

Informationsdienst des CGB

INTERN

Februar 2006

Der Bundesvorsitzende hat das Wort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Der Kompromiss zur steuerlichen Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten steht. Dies ist zweifellos ein wichtiger Schritt zur Besserstellung von Familien. Dennoch sind wir von einer familienfreundlichen Gesellschaft noch weit entfernt. Weniger als die Hälfte der Unternehmen hat nach einer Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) familienfreundliche Angebote festgeschrieben. Alle Erwachsenen, die Kinder aufziehen, wissen: Kinder kosten Zeit, Geld und nicht selten die Karriere. Es ist offensichtlich: Familien sind noch immer benachteiligt. Ein Land ohne Kinder ist jedoch ein Land ohne Zukunft. Mit den Kindern verschwindet ein Großteil Lebendigkeit, der Zukunftsgewandtheit und nicht zuletzt der Hoffnung und Liebe aus unserem Land. Deshalb müssen wir wieder dahin kommen, dass sich Familien und Kinder in der Mitte unserer Gesellschaft angenommen und wohl fühlen. Das lässt sich nicht einfach von oben verordnen. Dafür müssen alte Denkgewohnheiten in der Gesellschaft und im Wirtschaftsleben überwunden werden. Die Politik ist dabei gefordert, verlässliche Rahmenbedingungen zu schaffen: Ein fairer Familienlastenausgleich, die Herstellung von Chancengerechtigkeit für alle Kinder sind ebenso wichtig, wie eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung. Gleichzeitig brauchen wir aber auch Unternehmen, die Teilzeitmodelle mittragen und Betriebskindergärten haben, die ihren guten Mitarbeitern keine Steine in den Weg legen, auch wenn sie sich in das Abenteuer Familie stürzen. Denn unsere Gesellschaft braucht Kinder und Kinder brauchen Menschen, die Verantwortung für sie übernehmen.




Matthias Strebl
Bundesvorsitzender

Zum Streik im öffentlichen Dienst

von **Gunter Smits, CGB Generalsekretär**

Man reibt sich die Augen, schüttelt sich und glaubt, dass damit leichter verständlich wird, was sich im Öffentlichen Dienst im Moment abspielt. Man muss dann feststellen, dass sich trotz des Schüttelns und des Augenreibens nichts an der festgestellten Situation verändert hat. Schwer nachvollziehbar ist die allgemeine aktuelle Situation, die die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst umschreibt.

Am 15.09.2005 sind Tarifverträge zwischen den Gewerkschaften verdi und der dbb-tarifunion auf der einen Seite und dem Bund bzw. der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) auf der anderen Seite unterschrieben worden. Diese große Tarifreform mit der Einführung des Tarifvertrages für den Öffentlichen Dienst (TVöD) war unter Dach und Fach, so glaubte man.

Nicht einmal ein halbes Jahr später haben die Kommunen die Möglichkeit in der Frage der Arbeitszeit neu zu verhandeln. Weil die neuen Verhandlungsangebote der Gewerkschaft verdi nicht gefallen, wird in Baden-Württemberg gestreikt und wahrscheinlich in den kommenden Tagen auch in anderen Bundesländern.

Wie passt das zusammen? Werden Manteltarifverträge, in denen in der Regel die Arbeitszeiten verankert sind, heutzutage nur noch mit Laufzeiten für 3 Monate geschlossen?

Wie kann es möglich sein, dass nicht einmal 6 Monate nach dem Tarifabschluss im September 2005 im Öffentlichen Dienst gestreikt werden kann? Wie kann es sein, dass zum TVöD noch heute Redaktionsverhandlungen stattfinden, obwohl das Tarifvertragswerk doch schon in Kraft ist? Und seit wann sind „redaktionelle Änderungen“ an einem Vertrag keine Vertragsänderungen mehr?

Nicht abgeschlossen wurden diese Tarifverträge mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), so dass für alle Tarifbeschäftigten der Bundesländer nach wie vor der alte Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) gilt, entweder unmittelbar, oder in der Nachwirkung. Darüber hinaus wirkt der alte Bundesangestelltentarifvertrag für die angestellten Klinikärzte, die durch die Gewerkschaft Marburger Bund vertreten werden, nach, so dass er nach wie vor auch bei den kommunalen Krankenhäusern Rechtskraft entfaltet.

