



W.i.B.

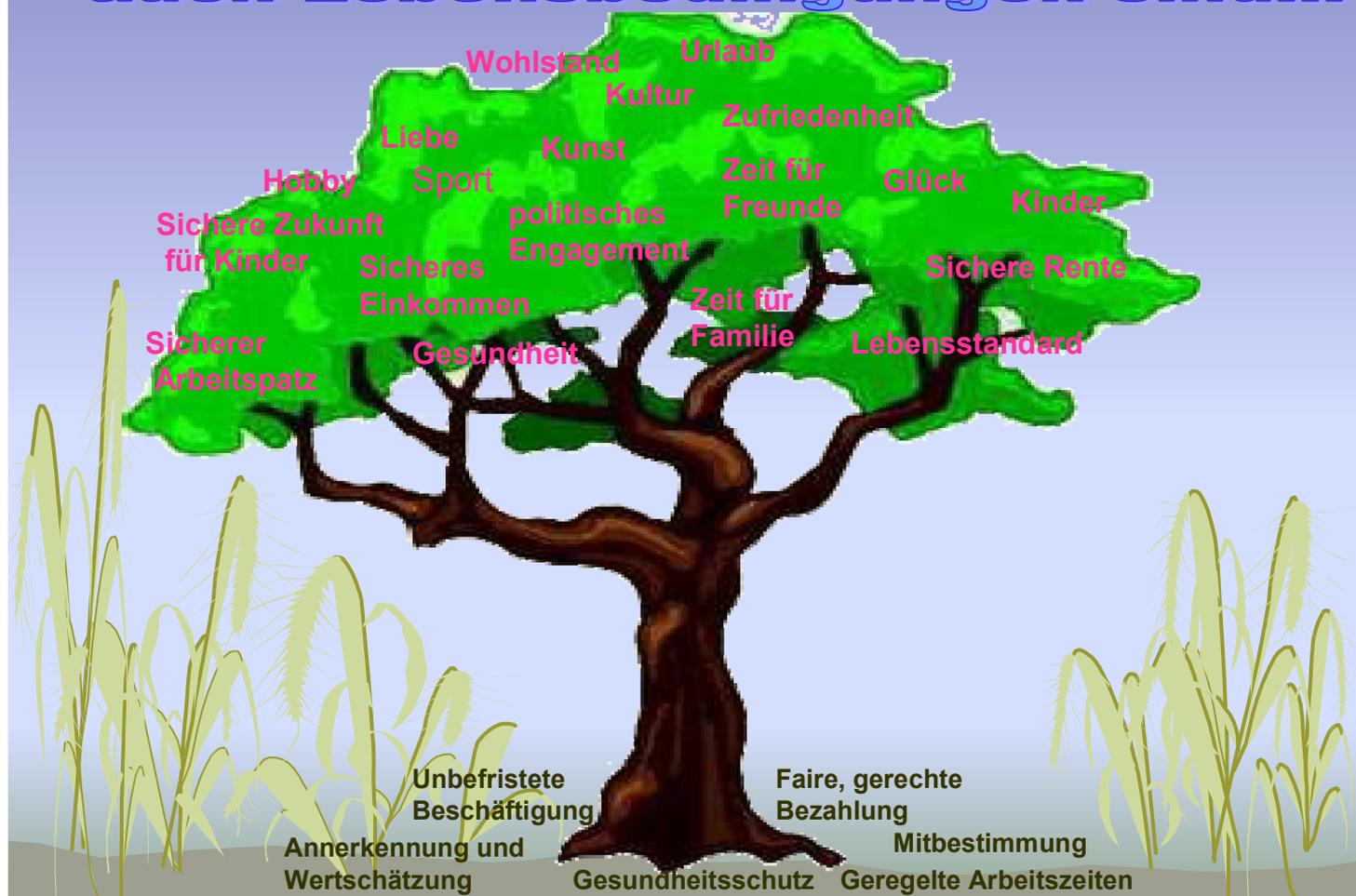
Wir im Betrieb



powered by
impuls

Informationen für die Beschäftigten im Mercedes-Benz Werk und der EvoBus GmbH am Standort Mannheim

Weil Arbeitsbedingungen auch Lebensbedingungen sind...



