



W.i.B.

Wir im Betrieb



powered by
impuls

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



Inhalt:

- Seite 2:** Editorial
- Seite 3:** Anti-Stress-Verordnung?
- Seite 4:** Synchrones Zeitkorsett
- Seite 5:** Sekretariate synchron vergessen?
- Seite 6:** Überrollte Führung!
- Seite 7:** Lean Admin – Betriebsvereinbarung abgeschlossen!
- Seite 8:** Veranstaltungshinweis

IMPRESSUM

V.i.S.d.P.:
Joachim Horner, Perry Braun
Herausgeber:
Betriebsrat Werk Mannheim
Redaktion:
Evelyne Gottselig, Fabiola Günderoth
Gestaltung:
Marion Faber
Bilder:
Betriebsrat, Archiv, IGM (BO_HAMM)
Druck:
Reproservice Werk Mannheim

"Lahmt der Fortschritt?"



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

In den Führungsetagen der 200 größten Unternehmen in Deutschland ist der Frauenanteil in den Vorständen und Aufsichtsräten in 2012 nur minimal gestiegen – lt. dem neuen „Manager-Barometer“ des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung.

Der Frauenanteil in Vorständen ist gerade mal von drei Prozent in 2011 auf vier Prozent in 2012 gestiegen, davon **NULL** Vorstandsvorsitzende. Dass sich überhaupt etwas getan hat, führen wir auf das Interesse der Öffentlichkeit zurück, da die DAX-Unternehmen mit höherem Handlungsdruck konfrontiert werden.

Im letzten Jahr war der Anteil der Frauen in Aufsichtsräten genau 12,9 Prozent. Bei den Dax-Unternehmen war sogar jeder fünfte Platz mit einer Frau besetzt.

Woran liegt das?

Vor allem aus den Arbeitnehmervertretungen werden viel häufiger als auf Unternehmensseite Frauen in Aufsichtsräte entsendet.

Erstmals in der Geschichte von Daimler wird die Betriebsrätin Elke Tönjes von der Arbeitnehmerbank für die Aufsichtsratswahl am 13.03.2013 nominiert.

Hemmschuh bei allen Entwicklungswegen

Um mehr Frauen die gleichen Chancen bei einer Karriere, der Entgeltentwicklung usw. zu ermöglichen, müssen sich Unternehmenskulturen verändern.

Treffen doch Frauen auf Standards „männlicher Lebensrealitäten“, wie z. B. sehr lange Arbeitszeiten.

Neueste Errungenschaft des Betriebsrates

Daimler hat in Zielvereinbarungen seiner Führungskräfte die Frauenförderung bonusrelevant festgelegt. Damit soll Frauen der Weg in das Management ermöglicht werden. Ein erster Erfolg lässt sich erkennen.

In 2012 wurden in Mannheim drei Frauen für die Ebene 3 ernannt. Auch bei der Ebene 4 und den Meisterinnen haben wir, wenn auch nur minimal, Zuwachs bekommen.

Werden Frauen beim Entgelt ausgebremst?

Der Gesamtbetriebsrat (GBR) fordert vom Management exakte Zahlen zu den Effektivgehältern von Männern und Frauen.

Damit will der GBR prüfen, ob die Vermutung, dass Frauen langsamer hochgestuft werden als ihre männlichen Kollegen, bestätigt wird.

Doch der Konzern tut sich schwer.

Lobby für Frauen fehlt!

Bei der EvoBus gibt es nach wie vor keine Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zur Frauenförderung.

In der GBV von Daimler sind unsere alt bekannten Zielkorridore zur Erhöhung des Frauenanteils insgesamt und in den verschiedenen Beschäftigungsgruppen festgelegt.

Für weibliche Führungskräfte hat der Vorstand das Ziel ausgegeben, bis 2020 den Frauenanteil an den leitenden Führungspositionen von derzeit knapp 11 auf 20 Prozent zu steigern.

Dafür gibt es Diversity-Workshops für Manager, Mentorenprogramme, Netzwerke für weibliche Nachwuchstalente und flexible Arbeitszeitmodelle.

