

Bildungsurlaub

Freizeitgesellschaft oder ... ??? Die Nordseeküste als Freizeitpark oder Naturreservat

Die Freizeitindustrie ist eine Branche mit hohen Wachstumsraten. Selbst in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit blüht das Geschäft. Tourismus an der Nordseeküste sichert viele Arbeitsplätze. Aber ist die weiße Industrie auch geeignet, Naturparke zu erhalten oder gibt es auch hier einen Widerspruch zwischen Ökonomie und Ökologie?

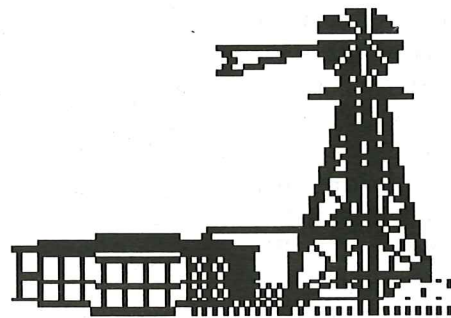
Termin: 11.09.-15.09 1995

Ort: Minsen / Wangerland (direkt am Meer)

Kosten: 250,- DM

Umweltschutz und alternative Energieformen Windkraft an der Küste - ein Beispiel oder Naturfrevel?

Gibt es einen echten Ersatz für Atomkraft und Erdöl als Energieträger in unserer Gesellschaft? Naturschützer protestieren gegen Windkraftträder an der Küste. Sie sehen auch darin eine Gefährdung des Naturparks Wattenmeer. Vor Ort soll das Problem genauer untersucht werden.



Deshalb wetterfeste Kleidung einpacken, damit der eigene Energievorrat im Watt erhalten bleibt.

Termin: 23.10.-27.10.1995

Ort: Nordseebad Tossens

Kosten: 250,- DM

Anmeldung
Arbeit & Leben
Bohlweg 55
38100 Braunschweig
Tel.: 0531/16245
Fax: 0531/44308

*Bilde dich
solange du
dumm bist.*

*Später hast du
anderes im
Kopf*

Übrigens

- ◆ Schulungen zur Gruppenarbeit, Thema: "Von der Arbeitsgruppe zum Team" finden jetzt auch in der Woche nachmittags statt. Weitere Informationen bei den Vertrauensleuten und Betriebsräten der IG Metall
- ◆ im Beitrag der IG Metall ist automatisch auch eine Freizeit- und Unfallversicherung enthalten
- ◆ die neuen Bildungsurlaubsangebote von der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben sind erschienen, ein Auszug daraus befindet sich auf der letzten Seite
- ◆ die Informationsbretter der Gewerkschaften befinden sich in den Shedhallen I und II im nördlichen Bereich, im Gebäude 42, 2. Flur, im Gebäude 63, 2. Flur, im Gebäude 09, 2. Flur und im Gebäude 01 (HWG), 3. Flur, gegenüber dem Betriebsratsbüro
- ◆ bei Gruppengesprächen können auch Betriebsräte eingeladen werden, um Informationen aus erster Hand zu geben
- ◆

Ausgabe 9
April 1995



zügig

Zeitung der IG Metall - Vertrauensleute SIEMENS VT Braunschweig

Gelungener Tarifabschluß

Mußte es denn erst zum Streik kommen?" Solche und ähnliche Fragen stellen sich viele Metallerrinnen und Metalller. Für sie ist es unverständlich, warum der Verband der Metallindustriellen nach dem Auslaufen des alten Tarifvertrages so viel Zeit hat ins Land ziehen lassen, ohne ein Angebot zu machen.

Die Vertrauenskörperleitung der IG Metall hat im Interesse der Beschäftigten bei Siemens VT Braunschweig, bei Herrn Dr. von Pierer, nachgefragt, ob dies denn auch tatsächlich seine Position sei und hat im Anschluß daran Unterschriften als Zeichen des Protestes gegen die Äußerungen von Herrn von Pierer gesammelt.

Doch dann siegte die Vernunft, und es kam zu einem Ergebnis, das sich sehen lassen kann:

(Fortsetzung auf Seite 5)

Warum haben die betrieblichen Arbeitgebervertreter in ihren Kommissionen nicht auf die Tube gedrückt?

Ihr Verhalten hat den Arbeitgebern von daher auch die einhellige **Presseschelte** landauf, landab eingebracht.

