



CHANCEN! GLEICH

Aktiv vor Ort

Das Aktionsprogramm **Chancen!Gleich** kommt in Fahrt – in den DGB-Regionen und -Bezirken, aber auch in den Betrieben. So haben sich bei der Allianz Versicherung in Berlin Frauen zu einem innerbetrieblichen Netzwerk für Chancengleichheit zusammengefunden. „Auslöser waren die Aktivitäten des DGB“, sagt Petra Dittberner. Die Allianz-Betriebsrätin engagiert sich auch im Betriebsräte-Netzwerk Chancengleichheit, das vor einem Jahr im DGB-Bezirk Berlin/Brandenburg gegründet wurde. Mit einem Workshop Ende Januar 2004 sollen diese Netzwerk-Aktivitäten weiter ausgebaut werden. Eine Reihe Regionen und Bezirke nutzen das Aktionsprogramm, um die Vernetzung von Betriebsräten voranzubringen – neben dem Bezirk Berlin-Brandenburg zum Beispiel auch der DGB NRW oder die Region Ostwestfalen.

Entgeltgleichheit, Berufswahlverhalten, Arbeitszeit, Qualifizierung oder Strukturwandel im Betrieb und in der Region: Die regionalen Projekte decken alle Handlungsfelder ab. So wollen der DGB Hessen-Thüringen und der DGB Baden-Württemberg Handlungsansätze zum Thema Entgeltgleichheit entwickeln. Im Fokus der DGB-Region Ostfriesland/Nördliches Emsland steht das Berufswahlverhalten von jungen Frauen. Und die DGB-Region Südbrandenburg will mit dem Instrument Gender Mainstreaming Impulse für eine nachhaltige Entwicklung der Region geben.

Eine **Übersicht** über die Projekte der DGB-Regionen und -Bezirke gibt's im Internet unter www.chancen-gleich.de, Bereich **Aktivitäten**, Stichwort: **Projekte**. Dort sind auch die Ergebnisse der **Fachkonferenz** zum Aktionsprogramm dokumentiert, die am 30. September in Berlin stattfand. |

Lässt auf sich warten: Mit einer ersten Bilanz der Vereinbarung von Bundesregierung und Wirtschaftsverbänden zur Chancengleichheit am Arbeitsplatz ist nicht vor Januar zu rechnen. Das verlautete jetzt aus dem Bundesfrauenministerium.

INFO-SERVICE 3

DEZEMBER 2003

www.chancen-gleich.de



Foto: Erwin Modric/Bilderbox

Lebenszeiten folgen einem anderen Rhythmus als Arbeitszeiten

Wenn Zeitfragen zu Streitfragen werden

Was macht eine Verkäuferin mit ihrem Kind, wenn die Erzieherin am Samstag nicht arbeitet? Um solche und ähnliche Zeitkonflikte geht es beim Berliner ver.di-Projekt „Zeitfragen sind Streitfragen“.

Wenn Erzieherinnen Kinder haben, wollen sie den Samstag lieber mit dem eigenen als mit fremdem Nachwuchs verbringen. Doch was machen dann die Krankenschwestern und Verkäuferinnen? Solchen Fragen stellen sich die TeilnehmerInnen des Berliner ver.di-Projekts „Zeitfragen sind Streitfragen“. Die Verkäuferinnen kennen beide Seiten: Mussten sie sich doch jüngst an die für sie wenig attraktiven Arbeitszeiten bis zum Samstagabend „gewöhnen“, die für ihre Kundinnen und Kunden so familienfreundlich sind.

Die Suche nach Kompromissen unterstützte die Arbeitszeitberaterin Barbara Dürk der ISA Consult Beratungsgesellschaft. Dass es nicht darum geht, die Kitas generell am Samstag zu öffnen, war schnell geklärt. So erklären sich auch Erzieherinnen zur Suche nach kreativen Lösungen bereit. Das sei etwas, was sie ohnehin jeden Tag praktizierten, erklärt Gabriele Scholz-Sikojev, die Kita-Koordinatorin bei Fröbel e.V., einem Träger sozialpädagogischer Einrichtungen im Osten Berlins. Wenn ein Kind erst um zehn Uhr kommen oder eine Mutter erst 15 Minuten nach Kita-Schluss da sein kann – eine Lösung findet sich immer. „Doch wenn flexiblere Öffnungszeiten von ihnen gefordert werden, haben Erzieherinnen häufig das Gefühl, auf Knopfdruck funktionieren zu müssen“, weiß Scholz-Sikojev. Sie fühlen sich mit ihrem pädagogischen Anspruch missachtet, wenn es beim Thema

Kita-Öffnung hauptsächlich um die „Dienstleistung“ für berufstätige Eltern geht.