Und im gewerblich-technischen Bereich? Fehlt es hier etwa an einer Lobby für Frauen?

Liebe Kolleginnen *UND* Kollegen,

seit nunmehr 19 Jahren organisieren die Betriebsrätinnen im Werk Mannheim Veranstaltungen zum **Internationalen Frauentag**.

Auch in diesem Jahr wollen wir den Frauentag bei gemütlichem Beisammensein und informativen Gesprächen verbringen.

Die diesjährige Veranstaltung des Betriebsrates zum Internationalen Frauentag findet statt

am: 8. März 2013

von: 11:00 – 14:00 Uhr

im: BR-Sitzungszimmer (Geb. 7, EG, Raum 108)

Wir freuen uns auf Euch!

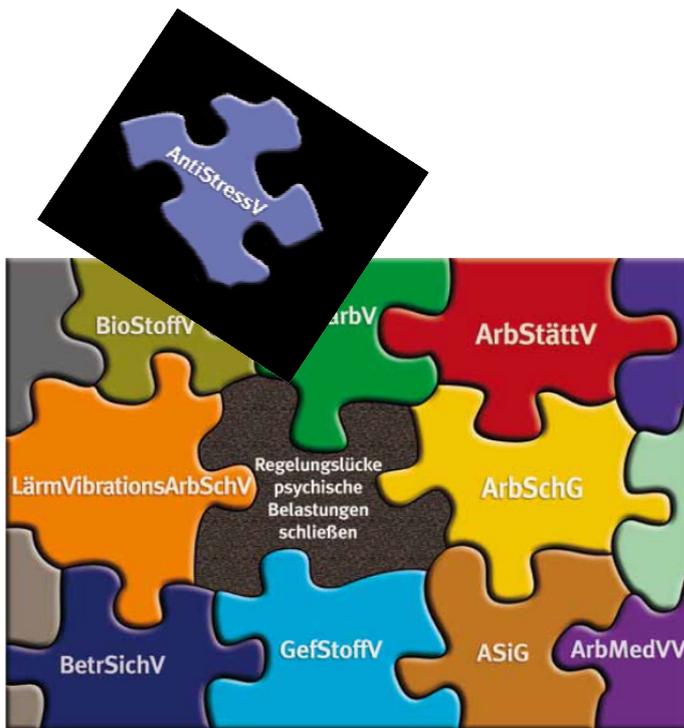
Herzlichst

Handwritten signatures in black ink. The first signature reads 'E. Gottselig' and the second reads 'F. Günderoth'.

Evelyne Gottselig

Fabiola Günderoth

Chancengleichheitsbeauftragte des Betriebsrates



"Anti-Stress-Verordnung?"

Im vergangenen Jahr sind rund **73.000 Beschäftigte wegen psychischer Erkrankungen vorzeitig in den Ruhestand gegangen**. Laut der Deutschen Rentenversicherung (DRV) werden mittlerweile **41 Prozent der Anträge auf Erwerbsminderungsrente mit Depressionen, Angstzuständen oder anderen psychischen Erkrankungen begründet**.

Diese Diagnosen haben damit alle anderen Erkrankungen längst überholt. Arbeitnehmervertreter sehen als Ursache die steigende Belastung durch Hetze und Stress am Arbeitsplatz.

Frauen sind überproportional betroffen!

Nach Angaben der DRV sind 48 % der Frauen, die arbeitsunfähig werden, psychisch krank – womöglich auch wegen der häufigen Doppelbelastung von Beruf und Familie. Bei den Männern sind es 32 %.

Die Politik sagt den psychischen Belastungen am Arbeitsplatz den

Kampf an und will dies zum Wahlkampfthema der Bundestagswahl machen. Das Arbeitsschutzgesetz soll künftig mehr Klarheit schaffen. Eigens hierzu wurde eine Initiative gestartet.

Konzepte zum Schutze der Belegschaften vor psychischen Belastungen sollen durch eine "Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie" von Politik, Gewerkschaften, Arbeitgebern und Unfallkassen erarbeitet werden.

