



**UNIVERSITÄT
BIELEFELD**



**Personalrat der Beschäftigten
in Technik und Verwaltung**

Rechenschaftsbericht

**des Personalrats
der Mitarbeiter*innen in
Technik und Verwaltung**

**für den Zeitraum
Juni 2021 – Juli 2022**

Liebe Kolleg*innen,

im dritten Jahr der Pandemie möchten wir wieder mehr Normalität einkehren lassen. Sie lesen einen aktuellen Rechenschaftsbericht, der von der Personalversammlung am 15.09.2022 begleitet wird.

Was ist alles passiert?

Wir haben uns intensiv und dauerhaft mit der belastenden Pandemie beschäftigt und viele Fragen neu stellen und bewerten müssen. Insgesamt konnten wir an dieser Stelle immer wieder im Sinne der Kolleg*innen auf Klarstellungen und eindeutige Regeln hinwirken, auch um unterschiedlichen Vorgehensweisen in den vielen Bereichen entgegenzuwirken.

Womit wir schon beim Thema „Führungskräfte“ sind. Dies wurde in den letzten Jahren immer wichtiger, inzwischen sind rund 15% der Kolleg*innen in dieser Gruppe verortet und tragen entsprechende Verantwortung. Das WIR-Projekt, gestartet mit viel Elan und ursprünglichen Wurzeln in der Mitarbeitenden-Befragung von 2018, soll uns allen ein Wertegerüst geben. Aktuell wird hier v.a. die Frage von Führungskräfteentwicklung betrieben. Wir begleiten das weitere Geschehen kritisch und mit Sicht auf alle Kolleg*innen. Eine weitere Mitarbeitenden-befragung, auch parallel zur Evaluation der FlexWork, sieht der PR aktuell sehr kritisch, zumal aus unserer Sicht die Befragung von 2018 noch nicht einmal abschließend bearbeitet wurde.

Hart verhandelt wurde in 2021 und seit Anfang 2022 ist die neue Dienstvereinbarung zur „FlexWork“ in Kraft. Hier möchten wir vielen Kolleg*innen ermöglichen, die eigene Work-Life-Balance dauerhaft gut zu gestalten und trotzdem auch die Präsenz untereinander in der Universität sicher zu stellen. Das ist eine Herausforderung für alle und das Sprechen über Ziele wird sicher zu weiteren Umbrüchen führen.

Grundsätzlich nimmt der Personalrat weiter wahr, dass die Organisation (aber auch wir als Personalrat) stark belastet, teils überlastet ist, ob der vielen Aufgaben, Projekte und Änderungen. Hierauf weisen wir regelmäßig hin, leider werden weder viele Projekte gestreckt, noch die Strukturen so verändert, dass eine Entlastung eintritt. Zudem gibt es bis heute keine umfassende Betrachtung der in den Projekten eingesetzten Personalkapazitäten, v.a. im Abgleich zum Tagesgeschäft in Linienstruktur, so dass es in der dann bestehenden Matrixorganisation immer wieder zu Reibungsverlusten kommt.

Wir gehen zudem davon aus, dass mit Beginn der Zeiterfassung am 25.04. auch recht viele Überstunden auf die Zeitkonten gebucht wurden, so dass es in 2022 sicher auch viele Gleitzeitnutzer*innen geben wird und so die Projekte schon aus Zeitmangel etwas entschleunigt werden müssten (*doch ist das bei allen Projekten auch wirklich möglich?*)

Wo geht es hin?

Das fragen wir uns auch immer wieder, bei den vielen, vielen Projekten und Prozessänderungen sowie der Organisationsänderungen. Manchmal haben wir keine oder bekommen auch keine Antwort. Wir werden aber in Zukunft den Blick v.a. auf die strategischen Entwicklungen legen und z.B. unser milliardenschweres Bauvorhaben intensiver und kritischer begleiten sowie sicher auch über weitere Veränderungen im Bereich der Arbeitszeit(en) und Überstunden mit der Dienststelle sprechen.

Wie heißt es so schön: Es bleibt spannend!