Drei Fröbel-Kitas arbeiten im ver.di-Projekt mit. Eine hat bereits bis 19.30 Uhr geöffnet und deckt einen guten Teil des Bedarfs im Bezirk Kreuzberg-Friedrichshain ab. „Problematisch sind Randlagen“, fasst Barbara Dürk die Ergebnisse ihrer Gespräche zusammen. Zum Beispiel die halbe Stunde, um die Arbeitszeit und Kita-Öffnung nicht zusammenpassen, und Betreuungslücken, wenn das Kind krank ist, aber weder Vater noch Mutter in der Firma abkömmlich sind.

Auch Ina Colle, die Frauenvertreterin der Vivantes-Klinik-Gesellschaft, ist der Meinung, dass Betreuungsprobleme in der Spät- und Nachtschicht im Unternehmen gelöst werden müssen. „Wir müssen diese Frage im Unternehmen zum Thema machen. Der Arbeitgeber muss tätig werden.“

Alltägliche Zeitprobleme bereiten ganz andere Dinge: geschlossene Arztpraxen am Freitagnachmittag, lange abendliche Wartezeiten an den Bushaltestellen, lange Wegezeiten zum Briefkasten und die fehlende Möglichkeit, vor neun Uhr einzukaufen. Deswegen bemüht sich ver.di darum, dass der Bezirk Kreuzberg-Friedrichshain das Projekt nach dem offiziellen Ende im Februar 2004 übernimmt. Der Bezirk könnte neben Kaufhof am Ostbahnhof, den drei Fröbel-Kitas und dem Klinikum Friedrichshain, die am ver.di-Projekt teilnehmen, weitere Zeitgeber an Runde Tische einladen.

Einen steinigen Weg sieht die Projektverantwortliche Heidemarie Gerstle vom ver.di-Bezirk Berlin innerhalb ihrer Gewerkschaft. „Die Fachbereiche müssen das Anliegen aufnehmen“, fordert sie. Dort läuft die Arbeit der Berufsgruppen und diese müssen das Aushandeln von Zeitinteressen in ihre Arbeitszeitpolitik integrieren und eine Beratung für die Beteiligten in den Betrieben organisieren. |

Mehr Souveränität, mehr Flexibilität



Dirk Schroer, Mitglied der Geschäftsleitung bei den Märkischen Federnwerken, Lüdenscheid

Von der Jahresarbeitszeit bei den Märkischen Federnwerken profitieren alle: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben mehr Zeitsouveränität, das Unternehmen flexiblere Maschinenlaufzeiten.

Es gibt einer Ampel entsprechend drei Phasen. Im grünen Bereich bis plus/minus 35 Stunden spricht sich jeder mit dem Vorgesetzten ab. In der gelben Phase bis plus/minus 70 Stunden vereinbaren die Produktionsleitung oder der Vorarbeiter mit dem Mitarbeiter, wie er wieder in den grünen Bereich kommt. Im roten Bereich bis plus/minus 100 Stunden setzen sich die Geschäftsleitung, der Mitarbeiter und der Betriebsrat zusammen. Normalerweise läuft der Ausgleich über Freizeit, aber wir haben auch schon zwei Leute eingestellt. Werden Plusstunden ausnahmsweise ausbezahlt, dann mit 25 Prozent Überstundenzuschlag. Für Arbeit am Samstag gibt es generell 50 Prozent Zuschlag.

In die Koordination der Arbeitszeiten mischt sich die Geschäftsleitung nicht ein. Wir haben jedoch die Möglichkeit, die tägliche Arbeitszeit auf neun oder zehn Stunden auszudehnen, wenn viel zu tun ist. Andererseits müssen wir in einer Flaute die Kosten nicht sofort anpassen, sondern können Minusstunden nutzen.

