



Cirkulære om organisationsaftale for

**Sygeplejersker m.fl.
i Dansk Røde Kors Asylafdeling og
Beredskabsstyrelsens asylcentre**

2002

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Indledning	3
Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser	3
Bemærkninger til aftalen om nyt lønsystem	4

Organisationsaftale for sygeplejersker m.fl. i Dansk Røde Kors Asylafdeling og Beredskabsstyrelsens asylcentre (bilag 1)

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde	9
§ 2. Løn (til april 2003)	9
§ 3. Lønanciennitet	10
§ 4. Midlertidig tjeneste i højere stilling	11
§ 5. Pension	11
§ 6. Tjenestedragt	11
§ 7. Arbejdstid	11
§ 8. Overarbejde	11
§ 9. Ansættelse i vikariater og tidsbegrænsede stillinger	11
§ 10. Efteruddannelse/videreuddannelse	12
§ 11. Befordringsgodtgørelse/forsikring/patientledsagelse	12
§ 12. Opsigelsesvarsel/prøvetid	13
§ 13. Ikrafttræden og opsigelse	13

Aftale om nyt lønsystem for sygeplejersker m.fl. i Dansk Røde Kors Asylafdeling og Beredskabsstyrelsens asylcentre (bilag 2)

§ 1. Lønsystemet	15
§ 2. Basisløn	15
§ 3. Kvalifikations- og funktionstillæg	15
§ 4. Lønregulering	16
§ 5. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.	16
§ 6. Overgangsordning for ansatte før 1. april 2003.	17
§ 7. Ikrafttræden og opsigelse	18

Cirkulære om organisationsaftale for sygeplejersker m.fl. i Dansk Røde Kors Asylafdeling og Beredskabsstyrelsens asylcentre

1. Indledning

Finansministeriet og Dansk Sygeplejeråd har den 22. april 2003 indgået vedlagte organisationsaftale for sygeplejersker m.fl. i Dansk Røde Kors Asylafdeling og Beredskabsstyrelsens asylcentre (bilag 1).

Organisationsaftalen udgør sammen med gældende COII-fællesoverenskomst det samlede overenskomstgrundlag.

2. Nyt lønsystem fra 1. april 2003

I medfør af Rammeaftale om nye lønsystemer mellem Finansministeriet og CFU har Finansministeriet og Dansk Sygeplejeråd indgået aftale om et nyt lønsystem, der træder i kraft fra 1. april 2003 (bilag 2).

Fra 1. april 2003 udgår § 2 i den hidtidige organisationsaftale og erstattes af aftalen om nyt lønsystem.

Det bemærkes, at den mellem Finansministeriet og Dansk Sygeplejeråd indgåede aftale af 10. april 2000 om forsøg med nye lønsystemer ikke er implementeret i Dansk Røde Kors og Beredskabsstyrelsen.

3. Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser

Til § 1. Dækningsområde

Med virkning fra 1. april 2002 omfatter organisationsaftalen sygeplejersker m.fl. i Dansk Røde Kors Asylafdeling og Beredskabsstyrelsens asylcentre.

Med virkning fra 1. april 2002 erstatter organisationsaftalen følgende aftaler:

- 1) Cirkulære af 16. juni 2000 om løn og ansættelsesvilkår for sygeplejersker m.fl. i Dansk Røde Kors Asylafdeling
- 2) Cirkulære af 19. juni 2000 om løn og ansættelsesvilkår for sygeplejersker m.fl. i Beredskabsstyrelsens asylcentre.

4. Bemærkninger til aftalen om nyt lønsystem

A. Indledning

Finansministeriet og Dansk Sygeplejeråd har indgået vedlagte aftale af 22. april 2003 om nyt lønsystem for sygeplejersker m.fl. i Dansk Røde Kors Asylafdeling og Beredskabsstyrelsens asylcentre.

Aftalen indeholder et permanent, nyt lønsystem, der omfatter alle nuværende og kommende ansatte.

B. Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser

Til § 3. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn

Hensyn til f.eks. geografisk betingede lønforhold kan indgå i lokalt aftalte kvalifikationstillæg mv.

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kan også, hvis forholdene taler herfor, aftales som midlertidige tillæg.

Engangsvederlag vil typisk være relevante, hvis der er tale om en efterfølgende honorering af en særlig indsats.

