 2014** können Sie eine Personalvertretung wählen.

Worum geht es?

Nach den Landtagswahlen sind die Ministerien für Unterricht und Kultus sowie Wissenschaft, Forschung und Kunst zusammengelegt worden. Deshalb muss bald ein Hauptpersonalrat beim Ministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst gewählt werden.

Dieser Hauptpersonalrat wird zuständig sein, wenn sich Ihr örtlicher Personalrat mit der Dienststelle in bestimmten Angelegenheiten nicht einigen kann. Zum Beispiel hat sich der amtierende Hauptpersonalrat mit dem Ministerium darauf verständigt, dass eine Garching-Beschäftigte in E9 eingruppiert wird und nicht in E8 - dass die TUM sich weigert, diese Einigung zu vollziehen, ist ein anderes Thema :-)

Die Gruppen der Arbeitnehmer und Beamten werden zusammen nur 9 von 25 Sitzen im Hauptpersonalrat haben. Wer die anderen 16 Sitze erhält? Lehrerinnen und Lehrer aus staatlichen Schulen.

Deshalb ist es so wichtig, dass wir unseren Leuten im neuen Hauptpersonalrat den Rücken stärken und uns alle an dieser Wahl beteiligen!

Bei der Gruppe der Beamten werden Sie 2 Stimmen haben, die Sie zum Beispiel dem TUM-Kollegen **Günter Kächele** geben können, der auf der Liste mit dem Kennwort ver.di/GEW kandidiert.

Bei der Gruppe der Arbeitnehmer sollten Sie erst die Liste mit dem Kennwort ver.di ankreuzen, damit keine Ihrer 7 Stimmen verloren geht. Innerhalb dieser Liste können Sie dann zum Beispiel der TUM-Garching-Kollegin **Helga Tögel** (Platz 4 auf der ver.di-Liste) bis zu 3 Stimmen geben und ebenso dem TUM-Garching-Kollegen **Friedrich Sedlmeir** (Platz 21 auf der ver.di-Liste). An 8. Stelle hat ver.di einen jungen, engagierten TUM-Kollegen aus der Innenstadt platziert: **Tobias Baur**.

Weitere TUM-Leute auf der ver.di-Liste sind Richard Mies, Rosemarie Eberhard, Peter Kobler und Richard Stegerer. Aber vergeben Sie bitte insgesamt nicht mehr als die 7 Stimmen, die Sie bei der Gruppe der Arbeitnehmer zur Verfügung haben! Ob auf anderen Wahlvorschlägen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der TUM kandidieren, ist noch nicht bekannt. Achten Sie bitte ab 1. Juli 2014 auf

Sie sind nach WissZeitVG befristet? Dann sollten Sie diesen Artikel lesen!

Die Süddeutsche Zeitung hat am 29.04.2014 berichtet, dass die Uni Regensburg 14 Mitarbeiter fest anstellen muss. Der SZ-Artikel hat folgende Hintergründe (WissZeitVG ist die Abkürzung für das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft):

Nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristeten StudiengangskoordinatorInnen wurde eine Vertragsverlängerung gem. § 2 Abs. 1 Satz 3 („Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind.“) verweigert. Da auch bei der Uni-Leitung keine Einigung zu erreichen war, wandte man sich an den Staatsminister.

Aus dem Schreiben des Staatsministers Dr. Spaenle vom 09.01.2014:

...

mit Schreiben vom 25. August 2013 haben Sie sich an meinen Amtsvorgänger gewandt, und um rechtliche Beurteilung der folgenden Personalangelegenheit der Universität Regensburg gebeten:

Die Universität habe etliche Studiengangkoordinatorinnen in der Verwaltung der Fakultäten befristet als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen eingestellt. Die Mitarbeiterinnen würden zwar anspruchsvolle Aufgaben erfüllen, seien aber weder in der Forschung noch wissenschaftlich tätig. Vielmehr handele es sich um Kolleginnen, für die eine Weiterqualifizierung aufgrund ihrer familiären Situation keine Option darstelle.

Die Befristungen würden nun auslaufen und die Mitarbeiterinnen hätten sich daher mit der Frage an ... gewandt, ob ihre Befristungen gem. § 2 Abs. 1 S. 3 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG) verlängert werden könnten.

Nach Prüfung der von der Universität Regensburg erbetenen Stellungnahme können wir Ihnen zum vorgetragenen Sachverhalt Folgendes mitteilen.

Das WissZeitVG ist nach § 1 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG auf wissenschaftliches (und künstlerisches) Personal mit Ausnahme der Hochschullehrer(innen) anwendbar. Nach der Rechtsprechung des BAG (BAG 7. Senat, 01.06.2011, Az.: 7 AZR 827/09, RN 35) hat das WissZeitVG einen eigenständigen, von der Hochschulgesetzgebung der Länder unabhängigen persönlichen Anwendungsbereich:

"Der Begriff des "wissenschaftlichen und künstlerischen Personals" bestimmt sich inhaltlich-aufgabenbezogen. Anknüpfungspunkt ist die Art der zu erbringenden Dienstleistung. Zum "wissenschaftlichen Personal" nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG gehört derjenige Arbeitnehmer, der wissenschaftliche Dienstleistungen erbringt. Es kommt nicht auf die formelle Bezeichnung des Arbeitnehmers an, sondern auf den wissenschaftlichen Zuschnitt der von ihm auszuführenden Tätigkeit. Bei Misch Tätigkeiten ist erforderlich, dass die wissenschaftlichen Dienstleistungen zeitlich überwiegen oder zumindest das Arbeitsverhältnis prägen. Wissenschaftliche Tätigkeit ist alles, was nach Inhalt und Form als ernsthafter planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit anzusehen ist (BAG, 19. März 2008 - 7 AZR 1100/06 - Rn. 33 mwN, BAGE 126, 211). Sie ist nach Aufgabenstellung und anzuwendender Arbeitsmethode darauf angelegt, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern (BAG 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - zu B 1/4 der Gründe, BAGE 111, 8)."