Inhalt:

- Seite 2:** Editorial
- Seite 3:** „Brennende BHs“ - Geschichte der Frauenbewegung
- Seite 4:** Kurz und knapp!
- Seite 5:** Fabrik der Zukunft
- Seite 6:** Überlastet - was nun?
- Seite 7:** „PINA - ohne colada“
- Seite 8:** Einladungen - Weltmännertag

IMPRESSUM

V.i.S.d.P.:

Joachim Horner, Dieter Seip

Herausgeber:

Betriebsrat Werk Mannheim

Redaktion:

Evelyne Gottselig, Fabiola Günderoth

Gestaltung:

Marion Faber

Bilder:

Betriebsrat, Archiv

Druck:

Reproservice Werk Mannheim



"Aktiv gestalten und mitbestimmen!"



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Die Frauenbewegung jährt sich in diesem Jahr zum 40. Mal. Gönnen wir uns einen Rückblick und überzeugen uns, ob es tatsächlich der „**brennende BH**“ war, der den Stein ins Rollen brachte. Seither ist einiges geschehen. Bereits zahlreiche Frauen vor uns haben sich für die Rechte und Gleichstellung der Frauen eingesetzt ... nun können die ersten Früchte geerntet werden. Ob diese groß genug sind? **Auf keinen Fall!** Wir wollen nicht nur in die Zukunft blicken, sondern sie aktiv mitgestalten, denn: **Stillstand ist Rückschritt!**

Im Sinne der „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ wollen wir nicht nur eine Kinderkrippe mit zweisprachigem Konzept, sondern dass das „sternchen“ mit einem Kindergarten ergänzt und ausgebaut wird. Dies könnte umgesetzt werden, indem man entweder am „sternchen“ anbaut oder Plätze für unsere Kinder in bereits bestehenden Einrichtungen anmietet. Um die Nutzungschancen für Eltern zu erhöhen, müssen ggf. befristet geänderte Arbeitszeiten und Arbeitsplätze ermöglicht werden.

Ausblicke!

Bei unserer Veranstaltung im vergangenen Jahr dominierten bei den Kolleginnen die Themen Leistungsdruck, mangelnde Kommunikationsmöglichkeiten bei der Arbeit, Monotonie und die daraus entstehenden psychischen Belastungen. Über diese Themen sowie mögliche Unterstützungs- bzw. Hilfsangebote berichten wir in dieser **W.i.B.**. Hier können jedoch nur Auszüge publik gemacht werden. Weitere Artikel werden in einer der nächsten Ausgaben von **impuls** erscheinen. Es ist uns ein Anliegen, die in vielen Bereichen häufig hinter vorgehaltener Hand stattfindende Diskussion näher in die Betriebsöffentlichkeit zu bringen. Die Debatte darüber führen sowohl viele Betriebsräte aller Unternehmen als auch die IG Metall mit den Betrieben.

Darüber hinaus wird das altersgerechte Arbeiten mit all seinen Facetten in unserer Gesellschaft immer wichtiger. Dem wollen wir auch hier im Betrieb Rechnung tragen. Deshalb beteiligen sich der Betriebsrat und das Werk Mannheim an dem Forschungsprojekt PINA - „Gesund und qualifiziert älter werden in der Automobilindustrie – Partizipation und Inklusion von Anfang an“.

Die „Gleichstellung“ wurde nun auch von dem Bundesarbeitsgericht z. B. für unsere Kolleginnen und Kollegen in Leiharbeit (Arbeitnehmerüberlassung - ANÜ) entschieden. Was dies für unser Werk bedeutet, muss erst noch ermittelt werden.

Und last but not least das Thema Altersteilzeit-Kontingente für 2012. Am Standort Mannheim sind für den Bereich Daimler 40 Plätze geplant. Seitens der Unternehmensleitung EvoBus gibt es dazu noch keine Aussagen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit nunmehr 18 Jahren organisieren die Betriebsrätinnen im Werk Mannheim Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag.