Forhåndsftaler indebærer, at der ikke skal indgås konkret tillægsaftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten, hver gang én eller flere ansatte udfører opgaver/erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsftalen.

Hvis der lokalt indgås aftale om, at et tillæg ydes til ansatte, der har gennemgået et givent kursus eller en given efteruddannelse, bør alle i den pågældende personalegruppe, for hvem kurset/efteruddannelsen er relevant, have adgang til at gennemgå kurset/efteruddannelsen.

Opmærksomheden henledes i øvrigt på, at det af bemærkningerne til tillidsrepræsentantaftalen fremgår, at tillidsrepræsentanter ikke lønmæssigt og udviklingsmæssigt skal stilles ringere end andre ansatte omfattet af nye lønsystemer og derfor skal have samme mulighed for at få tillæg ud over basislønnen, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlig job.

Endelig kan der på baggrund af tillidsrepræsentanternes ændrede rolle inden for aftalesystemet, der efter den skete decentralisering i langt højere grad baserer sig på lokale løsninger, efter konkret vurdering indgås aftale om ydelse af tillæg til en tillidsrepræsentant.

Til § 5. Forhandlinger og indgåelse af aftaler

Et væsentligt element i det nye og decentralt orienterede lønsystem er, at den lokale lønfastsættelse integreres i den lokale personalepolitik. Det er derfor en forudsætning, at der er den fornødne aftalekompetence til stede på det lokale niveau. På denne baggrund delegerer aftalens parter kompetencen efter følgende retningslinier:

Finansministeriet bemyndiger de enkelte ministerier mv. til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter endvidere, at ministerierne mv. videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse.

Dansk Sygeplejeråd videredelegerer tilsvarende deres kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale tillidsrepræsentant. I de tilfælde, hvor der for en personalegruppe ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås de lokale aftaler med vedkommende organisations lokale afdeling eller direkte med organisationen.

Det er parternes overordnede hensigt, at forhandlingerne skal finde sted og aftalerne indgås på parallelle niveauer. Parterne er således enige om, at aftaler bør indgås mellem den lokale ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant.

Den lokale ledelse og tillidsrepræsentanterne kan i forbindelse med de lokale forhandlinger lade sig bistå af repræsentanter fra ministeriet mv., henholdsvis Dansk Sygeplejeråd.

For at sikre en god lokal proces er det væsentligt, at forslag om lønforbedringer samt eventuelle afvisninger af sådanne forslag begrundes konkret.

Ligeledes er det et element i en god lokal proces, at de lokale parter er i besiddelse af relevant lønstatistisk materiale. Dette kan f.eks. være oplysninger om lønniveau, lønudvikling samt om den lokale tillægsanvendelse/-fordeling, kombineret med oplysninger om løn og anciennitet.

Endvidere bør lønstatistik, som en part ønsker at lade indgå i de lokale forhandlinger, udleveres i kopi til forhandlingsmodparten.

Spørgsmålet om det lønstatistiske grundlag for de lokale forhandlinger kan evt. indgå som et element i lønpolitikken.

Ved opsigelse af en aftale om *kvalifikationstillæg*, bevarer den enkelte ansatte tillægget som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Ved opsigelse af aftale om *funktionstillæg* gives der meddelelse til den enkelte ansatte om aftalens opsigelse, og at tillægget bortfalder med et varsel svarende til den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel, medmindre andet aftales.

Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion. Hvis den funktion, som ligger til grund for tillægget, må anses for at være en afgørende del af selve stillingsindholdet, f.eks. hvor funktionstillægget kan sidestilles med udnævnelse i en ny stilling, kan funktionen og dermed funktionstillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

Midlertidige tillæg bortfalder i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat om tidsbegrænsningen.

Til § 6. Overgangsordning for ansatte før 1. april 2003

I den hidtidige samlede faste løn indgår skalalønnen samt eventuelle varige tillæg, som ikke videreføres i det nye lønsystem (ekskl. rådigheds- og merarbejdstillæg samt tillæg knyttet til mobilsygeplejersker, jf. organisationsaftalens § 2, stk. 6 og 7), herunder tillæg ydet af lokallønspuljer.

Til § 7.