Fairnetzt euch mit den Hochschulsekretariaten: Gute Arbeitsbedingungen für alle → Bezahlung erst ab E 8

Ein gemeinsamer Prozess zur Sichtbarmachung von (Frauen-)Arbeit

Der Einsatz für faire Arbeitsbedingungen und gerechtere Entlohnung im Sekretariatsbereich ist schon seit vielen Jahren ein wichtiges Thema im Personalrat, auch im Hinblick auf die Aufgaben zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Denn hier arbeiten sehr viele Frauen, deren Arbeit nur scheinbar objektiv bewertet wird. Stereotype Rollen- und unklare Aufgabenzuweisungen führten zu einer Bewertung im Tarifgefüge, die im Ergebnis diskriminierend wirkt, wie bereits viele Studien und auch EU-Projekte mit Beteiligung der Universität Bielefeld nachgewiesen haben.¹

Gleichzeitig hat sich die Arbeit in den letzten Jahrzehnten im Zuge von Bologna-Reformen etc. enorm gewandelt, so dass die Diskrepanz zwischen den veralteten Berufsbildern und dem, was den Sekretariatsmitarbeitenden aktuell tatsächlich abgefordert wird, noch größer, facettenreicher und letztlich ungerechter geworden ist.

Sekretär*innen haben sich zwischenzeitlich vermehrt in Netzwerken organisiert und auf ihre Situation der unklaren und veralteten Berufsdefinition und der immer noch andauernden Entgeltungerechtigkeit in der Tarifbeschäftigung hingewiesen. Die Studie von Ulf Banscheraus aus 2017 „Der Wandel der Arbeit im Wissenschaftsunterstützenden Bereich an Hochschulen“ https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_362.pdf bestätigt die Wahrnehmung der Beschäftigten.

Trotz der begonnenen Bemühungen wurden in verschiedenen Situationsanalysen noch fortbestehende Vernetzungsdefizite zum effektiven Vorantreiben von Veränderungen deutlich. Deshalb wurden in einem ersten bundesweiten Hochschulsekretariats-Netzwerktreffen, an dem auch Kolleginnen von der Uni Bielefeld teilnahmen, im März 2019 die „Göttinger Grundsätze“ verfasst: eine Forderung nach fairen Arbeitsbedingungen und ein Aufruf zur eigenen Vernetzung und Solidarisierung miteinander – aber auch der Unterstützer*innen aus Gewerkschaften, Personalräten und Gleichstellungsbeauftragten. Es wurden Wissenschaftler*innen und Hochschulleitungen aufgefordert, sich für mehr monetäre, aber auch ideelle Anerkennung zu engagieren.

Aus dieser Initiative heraus haben sich sofort einige lokale Netzwerke neu gebildet, wie zum Beispiel das Sekretariatsnetzwerk an der Uni Bielefeld „FairNetzt_Bielefeld“ <https://www.uni-bielefeld.de/themen/fairnetzt-bielefeld/>, das durch vielfältiges Engagement schon sehr an der Universität anerkannt ist.

Eine weitere wichtige Folge des bundesweiten Treffens war die einjährige Kampagne „[Fair-NetztEuch](#)“ der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen (bukof e.V.), die u.a. Handlungsempfehlungen <https://bukof.de/wp-content/uploads/21-02-16-bukof-Handlungsempfehlungen-fuer-mehr-Entgeltgerechtigkeit-und-faire-Arbeitsbedingungen-in-Hochschulsekretariaten.pdf> hervorgebracht hat, in der Hinweise zur proaktiven Nutzung der vorhandenen Spielräume bei der Eingruppierung, aber auch zur Anerkennung des Berufsbildes gegeben werden, die Hochschulleitungen bereits jetzt anwenden können, so denn **der Wille** da ist: Denn bisher werden die immer vorhandenen Spielräume bei der Bewertung von Arbeitsplätzen, auf denen überwiegend Frauen arbeiten, eher zum Nachteil der Beschäftigten genutzt (Genderreport NRW 2019).

¹ Jochmann-Döll, Tondorf (2018). Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit? Die Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder (TV-L) auf dem Prüfstand. Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Stefaniak/Tondorf u. a. (2002): Alles, was Recht ist! Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung: Erfahrungsberichte aus Deutschland, Großbritannien und Österreich.

