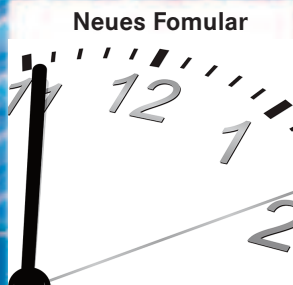


BRennglas



Wählen Sie
die 1, wenn...

Shared Service Center
> Seite 4



Arztbesuche während der
Arbeitszeit > Seite 5



Gesundheitsprogramme
> Seite 6

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

Ausgabe 03 2013



MORGEN

NOCH

DA?

*Personalüberhang im indirekten und
Verwaltungsbereich?*

Editorial



Dieter Seidel und Rainer Popp

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Sommerferien sind vorbei, eine Vielzahl von Themen haben uns in den letzten Wochen intensiv beschäftigt:

- *Übernahme von Leiharbeitern*
- *Mehrarbeit in der Produktion*
- *Abfindungsangebote im indirekten Bereich*
- *Programm/Beschäftigungssituation*
- *Aktueller Stand PSA & Ratio-Programme*

Über diese Themen haben wir mit unserem Betriebsratsvorsitzenden Dieter Seidel und dem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden Rainer Popp gesprochen.

Redaktion: *Wir haben vor der Sommerpause zwei Vereinbarungen vor dem Hintergrund der positiven Programmentwicklung abgeschlossen. Die Wandlung von 100 Leiharbeitern in Daimler-Beschäftigte und Mehrarbeit in der Produktion. Wie ist die Umsetzung der Vereinbarungen aus eurer Sicht gelaufen?*

Dieter

Es geht um zwei Vereinbarungen, die Licht und Schatten beinhaltet. Gut angekommen ist von Anfang an die Übernahme der Leiharbeiter. Heftig diskutiert wurde jedoch die Regelung zur Mehrarbeit.

Rainer

Lasst mich mal zuerst was zur Übernahme der Leiharbeiter sagen. Die Gespräche mit der Geschäftsleitung hierzu waren alles andere als einfach, da die Aufstockung der Stammbeschäftigung für das Management immer wieder eine hohe Hürde ist. Die positive Programmentwicklung im Truck war letztlich der Türöffner für die Wandlung der 100 Zeitarbeiter. Mir ist nicht bekannt, dass wir jemals auf einen Schlag eine so große Anzahl von Wandlungen durchsetzen konnten. Wichtig ist auch, dass wir es zudem geschafft haben, wieder ins Thema Befristungen einzusteigen.

Dieter

Und damit verringert sich die Gesamtzahl der Leiharbeitnehmer. Auf der einen Seite mussten wir zur Programmerfüllung mehr Flexibilität und eine Mehrarbeitsregelung akzeptieren, die für die Mannschaft zusätzliche Belastung bedeutet. Auf der anderen Seite haben wir dafür aber ein satte Anzahl Wandlungen durchsetzen können. Im Vorfeld hat es hier einige Unkenrufe gegeben. Wenn man beide Vereinbarungen gegeneinander aufwiegt, haben wir ein wirklich vorzeigbares Ergebnis erzielt. Im Resultat kann ich nur sagen: Wir haben Wort gehalten!

Redaktion: *Der Vorstand hat ein Abfindungsprogramm zum Abbau von 800 Stellen im indirekten und Verwaltungsbereich aufgelegt. Wie hat sich dies bisher für den Standort Kassel ausgewirkt?*

Rainer

Im Werk Kassel gibt es aus unserer Sicht überhaupt keinen Personalüberhang im indirekten und Verwaltungsbereich, eher das Gegenteil ist der Fall. Bei uns sind die Abläufe und Strukturen äußerst „Lean“. Deshalb sind die Personalabbauziele des Vorstandes einfach absurd! Ich habe den Eindruck, dass dieser Vorstand den Bezug zur Realität verloren hat.

Dieter

Der Vorstand fordert ja nicht nur einen heftigen Stellenabbau, sondern gleichzeitig erhöht er die Ratio-Ziele in eine schier utopische Größenordnung. Die Folgen einer solchen Politik sind schon heute spürbar. Die Leistungsanforderungen steigen so, dass sie immer mehr Kolleginnen und Kollegen an ihre physische und psychische Grenze bringen. Wir Betriebsräte bekommen aus dem klassischen Verwaltungsbereich gehäuft Signale, dass eine Grenze erreicht ist.