Man erkennt das heillose Durcheinander, das sich im Moment für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst stellt. Dabei gerät die Frage in den Hintergrund, ob es gerechtfertigt ist, für 18 Minuten mehr Arbeit pro Arbeitstag zu streiken, oder nicht. 18 Minuten mehr Arbeit pro Arbeitstag bedeutet im Übrigen eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden auf 40 Stunden.

Es geht bei diesem Streik eigentlich auch nicht um diese Frage, sondern es geht darum, dass eine tarifvertragliche

Einheitlichkeit für alle Beschäftigten im Öffentlichen Dienst wieder hergestellt wird. Dafür braucht man Personal, welches mit seinem Streik die Bürger auf der Straße trifft und diese Beschäftigten sind bevorzugt bei den kommunalen Arbeitgebern beschäftigt. Das gilt für das Klinikpersonal in kommunalen Krankenhäusern, das gilt für die kommunalen Müllabfuhrer, das gilt für die kommunalen Betreiber der Kindergärten und das gilt für die Straßenräumdienste, die von den Kommunen unterhalten werden. Man braucht also die kommunalen Arbeitgeber, die bestreikt werden, damit man die Länder endlich zu einem Abschluss des TVöD bewegen kann.

Was ist zur Sache zu sagen, die 40 Stunden Woche im öffentlichen Dienst wieder einzuführen? Fest steht, dass schon heute laut Tarifvertrag 26,3 % der Beschäftigten mehr als 39 Stunden in der Woche arbeiten. Weitere 43 % der Beschäftigten arbeiten 37,5 bis 38,5 Stunden in der Woche. Die Tendenz zu längeren Wochenarbeitszeiten ist eindeutig auszumachen. Deshalb verwundert es nicht, dass auch im Öffentlichen Dienst dieser Tendenz entsprochen werden soll.

Nicht nachvollziehbar sind jedoch die Argumente der Arbeitgeber, längere Arbeitszeiten im Öffentlichen Dienst einzuführen. Die Beschäftigungsverhältnisse im Öffentlichen Dienst gelten faktisch als weitgehend unkündbar, was auch durch die ständige Rechtssprechung in den vergangenen Jahren immer wieder bestätigt worden ist. Deshalb ist die Verlängerung der Arbeitszeit kein Instrument, um die Einsparungen in den Personalhaushalten zu erzielen, die für eine Sanierung der öffentlichen Haushalte notwendig sind. Es ist allenfalls ein Instrument für neue Berechnungsgrundlagen im Rahmen der Personalplanung und der Personalentwicklung für die kommenden Jahre. Kurzfristige Erfolge werden durch die Maßnahme nicht erzielt. Schließlich fallen die Mitarbeiter nicht weg, für die Löhne und Gehälter zu zahlen sind. Lediglich die Zahl der Stellen wird größer, die nicht wiederbesetzt werden.

Im Ergebnis werden öffentliche Stellenpools gebildet, oder es werden künstlich neue Aufgaben auf die öffentliche Hand übertragen, damit die Beschäftigten auch in Zukunft irgendwie beschäftigt werden. Zahlreiche Beispiele haben gezeigt, dass damit eine große Unzufriedenheit unter den

* * * * *

Aus den Gewerkschaften:

Tarifabschluss für mehr Arbeitsplätze! - CGM und OSTMETALL auf Zukunftskurs -

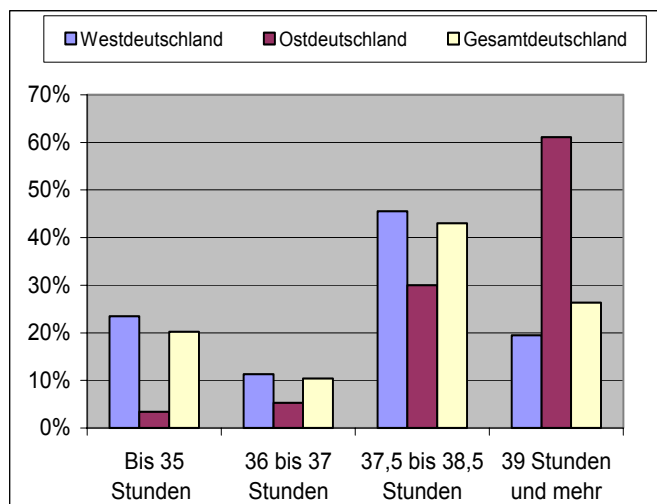
Der Arbeitgeberverband OSTMETALL und die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) haben sich auf einen Tarifvertrag mit einer modernen Beschäftigungskomponente geeinigt.