Nach der Urabstimmung in Bayern mußte der Arbeitgeberverband feststellen, daß die Tarifpolitik nicht nur Sache von Funktionären ist, sondern auf einer ganz breiten Basis in der Mitgliedschaft steht.

In dieser Situation war es nicht dienlich, daß der Vorstandsvorsitzende der Siemens AG, Herr Dr. von Pierer, durch seine Äußerung, er wolle auf jeden Fall aussperren, zusätzlich Oel ins Feuer gegossen hat.



Auch IGMetaller von Siemens VT Braunschweig haben für den Tarifvertrag demonstriert

Impressum:
Ausgabe 9/ April 1995:
Herausgeber:
Vertrauensleute der IGM
Siemens
Verkehrstechnik
Braunschweig
Redaktion: A.Baumgarten,
H.J.Clement, F.M.Schaper,
K.D.Storch, R.Struckmann,
U.Weisser
V.i.S.d.P:
Herbert Scheibe,
IG Metall Braunschweig



Krise der Software-Entwicklung?

„Softwarefehler legt Bahnhof Altona lahm“ meldete die Presse am 14.03.95. Zwölf Stunden nach der Inbetriebnahme stürzte der BAR16 ab. Nach 53 Stunden hektischer Fehlersuche konnten die Kollegen den Fehler beseitigen und das Stellwerk wieder zum Laufen bringen

Das Softwareteam des Space-Shuttle gehört anerkanntermaßen zu den besten der Welt. Trotzdem mußte der erste Shuttlestart wegen eines Programmfehlers um zwei Tage verschoben werden. Der Flughafen von Denver war sogar über ein Jahr lang wegen Softwarefehlern im Gepäcktransportsystem lahmgelegt

Nur selten spielen sich solche Softwarekatastrophen unter den Augen der Öffentlichkeit ab. Ein durchschnittliches Entwicklungsprojekt überzieht nach Untersuchungen in den USA seinen Planungsrahmen um 50 %. Etwa 1/4 aller komplexen Softwaresysteme funktionieren am Ende nicht wie gedacht

Wie kommen solche Softwarefehler zustande?

Es ist schwierig, einen komplizierten Satz von Befehlen gleich beim ersten Mal richtig zu schreiben. Selbst der beste Entwurf kann Fehler enthalten oder unvollständig sein. Oft ändern sich die Anforderungen an das System bis zur letzten Minute.

Auch die ausgefeiltesten mathematischen Prüfmethode können lediglich garantieren, daß die Software den formalen Anforderungen genügt, aber nicht, daß sie den Überraschungen der realen Welt gewachsen ist.

Fehler in Echtzeitsystemen sind deswegen schwer zu finden, weil sie oft nur unter ganz bestimmten Bedingungen auftreten. Systeme brechen zusammen, weil ihre Schöpfer das Unerwartete nicht erwartet hatten.

Seit 50 Jahren gibt es Softwareentwicklung. Schon vor 25 Jahren hatten die Schwierigkeiten, umfangreiche Softwareprogramme zu erstellen, so bedrohliche Ausmaße erreicht daß die „Krise der Software“ ausgerufen wurde.

Auch heute ist man von einem systematischen, disziplinierten und quantifizierbaren Ansatz für Entwicklung, Einsatz und Pflege von Software noch weit entfernt: Im Durchschnitt muß jede neu entwickelte Programmzeile einmal neu geschrieben werden.

Durch ständige Verbesserung der Testwerkzeuge und -richtlinien und die entsprechende Schulung der Programmierer läßt sich die Produktivität der Software-Entwicklung entscheidend verbessern.

Dazu müssen die Programmierer aber auch in die Lage versetzt werden, festzustellen, ob sie noch auf dem richtigen Weg sind, die Anforderungen des Kunden zuverlässig zu erfüllen.

Es reicht nicht nur, einen gefundenen Fehler zu korrigieren. Man muß auch die Lücke im Testsystem finden, durch die er unentdeckt schlüpfen konnte.

Alle diese Maßnahmen kosten sicher viel Geld und vor allem Zeit. **Es läßt sich aber zeigen, daß sich effektive Qualitätskontrolle längerfristig auszahlt.**



Ist der Entwurf auch gut gelungen, bestimmt trägt er Änderungen.