Die Flexibilität ist für uns ein Wettbewerbsvorteil. In Lieferantenvereinbarungen mit Mengenflexibilität können wir darauf hinweisen.

Die Zeitsouveränität macht die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zufriedener. Sie fühlen sich ernst genommen, können sich besser in das Unternehmen hineinversetzen und ihren Alltag leichter organisieren. Für einen Arztbesuch müssen sie keinen Urlaub nehmen. Zum Elternsprechtag in der Schule melden sie sich für ein paar Stunden ab oder gehen in der Vorweihnachtszeit zu einer Zeit einkaufen, in der die Geschäfte nicht so voll sind. Niemand muss wegen eines kranken Kindes so tun, als sei er selbst krank. Ein Mitarbeiter zum Beispiel leistet seine Wochenstunden von Montag bis Donnerstag. Freitags und samstags betreut er das Kind, und seine Frau geht arbeiten.

Nicht nur über die Arbeitszeit fördern wir Chancengleichheit. Als uns der Vertriebsleiter verließ, haben wir einer jungen Frau aus dem eigenen Haus die Chance gegeben. Das ist in der Stahl- und Metallbranche nicht selbstverständlich. Die Märkischen Federnwerke als kleine Firma können nur wenige Aufstiegschancen bieten. Aber wenn, dann wollen wir sie intern vergeben – auch an Frauen. Jede Geschäftsleitung, die auf dieses Potenzial verzichtet, macht ihren Job nicht gut. |

Ver.di will demografische Arbeitszeit

Ver.di greift die Diskussion um demografische Arbeitszeitmodelle auf. Gewerkschaftschef Frank Bsirske hat die Idee ins Gespräch gebracht, die Arbeitszeiten für einzelne Altersgruppen unterschiedlich auszugestalten. Ver.di Hessen hat diese Überlegung jetzt konkretisiert und vier Phasen vorgeschlagen:

Phase I: Nach der Ausbildung bis zur Familiengründung

Phase II: Familien- und Weiterbildungsphase

Phase III: Nach der Familienphase

Phase IV: Fünf bis zehn Jahre vor der Rente.

„Im ersten und dritten Abschnitt könnte die Arbeitszeit bei 40 Wochenstunden, während der ersten Jahre der Elternschaft und in der Weiterbildung bei 30 liegen“, erläutert Werner Lochmann, Leiter des

Projekts „Vater und Beruf“ von ver.di Hessen. Über ein Lebensarbeitszeitkonto könnte der einzelne Beschäftigte die unterschiedlichen zeitlichen und sozialen Verpflichtungen in seinem Leben mit beruflichen Anforderungen und Karrierewünschen stärker selbst bestimmen als heute.

Lochmann möchte insbesondere die Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Beschäftigte in Branchen-Tarifverträgen regeln, um ihr Erfahrungswissen im Betriebe zu halten und sie von berufstypischen Belastungen und Beanspruchungen zu entlasten. |

Die arbeitszeitpolitische Initiative von ver.di „Nimm dir die Zeit“ im Internet: www.verdi.de/nimm-dir-die-zeit

Plädoyer für eine qualitative Zeitpolitik

Ulrich Mückenberger, Hochschule für Wirtschaft und Politik Hamburg

Das Verhältnis von Arbeit und Leben steht neu auf dem Spiel. Unter dem Einfluss von Globalisierung und IT-Revolution scheinen sich die Grenzen zwischen dem Unternehmen und seiner Umwelt zu verwischen. Die Trennlinie zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit wird in vielfacher Weise in Frage gestellt. Arbeitszeiten werden unvorhersehbar und unplanbar; Beschäftigte nehmen aufgrund von Projektorientierung oder kontinuierlichem Lernen ihre Arbeit mit in die freie Zeit, sie haben andere zeitliche Bedarfe an Versorgungs-, Mobilitäts- und Personendienstleistungen.

Im tradierten Normalarbeitsverhältnis waren die Arbeitsorte räumlich und zeitlich klar getrennt von den Wohnorten und den Orten der Freizeit. Arbeit wurde geschlechterspezifisch definiert, Zeiten und Orte von Erwerbs- und häuslicher Arbeit ebenso verteilt. Mit dem Wandel der Betriebsstrukturen und der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses pluralisieren sich Beschäftigungsformen und Lebenslagen.