Integraler Bestandteil des neuen Tarifabschlusses ist ein Bonus zur Schaffung neuer Arbeitsplätze. Dieser „Beschäftigungsbonus“ funktioniert folgendermaßen: Die Arbeitgeber zahlen pro Jahr und Beschäftigten 85 Euro in eine Rücklage. Werden in dem Unternehmen zwischen den Stichtagen innerhalb von zwölf Monaten keine zusätzlichen Arbeitsplätze geschaffen, wird die Rücklage als Einmalzahlung jeweils im Dezember des Jahres an die Beschäftigten ausbezahlt. Entstehen im Unternehmen hingegen neue Arbeitsplätze, kann das Geld investiert werden.

Mitarbeitern aufgebaut worden ist. Verunsicherung ist außerdem geschürt worden. Deshalb wird dieses Instrument von den betroffenen Gewerkschaften des CGB als nicht geeignet verworfen. Das ist in der Vergangenheit unsererseits auch immer wieder kundgetan worden. Wir brauchen eine neue Berechnungsgrundlage für Personalplanung in der Öffentlichen Verwaltung und wir brauchen zuverlässige Arbeitgeber im öffentlichen Dienst. Deshalb solidarisieren sich die Kolleginnen und Kollegen in den christlichen Gewerkschaften mit den Streikenden. Eigene Streikmaßnahmen sind gleichwohl bis auf weiteres nicht vorgesehen.

Tarifvertragliche Arbeitszeitregelungen 2005 (in Prozent)

wöchentl. Arbeitszeit in Stunden	Deutschl. West	Deutschl. Ost	Gesamt
bis 35	23,5	3,4	20,2
36 bis 37	11,3	5,3	10,4
37,5 bis 38,5	45,5	30,0	43,0
39 und mehr	19,5	61,1	26,3



Quelle: WSI Tarifarchiv

Die neue Beschäftigungskomponente schafft damit nicht nur einen Maßstab, mit dem sich objektiv beurteilen lässt, ob ein Unternehmen in den Arbeitsmarkt am Standort Deutschland investiert, sondern fördert auch das Entstehen neuer Arbeitsplätze mit einem völlig neuen Ansatz.

Weiterhin sieht der neue Tarifvertrag mit OSTMETALL eine Erhöhung der Tabellenwerte von 1,5 Prozent ab 2006 und weitere 1,5 Prozent ab März 2007 vor. Gleichzeitig wurde in den neuen Tarifvertrag die Erfolgsbeteiligung um 18,75 Prozent weiter aufgestockt, sodass insgesamt mit dem Tarifabschluss ein jährliches Einkommensplus von bis zwei Prozent erreicht werden kann. Hinzu kommt eine Einmalzahlung von 175 Euro.

Eine weitere Erhöhung betrifft die Ausbildungsvergütungen. Diese steigen jeweils zum 01. September 2006 und 2007 ebenfalls um 1,5 Prozent. Der neue Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 24 Monaten.

DHV: Erfolg bei Aufsichts- und Betriebsratswahlen!

Das Jahr 2005 ist mit einem Erfolg für den DHV- Deutscher Handels- und Industrieangestelltenverband bei den Aufsichtsratswahlen EADS astrium GmbH zu Ende gegangen. Aus dem Stand wurde das DHV-Mitglied Heinz Haslbeck in den Aufsichtsrat gewählt. Insgesamt erreichte der DHV 36,5% der abgegebenen Stimmen. Damit ist der DHV erstmals im Aufsichtsrat der EADS astrium vertreten.

Einen ähnlichen Erfolg konnte der DHV auch bei den Betriebsratswahlen der INI Hannover GmbH (neurologische Klinik) erzielen. Bei der ersten Betriebsratswahl in der INI Hannover GmbH erreichten die Kandidaten des DHV 50,5% der Stimmen und stellen damit künftig 4 Betriebsräte. Die Liste von verdi bekam lediglich 49,5 % und stellt 3 Betriebsratsmitglieder.

