



Weil Arbeitsbedingungen nicht vom Himmel fallen ...

# TU Ma was

... eine Broschüre von TUM-Kolleg\*innen für TUM-Kolleg\*innen

Informationen der **ver.di-Betriebsgruppen**  
TUM-Innenstadt (Stammgelände), Garching und Weihenstephan

Ausgabe 1/2023



» WIR WAREN SIND BLEIBEN RELEVANT « ver.di

V.i.S.d.P.:

Christiane Glas-Kinateder, ver.di Bayern, Bezirksfachbereich,  
Neumarkter Str. 22, 81637 München, Tel.: 089/59977-370,  
E-Mail: [christiane.glas-kinateder@verdi.de](mailto:christiane.glas-kinateder@verdi.de)

sie von Münchner KollegInnen gewählt wurden und weiter in München sitzen.

Bei der nächsten Personalratswahl 2026 müssen sich dann auch KollegInnen, die in München sitzen, aber Garching zugeordnet sind, in Garching als Personalrat bewerben (oder umgekehrt), obwohl sie dort eigentlich niemand kennt und wahrscheinlich auch keiner Lust hat, sich zu bewerben, da man ja nicht unbedingt jede Woche zur Personalratssitzung von München nach Garching oder umgekehrt fahren möchte.

Und – liebe KollegInnen – das betrifft nicht nur ein paar wenige KollegInnen, wie dies von Seiten der Geschäftsführung auf Personalversammlungen gerne gesagt wird, das betrifft eine ganz beträchtliche Anzahl von KollegInnen, z.B. des School Office ED und CIT, der Universitätsbibliothek, viele Lehrstühle der CIT, der ED, Werkstätten in Garching usw.

Fazit:

Die räumliche Nähe zum örtlichen Personalrat muss ein wesentlicher Gesichtspunkt für die Zuordnung zu einer Dienststelle sein. Wir fordern daher die Personalabteilung der TUM auf, dies dementsprechend zu berücksichtigen. Ansonsten ist es eine maximale und unzulässige Behinderung der Personalratsarbeit!

## **Gut zu wissen! Gesetze, die Gleichbehandlung, Gleichstellung und Antidiskriminierung (auch am Arbeitsplatz im öffentl. Dienst betreffen - alles Recht und billig**

Das BayGIG – Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (vom 24. Mai 1996, zuletzt geändert 23. Mai 2006) will die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst verwirklichen. So heißt es in Art. 2 Ziele des Gesetzes

- (1) *Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern wird nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 94 Abs. 2 der Verfassung) gefördert. Ziel der Förderung ist insbesondere*
  - *die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen,*
  - *die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern,*
  - *auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer hinzuwirken.*
- (2) *Weiteres Ziel ist es, auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.*
- (3) *Ziel ist ferner, dass alle Beschäftigten, besonders in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen,*
  - *die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern,*
  - *auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken,*

- die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen als durchgängiges Leitprinzip berücksichtigen.

(4) Der Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel ist zu beachten.

Sehr beeindruckend zu lesen, was der Bayerische Gesetzgeber bereit hält, um Gleichstellung durchzusetzen. Jede(r) kann selbst beurteilen, wie diese Ziele im eigenen Umfeld bereits verwirklicht sind. Was findet sich bei der Recherche z.B. zum Thema „Schutz am Arbeitsplatz vor sexueller Belästigung“?

Dazu findet sich ein „altes“ BeschSchG, das im Arbeitsrecht angesiedelt und 2006 abgeschafft wurde - das Beschäftigtenschutzgesetz - mit dem Ziel: „Wahrung der Würde von Frauen und Männern durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.“ (§ 1). Auf Beschwerde war der Tatbestand zu prüfen und mit angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung und erforderlichen dienstrechtlichen und personalen Maßnahmen zu reagieren. Aber auch heute - sollte es tatsächlich zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kommen, haben die Betroffenen unterschiedliche Möglichkeiten, dagegen vorzugehen:

Allgemein zeigen verschiedene Urteile, dass eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorrangig Frauen betrifft. Was dagegen tun? Da jeder Vorfall anders zu bewerten ist, existiert leider

keine pauschale Vorgehensweise bei sexuellen Übergriffen.