Dies ist besonders für Frauen bedeutsam, deren Lebens- und Arbeitswelt nach wie vor stärker von lokalen Rhythmen beeinflusst ist als diejenige von Männern. Die tradierte geschlechterhierarchische Ordnung verliert ihre paradigmatische Bedeutung, neue „Geschlechterkontrakte“ werden geschlossen.

Damit steigern sich im lokalen Umfeld die Zeitkonflikte. Unternehmen folgen einem *linearen* Zeitmodell. Sie *quantifizieren* Zeit als kostbare Ressource, die ration(alis)iert werden muss. Lebensweltliche Zeiten folgen hingegen einer Vielzahl heterogener Modelle – seien es biologische oder soziokulturelle Rhythmen, seien es Bedürfnissen nach Nähe, Kommunikation, Gemeinsamkeit, Muße, Körperlichkeit oder Ähnlichem. Sie sind kaum linear, sondern eher *zyklisch* und sperren sich der Quantifizierung.

Nötig ist, die Konflikte gleichermaßen in der Arbeitswelt wie in der Lebenswelt aufzugreifen und zu lösen. *Nötig ist eine qualitative Zeitpolitik*, und zwar innerhalb der Organisationen (Unternehmen, aber auch Haushalte) wie auch zwischen großen „Taktgebern“ (Großbetriebe, Logistik-Unternehmen, aber auch dominierende Verwaltungen und Dienstleister) und dem von ihren Zeitimpulsen getriebenen Territorien.

Die Gewerkschaften beginnen, in ihrer Zeitpolitik auch anderen Anliegen als der Arbeitszeit Raum zu geben. Im Rahmen von gesellschaftlicher Zeitpolitik werden industrielle Beziehungen dabei (auch) zu einer multipolaren Veranstaltung, die neben den tradierten Akteuren die Statthalter territorialer Interessen – AnwohnerInnen, VerbraucherInnen, Frauenvereinigungen, NGOs, Eltern, Kinder und andere – aufnimmt. |

Ulrich Mückenberger ist Professor für Arbeits- und Sozialrecht und Leiter der Forschungsstelle Zeitpolitik. www.forschungsstelle-zeitpolitik.de

AUS DER PRAXIS

■ Beim Baufinanzierer Wüstenrot in Ludwigslburg definiert eine Betriebsvereinbarung vier Modelle flexibler Teilzeitarbeit: 1. Eine flexible Tagesarbeitszeit von vier bis sechs Stunden; 2. eine flexible Wochenarbeitszeit mit einer Drei- oder Vier-Tage-Woche und fixen oder wechselnden freien Tagen; 3. bei der flexiblen Monatsarbeitszeit wird vereinbart, an welchen Tagen im Monat

der Betreffende arbeitet; 4. wer eine flexible Jahresarbeitszeit wählt, kann sich auf ein bestimmtes Zeitbudget festlegen, zum Beispiel neun Monate im Jahr. Das – entsprechend reduzierte – Gehalt wird dennoch das ganze Jahr über gezahlt.

■ „Ich bin auf ABAP“, heißt es bei den LVM Versicherungen in Münster, wenn ein Mitarbeiter am Telearbeitsplatz zu Hause arbeitet. Der „Außerbetriebliche Arbeitsplatz“ ist per Betriebsvereinbarung geregelt. Es gilt: ein Tag im Betrieb, ein Tag ABAP. Der hohe betriebliche Anteil sei notwendig, weil die TelearbeiterInnen Unterlagen, etwa zur Schadensregulie-



Was können Betriebsräte tun, um über die Arbeitszeitgestaltung die Chancengleichheit zu fördern?

