



# 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: Rückmeldungen aus 2013
- Seite 4: Forschungsprojekt „Familien-Ernährerinnen“
- Seite 5: Forschungsprojekt „Familien-Ernährerinnen“
- Seite 6: Der Graben zwischen den Geschlechtern ...
- Seite 7: Frauen und Rente
- 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, DGB, IGM (BO\_HAMM)

#### Druck:

Reproservice Werk Mannheim

# 20 Jahre ...



Fabiola Günderoth

Evelyne Gottselig

## **Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!**

Das Werk Mannheim ist weiterhin im Umbruch. Es wird umstrukturiert, Bereiche neu geordnet, Führungskräfte wechseln, Fertigungen laufen aus - neue Fertigungen laufen an.

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeutet dies große Anstrengungen.

Vieles ändert sich. Aufgabengebiete, Abläufe, Ansprechpartner, Programme. Und nicht selten ändern sich auch die Kolleginnen und Kollegen im direkten Umfeld.

Kein leichtes Unterfangen.

Daher ist es wichtiger denn je, dass wir uns mit viel Geduld, Verständnis und Respekt begegnen.

Auch wenn wir manchmal das ein oder andere Auge zudrücken müssen, wenn die Nerven mal wieder blank liegen.

## **Dankeschön!**

Umso mehr möchten wir uns, Betriebsrätinnen und Betriebsräte, für die unzähligen positiven Rückmeldungen zur Betriebsratsveranstaltung am Internationalen Frauentag 2013 und zur letzten Ausgabe der W.i.B. bedanken.

Ohne Eure Unterstützung und Beteiligung wären solche Aktivitäten nicht möglich.

Ihr habt uns motiviert und nachdenklich gemacht.

Auszüge aus den schriftlichen Rückmeldungen könnt Ihr auf Seite 3 nachlesen.

Wir haben die Diskussionen und Rückmeldungen zum Anlass genommen und geprüft, welche Aktivitäten es aktuell in der Republik gibt, die auch auf uns zutreffen könnten.

Und wo schaut der Betriebsrat mit als erstes hin?

Klar, bei den Gewerkschaften. Mit Beteiligung des Deutschen Gewerkschaftsbundes fand auf der DGB-Bundesfrauenkonferenz im November 2013 die Abschlussveranstaltung des Forschungsprojektes „Familien-Ernährerinnen“ statt. Hier wurde die Lebenswirklichkeit der Frauen und Männer aus Sicht der Frauen untersucht (sh. Seiten 3 - 4).

## **Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

seit nunmehr 20 Jahren organisieren die Betriebsrätinnen am Standort Mannheim Veranstaltungen zum **Internationalen Frauentag**.

Unsere Veranstaltung stand im letzten Jahr unter dem Aspekt der gemütlichen Begegnung zu Gesprächen und des Beisammenseins. Die durchaus positive Resonanz der Gäste hat uns bewogen, auch in diesem Jahr wieder wichtige und nützliche Informationen in einer angenehmen Atmosphäre anzubieten.

Bei unserer letzten Veranstaltung ist der Wunsch entstanden, sich nicht nur zum Frauentag zu treffen, um die vielschichtigen Themen zu besprechen.

Daher haben die Betriebsrätinnen ein erstes Frauen-Treffen organisiert, das am 20.01.2014 beim Betriebsrat stattgefunden hat. Infos und Ergebnisse bekommt Ihr auf der nachfolgenden Veranstaltung!

## **Die diesjährige Veranstaltung des Betriebsrates zum Internationalen Frauentag findet statt**

**am: 7. März 2014**  
**von: 11:00 – 14:00 Uhr**  
**im: BR-Sitzungszimmer**  
**(Geb. 7, EG, Raum 108)**

## **Übrigens:**

Die Veranstaltung ist für Kolleginnen **UND** Kollegen gleichermaßen.

Wir freuen uns auf Euch!

Herzlichst

Handwritten signatures of Evelyne Gottselig and Fabiola Günderoth in black ink.

Evelyne Gottselig

Fabiola Günderoth

Chancengleichheitsbeauftragte des Betriebsrates

# W.i.B. und Frauentag 2013

Die Zeitung **W.i.B.** sowie die Veranstaltungen des Betriebsrates zum **Internationalen Frauentag** erfreuen sich immer größerer Beliebtheit. Zu den Themen aus 2013 haben wir viele Rückmeldungen erhalten. Da diese so zahlreich und teilweise umfänglich waren, können hier die Meldungen nur auszugsweise widergespiegelt werden. Ein herzliches Dankeschön für die überaus positiven Rückmeldungen. Macht weiter so!



... vielen Dank für den Artikel über Sekretärinnen! Sehr treffend! Interessant, dass es keinen offiziellen Beschluss gibt zum Thema pro E3 eine halbe Sekretärin. Die „Entgeltgruppe“ ist tatsächlich ein ärgerliches Thema ...

... die Zeitung ist richtig gut - vor allem die Bilder. Ich finde, sie treffen alle den Nagel auf den Kopf! Und dass die „Sekretärin“ eine ganze Seite bekommen hat, freut mich besonders. Ich kann das Ganze auch nur bestätigen. Ich mache hier für die Abteilung die komplette IT, und für eine Banfen-Schulung habe ich mich nun auch angemeldet. Mir macht es aber Spaß! Ich bin froh, dass weitere anspruchsvolle Aufgaben dazugekommen sind. Nur passt eben das „Bild“ der Sekretärin und auch die Entgeltgruppe nicht mehr mit der Realität zusammen. Aber das ist wohl ein Endlos-Thema ...

... klasse, dass Ihr auch auf die Sekretärinnen eingegangen seid. Wir laufen sonst immer unter „ferner liefen“. Treffend dargestellt!

...vielen Dank für die große Mühe, die ihr euch gebt - ich bin Freitag nicht im Haus, wünsche euch aber viele interessierte Frauen und Männer ...

... sehr guter Beitrag zum Thema E4 und E5 in der Betriebsratszeitung (Seite 6).

**Rückmeldungen geben Kraft zum Weitermachen!**

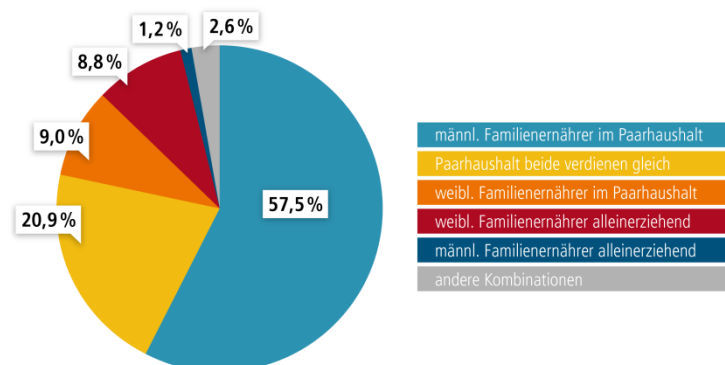
... vielen Dank für die Möglichkeit des Info-austausches am Internationalen Frauentag. Es war auch dieses Jahr wieder sehr schön. Danke an alle BR-Frauen für die selbstgemachten Kuchen und Waffeln.

... wirklich gelungener Artikel. Nur, wenn man den Frauenanteil in der Führungsebene erhöht, kümmern sich dann die Väter um Kinder, Haushalt etc.???? Doch nur in den seltensten Fällen ... und wenn in den seltensten Fällen gut und ausreichend? Ok, für den Haushalt kann man sich Hilfe besorgen, aber Kindererziehung ist doch immer noch in Frauenhand und somit, wie beschrieben, die psychische Überlastung vorprogrammiert - immer im Zwiespalt zur guten Mutter oder guten Arbeitskraft! Ich bin alleinerziehende Mutter von zwei pubertierenden G8-Kindern und kenne den Zwiespalt nur zu gut ... Natürlich könnte man „Karriere“ machen und sich eine Nanny nehmen, aber mal ehrlich, ist das Sinn und Zweck von Kindern???

... ich finde die Idee richtig gut und bedanke mich herzlich für die Einladung. Es ist schade, dass wir im Süden daran nicht teilnehmen können, und wir freuen uns sehr, wenn wir trotzdem die wichtigsten Informationen erhalten. (OVB München)

Mehrpersonenhaushalte in Deutschland (2007)

Wer ernährt die Familie?



Quelle: SOEP 2007 | Brehmer/Kienner/Kammer 2010, Berechnungen: Wolfram Brehmer | © WSI in der Hans-Böckler-Stiftung

## Frauen als Familien-Ernährerinnen

**Unter welchen Bedingungen ernähren Frauen die Familie? Was passiert, wenn das Familienarrangement unerwartet und häufig unfreiwillig anders aussieht als geplant? An welchen Fronten - auf dem Arbeitsmarkt, im Betrieb, in der Familie und im Haushalt kämpfen sie?**

Das Forschungsprojekt „Familien-Ernährerinnen“ dauerte vier Jahre. Die Abschlussveranstaltung des Forschungsprojektes fand im Rahmen der DGB-Bundesfrauenkonferenz vom 21. - 23.11.2013 in Berlin statt.

### Warum werden Frauen Familien-Ernährerinnen?

Jede Frau kann im Lebensverlauf Familien-Ernährerin werden – nach einer Scheidung, Jobverlust des Partners oder weil sie im Job erfolgreicher ist. Tendenz steigend. Bereits in jedem 5. Mehrpersonenerwerbshaushalt verdienen sie als

Alleinerziehende oder Partnerin den größeren Teil des Haushaltseinkommens. Tendenz steigend.

### Familien-Ernährerinnen – Eine weibliche Erfolgsgeschichte!

Auf der einen Seite sind die sehr guten Bildungs- und Berufsabschlüsse sowie eine hohe Erwerbstätigkeit von Frauen ein Grund für mehr weibliche finanzielle Verantwortung in den Familien.

Vor allem junge Frauen sind stark berufsorientiert. Laut einer Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach im August 2010 ist der berufliche Erfolg für 71 % der unter dreißigjährigen Frauen wichtig.

In Deutschland lag die Erwerbstätigenquote von Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren im Jahr 2009 bei 66 %.

Die Frauen tun dies jedoch überwiegend im Rahmen einer Teilzeitarbeit.

Dabei sind Frauen für den Arbeitsmarkt bestens qualifiziert. 45 Prozent (Männer 40 %) der 25-bis 35-jährigen Frauen haben Abitur und 17 Prozent (Männer 13 %) haben einen akademischen Abschluss. Damit sind junge Frauen besser ausgebildet als junge Männer in dem Alter. Frauen können und wollen heute mehr denn je erwerbstätig und damit auch ökonomisch unabhängig sein – den Emanzipationsbewegungen sei Dank.

Mit einer qualifizierten Erwerbstätigkeit steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen im Familienzusammenhang den „Löwenanteil“ erwirtschaften. Es ist daher nicht verwunderlich, dass sie im Laufe des Lebens zunehmend in die Rolle der Familien-Ernährerin kommen.

Manchmal führen auch gemeinsame Entscheidungen der Paare dazu, dass sie phasenweise die Familie ernährt.

Familien-Ernährerinnen, die auf die Rolle der Hauptverdienerin bewusst hinarbeiten, haben meist eine hohe Qualifikation bzw. höhere Qualifikation als ihr Partner. Dies haben qualitative Studien ergeben.

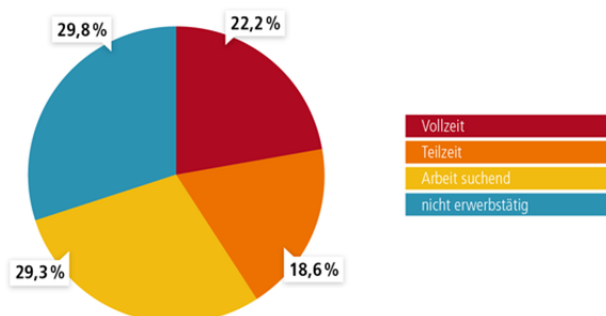
### Familien-Ernährerinnen – Die Kehrseite der Medaille!

Die Arbeitswelt hat sich gewandelt. Seit Ende der 90er-Jahre ist in Deutschland ein Anstieg so genannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse zu verzeichnen. Die Anzahl der Teilzeitstellen hat sich seit Mitte der 90er-Jahre sogar verdoppelt.

Inzwischen arbeiten nur noch rund 60 Prozent aller Erwerbstätigen in einem sog. „Normal-Arbeitsverhältnis“, das heißt in einem unbefristeten sozialversicherungspflichtigen Vollzeitjob außerhalb der Leiharbeitsbranche. ▶

Partner von Familienernährerinnen nach Erwerbstätigkeit (2007)

Rund 41 Prozent der Partner von Familienernährerinnen arbeitet



Quelle: Brehmer/Kienner/Klammer 2010, WSI-Diskussionspapier Nr. 170,  
Datenbasis SOEP 2007, S. 26 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

Durch den Rückgang der „Normal-Arbeitsverhältnisse“ sind auch Männer zunehmend unter Druck. Nahezu jeder Dritte der Partner von Familien-Ernährerinnen in Deutschland ist arbeitslos, ein ebenso großer Anteil ist nicht erwerbstätig.

#### Partner von Familien-Ernährerinnen sind oft:

- ➔ Arbeitslos
- ➔ Niedriglöhner
- ➔ Krank
- ➔ Erwerbsunfähig

Darüber hinaus wirkt sich der Wandel des Sozialstaates (Agenda 2010 Bedarfsgemeinschaften) auf die Lebenswirklichkeit vieler Frauen und Männer sowie Paare aus.

Die Erwerbssituation des Partners nimmt damit eine entscheidende Rolle für das Zustandekommen von Konstellationen der Familien-Ernährerinnen ein. Viele Frauen rutschen ungeplant in diese Rolle.

#### Familien-Ernährerinnen – Nicht nur Alleinerziehend ...

Frauen tragen im Grunde schon lange die finanzielle Hauptverantwortung für ihre Familie – denn auch Alleinerziehende sind Familien-Ernährerinnen. In der Regel sind es die Frauen, die nach Trennung, Scheidung oder auch Versterben des Partners für das Einkommen der

Familie zuständig sind. In neun von zehn Fällen ist der alleinerziehende Elternteil die Mutter, die mit minderjährigen Kindern zudem eine wachsende Familienform darstellen. Die Zahlen geben jedoch nur einen statistischen Zeitpunkt im Lebensverlauf vieler Frauen (und Männer) wider. In vielen Fällen ist dem Status der Familien-Ernährerin eine andere Familienform vorausgegangen:

- ➔ 58 % der Alleinerziehenden waren vorher verheiratet,
- ➔ 37 % waren ledig und
- ➔ ca. 6 % sind verwitwet.
- ➔ nur 14 % Wunschform.

Ähnlich wie die Familien-Ernährerinnen in Paarhaushalten geraten Alleinerziehende also mehrheitlich ungewollt in die Rolle der Familien-Ernährerin.

#### Familien-Ernährerinnen - Wer sind sie?

Für das wachsende Phänomen der Familien-Ernährerinnen muss nun zusammenfassend gesagt werden, dass die meisten Frauen ungeplant und unfreiwillig in die Rolle der Ernährerin der Familie rutschen.

Auch wenn es die gut ausgebildeten und beruflich erfolgreichen Hauptverdienerinnen gibt – sie stellen jedoch eine Minderheit unter den Familien-Ernährerinnen dar.

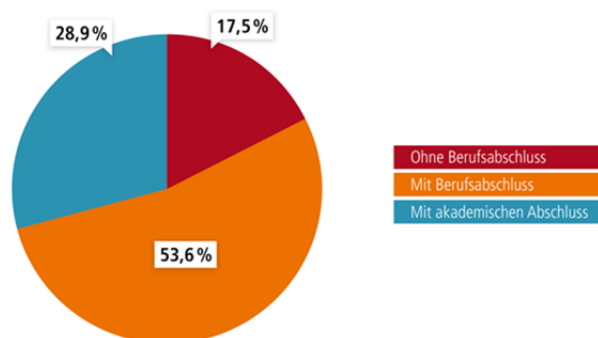
Unter allen Familien-Ernährerinnen sind mit 46 Prozent Frauen im mittleren Alter (31 bis 50 Jahre) am häufigsten vertreten.

Immerhin ist jede dritte Frau (32 Prozent) mit finanzieller Hauptverantwortung für die Familie 51 Jahre und älter.

Jüngere Frauen bis 30 Jahre sind unter allen Familien-Ernährerinnen dagegen am seltensten zu finden, sie machen einen Anteil von 21 Prozent aus. ■

Familienernährerinnen nach Qualifikation (2007)

Familienernährerinnen in Paarhaushalten größtenteils mit mittlerer Qualifikation



Quelle: Brehmer/Kienner/Klammer 2010, WSI-Diskussionspapier Nr. 170,  
Datenbasis SOEP 2007, S. 29 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

# Der Graben zwischen den Geschlechtern ...

## ... wird größer.

Deutschland schließt im internationalen Vergleich schlecht ab, wenn es um die Gleichstellung geht und rutschte im „Global Gender Gap Report 2013“ des Weltwirtschaftsforums von Platz 5 (2006) auf Platz 14.

Dass zwei Drittel der erwerbstätigen Frauen in Deutschland zu wenig verdienen, um mit ihrem eigenen Einkommen langfristig ihre Existenz zu sichern, ist nur ein Kritikpunkt.

Es ist schon erstaunlich, wie gering das öffentliche Bewusstsein über das Ausmaß der versenkten weiblichen Bildungs- und Qualifikationspotenziale in Deutschland nach wie vor ist.

Frauen werden zunächst Höchstleistungen im Studium abverlangt, um ihnen dann im Ehestand – nach der Geburt des ersten Kindes – den Verzicht auf eine ambitionierte Berufstätigkeit durch entsprechende steuerliche Anreize nahelegen.

Diese Mütter bleiben weit unter ihren beruflichen Möglichkeiten und verwerten ihre ebenfalls aus Steuergeldern finanzierte Ausbildung suboptimal und rein privat.

Das hat fatale Folgen, wenn man sich die Lebensverlaufsperspektive ansieht. Nicht nur, dass es schwer ist, nach langer Erwerbsunterbrechung wieder ins Berufsleben einzusteigen, auch haben solche Ent-

scheidungen negative Langzeitfolgen, ob bei Trennung vom Partner oder bei der Alterssicherung.

So zeigt sich, dass der Gender Pay Gap, bezogen auf das Lebenserwerbseinkommen von Männern und Frauen, in Deutschland 58 % (!) ausmacht, also viel mehr als die in der aktuellen Diskussion häufig genannte Zahl von 23 %.

Das Potenzial von Frauen nicht zu nutzen, ist auch für den internationalen Wettbewerb fatal.

Studien belegen, dass Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil in den Führungspositionen nicht nur ein besseres Betriebsklima und eine höhere Kundenorientierung aufweisen, sondern auch einen größeren finanziellen Erfolg einfahren.

## Es wird also endlich Zeit für eine Quote!

Gleichermaßen kontraproduktiv ist es, wenn einerseits endlich der Ausbau einer guten Förderung und Betreuung von Kindern vorangebracht wird, andererseits den Eltern aber ein Betreuungsgeld in Aussicht gestellt wird, wenn sie ihre Kinder nicht in eine Kindertagesstätte schicken. Die Folgekosten von gesellschaftlichen Ressourcen werden enorm sein.

Wir brauchen endlich ein Leitbild, das Frauen und Männer gleichermaßen als Erwerbstätige mit Fürsorge- und Betreuungsaufgaben für Kinder und pflegebedürftige Familienangehörige definiert.

Es geht um die Auflösung der traditionell nach Geschlecht getrennten Lebenswege und um eine Neujustierung sämtlicher lebenslaufbegleitenden Institutionen. Und um die Verbindung von Bildungs-, Erwerbs- und Familienarbeit als Grundmuster der Biographie einer Person – und zwar unabhängig vom Geschlecht – in unterschiedlichen Mischungen und mit flexiblen Übergängen leben zu können.

Auch muss Deutschland endlich an einer Neubewertung und Aufwertung der weiblichen „Sorgeberufe“ arbeiten. Die Frage nach den dabei entstehenden Kosten erscheint in einem anderen Licht, wenn die Wertschöpfungspotenziale dieser personenbezogenen Dienstleistungen dargestellt werden, anstatt in ihnen nur ärgerliche Kostenfaktoren zu sehen.

Es kann nicht sein, dass in Deutschland zwei Drittel der erwerbstätigen Frauen zu wenig verdienen, um mit ihrem Einkommen langfristig ihre Existenz zu sichern.

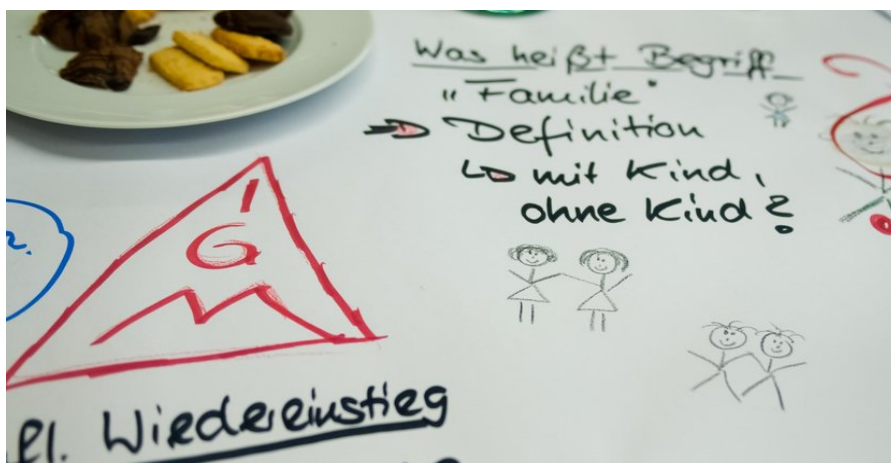
Die Handlungsempfehlungen der Gleichstellungskommission sind deutlich. Auch die Abschaffung der Subvention von Minijobs gehören genauso dazu wie die Forderung nach durchgängig sozialversicherungspflichtigen Erwerbsverhältnissen. Viele der Empfehlungen hat der Leitantrag, der auf der DGB-Bundesfrauenkonferenz beschlossen wurde, aufgenommen.

Der Antrag richtet sich an die unterschiedlichen Lebensbereiche von Frauen und an die Bundesregierung, die Betriebe und an die Gewerkschaften.

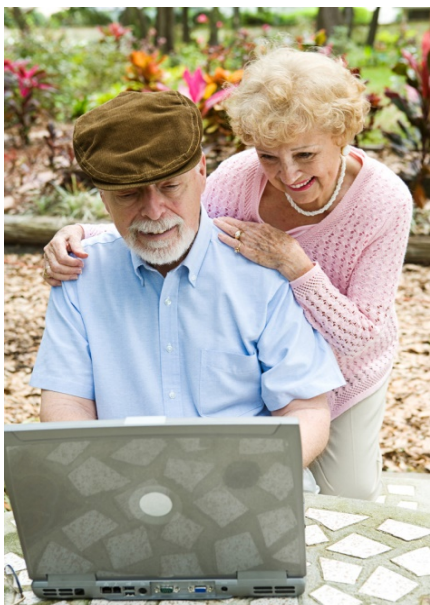
## Jetzt muss die Umsetzung folgen - auch im Werk Mannheim!

### Anmerkung der Redaktion:

Der Leitantrag wird an der Veranstaltung des Betriebsrates ausgehängt und kann unter [www.dgb.de](http://www.dgb.de) abgerufen werden. ■



# Rentenregelungen - ein Thema für uns?



Die Bundesregierung hat zahlreiche Absichtserklärungen zur Rente vereinbart. Wegen des Umfangs und der Komplexität der Regelungen können hier nur einige Auszüge aufgezeigt werden. Verschiedene Punkte sollen bereits ab dem 01.07.2014 Gültigkeit erlangen.

Die abschließenden Gesetzestexte befinden sich noch auf dem parlamentarischen Abstimmungsweg. Die Klärung zahlreicher offener Fragen, die Umsetzung bei dem Rentenversicherungsträger, beispielsweise zur Beratung der interessierten Betroffenen sowie die Klärungsbedarfe in den Betrieben, z. B. für Altersteilzeit-Regelungen bei vorgezogenem Rentenalter laufen auf Hochtouren. Ob dies für alle pünktlich umzusetzen ist?

## Wichtig zur Vorbereitung

**Unbedingt** rechtzeitig das Rentenversicherungsverlaufs-konto klären!

**Mütterrente: Für Mütter oder Väter** Erziehung von Kindern ist Grundvoraussetzung für den Generationenvertrag der Rentenversicherung.

Während Kindererziehungszeiten ab 1992 rentenrechtlich umfassend anerkannt sind, ist dies für frühere Jahrgänge nicht in diesem Umfang erfolgt.

Diese Gerechtigkeitslücke soll nun geschlossen werden.

**Ab dem 1. Juli 2014** sollen für alle Mütter oder Väter, deren Kinder vor 1992 geboren wurden, die Erziehungsleistung mit **einem zusätzlichen Entgeltpunkt** (dies entspricht ca. 26 – 28 € pro Kind und Monat) in der Alterssicherung berücksichtigt werden.

## Rente mit 63

Wer 45 Jahre in der Rentenversicherung versichert war, kann schon im Alter von 63 Jahren in Rente gehen, und zwar ohne Abzüge.

Seit Beginn des Jahres 2012 können langjährig Beschäftigte nach 45 Beitragsjahren mit Erreichen des 65. Lebensjahres ohne die sonst fälligen Abschläge in Rente gehen.

Die bereits vorhandene Vertrauensschutzregelung zur Anhebung der Regelaltersgrenze wird erweitert: Langjährig Versicherte, die mit 45 Beitragsjahren (einschließlich Zeiten der Arbeitslosigkeit) ihren Beitrag zur Stabilisierung der Rentenversicherung erbracht haben, können **ab dem 1. Juli 2014 mit dem vollendeten 63. Lebensjahr abschlagsfrei in Rente gehen**.

Das Zugangsalter, mit dem der abschlagsfreie Rentenzugang möglich ist, wird schrittweise parallel zur Anhebung des allgemeinen Renteneintrittsalters auf das vollendete 65. Lebensjahr angehoben.

## Mindestrente

Mindestens 30 Entgeltpunkte (zurzeit 850 Euro) sollen all jene Rentnerinnen und Rentner bekommen, die 40 Jahre lang Beiträge gezahlt haben.

Bis zum Jahr 2023 gilt eine noch freundlichere Regelung: Sie müssen nur 35 Jahre eingezahlt haben.

## Lebensleistungsrente

Die Einführung wird voraussichtlich **bis 2017** erfolgen.

Grundsatz dabei ist: Wer langjährig in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert war, Beiträge gezahlt hat (40 Jahre) und dennoch im Alter weniger als 30 Rentenentgeltpunkte Alterseinkommen (Einkommensprüfung) erreicht, soll durch eine Aufwertung der erworbenen Rentenentgeltpunkte bessergestellt werden. Dies kommt vor allem Geringverdienern zugute und Menschen, die Angehörige gepflegt oder Kinder erzogen haben.

Durch eine Übergangsregelung bis 2023 (in dieser Zeit reichen 35 Beitragsjahre) soll sichergestellt werden, dass insbesondere die Erwerbsbiografien der Menschen in den neuen Ländern berücksichtigt werden.

In allen Fällen werden bis zu fünf Jahre Arbeitslosigkeit wie Beitragsjahre behandelt. Danach soll zusätzliche Altersvorsorge als Zugangsvoraussetzung erforderlich sein.

In einer zweiten Stufe sollen jene Menschen, die trotz dieser Aufwertung nicht auf eine Rente von 30 Entgeltpunkten kommen, jedoch bedürftig sind (Bedürftigkeitsprüfung), einen weiteren Zuschlag bis zu einer Gesamtsumme von 30 Entgeltpunkten erhalten. ■





## Angsträume

Von vielen Kolleginnen wurde schon oft angesprochen, dass für sie der Parkplatz, auf dem es bei Feierabend oft schon dunkel ist, ein Angstraum ist. Der Werksärztliche Dienst hat nun zwei Maßnahmen-Angebote organisiert.

**Krava Maga**  
Zweckorientierte, alltagstaugliche Selbstverteidigung für jedermann und –frau.

Krava Maga zeigt Verhaltensmuster, Präventionsmaßnahmen und Techniken zur Verteidigung der eigenen oder anderer Personen auf und nutzt dabei instinktive menschliche Bewegungsabläufe.

Das Training beruht auf natürlichen Reflexen und ist auch unter dem extremen psychischen Druck einer Gewalt- oder Überraschungssituation anwendbar. Durch eine besondere Trainingsmethode bleiben die Techniken auch ohne großen Trainingsaufwand immer in Erinnerung. Es werden keine speziellen Vorkenntnisse, keine besondere körperliche Konstitution benötigt und ist altersunabhängig! Jeder kann es lernen!

**Selbstverteidigung und Selbstbehauptung**

In diesem Kurs vermitteln zwei Ausbilder der Polizei Mannheim Tipps für das Bestehen in brenzlichen Situationen. Die Teilnehmer lernen dabei Handlungsweisen und Strategien der Selbstbehauptung und Selbstverteidigung kennen, die sich jeder aneignen kann.

Neben einer Einführung in die Thematik „Opferverhalten“ - Einhaltung von Distanz - „Darf ich mich wehren? - Aspekte der Notwehr – gibt es viele praktische Übungen.

Dazu gehören beispielsweise Trainingsspiele zur Überwindung von Berührungängsten, Training von Techniken zu Abwehr- und Verteidigungstechniken und Training des Distanzverhaltens.

Weitere Infos und Anmeldung im aktuellen Vitalprogramm. ■

**Der Regionsfrauenausschuss des  
DGB Mannheim  
lädt euch zu einer Veranstaltung  
am 8. März 2014, um 15 Uhr  
in das Gewerkschaftshaus Mannheim,  
Hans-Böckler-Str. 1, im „Otto-Brenner-Saal“,  
herzlich ein.**

Gastrednerin:  
Catharina Clay, Landesbezirksleiterin von der IG BCE.

Der kulturelle Beitrag wird von den Ver.di-Frauen unter dem Titel  
„Einblicke in ein Frauenleben“  
übernommen.

Joachim Schäfer sorgt für die musikalische Umrahmung.

**Freier Eintritt!**

**Wir freuen uns über euren Besuch!**