Grundsätzlich haben Arbeitgeber gemäß § 12 AGG die Pflicht, Beschäftigte zu schützen, sollte sich eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ereignen. ArbeitnehmerInnen, die Opfer sexueller Übergriffe wurden, können allgemein Gebrauch von drei zentralen Rechten machen, um sich dagegen zu wehren: Beschwerderecht nach § 13 AGG: Betroffene können sich bei einer Beschwerdestelle bzw. dem Betriebsrat im Unternehmen (falls vorhanden) über die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beschweren. Gibt es beides nicht, können sie sich auch an den Arbeitgeber wenden.

Leistungsverweigerungsrecht nach § 14 AGG: Da die/der Vorgesetzte gesetzlich dazu verpflichtet ist, die Beschäftigten vor Übergriffen sexueller Art zu schützen, haben Betroffene das Recht, die Leistung zu verweigern, sollte sie/er tatenlos bleiben.

Entschädigung und Schadensersatz nach § 15 AGG: Ist der Arbeitgeber seiner Pflicht zum Arbeitsschutz nachweislich nicht oder nicht ausreichend nachgekommen, kann sich für Betroffene gegebenenfalls ein Anspruch auf Schadensersatz ergeben.

Wichtig: Es gibt keine Fristen, innerhalb derer sich Beschäftigte über eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz be-

schweren müssen. Es gilt jedoch: Je früher Sie das Ganze melden, desto besser. Weiterhin dürfen Ihnen keine Nachteile durch die Beschwerde entstehen. Der Arbeitgeber darf also keine Abmahnung oder Kündigung aussprechen, um Ihnen den Mund zu verbieten.

Mögliche Konsequenzen für eine übergriffige Person sind:

(arbeitsrechtlich) Abmahnung, ändert sich das unangebrachte Verhalten auch in Zukunft nicht, kann auf eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eine fristlose Kündigung folgen.

Weiterhin sind strafrechtliche Folgen möglich. Wie diese genau aussehen können, regelt § 184i Absatz 1 des Strafgesetzbuchs (StGB). Dort heißt es: Wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, wenn nicht die Tat in anderen Vorschriften mit schwererer Strafe bedroht ist.“ Demzufolge kann eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz laut StGB schlimmstenfalls mit einer Gefängnisstrafe enden.

Die entsprechende Tat wird dann strafrechtlich verfolgt, wenn im Vorfeld Anzeige erstattet wurde. (Quelle: [www.arbeitsrechte.de/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz/](http://www.arbeitsrechte.de/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz/))! Je früher Sie das Ganze melden, desto besser.

## Gut zu wissen!

Anlaufstellen an der TUM:

Bei personalrechtlichen Fragen wenden Sie sich bitte an die Personalabteilung der TUM. Und Ihre örtlichen Interessensvertretungen sind unter [portal.mytum.de/personalrat/index.html](http://portal.mytum.de/personalrat/index.html) zu finden.

---

## Fünf Jahrzehnte Radikalenerlass - zwei Jahrhunderte Berufsverbote

Am 28. Januar 1972 wurde der sogenannte Radikalenerlass beschlossen. Heute, etwas mehr als 50 Jahre später, wird er noch immer angewendet um "Radikale" aus dem öffentlichen Dienst fernzuhalten. Doch wie kam es eigentlich zu diesem Erlass und wer sind diese Radikalen, die da mit Berufsverboten ferngehalten werden sollen? Ein Blick auf eine deutsche Tradition, die schon deutlich früher beginnt.