Die bukoF-Handlungsempfehlungen wurden im Februar 2021 dem Präsidium der HRK übergeben. Sie fanden dort große Zustimmung und wurden außerdem an sämtliche Hochschulleitungen in Deutschland verschickt, die wiederum den Ball aufnehmen und eigene Aktionen anstoßen konnten – so auch an die Universität Bielefeld.

Diesen Auftakt haben wir vom Personalrat aus parallel zur Gleichstellungsbeauftragten aufgenommen und begonnen, erste Gespräche mit dem Kanzler und der Personaldezernentin zu führen, wie ein systematischer Prozess zur Aktualisierung der Tätigkeitsbeschreibungen im Sinne der Kolleg*innen aufgesetzt werden könnte. Unsere Dienststelle wollte sich zunächst einen eigenen Überblick über die Situation an der Universität Bielefeld verschaffen. Inzwischen wird über konkrete Pilotprojekte nachgedacht.

Uns kommt es vor allem darauf an, dass der Wandel der Arbeit in den Sekretariaten anerkannt und angemessen als Stütze des Wissenschaftssystems bewertet wird.

Denn auch bei uns meistern Hochschulesekretär*innen in den Fakultäten und Einrichtungen mit großer Eigenverantwortlichkeit eine Vielzahl verschiedenster Aufgaben, die hohe Organisationsfähigkeit und Urteilskraft benötigen. Sie verwalten Dritt- und Hochschulmittel, erstellen Präsentationen, pflegen Homepages, begleiten Personaleinstellungen, redigieren wissenschaftliche Texte, zum Teil auch in Fremdsprachen und lesen Korrektur. Sie finden sich in zunehmender Regelungsdichte der vielfältigsten Themen zurecht – ob es neue Arbeitszeitvorgaben für studentische Hilfskräfte, die Steuerpflicht bei Drittmittelforschung oder die Trennungsrechnung des EU-Beihilferahmens betrifft. Ganz nebenbei kümmern sie sich um viele Bedarfe und Fragestellungen, die im Alltag der Fakultäten und Einrichtungen auftreten. So sind sie Allzuständig und tragen sie einen erheblichen Anteil zu reibungslos funktionierenden Abläufen und nicht zuletzt zu einem positiven sozialen Klima bei.

Dies in den Tätigkeitsbeschreibungen präzise abzubilden und sich auf das Ziel festzulegen, nur noch in mindestens E 8 einzugruppieren, kostet die Universität Bielefeld insgesamt wenig Geld, würde aber dem Image unserer ansonsten fortschrittlichen Universität sehr gut zu Gesicht stehen. Hierzu sind unterschiedliche Wege denkbar. Wir sowie der Gleichstellungsbereich und die Kolleg*innen von FairNetz_Bielefeld unterstützen die Dienststelle bei der Ideenfindung, sind aber auch dankbar für die Solidarität der Wissenschaftler*innen, die letztlich profitieren.

Bildungsurlaub –zusätzliche Zeit für sich nutzen!

Alle Mitarbeiter*innen haben das Recht auf Bildungsurlaub, wenn sie einen anerkannten Lehrgang zur politischen, beruflichen oder allgemeinen Weiterbildung besuchen möchten. Umfang, Inhalt und Anspruch des Bildungsurlaubs für Nordrhein-Westfalen regelt das Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung - Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG).

Neben den guten Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die vom Arbeitgeber finanziert werden, haben Arbeitnehmer*innen in NRW somit einen Anspruch auf zusätzlich fünf freie Tage zur Erweiterung der Kenntnisse in Bereichen, die nicht im direkten Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz stehen müssen. Einzige Voraussetzung: die Seminare müssen als Bildungsurlaub anerkannt sein. Die Ansprüche aus zwei Jahren können zusammengefasst werden.

Anregungen hierzu gibt es in der Broschüre Bildungsurlaub in NRW, die im Personalratsbüro erhältlich ist oder im Internet auf den Seiten www.bildungsurlaub.de. Je nach Interesse und Anbieter sind die Kosten sehr unterschiedlich, lassen sich aber teilweise steuerlich absetzen.