Auf einer Konferenz am 29. Januar wurden ausgezeichnete Unternehmen dem Gremium vorgestellt, die sich besonders um die psychische Belastung ihrer Beschäftigten kümmern.

Gesetzliche Regelungen!

Die Gewerkschaften setzen auf Paragraphen gegen das Burn-out und dringen auf eine Anti-Stress-Verordnung.

Bisher gibt es verpflichtende Bestimmungen zum Arbeitsschutz nur für Gefahrenstoffe oder Lärm, aber nicht für psychische Belastungen. Mit einer Verordnung würde es der

Arbeitsaufsicht erleichtern zu kontrollieren, ob die Arbeitgeber Stressfaktoren reduzierten, so argumentieren die Gewerkschaften, allen voran die IG Metall.

Arbeitgeberverband spottet!

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) lehnt schriftliche Festschreibungen rundweg ab.

Ihr angebliches Interesse, die negativen Auswirkungen psychischer Fehlbelastungen der Arbeitnehmer zu reduzieren, ja gar vermeiden zu wollen, klingt bei der Verweigerungshaltung wie ein Hohn.

Laut BDA liegt die wesentliche Ursache in „genetischen und entwicklungsbedingten Faktoren, im familiären Umfeld, im Lebensstil und im Freizeitverhalten“.

Aus vereinfachten "Fehlvorstellungen" dürften daher keine neuen Pflichten zu Lasten der Arbeitgeber hergeleitet werden.

Das Bundesarbeitsministerium sieht die von den Gewerkschaften geforderte Anti-Stress-Verordnung skeptisch.

Dank der Arbeits- und Sozialminister der Länder, die sich ebenfalls für eine Verordnung ausgesprochen haben, wächst der Druck auf die Regierung.

Der Hamburger Sozialsenator Detlef Scheele bereitet jetzt eine Bundesratsinitiative vor.

Ein Entwurf sieht vor, dass die Unternehmen das Arbeitsumfeld auf psychische Belastungen prüfen müssen.

Anhand von Fragebögen wird eine Einschätzung des Burn-out-Risikos der Arbeitnehmer vorgenommen. In kritischen Fällen müssen konkrete Maßnahmen zur Verminderung der psychischen Belastung folgen. ■

Angemerkt!

Laut Manager Magazin vom Juli 2012 steht die Daimler AG auf Platz 8 der Ranking Liste von Dax-Konzernen in denen Burn-out-Fälle am häufigsten auftreten. ■



Synchrones Zeitkorsett?

Wie alle Automobilhersteller setzt auch die Daimler AG (inkl. der EvoBus GmbH) schon seit Jahren auf standardisierte Produktionssysteme.

Begriffe wie Kaizen, TOS und BOS sind längst in unserem Alltag angekommen.

Höchste Zeit, auch einmal auf die Veränderungen für die Menschen in diesem System zu blicken. Auswirkungen sind in allen Bereichen zu spüren, von der Produktion über die indirekten Bereiche bis hin zur Verwaltung.

Der Grundgedanke des TOS besteht aus einem **Ganzheitlichen Produktionssystem**. Prozesse sollen transparent, Abläufe strukturiert und die Menschen, die in dem System arbeiten, beteiligt werden.

Soweit die Theorie.

Mit Blick auf die Praxis entstehen allerdings einige Fragezeichen, für die Antworten gefunden werden müssen.

Die Bereiche TOS und BOS sind u.a. für die Bereitstellung von sog. Methodenwerkzeugen zuständig.

Blickt man in einzelne Fachbereiche, kann man sich des Eindruckes nicht erwehren, dass sich von den Fachbereichen allzu oft ausschließlich der Tools bedient wird, bei denen Rationalisierungen zu erwarten sind.

Die Auswahl nur bestimmter Tools schränkt ein individuelles Einbringen und individuelle Gestaltungsmöglichkeiten immer mehr ein.

Vergessen wird, dass sich die Situationen sowie die Aufgabenfelder der Menschen verändern. Ein Nachsteuern lässt aber auf sich warten.

Die Produktionen sind mit StaMo, StaFe und StaLog bereits in der Umsetzung. Dies bedeutet für die dort arbeitenden Beschäftigten u.a. kontinuierlich laufende Motorenfließbänder. Dies erzwingt, die Arbeit in einem vorgegebenen starren Takt durchzuführen.

Probleme dabei sind beispielsweise die Übertaktungen an den einzelnen Montagestationen, die von den Kolleginnen und Kollegen berechtigterweise reklamiert werden.

Doch die verantwortlichen Bereiche reagieren nur sehr zeitverzögert.

Sind die Zeitverzögerungen etwa beabsichtigt?

NEIN, nicht von den dort arbeitenden Kollegen.

Vom Unternehmen aber schon.

Denn auch diese Bereiche wurden extremen Sparmaßnahmen unterzogen.

Werden doch die dort Beschäftigten im LEAN-Gedanken mit Arbeit beauftragt, die selten mit „normaler“ Arbeitsleistung zu bewältigen ist.

Betrachtet man die Führungsebenen, sieht das Los nicht anders aus. Wurde doch schon in den 90er-Jahren das Lean-Management vorangetrieben. Wenn man heute darauf blickt, sind die Auswirkungen verheerend.

Aktuell steigen psychische Erkrankungen, darunter Depressionen und Fälle von Burn-out. Sehr bedenklich!

Mit Blick auf die Kolleginnen und Kollegen in den Verwaltungsbereichen ist das Gleiche festzustellen. Schlagworte wie Wertstromanalyse, neue Definitionen von Kennzahlen, Shopfloor-Management, ständige Umstrukturierungen usw. gehen zu Lasten der Beschäftigten.

Würde das System richtig gelebt werden, wären die Menschen in dem System die Treibenden und nicht die Getriebenen.

Sehen wir uns auf den nächsten Seiten beispielhaft die veränderten Rollen zweier Berufsgruppen an. ■

Legende:

TOS: Truck Operating System

BOS: Bus Operating System

StaMo: Standardmontage

StaFe: Standardfertigung

StaLog: Standardlogistik

Poka Yoke: Ist ein technisches Verfahren, um Arbeitsprozesse fehlerfrei zu gestalten. Der/die MitarbeiterIn muss nicht mehr nachdenken, um Fehler zu vermeiden. ■

Sekretariate synchron vergessen?

Umstrukturierungen, Schnittstellenveränderungen und Aufgabenerweiterungen der Führungskräfte werden diskutiert.

Die gleichsam betroffenen Sekretäre und Sekretärinnen werden in der Debatte häufig übersehen. So häufig, dass sich die Probleme schlichtweg aufgetürmt haben.

Die Kaffee kochende Tippse, die Post verteilt und die Termine ihrer Chefs vereinbart, ist das Bild der Sekretärin, das heute oft noch in den Köpfen existiert.

Gehört denn dieses Bild nicht schon längst der grauen Vergangenheit an?

Eins ist aber klar, die Aufgaben sind nicht bei allen gleich.



Doch es gibt sie!

Sie ist immer erreichbar, für alles ansprechbar, richtet den Büroarbeitsplatz ein, bereitet Präsentationen vor, managt Projekte, bucht Reisen und rechnet diese ab, plant und begleitet Events, überwacht das Budget ... Nicht zu glauben, aber diese Mitarbeiterinnen werden immer noch Sekretärin genannt.

Ist dies übertrieben?

Mitnichten. Haben die Kolleginnen früher eine Fachabteilung beauftragt, wenn ein Büroarbeitsplatz eingerichtet und Computer usw. angeschafft werden mussten, „dürfen“ sie heute fast alles selbst organisieren.

Hard- und Softwarekenntnisse werden ebenso vorausgesetzt wie das Wissen über die zuständigen Ansprechpartner – „Learning by doing“.