Im letzten Jahr stand unser Zusammentreffen unter dem Aspekt des Begegnens und dem Austausch von Informationen. Die durchaus positive Resonanz der Besucher hat uns bewegt, auch in diesem Jahr wieder wichtige Themen in einer angenehmen Atmosphäre an die Frau bzw. an den Mann zu bringen. Das Zusammentreffen ist für Kolleginnen **UND** Kollegen gleichermaßen.

Die diesjährige Veranstaltung des Betriebsrates zum Internationalen Frauentag findet

am 8. März 2012
von 11 bis 14 Uhr
im Bau 7, Sitzungszimmer des Betriebsrates

statt.

Wir freuen uns auf euch!

Herzlichst

Evelyne Gottselig

Chancengleichheitsbeauftragte des Betriebsrates

Fabiola Günderoth

"Brennende BHs - drei rote Tomaten"

„Frauenbewegung? Ach, das sind doch diese blöden Handtaschen schwingende Kampfemanzen!“, meinen oft sogar junge Frauen. „Was? Ohne die Emanzen müsstest Du Dich heute noch in der Ehe vergewaltigen lassen!“, entgegen andere.
Das Thema Frauenbewegung weckt viele Emotionen. Was ist in den letzten 40 Jahren passiert? Immer noch verdienen Frauen deutlich weniger als Männer! In den Chefetagen sind sie immer noch Mangelware. Was also hat uns die Frauenbewegung gebracht?

Nicht mit brennenden BHs, sondern mit drei knallroten Tomaten, die eine wütende Studentin einem bekannten Studentenaktivisten der 68er-Bewegung, Hans Jürgen Krahl, an den Kopf knallte, fing vor rund 40 Jahren alles an.

Die 68er wollten die Welt verbessern. Doch nicht für die Frauen. In der „Love- and Peace“-Bewegung hatten die Männer das klassische

Bild der Frauen im Kopf: Kochen, Kinder erziehen, Klappe halten!

Tippse-Tätigkeiten zur Flugblatterstellung, Handlangertätigkeiten für die „großen“ Männer in der damaligen Bewegung reichten den Frauen aber auch nicht mehr. Lang aufgestaute Wut brachte die Bewegung ins Rollen.

Freundliche Worte nutzten den Frauen damals schon nichts. Dass sie so nicht weiterkommen, war ihnen mittlerweile klar. Gleichberechtigung hieß seither ihr Ziel. Frauenbünde und Weiberräte wurden gegründet - Ziele definiert.

Die schwierigste Hürde wurde genommen, als die Frauen in diesen Frauenorganisationen ein neues Bewusstsein entwickelten.

Mein Bauch gehört mir!

Dazu beigetragen hat sicherlich die Kampagne „Mein Bauch gehört mir!“ Die damalige Stern-Reporterin Alice Schwarzer hatte abgedruckt, dass prominente französische Frauen zugaben: „Ja, ich habe abgetrieben!“

Auch 300 deutsche Frauen hatten zugegeben, eine Schwangerschaftsunterbrechung durchgeführt zu haben. Dies war im konservativen Deutschland der 70er-Jahre noch illegal.

§ 218 - ein Thema, das zahlreiche Frauengruppierungen vereinte. Ob aus Gewerkschaften, Politik und Gesellschaft. Heute zwar noch nicht zufriedenstellend geregelt, wird die Frau zumindest nicht mehr kriminalisiert, wenn sie sich - weshalb auch immer - für eine Abtreibung entscheidet.

Trotz Emanzipation keine Gleichberechtigung im Job!

Vieles hat sich seither entwickelt. Gewalt in der Ehe ist kein Kavaliersdelikt mehr. Betroffene Frauen erhalten ganz selbstverständlich Zuflucht in Frauenhäusern und können sich zudem beraten lassen.

Die Politik reagierte notgedrungen. Mittlerweile findet man Frauen in der Politik, in Landtagen, im Bundestag etc. - wenn auch noch zu wenige.

Die freie Namenswahl bei Eheschließungen sowie der Girl's day verdanken wir der Frauenbewegung.

Betriebliche Frauenbewegung!

Die Frauenquote bei Beamten ist durchgesetzt. Offen ist diese noch in der Privatwirtschaft, in Vorständen und in Aufsichtsräten.