Stephan Bernhardt, Justiziar der Gewerkschaft TRANSNET

Paragraf 80 BetrVG weist dem Betriebsrat die allgemeine Aufgabe zu, die Gleichstellung der Geschlechter und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern. Wesentlicher Aspekt dabei ist eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung. Dazu unterstützt der Betriebsrat ArbeitnehmerInnen, die nach § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) oder § 15 des Bundeserziehungsgeldgesetzes (BERzGG) ihre Arbeitszeit verringern wollen. Der Betriebsrat kann familienfreundliche Arbeitszeit zur Richtschnur bei der Mitbestimmung machen, zum Beispiel bei der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG), bei der Anordnung von Überstunden (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG) oder bei allgemeinen Urlaubsgrundsätzen (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG). Er kann sein Vorschlagsrecht (§ 92 Abs. 3 BetrVG) nutzen, zum Beispiel mit dem Ziel, mehr Teilzeitarbeitsplätze einzurichten. Außerdem kann er Anregungen und Vorschläge machen, etwa für eine Betriebsvereinbarung zur Frauen- und Familienförderung mit geeigneten Arbeitszeitregelungen: flexible Arbeitszeitmodelle, familienbedingte Arbeitsbefreiungen, Job-Sharing, Sabbatjahre, Begrenzung oder sogar Verbot von kapazitätsorientierter variabler Arbeitszeit (Kapovaz) oder die betriebliche Verbesserung der Elternzeitregelungen des BERzGG. |

rung, auch kurzfristig im Büro abholen müssen, erklärt Betriebsrätin Karin Kettner. Ausnahmen werden jedoch bei Beschäftigten in der Elternzeit gemacht.

www.chancengleich.de, www.lvm.de

■ Die gewerblichen Beschäftigten beim Kuscheltier-Hersteller Steiff in Giengen/Brenz können ihre Arbeitszeit stunden- oder tageweise reduzieren, sofern der Arbeitsplatz die ganze Woche besetzt bleibt. Wer nur an drei Tagen arbeiten will, braucht eine Partnerin für die anderen zwei Tage. „Aber die beiden müssen sich nicht gegenseitig vertreten“, betont die Betriebsratsvorsitzende Marianne Lutz.

Den ersten Gender-Bericht einer Gewerkschaft hat die **IG Metall** vorgelegt. Er ist eine Bestandsaufnahme über den Stand der Chancengleichheit unter den Beschäftigten, ehrenamtlich Aktiven in den Gremien der IG Metall und in den betrieblichen Interessenvertretungen. Diesen „Blick nach innen“ bezeichnet Gewerkschaftschef Jürgen Peters als „wichtige Voraussetzung für eine Politik nach draußen, die Männern und Frauen gleichermaßen gerecht wird“. Die Befunde sind wenig überraschend. Unter den politischen Hauptamtlichen, vor allem auf den Führungsetagen dominieren nach wie vor Männer. Allerdings konnten Frauen aufholen. Gab es 1989 gerade mal eine Bevollmächtigte, so sind heute 4,8 Prozent der Ersten und 14,3 Prozent der Zweiten Bevollmächtigten weiblich.

ssisi.banos@igmetall.de ■

Leider erst nach Redaktionsschluss dieses Info-Service stellt das Statistische Bundesamt gemeinsam mit dem Bundesfrauenministerium die Ergebnisse der **Zeitbudgeterhebung 2001/2002** und die dazu gehörende Broschüre „Wo bleibt die Zeit?“ vor. Infos gibt es im Internet.

Die Ursachen für **geschlechtsspezifische Unterschiede beim Entgelt** hat das Statistische Bundesamt in der Lohn- und Gehaltsstrukturserhebung 2001 analysiert. Im Wesentlichen werden bisherige Erklärungen bestätigt.

www.destatis.de ■

MATERIALIEN

- **Alle vier Bildungsbausteine im Rahmen des Aktionsprogramms Chancen! Gleich sind fertig:** ■ Entgeltgleichheit für Frauen und Männer, ■ Arbeitszeit, ■ Qualifizierung und ■ Vereinbarkeit von Beruf und Familie können einzeln für 12 Euro und als Paket für 40 Euro plus Versand bestellt werden bei Toennes Druck + Medien GmbH, z.Hd. Herrn Lehmann, Niermannsweg 1-5, 40699 Erkrath, Fax: 0211/920 08-38.
- **Betriebliche Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung in Bayern hat Professor Dr. Ernst Kistler vom Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES) anhand der Daten des IAB-Betriebspanels 2002 analysiert.** www.stmas.bayern.de/arbeit/panel/betgesch.pdf
- **Wie lang sind die Arbeitszeiten in Deutschland? Dieser Frage geht Steffen Lehndorff im Report 2003/7 des Instituts für Arbeit und Technik nach – leider nicht gegendert – und argumentiert gegen längere Arbeitszeiten.** www.iatge.de/iat-report/index.html