Durch die Globalisierung ist es erforderlich, Termine und Tagungen rund um den Globus abzustimmen und diese zu koordinieren.

Das ganze natürlich in einer Fremdsprache und unter Berücksichtigung der verschiedenen Kulturen.

Das Sekretariat war früher nur während der regulären Arbeitszeiten zu erreichen. Aber dank E-Mail und Handy ist die Erreichbarkeit mittlerweile auf 24 Stunden - also rund um die Uhr - angestiegen.

Auch die „Zuständigkeitsbereiche“ wurden durch die Vergrößerungen der E2- und E3-Bereiche zeitgleich erweitert. Doch wer sieht dies?

Arbeitsüberlastung, immer neue Themenfelder, wie z. B. Compliance mit neuen Abarbeitungsfeldern, vervielfacht die Arbeit.

Das Erstellen von BANFen wurde ebenfalls dezentralisiert - in die Produktion zu den Meistern und/oder in die Sekretariate.

Es gibt auch Dinge, die nur noch von bestimmten Sekretärinnen bestellt werden dürfen, wie z. B. „höherwertigeres“ Büromaterial etc.

Das Gerücht, dass einem E3-Leiter nur eine halbe Sekretärin zusteht, hält sich nicht nur hartnäckig, sondern wird auch fleißig verbreitet und wird auch leider so gelebt.

Ein entsprechender Beschluss oder eine Arbeitsanweisung der Unternehmensleitung konnte bis dato nicht eingesehen werden.

Würde sich „unsere obere Führungsetage“ mal richtig die aktuelle Situation einiger Sekretärinnen ansehen, müssten sie bestätigen, dass sich die Arbeitssituation massiv verändert hat.

Die Berufsbezeichnung der Sekretärin ebenso wie deren Vergütung passt schon lange nicht mehr.

Standardisiert - Synchron

Die Liste der Auswirkungen lässt sich beliebig fortführen.

Die Produktion und die indirekten Bereiche wurden mit Kennzahlen etc. übersäht.

Shopfloortafeln und deren Papiermenge sehen aus wie Kataloge von Ikea.

Und schon beginnt die Debatte um Lean Administration und mögliches Finden von Kennzahlen. ■

Ein kurzer Blick auf die Ebenen 4 und 5 der Führungsetagen hier im Werk genügt, um zu merken, dass auch Führungskräfte vom Lean-Management, der E-Mail-Flut und Aufgabenerweiterungen überannt werden.

Für eine motivierte Belegschaft benötigt man verständnisvolle, hilfsbereite und unterstützende Führungskräfte.

Doch wie kann eine Führungskraft verständnisvoll sein, wenn diese nur schwer zu erreichen ist? Häufig stellt sich die Frage, was treiben die denn den ganzen Tag?

Meisterinnen und Meister

Bei der Betrachtung der Meisterfunktion dürfen wir feststellen, dass früher eine der Hauptaufgaben die Personalführung war.

In den 80er-Jahren lag die Quote Mitarbeiter zu Meister noch bei rd. 50 – 60 Beschäftigten. Heute haben wir Bereiche, in denen es doppelt so viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt, die geführt werden sollen.

Überrollte Führung!

Dazu kommen noch unzählige Themen, für die sie zuständig zeichnen. Von Personalentwicklung über die Umsetzung des TOS-Gedankens, von der ERA-Eingruppierung bis hin zu den Shopfloor-Gesprächen – eingepresst in ein Zeitkorsett, das nur noch ein Reagieren und kein Agieren mehr zulässt.

Sehr gut getroffen ist die Darstellung unten, in dem Meisterkollegen bereits 2011 ihre Situation in einem Bild verdeutlicht haben. Dies ist sicherlich auf zahlreiche Berufsgruppen übertragbar.

Hilfe in Sicht?

Der Betriebsrat und die Meistervereinigung reklamieren die Arbeitssituation auf allen Ebenen bis hin zum Vorstand - und das zu Recht. In 2012 fand das Meisterforum in Mannheim statt. Die teilnehmenden

Meister, Vertreterinnen und Vertreter aus verschiedenen Werken, haben ihr **WOLLEN** klar formuliert.