Nach Auswahl der Veranstaltung melden Sie sich beim Veranstalter an und bitten um Zusage der Einladung und des Programms. Mindestens sechs Wochen vor Beginn der Bildungsurlaubsmaßnahme muss der Antrag auf Bildungsurlaub in der Personalabteilung eingehen. Der Antrag wird formlos über den Dienstweg an die entsprechende Sachbearbeitung im Dezernat P/O gestellt. Der Mitteilung sind die Unterlagen über die Bildungsveranstaltung beizufügen: der Nachweis über die Anerkennung der Bildungsveranstaltung sowie das Programm, aus dem sich die Zielgruppe, Lernziele und Lerninhalte sowie der zeitliche Ablauf der Veranstaltung ergeben.

Bei Fragen der Inanspruchnahme von Bildungsurlaub oder bei der Suche nach speziellen Bildungsurlaubsmaßnahmen sprechen Sie uns gerne an.

Baumaßnahmen

Der Personalrat hat laut Landespersonalvertretungsgesetz den Auftrag, sich um die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen zu kümmern. Das heißt in Bezug auf die Bauvorhaben, dass der Personalrat bereits ab Planungsbeginn fortlaufend einzubeziehen ist.

Das bedeutet: Die Pläne anschauen und Besprechungstermine wahrnehmen. Wir betrachten dabei u.a. die Größe der geplanten Büros, das Vorhandensein von Aufenthaltsräumen und Teeküchen, die ausreichende Anzahl von WC-Anlagen für die Beschäftigten und vieles mehr. Darunter fallen - auch in Zusammenarbeit mit AGUS - weitere Themen wie z.B. Fluchtwege und Brandschutz. Allein für die Medizinische Fakultät werden bis 2028 acht Gebäude geplant und fertiggestellt und dabei ist kein Gebäude wie das andere: es gibt Büros, Labore, Seminarräume, einen Hörsaal, das Anatomiegebäude und das Tierhaus. Dazu kommen noch die bereits laufenden Sanierungen in den verschiedenen Bauabschnitten 1-3 des UHG.

Bei allen Gebäuden sind immer auch Arbeitsplätze betroffen und der Personalrat ist laut Gesetz bereits mit Planungsbeginn laufend zu beteiligen. Auf diese gesetzliche Beteiligung bestehen wir, damit die neuen Arbeitsplätze und die Aufenthaltsqualität für die Mitarbeiter*innen verbessert werden.

Wir sind also bei sehr vielen Gebäuden mit einem hohen Zeitaufwand dabei. Dabei sind wir auf die laufende Bereitstellung von notwendigen Informationen seitens der Dienststelle angewiesen, damit unnötige Verzögerungen in Abstimmungsverfahren vermieden werden können. Die Prozesse sind noch nicht optimal, aber für uns alle arbeiten wir daran.

Dienstvereinbarung FlexWork

Bereits während der Pandemie im Frühjahr 2021 hatte der Personalrat den Kanzler aufgefordert, eine ausverhandelte modernisierte DV „Alternierende Telearbeit“ abzuschließen. Dies hatte dann, auch unter rechtlichen Aspekten, Bewegung in die Fragestellung gebracht, wie es weitergeht, wenn wir wieder in Gleitzeit und deutlich regelmäßiger am Arbeitsplatz Uni arbeiten. Entstanden ist in langen Verhandlungen die DV „FlexWork“, die den Arbeitsort flexibilisiert und allen (mit geeigneten) Arbeitsplätzen die Möglichkeit einräumt, selbstbestimmter zu arbeiten und z.B. Care-Aufgaben und Beruf besser zu verbinden. Wichtig war uns aber auch immer, dass der „Arbeitsplatz Uni“ erhalten bleibt und mit dieser DV keine Desk-Sharing- oder andere Open-Space-Konzepte verknüpft werden. Alles ist freiwillig und jede*r Mitarbeiter*in entscheidet jeden Tag selbst, ob nicht doch lieber in der Uni gearbeitet wird.