* * * * *

CGB - Landesverband Berlin-Brandenburg mit neuem Vorstand



Von links nach rechts: (Hintere Reihe) Regina Yates (DHV), Wolfgang Jazosch (ADM), Markus Bolsch (GöD), Michael Wiegmann (CGPT)
Vordere Reihe: Gabriele Bläsing-Haufe (CGM), Jörg Steinbrück (DHV), Uli Vogler (GöD – nicht auf dem Bild)

Berlin – Markus Bolsch ist neuer Landesvorsitzender des CGB-Landesverbandes Berlin-Brandenburg. Am 24. Januar 2006 konstituierte sich der neugewählte CGB-Landesvorstand in Berlin. Markus Bolsch ist Mitglied der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GöD) im Regionalverband Nordost. Vor kurzem zog er als Personalrat in die Personalvertretung des Berliner Bezirksamtes Steglitz-Zehlendorf ein. Der bisherige stellvertretende CGB-Landesvorsitzende Michael Wiegmann (CGPT) wurde von der Versammlung in diesem Amt bestätigt. Als weiterer Stellvertreter fungiert Jörg Steinbrück (DHV), der neu in diese Funktion gewählt wurde. Regina Yates (ebenfalls DHV) zeichnet zukünftig für die Rechnungsführung des Verbandes verantwortlich. Komplettiert wird der Vorstand durch Gabriele Bläsing-Haufe (CGM), Wolfgang Jazosch (ADM) und Uli Vogler (GöD).

Der neue Vorstand zeichnet sich nach Meinung des neuen Vorsitzenden schon dadurch aus, dass er eine große Palette gewerkschaftlicher Tätigkeitsfelder in den gewählten Personen abbildet. „Von der Deutschen Post AG, über Rundfunk Berlin-Brandenburg, Milchkontrolle, Ersatzkasse, Wach- und Sicherheitsgewerbe bis zum High-Tech-

Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie und dem klassischen Öffentlichen Dienst, ist bei uns jetzt alles vertreten, freut sich Bolsch. „Damit bekommen wir auch eine schöne Breite in der Diskussion“, ist sich der neue Amtsinhaber sicher.

Übereinstimmend hat sich der neue Landesvorstand auf ein großes Ziel für die zukünftige Arbeit verständigt. Das Thema der Schaffung neuer Arbeitsplätze ist damit die Frage der Gegenwart und Zukunft. Gerade die Christlichen Gewerkschaften haben in der Vergangenheit gezeigt, dass mit vernünftiger Tarifarbeit und neuen, kreativen Ideen nicht nur Arbeitsplätze gesichert werden konnten, sondern wie am Beispiel der sächsischen Metall- und Elektroindustrie deutlich wurde, zusätzlich neue Angebote geschaffen werden konnten. Dies müsse noch stärker als bisher dokumentiert und öffentlich gemacht werden. Dazu will der Landesvorstand seinen Teil leisten.

* * * * *

Rechtliches:

Christliche Gewerkschaft Dänemarks siegt vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR)

Die KRIFA (Kristolig Fagbevægelse), die Christliche Gewerkschaft Dänemarks, hat einen wichtigen Erfolg vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte errungen. In dem am 11. Januar 2005 verkündeten Urteil erklärten die Straßburger Richter das in Dänemark geltende „closed-shop“ Verfahren als einen Verstoß gegen die Menschenrechte. Der dänische Staat ist nunmehr gehalten, seine Gesetze entsprechend zu ändern.

Die mit der deutschen CGM (Christliche Gewerkschaft Metall) befreundete KRIFA war durch das in Dänemark geltende Recht stark behindert worden. Arbeitnehmer, welche der KRIFA angehören, erhielten kein Arbeitsplatz und wurden so gezwungen, sich einer anderen Gewerkschaft anzuschließen. So genannten „Groß-“ oder „Monopolgewerkschaften“ konnten durch Vereinbarungen dafür sorgen, dass anders organisierten Arbeitnehmern der Zugang zu den Betrieben oder den Arbeitsplätzen versperrt blieb.

Die KRIFA wertete den Erfolg als den größten, den sie bisher erringen konnte. Über viele Jahre hinweg hatte die KRIFA gegen die massive, staatlich gestützte Behinderung ihrer gewerkschaftlichen Rechte gekämpft.