Durch Fehler Ändern wird erzwungen, doch Fehler kommen aus Änderungen.

Zum Ändern sind wir stets bereit, zum Testen bleibt uns wenig Zeit

(Change Request Song).

Befristete Übernahme der Jungfacharbeiter

Im Januar 1995 haben 31 junge Leute ihre Ausbildung bei Siemens VT Braunschweig erfolgreich abgeschlossen. Ein neuer wichtiger Lebensabschnitt hat begonnen.

Für alle stellte sich die Frage, wie geht es weiter?

Einige haben sich zum Besuch weiterbildender Schulen entschlossen.

Welche Perspektiven aber haben die Jungfacharbeiter, die bei Siemens bleiben wollen?

Der Tarifvertrag Beschäftigungssicherung regelt und sichert eine Übernahme aller Auszubildenden für mindestens 6 Monate. Für diesen Zeitraum wurde den jungen Kollegen ein Arbeitsvertrag mit 20 Stunden pro Woche angeboten.

Durch eine erhöhte Kapazitätsauslastung und durch Abbau von Rückständen ist z.Zt. in fast allen Bereichen des Werkes genügend Arbeit vorhanden.

Für diese Bereiche hat der Betriebsrat eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 36 Stunden für die Jungfacharbeiter gefordert und durchgesetzt.

Ein veränderter Arbeitsvertrag sichert jetzt erst einmal ein besseres Einkommen. Mit viel Engagement und Einsatzbereitschaft bringen sich die jungen Leute in ihr neues Aufgabengebiet ein.



Die bange Frage aber - wie geht es mit uns nach den sechs Monaten weiter, was für Perspektiven haben wir - bleibt.

Angestellten Stammtisch

Wir möchten unseren Angestellten-Stammtisch nach erfolgter Winterpause mit frischem Elan wieder fortsetzen. Jeden 1. Dienstag im Monat wollen wir mit unseren Mitgliedern, Freunden und Interessierten nach Feierabend in lockerer Runde ins Gespräch kommen. Denn wir meinen es gibt sicherlich viele Sorgen und Ängste in unserer Belegschaft was die Zukunft um unseren Standort VT-Bwg. angeht.

Wir meinen, es lohnt sich auch außerhalb von TOP, KVP und sonstigen Besprechungen ohne jegliches Protokoll sich mal ungezwungen auszutauschen.

Deshalb: jeden 1. Dienstag im Monat von 16.00 bis ca. 18.00 Uhr wieder wie bisher im **Intercity-Restaurant am Hauptbahnhof**

Die nächsten Termine bitte vormerken:
4. April 95, 2. Mai 95 und 6. Juni 95
Angestellten-Stammtisch

Wir die IGM-Angestellten Vertrauensleute freuen uns auf eine rege Teilnahme.

Seit 1.03.95 wieder 36 Stunden im TZE Endlich!

Nach acht Monaten mit erheblichen Einkommensverlusten wird im Technologie Zentrum Elektronik (TZE) wieder 36 Stunden gearbeitet.

Ca. 10 % weniger Nettoeinkommen, Abstriche beim Urlaubsgeld, bei den Sonderzahlungen und jetzt auch noch bei der monatlichen Nachzahlung nach den Tarifverhandlungen haben die Kolleginnen und Kollegen schwer belastet.

Oft mußte ein Nebenjob angenommen werden, um überhaupt noch über die Runden zu kommen. Gerade Alleinerziehende sind an ihre finanziellen Grenzen gestoßen.

Gar nicht oft genug kann man sich bei allen Kolleginnen und Kollegen bedanken, die durch ihr solidarisches Verhalten Arbeitsplätze gesichert haben.

Aber wenn die Möglichkeit des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung im TZE nicht ausgeschöpft worden wäre, hätte es wohl im Werk Kündigungen gegeben.

Trotzdem sind durch Aufhebungsverträge und vorzeitige Pensionierungen im Werk massenhaft Arbeitsplätze vernichtet worden.

Inzwischen gibt es eine Zusage der Geschäftsleitung, daß es mindestens bis Ende dieses Geschäftsjahres keine betriebsbedingten Kündigungen im Werk geben wird.

Als der Herr die Löhne und Gehälter der Beschäftigten in diesem Raum sah, drehte er sich um und weinte bitterlich.

Gruppenarbeit und Entlohnung

Im Oktober 1994 wurde bei Siemens VT Braunschweig in der Fertigung Gruppenarbeit eingeführt. Um bei der Arbeit in Gruppen finanzielle Nachteile zu vermeiden, wurden die Akkorde eingefroren.

Während der Zeit des "Einfrierens" sollte über ein neues Entlohnungsmodell bei Gruppenarbeit verhandelt werden. Bisher konnte sich der Betriebsrat mit der Werkleitung nicht auf eine annehmbare Entlohnungsform einigen.

Aus diesem Grund wurden die Akkorde weiterhin bis zum 31.12.95 festgeschrieben.

Diese Maßnahme bedeutet aber nicht, daß gleichzeitig die Lohngruppen nicht mehr erhöht werden können. Bei höherwertigen Tätigkeiten ist es auch jetzt möglich, in eine höhere Lohngruppe eingruppiert zu werden.

Ein anderes Thema, das im KollegInnen Kreis diskutiert wird, sind die sogenannten "Schubladenlöhne".

Bei Einführung der Gruppenarbeit war weder der Geschäftsleitung noch dem Betriebsrat klar, ob sich diese Arbeitsform bewähren würde.

Wären die Minutenpolster zum Zeitpunkt des Einfrierens ausbezahlt worden, hätten die Kolleginnen und Kollegen bei Wiedereinsetzen des Akkords ihr Minutenpolster neu aufbauen müssen.

Viele Kolleginnen und Kollegen haben den Betriebsrat aber aufgefordert, mit der Werkleitung über eine Auszahlung der Beträge zu verhandeln. Voraussichtlich wird dieses in den nächsten Wochen der Fall sein.

Bei Versetzungen, Aufhebungsverträgen, vorzeitigen Pensionierungen, bei Meldung der Schwangerschaft, Bundeswehr und Zivildienst kommen die "Schubladenlöhne" sowieso zur Auszahlung. In diesen vorgenannten Fällen wird von der jeweiligen Abteilung der Vorgang zur Auszahlung angestoßen.

Margrit Duwe

Führungsverhalten - immer wieder ein Thema

Durch top und KVP werden wir immer wieder mit der Führung, aber auch mit der Führungsqualität der Vorgesetzten von VT Braunschweig konfrontiert.

Immer mehr Führungskräfte werden den heutigen Anforderungen einfach nicht mehr gerecht. Wir müssen uns die Frage stellen, ob die Regel: "Einmal Führungskraft - immer Führungskraft" heute noch haltbar ist.

Führungsprobleme treten immer wieder auf, wenn zusätzlich zur Fachkompetenz soziale Kompetenz gefordert wird.

In der heutigen Zeit erwarten wir von einer Führungskraft neben einem fundierten Fachwissen zunehmend:

- ♦ die Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu mehr Zusammenarbeit, Teamfähigkeit und Entscheidungsfähigkeit,
- ♦ die Gewährleistung eines Informationsflusses nach oben und unten,
- ♦ die Vermittlung von Zielen und Visionen,
- ♦ die Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Über- und Unterlastung,
- ♦ das Erkennen der eigenen Grenzen und das Erkennen und Fördern der Potentiale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und
- ♦ das Ausüben einer Vermittler- und Beratungsfunktion als Mitarbeiter-Coach in Richtung der top- und KVP-Aktivitäten.

Leider spielt sich zum Thema top und KVP im Kopf vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter doch mehr innovative Kreativität ab, als bei einigen Vorgesetzten.

Einige meinen immer noch, sie würden alleine das Sagen haben und glauben immer noch, alles besser zu wissen als ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter! Wir müssen uns heute fragen, wie es dazu kommen konnte.

In der Vergangenheit wurde in erster Linie auf die Fachkompetenz der Vorgesetzten Wert gelegt. Heute wird in verstärktem Umfang auf soziale Kompetenz, das heißt auf verhaltensorientiertes Führen geachtet. Hier ist bei einigen das Führungsverhalten noch positiv zu verändern. Veränderungsbereitschaft und Veränderungsfähigkeit sind dabei unbedingt erforderlich.

Viel zu einfach wäre es, die Betroffenen als phantasielos und unsozial zu verurteilen. Sie sind es nicht alleine, die den Wurm in das faulende Obst gebracht haben. **Diese Führungskräfte müssen die Möglichkeit erhalten, ihre Defizite im Führungsverhalten durch gezieltes Training abzubauen.**

Wenn dabei erkannt wird, daß Vorgesetzte nicht in der Lage sind, anforderungsgerecht Menschen zu führen, sie auf diesem Gebiet auch nicht mehr wandlungsfähig sind, **müssen sie aus ihrer Führungsverantwortung herausgenommen werden!**

Sie müssen dann solche Aufgaben übernehmen, in denen weniger mit Menschen als mit Sachthemen umgegangen wird. Wenn dies nicht möglich ist, hat die Geschäftsleitung den Weg zu beschreiten, den sie bei der Lösung des Personalproblems im TZM beschritten hat.

Warum sollte mit dem Führungskreis anders umgegangen werden als mit dem Tarifkreis?

Inhalt:	
Gelungener Tarifabschluß	Seite 1
Software-Krise?	Seite 2
Führungsverhalten	Seite 3
Offener Brief	Seite 4
Lohnsteuerhilfe	Seite 5
36 Stunden im TZE	Seite 6
Gruppenarbeit und Löhne	Seite 6
Jungfacharbeiter	Seite 7
Angestellten-Stammtisch	Seite 7
Bildungsurlaub	Seite 8
Übrigens	Seite 8

Anlässlich der Auseinandersetzungen um ein Tarifergebnis und der Aktionen der IGM verteilte die AUB ein polemisches Flugblatt. Dies nahm die IGM zum Anlaß, dem Verantwortlichen einen offenen Brief zu schreiben, der nachfolgend im Wortlaut abgedruckt ist.

Braunschweig, im März 1995

Sehr geehrter Herr Stehr,

Sie zeichnen für ein Flugblatt der AUB, das in Zusammenhang mit der von der IG Metall geführten Tarifausschließung bei Siemens VT Braunschweig Anfang März verteilt worden ist, verantwortlich.

Die Mehrzahl Ihrer Passagen sind inhaltlich falsch und vermitteln aus diesem Grund und vielleicht auch gewollt dem Leser einen falschen Eindruck.

Unabhängig von einer rechtlichen Prüfung Ihrer Verantwortlichkeit und auch einer presserechtlichen Prüfung nehmen wir zu Ihrem Flugblatt wie folgt Stellung:

1. Sie behaupten, daß Siemens in Braunschweig in jedem Jahr Vorreiter für Streiks sei. Dies trifft in zweierlei Hinsicht nicht zu, denn unsere Maßnahmen vor dem Tor waren keine Streiks, was arbeitsrechtlich grundsätzlich andere Konsequenzen hätte, sondern es handelte sich um einen Warnstreik, der nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichtes rechtmäßig und legitim ist. Auch war Siemens kein Vorreiter, sondern ist erst nach anderen Aktionen einbezogen worden.
2. Ihre provokante Frage, ob diese Maßnahmen denn die Arbeitsplätze sichere, provoziert die Umkehrfrage, ob ein Verzicht auf Warnstreiks Arbeitsplätze garantiere. Wenn Sie sich ernsthaft mit der Entwicklung industrieller Beziehungen auseinandersetzen, werden Sie feststellen, daß es einen solchen Zusammenhang in der von Ihnen behaupteten Form nicht gibt. Uns ging es bei unseren Maßnahmen um die Durchsetzung von den Preis- und Lebenshaltungskostenentwicklungen angepaßten Lohn- und Gehaltserhöhungen.
3. Auch der Hinweis, daß Kaffee und Kuchen mit Life-Musik aus Hannover komme, ist falsch.
4. Ihre Frage, ob denn Kurzarbeit und Arbeitsplatzverlust vergessen sei, läßt eigentlich nur den Schluß zu, daß Sie die Auffassung vertreten, Stillhalten und der Verzicht auf angemessene Gehalts- und Lohnerhöhungen sei das Gebot der Stunde. Hier unterstellen Sie, daß Kostenprobleme einzig und allein von Löhnen und Gehältern beeinflußt werden. Sie wissen sicherlich genau wie wir, daß die Kostenproblematik vieler Unternehmen nicht in erster Linie und vor allem nicht bei Siemens eine Personalkostenfrage ist.
5. Uns zu unterstellen, daß man so Standortvorteile von Braunschweig verspiele, kann keiner ernsthaften Betrachtung standhalten. Sie sollten sich auch nicht im Stil von Gossensjournalismus mit den ernsthaften Problemen der Beschäftigten auseinandersetzen. Auch in Berlin erhalten die Beschäftigten vergleichbare Lohn- und Gehaltserhöhungen, so daß ein Kostenargument, das sich allein auf die Personalkosten bezieht, keinen Hintergrund haben kann.

Wir denken, Ihr Flugblatt soll darüber hinwegtäuschen, daß Ihr Verband eigentlich gar nicht unabhängig ist, sondern eindeutig Partei für die Interessen des Unternehmens ergreift. Sicherlich verschweigen Sie auch, daß Sie gar nicht in der Lage sind, eigene Tarifverträge abzuschließen. Beides verschweigen Sie, um sich vor dem Hintergrund von Unwahrheiten in schwieriger Lage gefragt oder ungefragt zum Sprachrohr für Arbeitgeberinteressen zu machen.

Nehmen Sie bitte zur Kenntnis, daß wir dies nicht hinnehmen und die Beschäftigten über diesen Vorfall informieren werden.

Hochachtungsvoll

gez. Dr. Herbert Scheibe, IG Metall Braunschweig

(Fortsetzung von Seite 1)

- ♦ für die Monate Januar, Februar, März und April erhalten alle Beschäftigten einen festen Betrag in Höhe von je 152,50 DM
- ♦ das ist für die unteren Lohn- und Gehaltsgruppen ein höherer Anteil und damit auch als soziale Komponente zu werten
- ♦ von März an erhalten dann alle 3,4 % mehr Lohn und Gehalt
- ♦ die Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich wird am 1. Oktober eingeführt
- ♦ vom 1. November 1995 bis 31. Dezember 1996 werden die Löhne und Gehälter abermals um 3,6 % erhöht
- ♦ der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen wurde um 5 Jahre verlängert

Schon heute beklagen die Arbeitgeber den für sie viel zu hohen Abschluß und setzen dabei Kostenprobleme in ihrem Unternehmen mit Personalkosten gleich.

Sie verschweigen, daß alle Wirtschaftsfachleute darauf hinweisen, daß es in den wirtschaftlich guten Jahren versäumt worden ist, wichtige Anpassungsprozesse an die internationale Konkurrenz, wie Einführung neuer Arbeitsstrukturen, Teamarbeit usw., durchzuführen.

Die Beschäftigten haben verstanden, daß nicht sie die Schuldigen der Arbeitgeberprobleme sind. Im Gegenteil, selbstbewußt konnten die notwendigen Lohn- und Gehaltsanpassungen durchgesetzt werden.

Engagiert bei diesem Erfolg war nur ein Teil, die anderen, die trotzdem teilhaben, sollten einmal überlegen, sich auch selbst zu engagieren.

Herbert Scheibe, IGM Braunschweig

Lohnsteuer - Einkommenssteuer leicht gemacht

Wem ist es nicht auch schon einmal so gegangen?

Jeden Monat, wenn wir unsere Lohn-/Gehaltsabrechnung bekommen, ärgern wir uns über den hohen Betrag der gezahlten Lohnsteuer.

Aber wer nutzt schon den jährlichen Lohnsteuerjahresausgleich, um die zuviel gezahlten Beträge zurückzufordern?

Oft haben wir zwar schon ein Formular für das Finanzamt besorgt, aber zum Ausfüllen kommt es dann doch nicht.

Vielen ist es zu schwer, die richtigen Summen in die richtigen Zeilen einzutragen, oder sie haben einfach keine Ahnung, was man(n)/frau so alles absetzen kann.

Immerhin verzichten Jahr für Jahr ca. 2 Millionen Bundesbürger auf durchschnittlich 700.-DM Steuererstattung.

Hilfe bietet dafür allen Mitgliedern der IG Metall und auch anderer DGB-Gewerkschaften der Lohnsteuerhilfeverein.

Je nach Einkommen bieten für eine Jahresgebühr zwischen 46,- und 92,- DM Fachleute Hilfe an.

Den Verein für Lohnsteuerberatung gibt es in Braunschweig und Wolfenbüttel. Weitere Informationen sind auf den Informationsbrettern der Gewerkschaften zu finden

(siehe unter "Übrigens...", Seite 8)