Während der Einführung gab es bis zum Start viel für den PR zu tun: Viele, viele Beratungen von Kolleg*innen waren notwendig und teils überbordende Regelungen mussten eingefangen werden. Es gab dabei Beratungsschwerpunkte und teils unterwartete Ruhepole, aber bis

zum Entstehen dieses Textes wurde der PR noch zu keiner offiziellen Moderation gem. der DV gebeten. Daher müssen wir davon ausgehen, dass sich alle Frage- und Problemstellungen lösen ließen und es inzwischen Regelungen gibt, die für alle Beteiligten im Rahmen von Kompromisslinien zufriedenstellend sind. Selbstverständlich können Fragen weiterhin jederzeit an den PR gerichtet werden und die begleitende Evaluation wird zeigen, ob und wie diese Flexibilität genutzt und wirksam wird.

Aber auch die, die nicht (oder fast nicht) von FlexWork profitieren, haben wir weiter im Blick und bereits während der Verhandlungen Ende 2021 mehrfach den Kanzler darauf hingewiesen, dass auch für diese Kolleg*innen etwas passieren muss. Von der Steigerung der Aufenthaltsqualität bis zu Möglichkeiten das Jobticket zu vergünstigen, das Essen attraktiver zu machen oder die Nutzung von Urlaub zu flexibilisieren. Hier warten wir noch auf konkretere Vorschläge der Dienststelle, unsere Ideen und Ansätze haben wir schon letztes Jahr auf den Plan gehoben. Wir bleiben dran!

Daten Daten Daten

Wie immer - dafür etwas kompakter und besser aufbereitet - auch in diesem Bericht wieder ein paar Daten, an denen gut zu erkennen ist, was sich in den letzten Jahren in der Uni änderte. Bei fast allen Personalvorgängen (z.B. Arbeitszeitänderungen, Einstellungen, ...) ist der Personalrat beteiligt und investiert teils erhebliche Zeiteile in die Klärung von Fragen und die Begleitung von Bewerbungsverfahren. Da eine deutliche Steigerung in fast allen Kategorien abzulesen ist, belegt dies ebenfalls unsere zunehmende Überbelastung.

Hier also eine Übersicht zu dem, was so „los war“:

	2021			2020			2019			2018			2017		
	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt
Vollzeit unbefristet	25	24	49	22	18	40	20	17	37	9	13	22	10	16	26
Vollzeit befristet	9	16	25	4	11	15	2	12	14	6	12	18	8	19	27
Teilzeit unbefristet	4	27	31	2	10	12	0	15	15	0	14	14	1	17	18
Teilzeit befristet	7	23	30	8	29	37	5	16	21	14	23	37	3	23	26
Neueinstellungen	45	90	135	36	68	104	27	60	87	29	62	91	22	75	97
Vollzeit unbefristet	8	17	25	5	14	19	8	15	23	10	6	16	11	8	19
Vollzeit befristet	14	15	29	10	17	27	11	25	36	25	16	41	18	18	36
Teilzeit unbefristet	7	14	21	4	11	15	1	6	7	0	8	8	3	8	11
Teilzeit befristet	14	48	62	4	32	36	4	34	38	4	30	34	4	33	37
Weiterbeschäftigungen	43	94	137	23	74	97	24	80	104	39	60	99	36	67	103
Höhergruppierungen / Tarifbeschäftigte	9	32	41	30	20	50	18	28	46	12	13	25	10	30	40
davon Umsetzungen	1	7		1	8		7	9							
Beförderungen / Beamte	3	9	12	5	6	11	5	8	13	4	3	7	4	10	14
Anzahl Telearbeiter/innen	22	66	88	24	65	89	23	57	80	15	40	55	12	30	42

Nach den eher trockenen Daten, hier nun ein Ausblick.

Neben der regen Bautätigkeit werden wir auch die weitere Entwicklung im Programm Universitätsverwaltung 2025 gut im Blick behalten und dort darauf achten, dass die Projekte nicht eigentliche Alltags- / Liniengeschäfte hemmen und weiter darauf drängen, dass bei Projekten auch konkrete Personalkapazitäten benannt werden bzw. es Personalaufstockungen oder -kompensationen gibt. Projekte müssen neben dem Alltagsgeschäft existieren und funktionieren. Es ist niemandem geholfen, wenn ein Projekt zu Lasten der Linie geführt wird oder ein Projekt nicht bearbeitet werden kann, wenn die Kolleg*innen mit den Alltagsaufgaben schon aus-/überlastet sind.