Wir haben eine betriebliche Kinderkrippe, Betriebsvereinbarungen zu Teilzeit, Pflege von Familienangehörigen, Freistellungsmöglichkeiten bei Erkrankung des Kindes und vieles mehr.

Die Frage ist: „Reicht uns das?“

Die Antwort darauf lautet: **Nein, auf keinen Fall!** ■





Kinderbetreuung leicht gemacht

Ein Leben in Balance mit Kindern ist möglich, aber nicht immer leicht umsetzbar. Dabei bedarf es der aktiven Unterstützung des Unternehmens und des Fachbereiches.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wer hat davon noch nicht gehört? Wohl keiner.

Doch an der Umsetzung hapert es auch heute noch streckenweise.

Es gibt zwar Gesetze und Betriebsvereinbarungen, die heutzutage vieles regeln, aber dennoch ...

So ist es eine tolle Sache, dass es am Standort Mannheim die Kinderkrippe sternchen gibt.

Während die Mannheimer Mitarbeiter ihrer Arbeit nachgehen können, werden im sternchen ihre Babies und Kleinkinder in einem zweisprachigen Konzept betreut.

Die Krippe ist voll belegt, die Warteliste wächst zusehends. Ein Ausbau sowie eine Ergänzung durch einen Kindergarten könnten weitere Möglichkeiten für Eltern schaffen.

Alternativ dazu könnten auch Kindergartenplätze in Einrichtungen der näheren Umgebung angemietet werden.

Ein weiterer Schritt für Familien ist aus Sicht des Betriebsrates auch die Chance, ihre Arbeitszeit ändern zu können oder den Arbeitsplatz im Zeitraum der Sternchennutzung zu organisieren.

Somit wären die Voraussetzungen für alle Kolleginnen und Kollegen am Standort gleich.

Unterstützung durch die Fachbereiche ist notwendig!

Wer Gleitzeit hat, kann variabel auf Öffnungszeiten von Krippe und Kindergarten eingehen. Aber wer feste Arbeitszeiten hat oder gar Schicht arbeitet, der wird sich nicht um einen Krippenplatz bemühen, wenn der Fachbereich nicht bereit ist, auf diese Situationen einzugehen.

Und damit wären wir beim Verständnis und Rücksichtnahme anderer auf die Bedürfnisse von Eltern.

Eine Auswertung hat gezeigt, dass seit Eröffnung der Kinderkrippe in Mannheim am 28.11.2008 ca. 60 % der Eltern, deren Kinder im sternchen sind, in Gleitzeit arbeiten. Ca. 30 % der Eltern sind im gewerblichen Bereich beschäftigt und ca. 10 % sind Kinder von Führungskräften.

Wir haben zwar viel erreicht, aber es bleibt noch genug Potential übrig.

Packen wir es an! ■



Änderung im ANÜ-Gesetz

Seit dem 01.12.2011 ist eine weitere Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung - in Kraft getreten. Mitarbeiter, die via ANÜ im Unternehmen beschäftigt sind, haben Anspruch auf betriebliche Einrichtungen.

Im Jahr 2011 gab es einige Veränderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Aufgrund immer häufiger auftretender Vorfälle in verschiedenen Unternehmen, wie z. B. Kündigung der Arbeitnehmer und "Wiedereinstellung" über zuvor selbst gegründete Leiharbeitsunternehmen zu schlechteren Bedingungen, und aufgrund der notwendigen Umsetzung der neuen Leiharbeitsrichtlinie der EU wurde das AÜG erneut geändert.

Es hat wichtige Auswirkungen auf das Leben hier im Betrieb. Die Betroffenen sind nun im Status mit der Stammbesellschaft gleichgestellt!

Dies hat zur Folge, dass Kolleginnen und Kollegen, die bei uns im Betrieb im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes beschäftigt sind, betriebliche Einrichtungen, wie z. B. den Ostwerkparkplatz (unter den allgemein geltenden Regelungen), die Kinderkrippe etc. nutzen dürfen.