Den lokale løndannelse i de nye lønsystemer er ikke underlagt lokalløns- og cheflønspuljeordningerne eller anden form for puljebegrænsning. Rammerne for den lokale økonomiske dispositionsfrihed er således alene fastlagt ved de bevillings- og budgetmæssige forhold, herunder en eventuel lønsumsbegrænsning.

5. Ikrafttræden

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 2002. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 16. juni 2000 (Perst. nr. 047-00) om løn- og ansættelsesvilkår for sygeplejersker m.fl. i Dansk Røde Kors Asylafdeling og cirkulære af 19. juni 2000 (Perst. nr. 046-00) om løn og ansættelsesvilkår for sygeplejersker m.fl. i Beredskabsstyrelsens asylcentre.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 22. april 2003

P.M.V.

E.B.

Grethe Wolgast

Organisationsaftale for sygeplejersker m.fl. i Dansk Røde Kors Asylafdeling og Beredskabsstyrelsens asylcentre

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten med Statstjenestemændenes Centralorganisation II.

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter sygeplejersker m.fl., jævnfør de i § 2 anførte stillingskategorier, der ansættes i Dansk Røde Kors Asylafdeling og Beredskabsstyrelsens asylcentre.

§ 2. Løn (til 1. april 2003)

Centersygeplejersker på centre, hvor der er ansat flere sygeplejersker aflønnes efter skalatrinene 28, 29, 31, 33, 35, 36 og 37.

Hvis kun én sygeplejerskestilling er besat, ydes et midlertidigt løntillæg, svarende til differencen, jf. stk. 2.

Stk. 2. Centersygeplejersker på centre, hvor der kun er ansat én sygeplejerske aflønnes efter skalatrinene 31, 32, 34, 36, 38 og 39.

Stk. 3. Sundhedsplejersker aflønnes efter skalatrinene 31, 32, 34, 36, 38 og 39.

Herudover ydes der et tillæg på 4.000 kr. årligt (niveau 1. oktober 1997).

Stk. 4. Sygeplejefaglige ledere aflønnes efter skalatrinene 40 og 41.

Herudover ydes der et tillæg på 18.200 kr. årligt (niveau 1. oktober 1997).

Stk. 5. Sundhedskonsulenter
aflønnes efter skalatrinene 43 og 45.

Stk. 6. Mobilsygeplejersker/annekser
Sygeplejersker, der arbejder i mobilteam og dermed fører tilsyn med omsorgskrævende asylansøgere, der bor i annekser uden for asylcentre, aflønnes som center-sygeplejersker. Herudover ydes et funktionstillæg på 7.900 kr. årligt (niveau 1. oktober 1997).

Stk. 7. Mobilsygeplejersker /tjeneste på flere geografisk adskilte centre
Sygeplejersker, der ansættes med pligt til at arbejde på flere geografisk adskilte centre/afdelinger i en samdriftsenhed, men med et angivet stamcenter/-afdeling, aflønnes som centersygeplejersker. Herudover ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 7,5% af skalalønnen.

Allerede ansatte sygeplejersker kan aftale ændrede vilkår med henblik på at arbejde på flere geografisk adskilte centre/afdelinger i en samdriftsenhed.

Forrettelse af tjeneste på de enkelte centre/afdelinger skal ske i hele vagter.

Stk. 8. Aflønningen sker efter statstjenestemændenes skalatrin. Der beregnes en bruttoløn, som udgør 100/96 af den for vedkommende skalatrin fastsatte løn inkl. stedtillæg. Årslønnen på enkelte skalatrin følger gældende lønjusteringsaftale for statens tjenestemænd.

Oprykning til nyt skalatrin sker efter 2 års beskæftigelse på hvert skalatrin.

§ 3. Lønanciennitet

Ved ansattes fratrædelse er Dansk Røde Kors og Beredskabsstyrelsen pligtig til at udstede tjenesteattest. Denne attest danner grundlag for anciennitetsfastsættelse.

§ 4. Midlertidig tjeneste i højere stilling

Under midlertidig tjeneste i højere stilling finder de for tjenestemænd herom gældende regler anvendelse. Betalingen beregnes på grundlag af lønningerne efter § 2.

§ 5. Pension

Pensionsbidraget udgør 18 pct. af de pensionsgivende løndele (nettolønnen). Heraf udgør styrelsens pensionsbidrag 2/3 og den ansattes pensionsbidrag 1/3.