Es wird sicher Gespräche über die FlexWork und ihre Evaluation geben, wir werden über Arbeitszeiten sprechen und darüber, wie der Aufenthalt auf dem Uni-Campus besser, freundlicher und angenehmer gestaltet werden kann.

Gute Forschung und Lehre braucht auch motivierte, kreative Kolleg*innen in Verwaltung und Technik. Daran möchten wir auch weiterhin gut mit Euch/Ihnen allen arbeiten.

Zum Abschluss noch einmal der Hinweis auf unsere Gremiumsmitglieder, die alle gerne für Fragen und Beratungen zur Verfügung stehen. Alle aktuellen PR-Mitglieder finden Sie auch auf unserer Internetseite unter: www.uni-bielefeld.de/pr-mtv

Melden Sie sich also jederzeit, wenn Sie Fragen oder Probleme haben, etwas wissen möchten oder - auch sehr gerne - Anregungen haben, was in der Uni falsch, anders, oder besser laufen könnte. Die Arbeit in der Uni lebt eben auch davon, dass Sie „aus der Praxis“ berichten und wir dann gemeinsam versuchen, diese Praxis noch besser zu machen...

Wer ist der Personalrat?

Der Personalrat der Universität Bielefeld vertritt die Beschäftigten in Technik und Verwaltung und besteht aus 13 Personen: 11 Tarifbeschäftigte und 2 Mitglieder aus der Gruppe der Beamten*innen. Der Personalrat arbeitet auf der Grundlage des Landespersonalvertretungsgesetzes NRW (LPVG NRW). Der Vorsitzende des Personalrates ist Bastian Doht. Stell. Vorsitzende/r sind Karin Kühn, Ulf Maskalans und Jutta Grau.

Nachfolgend die freigestellten Personalrats-Mitglieder:

Bastian Doht	Tarifbeschäftigter	ver.di	Tel.: 67347	L4 – 109	Vollzeit
Jutta Grau	Tarifbeschäftigte	ver.di	Tel.: 4203	L3 – 117	Teilzeit
Carmen Jarkusch	Tarifbeschäftigte	ver.di	Tel.: 86742	C4 – 117	Teilzeit
Karin Kühn	Tarifbeschäftigte	VdLA	Tel.: 86750	L4 – 111	Vollzeit
Ulf Maskalans	Tarifbeschäftigter	ver.di	Tel.: 2643	L4 – 109	Teilzeit
Heinz H. Stellbrink	Tarifbeschäftigter	VdLA	Tel.: 4219	L4 – 115	Teilzeit

Weitere Mitglieder des Personalrats:

Julia Berges	Tarifbeschäftigte	ver.di	Tel: 67819	Dezernat P/O
Horst Deller	Tarifbeschäftigter	VdLA	Tel: 12346	BITS
Oliver Drees	Beamter	VdLA	Tel.: 6439	Dezernat SL
Anna Hein	Tarifbeschäftigte	VdLA	Tel. 4209	Dezernat P/O
Melanie Kuhlmann	Tarifbeschäftigte	ver.di	Tel.: 8730	Medizinische Fakultät
Marco Mertens	Tarifbeschäftigter	ver.di	Tel.: 12480	Dezernat SL
Andrea Pelz	Tarifbeschäftigte	VdLA	Tel.: 4196	Dezernat F

VdLA: Verband der Landesbeamten, Angestellten u. Arbeiter im Deutschen Beamtenbund

ver.di: Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund

Homepage des Personalrats

Die Homepage <http://uni-bielefeld.de/prniwi/> mit Verlinkungen zu:

- den PR-Mitgliedern
- Informationen für Mitarbeiter*innen
- Gesetze, Tarifvertrag usw.

Wir freuen uns über weitere Anregungen von Ihnen.

Als Assistentinnen des Personalrats sind für Sie da:

Eva-Andrea Krämer-Kalmarfi im Raum L 4 – 105 unter der Telefonnr. 6890

Olga Mantovanelli im Raum L 4 – 106 unter der Telefonnr. 86850

Nannette Nopto im Raum L 4 – 106 unter der Telefonnr. 86789