Bereits im 18. Jahrhundert zur Zeit des Deutschen Bundes kennt man das Mittel der Berufsverbote. Sie werden genutzt, um unliebsame (also antimonarchistische) Geister aus dem Staatsdienst fernzuhalten, wie etwa Hoffmann von Fallersleben, der 1842 mit einem Berufsverbot belegt wird. Der Dichter des Deutschlandliedes tritt für ein geeintes Deutschland und für liberale Bürgerrechte ein. Seine Kritik an den

politischen und gesellschaftlichen Verhältnissen in Preußen, die er unter anderem in seinem Gedichtband „Unpolitische Lieder“ äußert, führt dazu, dass ebenjener Gedichtband verboten, er ohne Pension seiner Professur entzogen und ihm die preußische Staatsbürgerschaft entzogen wird.

Während des Deutschen Kaiserreichs richten sich Berufsverbote vor allem gegen die erstarkende Sozialdemokratie und die aufkommende Arbeiterbewegung. Um die „rote Gefahr“ zu bekämpfen, erlässt Bismarck 1878 das „Gesetz gegen die gemeingefährlichen Bestrebungen der Sozialdemokratie“, das zum Verbot von etwa dreihundertdreißig sozialdemokratischen Vereinen, zur Beschlagnahmung von annähernd tausend Druckschriften sowie zu Berufsverboten gegen Lehrer und Hochschullehrer, aber auch gegen Buchdrucker, Buchhändler, Gastwirte und Kleingewerbetreibende führt.

In der darauffolgenden Weimarer Republik werden zahlreiche Gesetze zum Schutz der Republik erlassen, die sich zumindest auf dem Papier gegen die Restauration monarchistischer Verhältnisse richten. Diese Gesetze werden jedoch von der überwiegend noch aus der Kaiserzeit stammenden Beamten-schaft, vor allem der Justiz, genutzt, um Kommunisten ins Zuchthaus zu stecken, nicht um gegen nationalistische Kräfte wie die rechten Freikorps vorzugehen. Nach der Machtergreifung der

Nationalsozialisten wird der staatliche Bürokratie-Apparat durch das „Gesetz zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums“ gesäubert. Zu den entlassenen Beamten gehören neben Juden politische Gegner der Nazis, allen voran Sozialdemokraten und Kommunisten.

Nach der Gründung der Bundesrepublik dauert es nicht einmal zwei Jahre, bis mit dem sogenannten Adenauer-Erlass 1950 erneut Linke aus dem Staatsdienst entfernt werden. Im Erlass werden dreizehn Organisationen aufgezählt, denen Mitglieder im öffentlichen Dienst nicht angehören dürfen, darunter die KPD, die zum damaligen Zeitpunkt etwa 300.000 Mitglieder hat (zweieinhalb mal so viele wie Bündnis 90/Die Grünen heute!) und bei der ersten Bundestagswahl 1949 sechs Prozent der Stimmen erhält, sowie die Vereinigung der Verfolgten des Naziregimes, deren Widerstandskämpfer und Verfolgte sich für die Aufarbeitung der Naziverbrechen einsetzen. Neben elf linken Organisationen mit mehreren hunderttausend Mitgliedern werden auch zwei faschistische Kleingruppen erwähnt, offenkundig um den Eindruck zu vermitteln, der Erlass richte sich gegen „links und rechts“.

Dass dem nicht so ist, zeigt sich bereits in den Anfangsjahren der Bundesrepublik. Während tausende Linke als „Verfassungsfeinde“ aus dem Staatsdienst entlassen werden, werden für den Aufbau der neuen Verwaltung viele „Fach-

leute“ aus den Institutionen der Nazizeit herangezogen. Im ersten deutschen Auslandsgeheimdienst (Organisation Gehlen, aus der 1956 der Bundesnachrichtendienst hervorgeht) und im Bundesamt für Verfassungsschutz<sup>[1]</sup> werden zum großen Teil Ehemalige der SS, der SD, der Gestapo und Offiziere der Wehrmacht beschäftigt. Diese sind auch in der Judikative und der Legislative zu finden. Prominente Beispiele dafür sind der erste Präsident des Bundesverwaltungsgerichts (1958-1969) Fritz Werner, SA-Führer und NSDAP-Mitglied, und der Chef des Bundeskanzleramts (1953-1963) Hans Globke, NS-Jurist und Mitverfasser und Kommentator der Nürnberger Rassegesetze.