Ausgehend von dem in der Stellungnahme der Universität beschriebenen Aufgabenbereich der Studiengangskoordinator(innen) handelt es sich aus Sicht des Staatsministeriums nicht um eine wissenschaftliche Tätigkeit im vorstehend beschriebenen Sinne des WissZeitVG. Dies hat letztlich zur Konsequenz, dass die Befristung nach WissZeitVG rechtsfehlerhaft ist und die Beschäftigten Anspruch auf unbefristete Beschäftigung haben.

Die Universitätsleitung wurde über diese Rechtsauffassung des Staatsministeriums informiert und teilte mit, dass beabsichtigt sei, die Beschäftigungsverhältnisse in den nichtwissenschaftlichen Bereich zu überführen. Zur Schaffung der hierfür notwendigen Dauerstellen sei man derzeit mit universitätsinternen Abstimmungen befasst.

Wir hoffen, Ihre Frage damit zufriedenstellend beantwortet zu haben.

...

Es geht also darum, dass nicht alle, die im bayerischen Hochschulpersonalgesetz als wissenschaftliches und künstlerisches Personal bezeichnet sind, nach dem WissZeitVG befristet werden dürfen. Bei wissenschaftlichem und künstlerischem Personal müssen die Voraussetzungen erfüllt sein, die Staatsminister Dr. Spaenle aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zitiert, damit auf das WissZeitVG gestützte Befristungen nicht rechtsfehlerhaft sind. Nach § 2 Absatz 2 Satz 2 WissZeitVG ist aber

Arbeitszeugnis: Beweislast für schlechtere Bewertung als „gut“ trägt der Arbeitgeber

Nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG zur Beweislastverteilung beim Arbeitszeugnis aus dem Jahr 2003 (Az.: 9 AZR 12/03) trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast, wenn er im Arbeitszeugnis unterdurchschnittlich bewerten will, während der Beschäftigte die Darlegungs- und Beweislast hat, wenn er eine überdurchschnittliche Beurteilung seiner Leistungen haben will. Als durchschnittlich galt eine "befriedigende" Leistung.

Nach aktuellen Untersuchungen bescheinigen mittlerweile 86,6 Prozent aller Arbeitszeugnisse den Beschäftigten „gute“ oder „sehr gute“ Leistungen. Vor diesem Hintergrund vertrat das Arbeitsgericht Berlin in seinem Urteil vom 26.10.2012 (Az.: 28 Ca 18230/11) die Auffassung, von einem Beschäftigten könne nicht länger der Nachweis dafür verlangt werden, er sei zu Unrecht in die Gruppe der schwächsten 13,4 Prozent aller Beschäftigten eingereicht worden.

Geklagt hatte eine Arbeitnehmerin einer Arztpraxis. Die Arbeitgeberin hatte ihr nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ein Arbeitszeugnis ausgestellt, in dem ihr bescheinigt wurde, dass sie die ihr übertragenen Aufgaben „zur vollen Zufriedenheit“ ausführte. Mit dieser Bewertung war die Beschäftigte jedoch nicht einverstanden und forderte, die Arbeitgeberin müsse ihre Leistungen als "stets zur vollen Zufriedenheit" bewerten.

Das Arbeitsgericht gab der Beschäftigten Recht. Die Arbeitgeberin sei verpflichtet, ihr eine "gute" („stets zur vollen Zufriedenheit“) anstatt einer "befriedigenden" („zur vollen Zufriedenheit“) Leistung zu bescheinigen. Für eine schlechtere Beurteilung habe die Arbeitgeberin die tatsächlichen Grundlagen nicht

Anti-Korruptionsbeauftragte der TUM

Mit Wirkung zum 15.02.2014 wurde Frau Renate Steber vom TUM Legal Office zur Anti-Korruptionsbeauftragten bestellt. Gemäß der Richtlinie zur Verhütung und Bekämpfung von Korruption in der öffentlichen Verwaltung (KorruR) ist sie Ansprechpartnerin für Korruptionsvorsorge. Sie nimmt ihre Aufgabe weisungsfrei wahr und soll u.a.

- ⇒ Auskünfte in Fällen von versuchter Manipulation und Einflussnahme oder bei aufkommenden Verdachtsmomenten erteilen,
- ⇒ Schwachstellen in der dienstbetrieblichen Organisation analysieren,
- ⇒ geeignete Präventionsmaßnahmen vorschlagen und bestehende Maßnahmen überprüfen,
- ⇒ die Beschäftigten für die Korruptionsproblematik sensibilisieren.



Neulich auf dem Campus ...

... überall Baustellen!



Wichtiger Hinweis: Wir geben unsere Auskünfte nach bestem Wissen und Gewissen, aber ohne Gewähr. Rechtsauskünfte dürfen wir nicht erteilen. Bitte fragen Sie für rechtssichere Auskünfte bei den zuständigen Stellen nach (Dienststelle, Landesamt für Finanzen u.s.w.) Rechtsverbindliche Auskünfte können Ihnen auch zugelassene Anwälte und die Rechtsberatungen der Gewerkschaften erteilen.

Herausgeber:
Personalrat Garching
Technische Universität München
Boltzmannstr. 15
85748 Garching

Telefon: 089-289-16382/5
Fax: 089-289-16390
E-Mail: personalrat@mw.tum.de
<http://www.prg.tum.de>
Red.: Kämmerer, Hoyer, Tögel, Wittner