Wie die gesetzlichen Neuerungen innerbetrieblich umgesetzt werden, muss noch geklärt werden. ■

Vom Taylorismus zur Vision "Gute Arbeit"

Um Zukunft planen zu können, lohnt sich häufig der Blick in die Vergangenheit. Herausforderungen zur Sicherung beruflicher Handlungsfähigkeit sind hochautomatisierte, hochvernetzte, hochkomplexe, dynamische und durchökonomisierte Arbeitslandschaften.

Frederick W. Taylor beobachtete die Arbeiter bei der Gleisverlegung durch Amerika. Dabei zergliederte er die Arbeitsschritte der Arbeiter in kleinstmögliche Teile. Kein Problem bei den immer gleichen Arbeitsabläufen. Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz, menschengerechte Arbeitsbedingungen waren zu der Zeit kein Thema.

Die Grundprinzipien des Taylorismus:

- Maximale Zerlegung der Arbeit
- Der Mensch: „Rädchen im Getriebe“ / „Technologischer Störfaktor“
- „Kommandoprinzip“ - starke Hierarchisierung
- Trennung von Hand- und Kopfarbeit
- Qualifikation: Primat der Fertigkeiten / Lernen für Einzeltätigkeiten

Ein aktueller Trend in der Veränderung von Arbeitsorganisation besteht in der Einführung sogenannter Produktionssysteme.

Neue Strategie: Produktionssysteme

Hier stehen sich zum einen der Taylorismus mit seiner Arbeitsteilung, Anweisung, Leistungsdruck dem Lean-Production bzw. der Lean-Administration mit seinem Kanban, JiT, Kaizen, Muda, TPM der Standardisierung ebenso den innovativen Arbeitsformen, der Gruppenarbeit, der Selbstorganisation und der Prozesskompetenz als drei isolierte Systeme gegenüber.

Diese führen jedoch zu Widersprüchen, Reibungsverlusten, Zielkonflikten, Suboptima und Lücken.

Die Antworten für eine ganzheitliche und nachhaltige Strategie werden in dem Forschungsprojekt **WPSLive** (Wandlungsfähige Produktionssysteme) gesucht bzw. entwickelt.

Es bedarf neue Lösungen für

- Flexibilität und schnelle Veränderung der Technik
- die Synchronisierung der in- und externen Logistik
- die hoch wandelbare Fertigungs- und Arbeitsorganisation
- dynamische Kompetenzentwicklung in der hoch wandelbaren Fabrik

TOS / BOS:

Im Arbeitsalltag ebenso wie in den Workshops wird sich nur allzu oft ausschließlich der Tools bemüht, die eine Wirtschaftlichkeit (Ratio) erhoffen lassen.

Betrachtet man jedoch das Systemhaus und die Grundphilosophie von

TOS und BOS, dann stellt man fest, dass dies nur funktionieren kann, wenn die Systeme im Ganzen betrachtet werden (sh. Bild).

Vision: Gute Arbeit

Die Begriffe „Produzieren“ und „Prozesse“ für die Fertigung wie auch für die Verwaltungsbereiche müssen unter den genannten Voraussetzungen neu definiert werden.

Aktuell leiden fast alle unter der Leistungsverdichtung in ihrer Tätigkeit.

Intelligente Arbeitsmethoden, die die Belastung sowie die Leistungsverdichtung reduzieren und den Arbeitsprozess entschleunigen, werden dringend benötigt.

Die bereits dazu geführten Debatten können nur ein Anfang sein.

In einer der nächsten Ausgaben von **impuls** gibt es mehr zum Thema Lean-Gedanke, Lean-Administration etc. am Beispiel der Meister und der Sekretariate. ■





Überlastet - was nun?

Gestiegene Leistungsanforderungen, enge Vorgabezeiten, unbeeinflussbare Abläufe, immer größere Themenvielfalt oder extreme Monotonie ... psychische Erkrankungen und Burn-out-Fälle nehmen zu. Überforderung ist in aller Munde, aber deshalb noch keine Diagnose – noch nicht!

Es ist aber sehr wohl ein beklagenswerter Zustand, der immer häufiger auftritt und verhängnisvolle Konsequenzen für die Betroffenen und deren Umfeld hat: Beruf, Partnerschaft, Familie, Freundeskreis, nicht zuletzt für die Gesundheit.