Störend an den Linken aus Sicht des Staates sind vor allem deren antifaschistische und antimilitaristische Bemühungen, gegen die Wiedereinsetzung der alten Nazis, gegen Notstandsgesetze und gegen die Wiederbewaffnung der Bundesrepublik, und ihre Kritik an den Eigentumsverhältnissen. Der Widerstand der Linken gegen die gesellschaftlichen Verhältnisse kulminiert in der 68er-Bewegung, gegen die sich der Radikalerlass von 1972 richtet. Er verschärft den Adenauer-Erlass von 1950, in dem nun nicht mehr nur die Mitgliedschaft in einer aus Sicht des Staates „verfassungsfeindlichen“ Organisation unvereinbar mit einer Anstellung im öffentlichen Dienst ist, sondern Beamte und Angestellte im öffentlichen Dienst nun allgemein „Gewähr dafür

bierte[n müssen] jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes“ einzutreten<sup>[2]</sup>.

Wie der Adenauer-Erlass richtet sich der Radikalerlass formal gegen „Linke und Rechte“, in der Praxis trifft er aber fast durchweg nur Linke: Mit der Regelanfrage werden in den folgenden Jahren Millionen Bewerber vom Verfassungsschutz überprüft, es folgen 11.000 Berufsverbotsverfahren, 2.200 Disziplinarverfahren, 1.250 Ablehnungen von Bewerbungen und 265 Entlassungen. Darunter befinden sich Mitglieder der wenige Jahre zuvor gegründeten DKP und anderer linker Gruppierungen, aber auch viele Mitglieder von Friedensinitiativen und SPD-nahen Studierendenorganisationen.

Die Regelanfrage wird in den verschiedenen Bundesländern als unverhältnismäßige Maßnahme bis 1991 wieder abgeschafft, der Radikalerlass besteht jedoch bis heute fort. Trotz dessen, dass Deutschland mit dem Radikalerlass und den damit verbundenen Berufsverboten einen Sonderweg eingeschlagen hat, den der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte bereits 1995 als Verstoß gegen die Artikel 10 und 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention verurteilt hat. Trotz dessen, dass in manchen Bundesländern wie Niedersachsen bereits Kommissionen zur „Aufarbeitung der Schicksale der von Berufsverboten

betroffenen Personen und der Möglichkeiten ihrer politischen und gesellschaftlichen Rehabilitation“ existieren. Trotz dessen, dass mit dem Verfassungsschutz bis heute eine Organisation über die Verfassungskonformität von Personen urteilt, deren Präsidenten wie Hans-Georg Maaßen wohl nicht immer so ganz auf dem „Boden der freiheitlich-demokratischen Grundordnung“ standen, und die immer wieder in Skandale mit rechtsextremistischen Gruppierungen verwickelt ist, siehe das NPD-Verbotsverfahren, siehe die geschrederten NSU-Akten, siehe den Anschlag auf dem Berliner Weihnachtsmarkt.

Dass dem Verfassungsschutz diejenigen ein Dorn im Auge sind, die die gegenwärtigen Eigentumsverhältnisse kritisieren, zeigen auch Berufsverbote der letzten Jahre, etwa im Fall von Kerem Schamberger, der als Kommunist 2016 auf Druck des Verfassungsschutzes an der LMU zuerst nicht eingestellt wurde. Dass das wenig mit dem Grundgesetz zu tun hat, überrascht nicht, und führt auch immer wieder zu Prozessen, die solche Einstufungen durch den Verfassungsschutz als rechtswidrig verurteilen. Es kann jedoch nicht angehen, dass immer wieder Betroffene durch die Instanzen klagen müssen, um zu ihrem Recht zu kommen. Es wäre an der Zeit, das unrühmliche Kapitel Berufsverbote der deutschen Geschichte zu beenden, den Radikalenerlass abzuschaffen und die

davon Betroffenen zu rehabilitieren und zu entschädigen.