Der

Info-Service 3 zum Thema **Berufswahl und Ausbildung** erscheint im Februar 2004

TERMINE

- **21. Januar, Minden** ■ **Auftakt-Workshop des Projekts „Aufbau eines Kommunikationsnetzwerks für Betriebsrätinnen“**
Infos: minden@dgb.de,
Tel.: 0571/82 97 88-0
- **29.-30. Januar 2004, Berlin** ■ **„Neue Strategien für Chancengleichheit in Unternehmen – Chancen für Berlin?“ – Workshop für Betriebsrätinnen und Betriebsräte.** Infos: petra.meyer@dgb.de,
Tel.: 030/21240-132

Doppelter Profit. Chancengleichheit als Wettbewerbsvorteil, so lautet der Titel des **einblick-Magazins elf**. Besonderes Augenmerk gilt der Personalentwicklung (PE). Zu Wort kommt die Nestorin der chancengerechten PE, die Professorin Gertraude Krell. In einer Gesprächsrunde debattieren Personalvorstand und Betriebsrätinnen des Energie-Unternehmens Vattenfall Europe Generation & Mining über das Thema. Daneben gibt es Beispiele guter Praxis aus Betrieben, Anregungen für Betriebsräte sowie An- und Einsichten von Arbeitgebervertretern, Betriebsräten oder Politikerinnen.



Kostenlose Exemplare sind ab Mitte Dezember bei den DGB-Regionen erhältlich. Größere Stückzahlen können bei der Redaktion des einblick bestellt werden. Tel.: 030/30 88 24-0, Fax: 030/ 30 88 24-20, E-Mail: a.graef@einblick.info ■

Die **Mini-Job-Zentrale** der Bundesknappschaft meldete im September 2003 5,8 Millionen **geringfügig Beschäftigte**, darunter 1,4 Millionen geringfügige Nebenbeschäftigten. Die Bundesanstalt für Arbeit hatte im Jahr zuvor noch ohne Nebenbeschäftigung 4,1 Millionen geringfügig Beschäftigte gezählt. Anders als die Bundesregierung kann der DGB jedoch keinen Erfolg darin erkennen, dass diese Zahl gestiegen ist und 4,4 Millionen Menschen nur bis zu 400 Euro im Monat verdienen. Zwei Drittel dieser Personen sind Frauen, die damit auf eine Rolle als Zuverdienerin verwiesen werden. Sie können keine ausreichende eigenständige Altersvorsorge aufbauen und sind nicht gegen Arbeitslosigkeit versichert. ■

Die zweite **Weiterbildung zur „Gender-Changemanagerin“** für Führungskräfte und PersonalentwicklerInnen startet ISA Consult im März 2004. Die TeilnehmerInnen lernen, Veränderungsprozesse geschlechtergerecht zu gestalten. In 13 Tagen, die berufsbegleitend absolviert werden, stehen vier Module auf dem Stundenplan: Genderspezifische Organisationsanalyse und Zielarbeit, Mikropolitik in Organisationen, Organisationsentwicklung und Genderperspektive sowie gendersensibles Personalmanagement. Die Weiterbildung kostet 3.450 Euro plus Mehrwertsteuer.

Infos und Anmeldung: ISA Consult GmbH, Mechthild Kopel, Tel.: 030/ 27 87 39 0, E-Mail: isa-b@isa-consult.de ■

Impressum

Herausgeber: Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Bundesvorstand, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin | Internet: www.dgb.de

Verantwortlich: Anne Jenter, Abteilung Gleichstellungs- und Frauenpolitik | E-Mail: gfr@bv.dgb.de

Redaktion und Koordination: Dorothee Beck, Anne Graef | Redaktion einblick, Wallstr. 60, 10179 Berlin, Tel.: 030/ 308824-13, Fax: 030/308824-20 | E-Mail: a.graef@einblick.info

Layout und Gestaltung: Karin Pütt, Berlin
Druck: Toennes Druck + Medien GmbH, Erkrath