Aufgrund anhaltender Diskussionen der Kolleginnen und Kollegen wollen wir die Warnsymptome und mögliche Gegensteuerungsmaßnahmen bei Überforderung aufzeigen.

Warnsymptome der Anfangsphase

Großer Wunsch nach Bestleistung

- Ruhepausen schaffen
- Entspannungstechniken anwenden
- Auf gesunde Ernährung achten

Reduziertes Engagement

Ein Ziel wird nicht erreicht

- Zielvorstellungen an die Realität anpassen
- Lebensstil und Arbeitsweise ändern
- Loslassen üben
- Sich fragen „was ist das Gute am Schlechten“

Emotionale Reaktion

Schuldige werden gesucht

- Überdenken der Konflikte mit dem Umfeld
- Feedback von vertrauten Menschen
- Eventuell professionelle Hilfe (Therapie) anfragen

Abbau

Angst und Panikzustände wahrnehmen

- Erkennen der Verleugnungsmechanismen
- Fürsorge für sich selbst gönnen
- Therapie- oder Coachingstunden nutzen

Verflachung

Rückzug aus dem realen Leben, die Wahrnehmung wird verweigert

- Kontakt zu Freunden und Bekannten wieder aufnehmen
- Sich fragen, was früher wichtig war
- Sich helfen lassen

Psychosomatische Reaktionen

Es besteht die Gefahr der reinen Symptombekämpfung

- Sprechen sie mit Ihrem Arzt
- Auch über die nicht sichtbaren Symptome
- Spätestens jetzt ist therapeutische Hilfe angesagt

Verzweiflung

Körperliche und geistige Endstation, Suizidgefahr

- Strenge klinische und medizinische Betreuung notwendig ■

Überlastungsanzeige

Eine Überlastungsanzeige ist eine Meldung vom Arbeitnehmer an den Vorgesetzten bzw. die Personalabteilung, dass aus sachlichen Gründen und auch bei größter Sorgfalt die Aufgaben nicht ordnungsgemäß erfüllt werden können und Fehler deshalb nicht auszuschließen sind.

Reagiert der Arbeitgeber nicht auf die Entlastungsanzeige, können entstehende Fehler nicht zu Lasten des Anzeigenden bewertet und geahndet werden

Informieren Sie vorher Ihren Betriebsrat und holen Sie sich Rat!

Wann soll man eine Überlastungsanzeige einreichen?

Eine Überlastungsanzeige sollte immer dann eingereicht werden, wenn die Arbeit aus eigener Kraft nicht mehr in den sonst üblichen Zeiten und Abläufen zu bewältigen ist.

Meist verliert die Kollegin/der Kollege auch die Übersicht über die zu leistende Arbeit. Begleitet häufig von dem Gefühl, dass einem die Arbeit über den Kopf wächst. ■



Überforderung

Unter Überforderung verstand man ursprünglich die negativen Folgen der beruflichen Überbeanspruchung mit gemütsmäßiger Erschöpfung, innerer Distanzierung und schließlich Leistungsabfall.

Oder wie früher beschrieben ein „Stress-Syndrom“. ■

"PINA - ohne colada"



Gibt man PINA in Google ein, erscheint als erste Auswahlmöglichkeit Pina colada. Weit gefehlt! PINA ist ein Forschungsprojekt, das sich mit dem Alter(n)smanagement beschäftigt wird. Ausgeschrieben heißt es: „Gesund und qualifiziert älter werden in der Automobilindustrie – Partizipation und Inklusion von Anfang an“. So lautet auch der Titel des Forschungsprojektes. Das Werk Mannheim (Daimler und EvoBus) ist mit daran beteiligt.

Das Renteneintrittsalter wurde in den letzten Jahren gerade für Frauen, aber auch anteilig für Männer, erhöht. Somit steigt der Anteil älterer Beschäftigter im Unternehmen.

Gewerkschaften und Betriebsräte fordern schon seit Jahren sogenannte alternsgerechte Arbeitsplätze. Also nicht Arbeitsplätze für Ältere, sondern Arbeitsplätze, an denen man gesund mit hoher Qualifikation alt werden kann.

Die gleiche Frage stellt sich den Unternehmen. Wie können Betriebe zur Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beitragen?