[1] Eine Studie im Auftrag des Bundesamts für Verfassungsschutz selbst stellt 2011 fest, dass bei 13% aller BfV-Mitarbeiter ein NS-Hintergrund feststellbar ist, trotz einem „durch vielerlei Umstände stark reduzierte[n] Quellenbestand“. Es ist also davon auszugehen, dass tatsächlich noch mehr Mitarbeiter des Verfassungsschutzes einen NS-Hintergrund haben bzw. hatten.

[2] Semantisch verblüffend ähnlich zum „Gesetz zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums“ von 1933: „Beamte, die [...] nicht die Gewähr dafür bieten, dass sie jederzeit rückhaltlos für den nationalen Staat eintreten, können aus dem Dienst entlassen werden.“

---

## Schreibt der Verfassungsschutz der TUM das Personal vor?

Wer den Kapitalismus kritisiert, hat an der TUM nichts zu suchen. So argumentiert zumindest die Personalabteilung, die sich in einem Anstellungsverfahren die Position des bayerischen Verfassungsschutzes zu eigen gemacht hat. Ist das noch die politische Unabhängigkeit der Wissenschaft?

Im Rahmen eines Einstellungsverfahrens 2022 wurde einem ver.di-Kollegen und TUM-Absolventen seine Systemkritik zum Verhängnis. Der Lehrstuhl seiner Wahl hatte sich schon für ihn als Angestellten entschieden. Es folgte die Prüfung auf Verfassungstreue durch die Personalabteilung. Soweit, so normal und Teil des tariflich festgelegten Vorgehens bei Neueinstellungen in öffentlichen Einrichtungen. Die Personalabtei-

lung der TUM stellte also beim bayerischen Verfassungsschutz eine Anfrage zur Person des Kollegen. Nach zweimonatiger Wartezeit forderte dann die Personalabteilung im Namen von Frau Heimkes in Absprache mit den Beamten des Verfassungsschutzes den Anzustellenden zur Stellungnahme in sechs Punkten auf. Darunter befanden sich Zitate aus veröffentlichten Texten und Beobachtungen des Anzustellenden bei politischen Veranstaltungen.

Ihm wurden Umsturzabsichten, Gewaltorientierung und die Ablehnung des Kapitalismus zum Vorwurf gemacht. Besonders problematisch sei seine wissenschaftlich-marxistische Weltanschauung. Der Kollege organisierte sich daraufhin mit Unterstützung des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes unter anderem die ehemalige Bundesjustizministerin und Rechtsprofessorin Hertha Däubler-Gmelin als anwaltliche Vertretung. In einem sechsseitigen und umfassenden Schreiben an die Personalabteilung widerlegte der Kollege sämtliche Vorwürfe. In dem der Redaktion vorliegenden Briefwechsel wurden dem Kollegen von Seiten des Verfassungsschutzes zusätzlich strafrechtliche Vorwürfe gemacht. Vorwürfe, die nie vor Gericht verhandelt worden waren und sich nach Akteneinsicht durch die Anwältin als völlig haltlos erwiesen. Die Vorwürfe wurden nur eingebaut, um ein möglichst erschreckendes Bild des Kollegen zu zeichnen.

Die Antwort von TUM-Kanzler Berger kam Ende August 2022. Auf nicht einmal zwei Seiten lehnte er die Anstellung des M.Sc. der Geoinformatik ab. In seinem Schreiben wurden bewusst Aussagen aus der Stellungnahme des Kollegen verfälscht zitiert und höchst unwissenschaftlich wiedergegeben. Dabei wird offensichtlich, dass Herr Berger die Stellungnahme des Kollegen weder gelesen, noch sich die Mühe gemacht hat, das „Ghostwriting“ des Verfassungsschutzes in seinem Antwortschreiben zu verbergen. Besonders kritisch ist folgende Stelle, die wir hier zitieren: „Ihr Mandant bedient sich in der Gesamtheit seiner Äußerungen (die uns seitens Bayerischen Landesamtes für Verfassungsschutz vorliegen und die verdeutlicht werden durch seine eigene Stellungnahme) klassischer Begriffe wie Faschismus, Rassismus, Kapitalismus, Polizeigewalt/-willkür, mittels derer auch die Gegnerschaft zur bestehenden Ordnung betont und begründet wird.“