Stk. 2. Indbetaling af pensionsbidrag sker efter de regler, der er fastsat i COII-fællesoverenskomsten.

Stk. 3. Rammerne for pensionsordningens indhold fremgår af protokollat af 26. februar 1993 mellem Finansministeriet og Dansk Sygeplejeråd.

§ 6. Tjenestedragt

Der ydes de ansatte beklædningsgodtgørelse på 4.200 kr. årligt (niveau 1. oktober 1997).

§ 7. Arbejdstid

De ansatte er omfattet af de for statens tjenestemænd gældende arbejdstidsregler.

Normperioden udgør 1 måned, medmindre andet aftales lokalt.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

§ 8. Overarbejde

De ansatte er omfattet af de for statens tjenestemænd gældende regler om overarbejde og merarbejde.

§ 9. Ansættelse i vikariater og tidsbegrænsede stillinger

Ansættelse i tidsbegrænsede stillinger finder anvendelse, hvor der er tale om vikariater i forbindelse med orlov, ferie og sygdom.

Stk. 2. Ud over det i stk. 1 nævnte kan tidsbegrænsede stillinger kun anvendes én gang af 1 - 6 måneders varighed/2 gange af 1 - 3 måneders varighed.

Stk. 3. Vikariat, som nævnt under stk. 2, kan i særlige tilfælde fraviges, dog kun med medarbejderens accept og efter orientering til Dansk Sygeplejeråd.

§ 10. Efteruddannelse/videreuddannelse

Dansk Røde Kors og Beredskabsstyrelsen afsætter hvert kvartal 3 % af de ansattes pensionsberettigede løn til uddannelsespuljen.

Puljen registreres på en særlig konto i Dansk Røde Kors og Beredskabsstyrelsens bogholderi. Puljens midler anvendes til relevant efter- og videreuddannelse af sygeplejersker ansat i Dansk Røde Kors Asylafdeling og i Beredskabsstyrelsens asylcentre. Hermed forstås uddannelse med det formål at dygtiggøre sygeplejersker til arbejdet med asylansøgere.

Puljen administreres af Dansk Røde Kors Asylafdeling og Beredskabsstyrelsen, som ligeledes forestår den daglige administration i samarbejde med de ansatte sygeplejersker.

Stk. 2. Der kan udover den i stk. 1 nævnte uddannelse ydes tjenestefrihed med løn til deltagelse i videre- og efteruddannelse, der af Dansk Røde Kors, Beredskabsstyrelsen og den enkelte sygeplejerske, skønnes relevant for de forskellige arbejdsområder inden for Dansk Røde Kors Asylafdeling og Beredskabsstyrelsen.

Stk. 3. Vedrørende støtte i forbindelse med medarbejderes kompetenceudviklingsforløb henvises til Finansministeriets gældende cirkulære om aftale om kompetencefonden.

§ 11. Befordringsgodtgørelse/forsikring/patientledsagelse

Rejser tilrettelægges ved Dansk Røde Kors' og Beredskabsstyrelsens foranstaltning, og der ydes befordringsgodtgørelse samt time-/dagpenge, jf. statens regler.

Under tjenesterejser i egen bil ydes kilometergodtgørelse i henhold til statens godtgørelsessatser.

Stk. 2. Sygeplejersker, der ansættes som nævnt i § 2, stk. 6 og 7, er udover det nævnte tillæg berettiget til befodringsgodtgørelse samt time- /dagpenge, jf. statens regler.

Stk. 3. Forsikringsmæssigt er de ansatte omfattet af regler, svarende til statens regler for rejseaktivitet i ind- og udland.

Stk. 4. For patientledsagelse gælder bestemmelse herom i arbejdstidsaftale for (amts-) kommunalt ansatte sygeplejersker og radiografer:

- 1) Rejsetiden medregnes fuldt ud i arbejdstiden. Strækker rejsetiden sig udover den normale daglige arbejdstid (for en fuldtidsansat), honoreres de overskydende timer efter bestemmelserne for overarbejde.
- 2) I forbindelse med patientledsagelse ydes der time- og dagpenge i henhold til statens regler (tjenesterejseaftalen).