Zugegebenermaßen handeln Unternehmen nicht ganz uneigennützig. Der anstehende Fachkräftemangel, die Veränderungen durch neue Produktionssysteme, die Umstellung auf die „Green Technologie“-Produkte und somit der Fertigungen drängt gerade die Automobilindustrie zum Handeln.

Höchste Zeit, Antworten zu finden.

Forschungsprojekt soll helfen!

Die eine Antwort gibt es nicht. Arbeits- und Personalpolitik wird entscheidend sein. Der Verlauf des gesamten Erwerbslebens soll betrach-

tet werden. Dies zeigen bereits die Projektschwerpunkte:

- Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung
- Arbeitsplatzgestaltung / Ergonomie
- Gesundheitsförderung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Qualifizierung und Weiterbildung
- Personalentwicklung und Laufbahngestaltung

Mit den beteiligten Unternehmen soll das bisherige Alter(n)smanagement untersucht, erfolgreiche Konzepte identifiziert und zu einem praxisnahen und übertragbaren Gesamtmodell entwickelt werden.

Die Vernetzung der betrieblichen Akteure, der Leistungsträger der Sozialversicherungen, wie der Krankenversicherung, Unfall- und Rentenversicherung stehen dabei im Fokus. ■

Zahlen, Daten, Fakten

Projektlaufzeit:

September 2011 bis
August 2014

Beteiligte Unternehmen:

- Adam Opel AG
- Audi AG
- **Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Mannheim**
- **EvoBus GmbH, Werk Mannheim**
- Dr. Ing. h. c. F. Porsche AG
- Ford Werke GmbH
- Volkswagen AG
- Robert Bosch GmbH

Unterstützt wird das Projekt vom Arbeitskreis der Schwerbehindertenvertretung der Deutschen Automobilindustrie und wird **natürlich vom Betriebsrat des Werkes Mannheim begleitet.** ■

Ansprechpartner und Beteiligte



Universität zu Köln
Humanwissenschaftliche Fakultät
Lehrstuhl Arbeit und Berufliche Rehabilitation

iad

Technische Universität Darmstadt
Institut für Arbeitswissenschaft



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



► Initiative Neue Qualität der Arbeit
inoa.de

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH

gsub



Veranstaltung beim Betriebsrat!

Der Internationale Frauentag steht in diesem Jahr unter dem Motto "Heute für morgen Zeichen setzen".

Die Veranstaltung des Betriebsrates findet am **08.03.2012** im Sitzungszimmer des Betriebsrates (Bau 7) statt. Rund um die Mittagspause wollen wir uns in angenehmer Atmosphäre den aktuellen Fragen, Anregungen, Ideen usw. widmen.

Wie jedes Jahr wird wieder ein Bustransfer für das Ostwerk zur Verfügung gestellt. Die Abfahrtszeiten sowie die Haltepunkte erfahrt ihr über den Betriebsrat. ■

Für unsere vernachlässigten Männer:

Alle Jahre wieder werden wir gefragt, wann denn der Weltmännertag ist.

Also Jungs: Am 3. November eines jeden Jahres ist der Weltmännertag. ■



Und dann gibt's da noch ...

... das Ereignis, das sich Frauen und Männer teilen.

Das ist der Christopher Street Day, der immer am 28. Juni weltweit stattfindet.

Die Veranstaltungen erstrecken sich oft über mehrere Tage.

Also, informiert euch bitte im Vorfeld. ■

**Der Regionsfrauenausschuss des
DGB Mannheim
lädt euch zu einer Veranstaltung
am 8. März 2012, um 18 Uhr
in das Gewerkschaftshaus Mannheim,
Hans-Böckler-Str. 1, im „Otto-Brenner-Saal“,
herzlich ein.**

Gastrednerin:
Michaela Rosenberger, Mitglied des geschäftsführenden
Vorstandes der NGG.

Für den Anschluss daran ist es gelungen, das Kabarett Dusche mit
Auszügen aus dem Programm „Ein Standpunkt ist kein Straßenstrich“ zu
gewinnen.

Joachim Schäfer sorgt für die musikalische Umrahmung.

Freier Eintritt!

Wir freuen uns über euren Besuch!