TUM-Kanzler Berger macht sich hier die Position zu eigen, dass allein schon die ausführliche Auseinandersetzung mit den im Zitat genannten gesellschaftlichen Phänomenen eine verfassungsfeindliche Einstellung einer Person erkennen lasse. Das bedeutet konkret: wer als TUM-Angestellter ein Problem mit Faschismus und Rassismus hat, wer den Kapitalismus nicht als historisch ewig gesetztes Ende der Geschichte versteht, ist schon der Verfassungsfeindlichkeit verdächtig. Wer sich



darüber hinaus in Wissenschaft und Lehre mit marxistischen Thesen beschäftigt, sich deren auch als Teil des eigenen Repertoires in der Forschung bedient, gelte ebenso als verfassungsfeindlich. Dazu schreiben die Anwälte des Kollegen in einer Replik auf das Schreiben des Kanzlers:

„Bedauerlicher Weise berücksichtigt der Bescheid vom 22.08.22 in unzulässiger Weise auch andere wichtige Entscheidungen der Rechtsprechung nicht. Das gilt zum einen für die Behauptung, „Marxismus“ sei ein Hinweis auf mangelnde Verfassungstreue. Dazu hat das BVerfG bekanntlich im 25. Band seiner amtlichen Sammlung entschieden, dass Marxismus eine Weltanschauung sei, wegen der niemand benachteiligt werden dürfe (BVerfG 12.2.1969 – 1 BvR 42/69, BVerfGE 25, 230, 233, 234; deutlich auch ArbG Berlin 30.7.2009 – 33 Ca 5772/09, NZA-RR 2010, 70) Auch das wird in dem o.a. Bescheid weder gewürdigt noch berücksichtigt.“

Eine weitere problematische Position ergibt sich aus dem Vorwurf an den abgewiesenen Kollegen, die „Durchsetzung einer grundlegenden Veränderung der Eigentumsverhältnisse an den Produktionsmitteln und einer substanziellen Einschränkung der Kapitalmacht“ müsse als Ausdruck der Verfassungsfeindlichkeit gewertet werden. Die vermeintliche Auffassung des TUM-Kanzlers ist weder mit dem Grundgesetz vereinbar noch ist sie gesellschaftlich und poli-

tisch haltbar. Demnach müssten ja 59% der Berliner Bevölkerung, die in einem Volksentscheid für die Enteignung des Immobilienkonzerns „Deutsche Wohnen“ gestimmt haben, als verfassungsfeindlich gelten. Es wäre absurd, den Unterstützern dieses Volksbegehrens wegen Zweifeln an ihrer Verfassungstreue den Zugang zum öffentlichen Dienst verweigern zu wollen. Dies läge aber in der Konsequenz der Ausführungen des Schreibens von Kanzler Berger.

Der Radikalenerlass jährt sich 2023 zum 51. Mal. Im Zuge dieser staatlichen Maßnahme wurde tausenden Menschen defacto ein Arbeitsverbot erteilt. Bis heute scheint diese Methode ein Mittel zu sein, einen offenedemokratischen und wissenschaftlichen Diskurs sogar an deutschen (Elite-)Universitäten zu verhindern.

Der abgewiesene Kollege hat nun Ende Februar gemeinsam mit Ex-Bundesjustizministerin Prof. Däubler-Gmelin Klage gegen die TU München vor dem Münchner Arbeitsgericht eingereicht. Die Güteverhandlung am 17. April ist der erste Termin vor Gericht. Als Gewerkschaftsmitglieder stehen wir an der Seite unseres ver.di-Kollegen und fordern Kanzler Berger dazu auf, die Ablehnung zurückzuziehen, auch um weiteren Schaden von der TUM abzuwenden.