Sie wollen wieder näher an die Beschäftigten und eine gute Personalführung für ihren Zuständigkeitsbereich und nicht z. B. in zahlreichen IT-Systemen Personaldaten pflegen.

Zu Recht kritisieren sie, dass immer mehr administrative Aufgaben aus indirekten Bereichen auf sie abgewälzt werden.

Um eine mögliche Abhilfe zu schaffen, hat der Gesamtbetriebsrat einer Selbstaufschreibung zugestimmt.

In dieser sollen Meisterinnen und Meister aus verschiedenen Standorten und Pilotbereichen aufschreiben, was sie an den jeweiligen Tagen tun.

Über die Ergebnisse und die daraus resultierenden Maßnahmen dürfen wir gespannt sein.

Und die Teamleiter?

Terminplanung heißt heutzutage Cadence.

Standardisierter Terminkalender mit Regelterminen so vollgestopft, dass ein Abarbeiten innerhalb normaler Arbeitszeiten unmöglich erscheint.

Ein standardisierter Terminkalender, bei dem die Hackordnung gilt: „Ober sticht unter“. Der gleiche Chef, der die Standardisierung des Terminkalenders fordert, ist oft jener, der diesen ignoriert, weitere Termine anberaumt oder kurzfristig verschiebt.

Es trifft alle!

Es ist nicht unüblich, dass sich im Laufe eines Urlaubes gerne mal 300 bis 500 E-Mails anhäufen. Durch die Möglichkeit des Einwählens von außen lassen sich immer mehr dazu verleiten, einmal pro Woche ihre Mails abzarbeiten, um noch einigermaßen mitzukommen. Und per Handy ist man ja immer erreichbar.

Doch VW hat nun durchgegriffen und den E-Mail-Empfang per Blackberry - ab dem Ende der Gleitzeit - unterbunden. ■



Quelle: Bild Meistervereinigung Gaggenau

Betriebsvereinbarung abgeschlossen!



In den vergangenen Jahren sind durch Optimierungen und Prozessanpassungen in der Produktion weitestgehend alle Potenziale erreicht bzw. ausgeschöpft worden.

Da sich unsere Geschäftsleitung wieder mit neuen Ratio-Vorgaben vom Vorstand für die nächsten Jahre auseinandersetzen muss, sieht sie sich auch gezwungen, in den indirekten Bereichen Optimierungen der Geschäftsprozesse vorzunehmen.

Die Unternehmensleitung spricht von verschärften Ratio-Zielen für die nächsten Jahre. Der Betriebsrat sieht diese als sehr kritisch und überzogen an.

Durch das **New Management Modell** (NMM) wurden bereits 35 % Einsparungen erzielt. Jedoch wurden die Prozesse hierbei nicht angepasst. Mit dem neuen Modell „Lean Admin“ will das Unternehmen durch Prozessoptimierungen neue Einsparungen erreichen. Vorrangig soll es sich hier nicht um einen zielorientierten Personalabbau handeln ... sie sprechen von einer „Kulturveränderung“ in den indirekten Bereichen.

Was heißt das im Einzelnen, und mit welchen Auswirkungen muss gerechnet werden?

„Lean Administration“ behandelt alle Prozesse, die nicht an einen physischen Materialfluss gekoppelt sind, also nicht als Produktionsprozesse im Eigentlichen gelten.

Unter Anwendung von KVP-Projekten zur Optimierung von Geschäftsabläufen sollen die Methoden aus dem beschriebenen **Mercedes-Benz Produktions-System** (MPS) und dem **Truck-Operating-System** (TOS) angewendet werden.

Hierzu werden Workshops in allen Bereichen (z. B. HR, IT, Einkauf, Qualität, Planung, Logistik etc.) durchgeführt, die die administrativen Funktionen, d. h. im Wesentlichen die Arbeitsmittel, Arbeitsabläufe, Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation untersuchen und analysieren werden.