In Deutschland gilt zwar kein direktes „closed-shop“ Recht, dennoch gibt es immer wieder Versuche, über die Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten bei Neueinstellungen Mitglieder in die Gewerkschaften zu drücken. Das Urteil des EGMR ist daher ein deutliches Zeichen für die Gewerkschaftsfreiheit in Europa und damit auch in Deutschland.

(vgl. EGMR, 11 January 2006, Cases of Sørensen v. Denmark and Rasmussen v. Denmark, (no. 52562/99 and 52620/99)

Termine * Termine * Termine

18.03. – 19.03.2006 / Bottrop - Gewerkschaftstag der Kraftfahrergewerkschaft

24.05. – 28.05.2006 / Saarbrücken - 96. Deutscher Katholikentag

DHV – Verbandstag / Saarlouis

27.10. – 29.10.2006

Dienstreise gleich Arbeitszeit?

Das Problem der Anrechnung von Fahrzeiten als Arbeitszeit ist wahrscheinlich so alt wie das Bürgerliche Gesetzbuch und das Arbeitszeitgesetz. In Zeiten geringer Mobilität war dies meist kein großes Problem. Heute sieht das gänzlich anders aus. Besonders bei Montagearbeiten und bei der Zeitarbeit ergeben sich ständig Auseinandersetzungen in diesem Zusammenhang. Daher soll die Frage der Anrechnung von Fahrzeiten im Rahmen einer Dienstreise auf die Arbeitszeit im Folgenden kurz beleuchtet werden.

Beim Thema Arbeitszeit und Dienstreise ist im Wesentlichen zwischen zwei Bereichen zu unterscheiden: Zum einen ist zu klären, ob die gesamte Zeit einer Dienstreise Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes ist. Auf der anderen Seite stellt sich die Frage, welche Zeit der Dienstreise der Arbeitgeber zu vergüten hat. Letzteres spielt vor allem dann eine Rolle, wenn arbeitsvertraglich keine feststehende Vergütung vereinbart ist, sondern diese entweder auf Stundenbasis oder im Rahmen eines Arbeitszeitkontos erfolgt.

Probleme bereitet unter Umständen schon die entsprechende Definition des Begriffs Dienstreise. In der Regel versteht man unter Dienstreise einen Ortswechsel einschließlich der Hin- und Rückfahrt aufgrund eines dienstlichen Anlasses (beispielsweise um ein Gespräch mit Kunden zu führen oder eine Fachmesse oder -ausstellung zu besuchen). Die Auswärtstätigkeit darf dabei lediglich vorübergehender Natur sein. Dauert die Dienstreise jedoch mehr als drei Monate, ist der auswärtige Tätigkeitsort als neue regelmäßige Arbeitsstätte anzusehen.

Von einer Dienstreise zu unterscheiden sind dagegen Wegezeiten, die aufwendet werden für die Fahrt von einer Betriebsstätte zu einer außerhalb der Betriebsstätte gelegenen Arbeitsstätte und zurück. Während diese regelmäßig als vergütungspflichtige Arbeitszeit anzusehen sind, ist bei Dienstreisen nach der Rechtsprechung zu differenzieren: Hat der Arbeitnehmer während der Fahrt eine Arbeitsaufgabe zu erfüllen oder ist er jedenfalls zu einer belastenden Tätigkeit verpflichtet (etwa zum Lenken eines Fahrzeuges) wird die Reisezeit regelmäßig als Arbeitszeit gewertet.

Ist die Reisezeit hingegen mit keiner zusätzlichen Belastung verbunden, soll es sich nicht um Arbeitszeit handeln.

Im Einzelnen bedeutet das: Wird die Dienstreise mit der Bahn oder dem Flugzeug absolviert, so stellt die Reisezeit grundsätzlich keine Arbeitszeit dar, wenn der Mitarbeiter während des Fluges oder Bahnfahrt keine Arbeitsleistung erbringt. Die Zeit wird dann als Ruhezeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes gewertet. Wird die Dienstreise hingegen mit dem eigenen PKW absolviert und steuert der Mitarbeiter das Fahrzeug selbst, so erbringt er eine Arbeitsleistung und die Zeit wird daher als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes gewertet.