§ 12. Opsigelsesvarsel/prøvetid

Såfremt ansættelsen sker på prøve, vil opsigelsesvarslet gensidigt være mindst 14 dage i de tre første måneder af ansættelsen.

§ 13. Ikrafttræden og opsigelse

Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 2002 og kan af hver af parterne skriftligt opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2005.

København, den 22. april 2003

Dansk Sygeplejeråd
Connie Kruckow
Josephine Fock

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Grethe Wolgast

Aftale om nyt lønsystem for sygeplejersker m.fl. i Dansk Røde Kors Asylafdeling og Beredskabsstyrelsens asylcentre

§ 1. Lønssystemet

Lønssystemet består af en basisløn, jf. § 2, der kan suppleres med en tillægsdel, jf. § 3.

Stk. 2. Der kan endvidere lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger i henhold til fællesoverenskomstens bestemmelse herom. Der kan således udbetales resultatløns i form af tillæg for den enkelte måleperiode i det omfang de på forhånd definerede mål er opnået.

§ 2. Basisløn

Basislønnen udgør årligt (niveau 1. oktober 1997):

- | | |
|--|-------------|
| a. Sygeplejersker | 230.000 kr. |
| b. Sundhedsplejersker | 240.000 kr. |
| c. Sygeplejefaglig ledere og sundhedskonsulenter | 282.000 kr. |

§ 3. Kvalifikations- og funktionstillæg

Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen, herunder arbejdsbestemte tillæg, der ydes for de timer/tidsrum, hvori den pågældende funktion udføres.

Stk. 2. Der kan ligeledes lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af den ansattes faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen,

balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked og hensynet til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 3. Tillæg efter stk. 1 og 2 kan aftales i form af varige eller midlertidige tillæg. Tillæggene angives i grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

Stk. 4. Der kan herudover lokalt aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats.

Stk. 5. Der kan indgås forhåndsaftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

§ 4. Lønregulering

Basislønnen og funktionstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for lokalt aftalte kvalifikationstillæg, medmindre andet aftales.

§ 5. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

Lokale aftaler forhandles og indgås mellem de parter, der er bemyndiget hertil.

Stk. 2. Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter. Forhandlinger skal finde sted mindst én gang om året, hvis en af parterne begærer det. Lønændringer kan i øvrigt aftales løbende, hvis parterne er enige herom.

Stk. 3. Kan der ved en lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra vedkommende (central)organisation.

Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 4. Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem aftalens parter. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 5. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

Stk. 6. Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

Stk. 7. Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med reglerne i den enkelte aftale, eller kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

§ 6. Overgangsordning for ansatte før 1. april 2003

Samtlige ansatte overgår med virkning fra 1. april 2003 til det nye lønsystem.

Stk. 2. Indplacering sker på basislønnen efter § 2.

Stk. 3. Hvis den samlede faste løn ved indplacering på basislønnen, inkl. eventuelle nye, varige tillæg, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen.

Tillægget ydes som et lokalt kvalifikationstillæg i henhold til § 3, stk. 2 eller eventuelt, hvis der lokalt er enighed herom, et lokalt funktionstillæg i henhold til § 3, stk. 1.

Allerede ansatte, der ved overgangen til det nye lønsystem ikke oppebærer slutløn i det hidtidige lønforløb, sikres endvidere et tillæg/en tillægsforhøjelse svarende til værdien af førstkommende anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket efter det hidtidige lønsystem.

Tillægget/tillægsforhøjelsen ydes dog kun i det omfang, der ikke i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

§ 7. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale har virkning fra 1. april 2003 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2005.

Stk. 2. Ansatte, der er aflønnet efter denne aftale, er ikke omfattet af aftalerne om henholdsvis lokalløn og chefløn.

København, den 22. april 2003

Dansk Sygeplejeråd
Connie Kruckow
Josephine Fock

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Grethe Wolgast

Cirkulære af 22. april 2003

Perst. nr. 025-03

PKAT nr. 604

J.nr. 01-333/23-7

Pris kr. 15,00

Henvendelse vedrørende dette cirkulære rettes til

Personalestyrelsen

Frederiksholms Kanal 6

1220 København K

Telefon 3392 4049

Telefax 3391 0069

Yderligere eksemplarer kan købes ved henvendelse til

Schultz Information

Telefon 4363 2300