Nachdem der Ist-Zustand ermittelt worden ist, wird auf das Erreichen und Umsetzen des optimierten Soll-Zustandes hingearbeitet. Als Erstes sollen alle überflüssigen Arbeiten entfernt und ein größeres Augenmerk auf wertschöpfende Tätigkeiten gelegt werden.

Danach wird mit der Standardisierung des Prozesses begonnen.

Dies soll über sogenannte „kleine Projekte“ (Dauer 3 - 5 Tage), „Shop-floor Management“ sowie „Optimierungsprojekte“ (Dauer bis zu ca. 3 Monaten) erreicht werden.

Neue Vereinbarung zum Schutz der Belegschaft greift!

Damit bei der Anwendung der TOS-Instrumente und Änderung der Prozesse nicht Tür und Tor geöffnet wird, hat der Gesamtbetriebsrat (GBR) mit dem Unternehmen Ende Juni 2012 eine ergänzende Vereinbarung zur „Rahmenbetriebsvereinbarung KVP“ abgeschlossen.

Vor jedem Workshop ist vom Unternehmen ein Antrag beim Betriebsrat zu stellen. Innerhalb von 14 Tagen sind auch ggf. offene Fragen oder Bedenken des Betriebsrates mit dem Fachbereich und/oder Personalbereich zu klären.

Nach Ablauf der Zwei-Wochen-Frist kann das Projekt durchgeführt werden, soweit keine Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bestehen. Eine Teilnahme des Betriebsrates an der Durchführung von Projekten ist grundsätzlich möglich.

Ebenfalls sind in dieser Vereinbarung die Schutzbestimmungen für alle Kolleginnen und Kollegen bezüglich evtl. resultierender Personalmaßnahmen mit verankert.

Der Betriebsrat wird ein großes Augenmerk auf die Schutzbestimmungen der Kolleginnen und Kollegen sowie die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates legen. Wir werden den gesamten Prozess kritisch verfolgen. ■



Arbeitsplätze der Zukunft?

Arbeiten bis 67 – wie kann Frau das schaffen?

Am 14. November fand der diesjährige frauenpolitische Gesundheitsfachtag zum Thema „Alternsgerechtes Arbeiten für Frauen“ statt. Die Resonanz bei den Frauen aus den Betrieben, Ministerien und Institutionen war groß. Ministerialdirektor Lämmle berichtete in seinem Grußwort vom Vorhaben der Landesregierung, einen ganzheitlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz zu etablieren. Vertreterinnen von der Allgemeinen Ortskrankenkasse (AOK) und der Deutschen Rentenversicherung (DRV) lieferten aktuelle Zahlen und Daten. In der Talkrunde mit den Vertreterinnen der Bundestagsfraktionen wurde lebhaft und kontrovers diskutiert, wie Frauen gesund bis ins Alter arbeiten können bzw. welche Hemmnisse sie erleben. Die Diskussionsbeteiligung aus dem Publikum war sehr rege und lieferte manches Stichwort, das den Politikerinnen mit auf den Weg gegeben wurde. Im Anschluss beschäftigten sich rund 30 Kolleginnen im Seminar des DGB-Bildungswerkes mit den spezifischen Anforderungen an alternsgerechte Frauenarbeitsplätze in Handel, Büro und Kindergarten. ■

**Der Regionsfrauenausschuss des
DGB Mannheim
lädt euch zu einer Veranstaltung
am 8. März 2013, um 18 Uhr
in das Gewerkschaftshaus Mannheim,
Hans-Böckler-Str. 1, im „Otto-Brenner-Saal“,
herzlich ein.**

Gastrednerin:
Leni Breymaier, Landesbezirksleiterin von Ver.di.

Für den Anschluss daran ist es gelungen, die Kabarettistin
Barbara Kosariszuk mit ihrem Programm „Männer gibt's ja reichlich“
zu gewinnen.

Joachim Schäfer sorgt für die musikalische Umrahmung.

Freier Eintritt!

Wir freuen uns über euren Besuch!