Was die Anwendung dieser Grundsätze für Reisetätigkeit von Zeitarbeitnehmern bedeutet, hat das LAG Köln in seinem Urteil vom 15.11.2002 (Az: 4 Sa 692/02) dargestellt: Danach gehöre es zu den vertraglichen Verpflichtungen eines Leiharbeitnehmers, an den Orten zu arbeiten, an denen ihm der Verleiher Arbeiten zuweist. Das Reisen stelle daher für den Leiharbeitnehmer einen Teil seiner übernommenen Arbeitspflicht dar. Damit ist es auch vergütungspflichtig.

Ist die Reisezeit demgemäß als Arbeitszeit zu bewerten, gibt es jedoch eine wesentliche Einschränkung: Es ist nämlich zu berücksichtigen, dass jeder Arbeitnehmer grundsätz-

lich von seiner Privatwohnung zu seiner Arbeitsstätte zu fahren hat. Wegezeiten des Arbeitnehmers von seiner Wohnung zum Arbeitsort und zurück sind jedoch grundsätzlich Privatangelegenheit und somit keine Arbeitszeit. Das heißt: Sucht der Arbeitnehmer den (auswärtigen) Arbeitsplatz direkt von seiner Wohnung aus auf, muss er sich die Zeit, die er für die Fahrt zum Betrieb aufwendet, anrechnen lassen.

Soweit also die Zeit für eine Dienstreise als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes anzuerkennen ist, bedeutet das gleichzeitig, dass die Fahrtzeiten zu 100 % (nur nicht etwa nur hälftig) als Arbeitszeit anzurechnen sind. Zu beachten sind in diesem Zusammenhang auch die Höchstarbeitszeitgrenzen des Arbeitszeitgesetzes. So darf die werktägliche Arbeitszeit zehn Stunden nicht überschreiten. Pausenzeiten sind dabei herauszurechnen.

Arbeits- oder Tarifverträge können jedoch abweichende Regelungen festlegen. Das Problem der Anrechnung von Fahrzeiten als Arbeitszeit ist sehr vielschichtig und schwierig. Bei Streitfällen ist betroffenen Arbeitnehmern auf alle Fälle zu raten, fachkundige Hilfe in Anspruch zu nehmen.

* * * * *

Anhörung zur neuen Arbeitszeitverordnung und zur Bundessonderzahlung für Bundesbeamte

Im Zuge der Anhörung zur neuen Arbeitszeitverordnung für Bundesbeamte und zur Kürzung des Weihnachtsgeldes für Beamte hat der CGB gegenüber dem Bundesinnenministerium seinen Unmut zum Ausdruck gebracht, dass vom Gesetzgeber nach wie vor kein in sich geschlossenes Konzept zur Beamtenrechtsreform vorliegt. Sowohl zur Arbeitszeit, als auch zur Kürzung des Weihnachtsgeldes wurden Maßnahmen vorweggenommen, die in ein in Kürze zu erwartendes Strukturreformgesetz zum Beamtenrecht hätten einfließen sollen. Der CGB stellte nochmals klar, dass er eine Modernisierung des Dienstrechts für notwendig hält. Er wird diesen Prozess aktiv und konstruktiv begleiten. Er stellte aber heraus, dass den Beamten nicht alle halben Jahre neue Zumutungen auferlegt werden dürfen, die in der Summe erheblich sind. Leistungseinschnitte werden mitgetragen, sofern garantiert wird, dass nicht ständig „nachgelegt“ wird. Der CGB lehnt die Arbeitszeitverordnung genau so ab, wie die Streichung der Bundessonderzahlung. Gleichwohl gesteht er zu, dass mit dieser Arbeitszeitverordnung ein Einstieg in flexiblere Arbeitszeitmodelle möglich gemacht wird. Auch für Beamte wird zukünftig gleitende Arbeitszeit möglich. Darüber hinaus werden besondere familienfreundliche Komponenten in Fragen der Lage und Verteilung der Arbeitszeit eingeführt. Dem Verordnungsgeber fehlt hingegen der Mut Arbeitszeitkontenmodelle von den jeweiligen Dienststellen einzufordern. Dies scheiterte am Widerstand unserer gewerkschaftlichen Konkurrenz.

Herausgeber:

Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands
Obentrautstraße 57 * 10963 Berlin

Tel.: 030 - 210 217 - 30

Fax.: 030 - 210 217 - 40

E-Mail: cgb.bund@cgb.info

Internet: www.cgb.info

ViSdP: Gunter Smits

Redaktion: Martin Stock, Anne Kiesow

Dies ist ein unentgeltlicher Informationsdienst des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands