

BRennglas



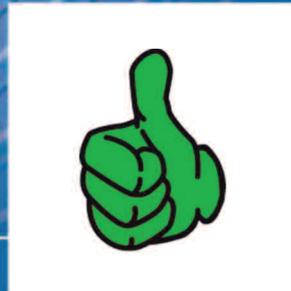
Informationen aus dem Betriebsrat
für die Belegschaft des
Mercedes-Benz-Werkes Kassel



Personalabbau indirekter
Bereich > Seite 4



Ausbildungsplätze 2014
> Seite 4



Radnabe bleibt in Kassel
> Seite 6

Ausgabe 02 | 2013



Wandlungen -
der
Weg
in
eine
sichere
Zukunft!

Editorial



Dieter Seidel

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
nach einer teilweise hitzig geführten Diskussion verabschiedete der Betriebsrat am 05. Juni 2013 mit großer Mehrheit ein Paket von drei wichtigen Vereinbarungen. Im Einzelnen handelt es sich hierbei um die Vereinbarung zur Wandlung von 100 Leiharbeitsverträgen in Daimler-Arbeitsverträge sowie Personalflexibilität (höhere Flexi-Quote bis Dezember 2014), des Weiteren um eine Vereinbarung über geregelte Mehrarbeitsschichten (16. und 17. Schicht) und zuletzt um eine Vereinbarung, die eine Überschreitung der 200 Stunden-Obergrenze auf dem Freischichtkonto ermöglicht.

Fest steht, mit der Wandlung von 100 Kolleginnen und Kollegen erhält mehr als jeder Zweite der derzeit ca. 180 Leiharbeitnehmern einen unbefristeten Arbeitsvertrag bei Daimler. Ich selbst kann mich nicht erinnern, dass wir in der Vergangenheit – auf einen Schlag – so viele Wandlungen durchsetzen konnten. Wir IGM-Betriebsräte sind froh darüber, mit dieser Regelung so vielen Kollegen/innen eine gesicherte Zukunft eröffnen zu können.

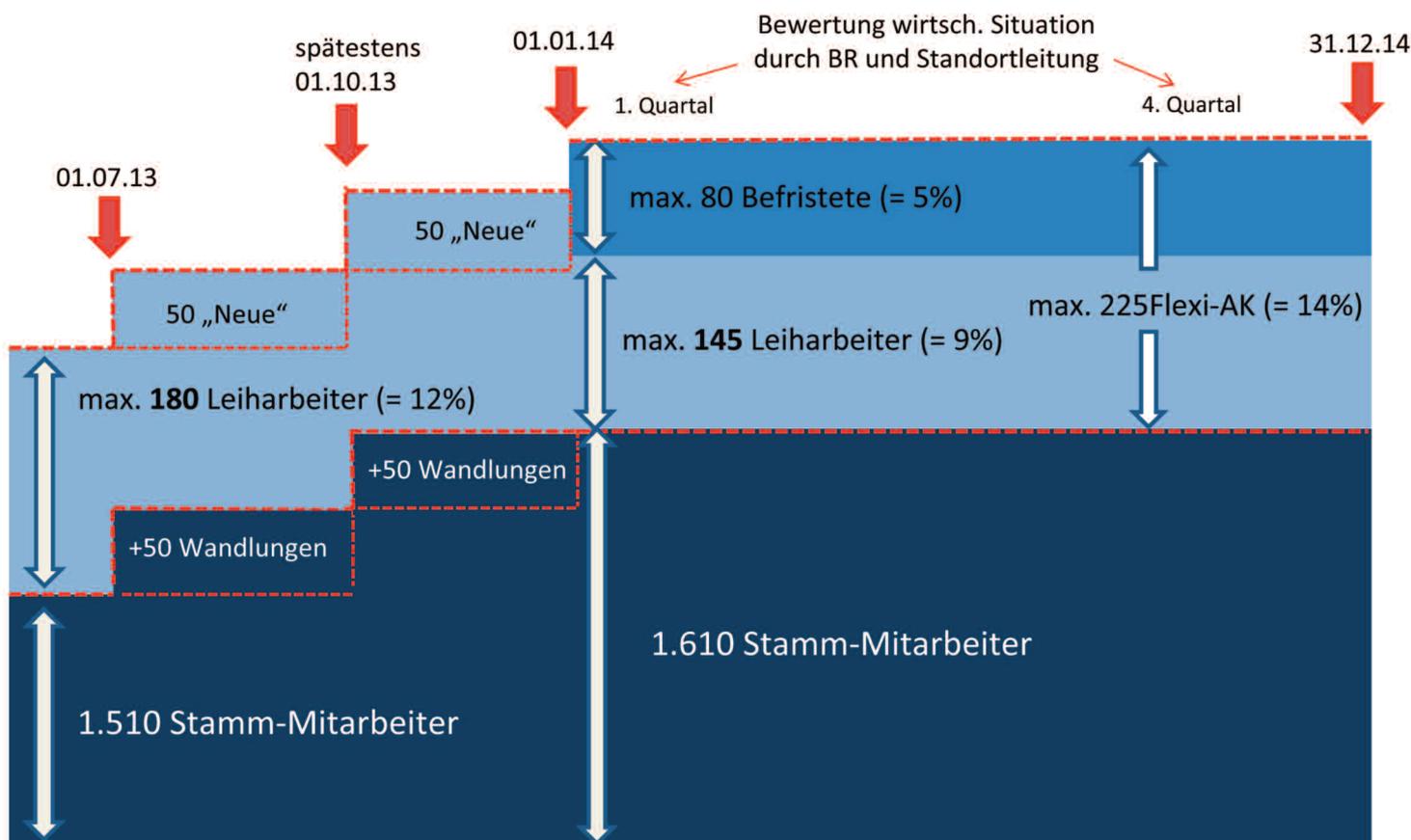
Bedauerlicherweise kann ich dies nur für die IGM-Betriebsräte sagen, da die Betriebsräte der Alternativen Metaller aus ideologischer Überzeugung heraus gegen das gesamte Vereinbarungspaket stimmten. Wieso, dass haben sie bereits in Ihrem Blättchen am 11.06.2013 dargestellt.

Ich weiß nur eines: Mit „null Kompromissbereitschaft“ lässt sich kein einziges Problem lösen! Die von den AM getroffene Aussage in der letzten Ausgabe der Nachrichten vom Mercedesplatz „Prekäre Beschäftigung ist unmenschlich und gehört deshalb verboten“ hört sich ja erst mal gewaltig an, nur blöd, dass man mit solchen Fundamentalpositionen nicht einen einzigen Leiharbeiter in einen Festvertrag bekommt!

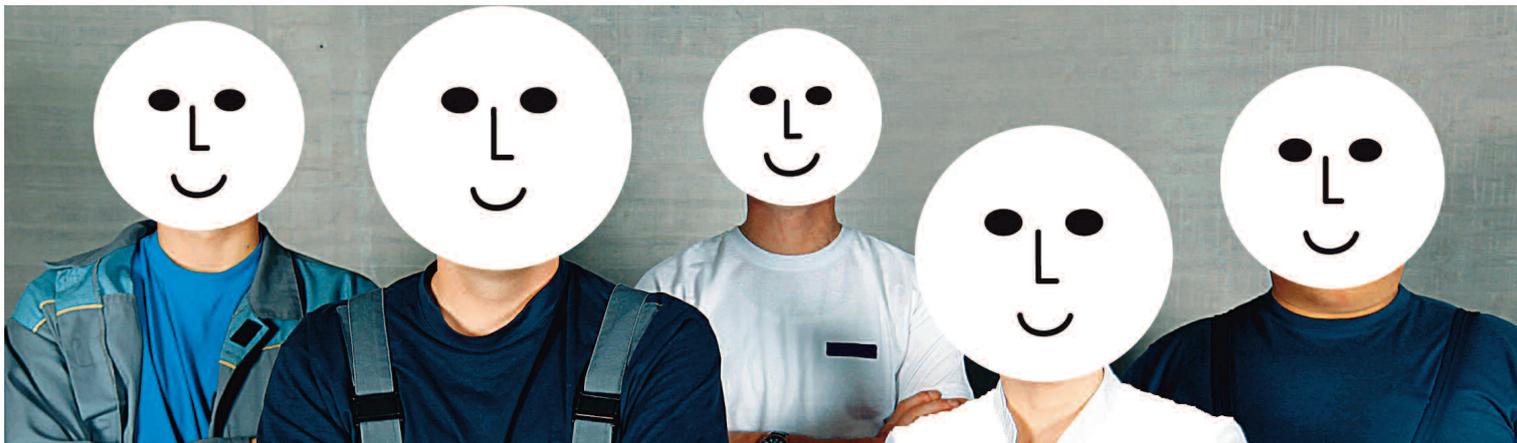
Wandlung von 100 Leiharbeitnehmern in Daimler-Beschäftigte

Die Wandlung der 100 erfolgt in zwei Stufen. Die ersten 50 Wandlungen sollen am 1. Juli erfolgen (aus organisatorischen Gründen kann es aber auch der 1. August werden), die nächsten 50 werden spätestens am 1. Oktober einen Daimler-Arbeitsvertrag in Händen halten.

Wandlungstermine und Arbeitskräfte-Flexi



Fortsetzung Seite 2



Die Auswahl der Übernahmekandidaten findet aktuell statt. Klar sollte sein, dass die fachliche und persönliche Eignung hierbei die entscheidende Rolle spielt. Zudem werden auch soziale Auswahlkriterien einfließen und auf Drängen des Betriebsrates spielt auch die Beschäftigungsdauer eine wichtige Rolle!

Bei der Beurteilung der Übernahmekandidaten kommt sicherlich dem unmittelbaren Vorgesetzten eine große Verantwortung zu. Um ein möglichst vollständiges Bild zu bekommen, sollte deshalb auch die Meinung der gewerblichen Mitarbeiter in die Gesamtbeurteilung einfließen. Die Einbeziehung der Mitarbeiter (minimal Gruppensprechern, Systemführern etc.) erhöht letztlich die Objektivität und fördert somit die Akzeptanz der getroffenen Entscheidung, denn logischerweise wird es auch 80 Kollegen geben, die enttäuscht sein werden.

Mehrarbeit zur Absicherung der Lieferfähigkeit

Der Betriebsrat hat mit der Standortleitung – neben den Wandlungen – auch ein Maßnahmen-Paket zur Absicherung der Lieferfähigkeit des Werkes Kassel vereinbart. Vom 07. Juni bis zum 28. September haben wir umfangreichen Mehrarbeitsschichten (16. und 17. Schicht) zugestimmt. Diese Mehrarbeitsschichten werden bedarfsorientiert eingeplant und besitzen eine hohe Verbindlichkeit für die Mitarbeiter. Die Mehrarbeit ist zwischen Mitarbeitern (Gruppe) und dem Meister frühzeitig abzustimmen. In Folge dessen können die Schichten nicht einseitig angeordnet werden.

Die Verbindlichkeit unterscheidet sich von unserer bisherigen Praxis dadurch, dass der Meister die Ableistung von (maximal!) 8 Mehrarbeitsschichten verlangen kann. Der Grundsatz der Bedarfsabhängigkeit bezieht sich selbstverständlich auch auf die Dauer der 17. Schicht (erste Schicht am Samstag). Sie endet im Dreischichtbetrieb spätestens um 14:00 Uhr, im Zweischichtbetrieb um 14:45 Uhr. Wird nicht die volle Kapazität benötigt, kann die Schicht sicherlich auch um 12:00 Uhr enden.

Erhöhter Freischichtkontenaufbau

Da wir davon ausgehen können, dass die FA-Konten in den kom-

menden Wochen ordentlich anschwellen, akzeptiert der Betriebsrat in einer weiteren Vereinbarung eine Überschreitung der Freischichtkonten-Obergrenze von 200 Stunden bis Ende November. Um bis Ende November unter 200 Stunden zu kommen, müssen rechtzeitig Abbaupläne zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem vereinbart und umgesetzt werden.

Erhöhung Personalflexibilität

In einer dritten Vereinbarung akzeptiert der Betriebsrat vom 01.01. bis 31.12.2014 eine Erhöhung der Personal-Flexi-Quote auf 14%. Dies tun wir, auf Grund einer Reihe von Neuprodukten und zeitlich befristeten Lieferungen (Anlauf VS20, Hochlauf IPS, Belieferung GAZ in 2013/14, Hochlauf Geländewagen usw.) und dem daraus resultierenden zeitlich beschränkten Personalmehrbedarf. Relativiert wird diese hohe Quote dadurch, dass sie aus 9% Leiharbeitnehmern (= 145 Beschäftigten) und 5% Befristeten (80 Beschäftigte mit Daimler-Vertrag!) besteht. Unter dem Gesichtspunkt, dass wir mit der (Wieder-) Einführung der Befristungen die vertraglichen und finanziellen Rahmenbedingungen der betroffenen Kollegen eindeutig verbessern konnten (und gleichzeitig die Chancen auf einen unbefristeten Vertrag erhöhen), halten wir diese Regelung für verantwortbar.

Die Erzielung des aufgezeigten Ergebnisses war kompliziert und schwierig, zumal der Entscheidungsbefugnis des örtlichen Managements relativ enge Grenzen gesetzt wurden! Uns ist dieser Kompromiss genauso schwer gefallen wie dem Management. Uns wegen der hohen Belastung, die bis Ende September von der Belegschaft geschultert werden muss, dem Management wegen der hohen Anzahl der Wandlungen. Unterm Strich meine ich aber, dass wir in den Verhandlungen ein akzeptables Gesamtergebnis erzielt haben.

Ihr/Euer

Dieter Seidel

Personalabbau im indirekten Bereich hat begonnen!



Stefan Funk

Das Thema Personalabbau im indirekten und im Angestelltenbereich nimmt konkretere Züge an. Die Abteilungsleiter im Werk haben in den letzten Tagen und Wochen begonnen, mit Mitarbeitern, deren Arbeitsplatz in Zukunft prozessual entfallen soll, Gespräche zu führen. Darüber hinaus ist manchen Mitarbeitern ein konkretes Angebot zum Ausscheiden aus dem Unternehmen auf den Tisch gelegt worden. Das alles sorgt bei vielen Kolleginnen und Kollegen für Unsicherheiten, wie diese Themen für sie persönlich einzuordnen sind.

Rahmenbedingungen vereinbart

Um es klar und deutlich zu sagen: Der Betriebsrat unterstützt den Personalabbau in der Größenordnung von 10,3 % in diesen Bereichen nicht! Es ist aber unsere Pflicht, wenn das Unternehmen Personal abbauen will, mindestens Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Auswirkungen auf den Einzelnen möglichst gering halten, wohlwissend dass Veränderungen dieser Art nicht einfach sind. Um die Abläufe möglichst in einen Prozess zu bekommen, ist mit dem Unternehmen in einer Betriebsvereinbarung geregelt worden, dass in einem Stellenvermittlungskonzept zunächst geprüft werden soll, ob eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz möglich ist, wobei der Einsatz im eigenen Betrieb Vorrang hat:

- Prüfung von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten in Form von Projekten
- Versetzung auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz im gleichen Bereich
- Versetzung auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz im gleichen Betrieb
- Versetzung auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz am gleichen Standort

- Versetzung auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz im Unternehmen, an einen anderen Standort
- Wechsel auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz in einer Konzerngesellschaft
- Prüfung von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten in Form von Teilzeit

Zur Umsetzung des Konzeptes werden runde Tische eingerichtet, die mit jeweils drei Vertretern des Betriebsrates und des Personalbereiches sowie dem lokalen Fachbereich besetzt sind. Ziel dieser runden Tische soll eine einvernehmliche Lösung in allen personellen Einzelfällen sein. Diese Regelung gilt für den Zeitraum vom 15.05. bis zum 31.12.13 und kann einvernehmlich verlängert werden.

Bildung eines Steuerkreises

Dieser Steuerkreis des runden Tisches prüft nur, wie mit den personellen Auswirkungen des Personalabbauprogramms umgegangen wird, nicht aber ob die Maßnahmen sinnvoll sind oder nicht. Hier wird es wahrscheinlich nicht anders sein wie bei allen anderen Programmen in der Vergangenheit auch. Das erfüllen der gesetzten Ratio-Quote ist das allererste Ziel, ob es aber unseren Standort in seiner Entwicklung weiterbringt, darf bezweifelt werden. Die Angebote zum Verlassen des Unternehmens sind freiwillig und wir werden darauf achten, dass es so umgesetzt wird! Sollte es Hinweise geben, dass Gespräche mit Mitarbeitern nicht so geführt werden, so können wir den Betroffenen nur empfehlen, sich an ihren Betriebsrat zu wenden. Wie erfolgreich der runde Tisch in der Frage neue Stellenvermittlung ist, bleibt abzuwarten. Gerade am Standort Kassel ist in den letzten Jahren viel an Rationalisierung gelaufen. Man muss schon viel Phantasie aufbringen, wenn man sich vorstellen will, wo denn gerade im Angestellten/indirekten Bereich die Arbeitsplätze sein sollen, auf die Kolleginnen und Kollegen dann versetzt werden sollen. Wir werden die Dinge weiter kritisch begleiten und Euch über die weitere Entwicklung des Themas berichten.

Neues Bewerbungsverfahren für Einstelljahrgang 2014



Jörg Lorz

Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung haben Ende letzten Jahres ein neues Auswahlverfahren für Auszubildende vereinbart. Künftig wird die Auswahl der Auszubildenden in allen Werken, der Zentrale und in den Niederlassungen nach den gleichen Qualitätsstandards umgesetzt. Das neue Auswahlverfahren soll einen schnellen, nachvollziehbaren und fairen Auswahlprozess gewährleisten.

den Noten zu schaffen und Kriterien wie berufliche Motivation in den Vordergrund zu stellen. Das neue Auswahlverfahren gilt für alle Standorte, die kaufmännische oder gewerblich-technische Berufsausbildungen anbieten. Das neue Verfahren wird mit dem Bewerbungsstart im Juni diesen Jahres für das Einstelljahr 2014 angewendet. Nachfolgend der Prozessablauf und die Neuerungen im Einzelnen:

Online-Pre-Test

Der so genannte Online-Pre-Test, also ein Vorabtest vor dem eigentlichen Auswahlverfahren im Werk, wird von zu Hause aus online am PC

Absolut neu ist hier die vom Betriebsrat durchgesetzte langjährige Forderung, mehr Unabhängigkeit von

Fortsetzung Seite 4

durchgeführt. Unabhängig von den Noten und der Schulart haben alle BewerberInnen die Möglichkeit, am Online-Pre-Test teilzunehmen. Die vollständige Einreichung der Bewerbungsunterlagen ist Voraussetzung, um eine E-Mail mit einem Link für den Online-Pre-Test zu erhalten. Dieser ist innerhalb einer Frist von 14 Tagen auszufüllen und auf dem digitalen Wege zurückzusenden. Einen bestimmten Notendurchschnitt als Untergrenze und damit als erste Bewerbungshürde – wie in der Vergangenheit – gibt es nicht mehr. Das gilt auch für unsere Mitarbeiterkinder. Im weiteren Verfahren wird zum Ergebnis des Pre-Tests der Gesamtdurchschnitt der Schulnoten mit hinzugezogen. Die sogenannten „Kopfnoten“ wie Verhalten und Mitarbeit werden dabei nicht mehr berücksichtigt.

Vor-Ort-Test

Im Anschluss daran wird je nach Empfehlung aus dem gesamten Pre-Test-Ergebnis zu einem Vor-Ort-Test im Ausbildungsbereich eingeladen. Hierbei werden in den Vor-Ort-Tests für technische und kaufmännische Ausbildungsberufe inhaltlich unterschiedliche Themenbereiche abgefragt. Je nach Testergebnis besteht die Möglichkeit, dass dem Bewerber eine Empfehlung für den einen oder anderen Ausbildungsberuf gegeben wird. Pre-Test und Vor-Ort-Test sind fester Bestandteil des Auswahlverfahrens und werden online durchgeführt. Vereinbart ist dabei: Wer zu Hause keinen Zugang zum Internet hat, dem steht für den Pre-Test im Bildungswesen ein PC zur Verfügung.

Kennenlerngespräch

Hat der Bewerber den Online-Pre-Test und den Vor-Ort-Test „bestanden“, so wird er wie bisher auch im Anschluss zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Hier geht es darum, den Bewerber persönlich kennen zu lernen, um einen abschließenden Gesamteindruck zu erhalten.

Wichtig war dem Gesamtbetriebsrat, dass mit dem neuen Auswahlverfahren u. a. soziale Kriterien berücksichtigt werden. So kann im neuen Verfahren der Betriebsrat gemeinsam mit der Ausbildungsleitung eine „Umpriorisierung“ vornehmen. D. h. mit diesem Vorgehen können bestimmte Zielgruppen vorrangig behandelt werden. Damit gelingt es uns, z. B. HauptschülerInnen, sozial Benachteiligte, Frauen oder Schwerbehinderte gezielter zu fördern. Der örtliche Betriebsrat wird den neuen Auswahlprozess begleiten, um eine faire und nachvollziehbare Auswahl zu gewährleisten. Bewerbungsstart für die Ausbildungsplätze 2014 im Werk Kassel war am 15. Juni 2013. Dann werden im Internet unter www.daimler.de die einzelnen Berufsbilder in der technischen Berufsausbildung (Fertigungsmechaniker, Zerspanungsmechaniker, Industriemechaniker, Elektroniker für Automatisierungstechnik) und für den kaufmännischen Bereich das Duale Studium (Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen) online geschaltet.

Der Betriebsrat wünscht allen Bewerberinnen und Bewerbern viel Erfolg!

Gesundheitsprämie - Fluch oder Segen?



Bärbel-Berger

Um überflüssige Fehlzeiten bei der Belegschaft zu reduzieren, setzen Unternehmen mitunter Anreize durch Anwesenheitsprämien: Wer gewissenhaft zur Arbeit antritt, bekommt eine zusätzliche Sondervergütung. Wer öfter fehlt, bekommt nichts.

Auf diese Idee ist jetzt auch der Vorstand der Daimler AG gekommen. 300 € sollen die MitarbeiterInnen bekommen, die ein Jahr lang keine krankheitsbedingten Fehlzeiten haben. Pro Krankheitstag werden 50 € abgezogen. Bei mehr als fünf Krankheitstagen ist der Spaß vorbei. Es gibt nichts mehr. Ist das Gerechtigkeit?

Der BR hält solch eine Anwesenheitsprämie grundsätzlich für falsch, denn es ist ein Unding, die Krankheit eines Menschen zusätzlich durch finanzielle Nachteile zu bestrafen oder aber kranke Menschen durch finanzielle Anreize dazu zu bringen, ihre Genesung durch Arbeitstätigkeit trotz Erkrankung zu gefährden.

Außerdem muss man sich hier fragen, ob solche Prämien Ausdruck eines grundlegenden Misstrauens gegenüber den Beschäftigten sind, denen unterstellt wird, gar nicht wirklich krank zu sein, sondern nur „blau zu machen“.

Ein Zeichen für gutes Betriebsklima ist ein solches grundlegendes Misstrauen sicherlich nicht. Ein hoher Krankenstand hat immer mehrere Ursachen. Diese gilt es zu hinterfragen und zwingend abzustellen; Kosten sollten hier nur bedingt eine Rolle spielen.

Ab dem Sommer diesen Jahres ist Kassel als einer von 3 Pilotstandorten für eine solche Anwesenheitsprämie „ausgewählt“. Die Pilotierung läuft über 3 Jahre, dann soll darüber entschieden werden, ob alle Daimler-Standorte eine derartige Anwesenheitsprämie ausschütten.

Doch nicht genug damit, hier den „Vorreiter“ zu machen. Unabhängig davon plante unsere Personalabteilung zum Thema Gesundheit eine Gruppenprämie einzuführen.

Fortsetzung Seite 6

Fortsetzung Seite 5

Hier solle eine komplette Gruppe (Kostenstelle) dafür belohnt werden, wenn u. a. der Krankenstand so niedrig wie möglich bleibt und Angebote des WD bzw. Aktivitäten im „ACHSTIV“ mehrheitlich genutzt werden.

Diesem Antrag hat der BR ganz energisch widersprochen. Zwei verschiedene Prämien zur Senkung des Krankenstandes wird es nicht geben. Auch die Gruppenprämierung halten wir grundsätzlich für ein falsches Signal!

Radnabe bleibt in Kassel

Die Entscheidung der Geschäftsleitung, die Radnabe Truck nicht fremd zu vergeben, ist eine gute Entscheidung für den Standort und die ca. 40 Beschäftigten in der Fertigung. In den letzten Jahren haben sie durch Mehrarbeit und 21 Schichten immer wieder die Lieferfähigkeit sichergestellt - trotz der drohenden Fremdvergabe. Hier zeigt sich deutlich, dass der Einsatz sich gelohnt hat.

Beschäftigte melden sich zu Wort: Rene Stephan (MA), Michael Ripke (Meister) und Peter Hagemann (Bereichsbetriebsrat)

Michael Ripke:

Es war für mich nach langer Zeit eine sehr positive Nachricht, dass in die Radnabenfertigung wieder für die Zukunft investiert wird. Somit ist die Fertigung erstmal auf längere Sicht abgesichert. Die Hauptaufgabe sehe ich jetzt darin, die vorgesehene Investition vernünftig zu verplanen. Ich bin guter Dinge, dass die Abläufe in der Zukunft verbessert werden können. Ziel ist, dass die angestrebten Verbesserungen auch zum Wohle der Mitarbeiter umgesetzt werden. Ein Wermutstropfen ist, dass nur in die Modernisierung investiert wird, nicht aber in eine Kapazitätserweiterung.



Rene Stephan:

Es war ein schönes Gefühl, als ich von der Zukunftsinvestition in den Maschinenpark der Radnabe gehört hatte. Nach langer Fahrt (Mehrarbeit, Sonderarbeitszeiten etc.) war nun das Licht am Ende des Tunnels erreicht. Eine Absicherung des Arbeitsplatzes tut einfach gut, denn es ist schon ein ganz schlechtes Gefühl, wenn einer Fertigung die Fremdvergabe droht, wo man selbst beschäftigt ist. Dies wünsche ich keinem! Die Unterstützung des Betriebsrates war sehr hilfreich. Das Sprichwort: „Was

Um uns nicht falsch zu verstehen:

Die Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen liegt uns sehr am Herzen. Aber wenn etwas prämiert werden sollte, dann das gesundheitsbewusste Verhalten des Einzelnen – denn jeder ist für sich selbst verantwortlich und kann selbst entscheiden.

lange währt, wird endlich gut“, trifft, glaube ich, hier richtigerweise zu. Nun gilt es, sich an der Zukunftsplanung zu beteiligen. Hierzu sind meine Kollegen und ich bereit – lasst es uns gemeinsam anpacken!

Peter Hagemann:

Auch der Einsatz von uns als Betriebsrat wurde belohnt. Die Radnabenfertigung wurde als erstes von der PSA Liste gestrichen. Ich freue mich mit den betroffenen Kollegen, dass sich ihre Beteiligung zur Rettung der Fertigung gelohnt hat. Schade finde ich, dass es nicht gelungen ist, die Trailer-Radnabe in der Fertigung zu halten. Ich kann es nicht so richtig nachvollziehen. Kurze Wege waren scheinbar zweitrangig. Die Zeit wird es zeigen, ob die Entscheidung die Richtige war. Die gesetzlich geregelte Mitsprache des BR lässt hier leider noch zu wünschen übrig. Ich bin guter Dinge, dass die Radnabe noch lange zu unserem Produktportfolio gehört und die Arbeitsplätze gesichert sind und bleiben.



Schon gewusst?

Auswirkung der Berufsausbildung auf die Altersrente

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

bitte überprüft Euren Versicherungsverlauf, den Ihr von der Deutschen Rentenversicherung bekommt. Es ist sehr wichtig, dass Ihr die Ausbildungszeit bei der Deutschen Rentenversicherung eintragen lasst. Es werden maximal drei Jahre anerkannt. Diese drei Jahre werden auf 75 Prozent des Bundesdurchschnitts hochgerechnet und die zusätzlichen Bewertungspunkte werden Eurem Rentenkonto gutgeschrieben.

Man kann erkennen, dass im Versicherungsverlauf die Ausbildung als Pflichtbeitragszeit ausgewiesen ist und darunter berufliche Ausbildungszeit steht. Dann sind sie anerkannt. Nachweisen muss man die Ausbildungszeit mit dem Ausbildungsvertrag.

Für weitere Erläuterungen stehen die Auskunfts- und Beratungsstellen der örtlichen Rentenversicherungsämter zur Verfügung.



ProCent - Unsere Projekte

Weitere Projekte genehmigt!



Murat Demir

Weitere Projekte wurden für das Werk Kassel genehmigt. Wir möchten Euch auf dem Laufenden halten. Auch in den kommenden Ausgaben werdet Ihr über aktuelle Projekte erfahren, die von Euch und uns unterstützt werden.

Aufbau eines Internetportals für die ambulante Palliativversorgung von Kindern

Träger: Hilfe für Kinder und Erwachsene im Krankenhaus e. V.

Antragsteller: Rainer Volk

Förderbeitrag: 2.500 €

Diese Initiative möchte ermöglichen, dass schwer erkrankte Kinder von einem Team aus Pflegekräften, Ärzten, Psychologen, Sozialpädagogen und Seelsorgern in ihrem gewohnten Umfeld umfassend betreut werden können. Bislang müssen diese Kinder und ihre Familien viel zu häufig ins Krankenhaus.

Da bei allen Bemühungen in der Klinik nicht die Geborgenheit ihres eigenen Zuhauses geboten werden kann, ist der Aufbau ambulanter Strukturen in der Palliativversorgung von Kindern und Jugendlichen so wichtig.

Im Rahmen des Strukturaufbaus und zur verbesserten Einwerbung von Drittmitteln ist die Erstellung eines Internetportals zur besseren Darstellung der Arbeit geplant. Darüber hinaus soll der Webauftritt allen betroffenen Familien der Region die Möglichkeit geben, sich in ihrer existenziellen Not ausreichend fachgerechte Informationen einzuholen. Über die Einrichtung eines Forums könnte für die Eltern die Möglichkeit geschaffen werden, zu anderen Betroffenen Kontakt aufzunehmen.

Am 2. April 2013 wurde der Scheck in Eurem Namen an Dr. med. Thomas Völker als Vertreter des Vereins „Hilfe für Kinder und Erwachsene im Krankenhaus e. V.“ übergeben.



Fortsetzung Seite 7



Spiel und Bewegungslandschaft für Kinder von 2 bis 5 Jahren

Träger: Förderverein Kindergarten Heckershausen e.V.

Antragsteller: Dietmar Hangebruch

Förderbeitrag: 1.000 €

Für die altersübergreifende Gruppe mit Kindern ab 2 Jahren soll in einer Elternmitbauaktion im Gruppenraum eine Spiel- und Bewegungslandschaft gebaut werden.

Die Spiel- und Bewegungslandschaft fördert Motorik, Koordination und Fantasie, so kann das pädagogische Bewegungskonzept der Einrichtung weiter ergänzt werden.

Training für alle Schutzhofbewohner

Träger: TSV Jahn Calden 1891/07 e. V.

Antragsteller: Herbert Grümpel

Förderbeitrag: 1.300 €

Der Schutzhof Calden betreut vorübergehend Kinder und Jugendliche, deren Wohn- und Lebenssituation sich aufgrund einer Krisenentwicklung nicht mehr aufrechterhalten lässt. Vorrangiges Ziel der Einrichtung ist die Entlastung und Unterstützung der Kinder und Jugendlichen sowie die Sicherstellung ihrer Grundversorgung. Die Idee für das Projekt wurde entwickelt, da immer wieder Jugendliche des Schutzhofes Calden am Training der Jugend des TSV Jahn Calden teilgenommen haben. Der Schutzhof organisierte die Fahrten zum Training, jedoch konnten nicht alle Jugendlichen des Schutzhofes am Training teilnehmen, da das Vereinstraining alters- und geschlechtsabhängig ist. Aus diesem Grund hat die Jugendabteilung des TSV Jahn Calden e. V. vorgeschlagen, ein gemeinsames Training für alle Schutzhofbewohner vor Ort durchzuführen. Geplant ist ein wöchentliches Training mit allen interessierten Jugendlichen des Schutzhofes durch einen lizenzierten Fußballtrainer. Das Training kann individuell gestaltet werden, gegebenenfalls wird in Absprache mit der pädagogischen Leitung auch ein integriertes Training angeboten. Das Projekt ist zunächst für ein Jahr angesetzt. Fällt das Fazit im Anschluss positiv aus, soll es jedoch fortgesetzt werden. Der ProCent-Förderbeitrag von 1.300 € soll für die nachhaltige Anschaffung von Toren, Bällen sowie Schienbeinschützern und Trainingsausrüstungen in Auswahlgrößen Verwendung finden.



Alle bewilligten Projekte erhalten zeitnah die Spendengelder und vor Ort werden wir in Eurem Namen den symbolischen Scheck übergeben. Wir danken den Kolleginnen und Kollegen, die uns diese Projekte vorgeschlagen haben, die mit Ihrem Beiträgen diese Hilfe möglich machen und der Daimler AG, die den von den Beschäftigten erbrachten Betrag verdoppelt.

Wenn auch Ihr Projekte mit Schwerpunkten in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Behinderten, in Natur- und Umweltschutz, in der Katastrophen- und Armutshilfe unterstützen möchtet, beantragt die Förderung durch ProCent beim örtlichen ProCent-Koordinator Murat Demir, Tel. 2511, der gerne beim Ausfüllen der notwendigen Unterlagen unterstützt. In den nächsten Ausgaben werden wir weitere Projekte vorstellen.

Impressum

Verantwortlich: Dieter Seidel

Redaktion: Alfred Holle, Julia Färber-Kraus

Leserbriefe an: alfred.holle@daimler.com oder julia.j.farber-kraus@daimler.com