Redaktion: *Trifft es zu, dass die Programmsituation für den Rest des Jahres gut aussieht und sich auch im ersten Halbjahr 2014 fortsetzt?*

Dieter

Stimmt, die Auftragsbücher sind voll und Wörth hat bis zum Jahresende Zusatzschichten und Schichtverlängerung vereinbart. Der Anspannungsgrad bleibt also weiter hoch. Das eröffnet uns die Chance, die Verträge unserer Zeitarbeiter zu verlängern. Hierzu hat der Betriebsrat Gespräche mit der Standortleitung aufgenommen. Wir wollen die Zeitarbeitsverträge mindestens bis ins Frühjahr 2014 verlängern. Vor dem Hintergrund der positiven Programmplanung will die Standortleitung außerdem die Regelung zur Mehrarbeit bis zum Jahresende fortsetzen. Auch hierrüber wird zu reden sein. Für uns dabei ganz wichtig ist das Thema Belastung.

Rainer

Mit der jetzigen Programmsicherheit im Rücken werden wir auch die Mitte des Jahres geschlossene Regelung zu Befristungen scharf machen, denn die Konditionen der Befristungen haben für die Betroffenen erhebliche

Fortsetzung Seite 2

Vorteile. Mit den Wandlungen werden Plätze für neue Leiharbeiter frei, das wiederum erhöht die Chance zur Belastungsreduzierung der Stammebelegschaft.

Redaktion: *In der Betriebsversammlung vom 9. April wurde ausgiebig über die Themen Ratio-Ziele und Produktstrategie Aggregate informiert. Wie hat sich die Sache entwickelt?*

Rainer

Das Thema PSA ist eines der wichtigsten Themen, mit dem sich der Betriebsrat auseinander zu setzen hat. Die Position des Vorstandes, dass sich die Aggregate-Standorte auf die Kernfertigung zu konzentrieren haben, ist hochexplosiv und fordert zum Widerspruch heraus.

Dieter

Investitionen auf die Kernfertigung zu konzentrieren sowie keine

Flächenerweiterung vorzunehmen, führt in die Sackgasse. Das macht betriebswirtschaftlich nicht wirklich Sinn und schließlich geht es hier auch um Arbeitsplätze und Menschen. Ganz vereinfacht dargestellt, erwarten wir für jeden Arbeitsplatz, der gekippt werden soll, einen angemessenen Ersatz! Für uns Betriebsräte steht der Mensch im Mittelpunkt und nicht die überzogene Renditeerwartung unseres Vorstandes. Diesem Grundgedanken folgend setzen wir uns zu vielen Einzelthemen, aber auch zu Produkten, die auf der Mob-Liste (make or buy = selbst machen oder kaufen) stehen, auseinander. Wir fordern die Standortleitung erneut auf, diesen Prozess transparenter zu gestalten. Die Betroffenen haben es verdient!

Redaktion: *Rainer und Dieter, danke für dieses Interview.*

49 mal Nachwuchs für die Zukunft



Jörg Lorz

Es war wieder soweit. Der 01. September nahte und dieses Datum bedeutet jährlich, dass wir unsere neuen Kolleginnen und Kollegen, die neuen Auszubildenden und Duale Hochschulstudenten, im Mercedes-Benz Werk Kassel recht herzlich begrüßen dürfen.

In unserem Standort hat der IG Metall-Betriebsrat bis heute die Anzahl der Ausbildungsplätze auf einem hohen Niveau halten können. Ausbildung bedeutet auch

immer, für die Zukunft zu sorgen, in diesem Fall für die qualitativ und quantitativ notwendigen Fachkräfte. Die Demografie schlägt bereits jetzt schon zu. Dies lässt sich bei der nun abgeschlossenen Suche nach Fachkräften zum Abarbeiten des aktuell hohen Produktionsprogramms feststellen. Hier gibt es bereits jetzt schon für den Personalbereich Schwierigkeiten, die entsprechende Anzahl der Fachkräfte mit den benötigten Qualifikationen am Arbeitsmarkt zu finden. Daher ist es gut zu wissen, dass hier am Standort für die Zukunft vorgesorgt wird und die zukünftig benötigten Fachkräfte rechtzeitig selbst ausgebildet werden.

Die 49 neuen Kolle-

ginnen und Kollegen werden den technischen Berufsbildern Fertigungsmechaniker, Zerspanungsmechaniker, Industriemechaniker und Elektroniker ausgebildet. Im kaufmännischen Bereich wird zur/zum Industriekauffrau/-mann ausgebildet. Dieses Berufsbild aus dem aktuell bestehenden Berufsportfolio wird ab dem Einstelljahrgang 2014 ausgesetzt, da sich für die nächsten Jahre nicht die dafür erforderlichen Personalbedarfe abzeichnen. Die drei dafür vorgesehen Ausbildungsplätze werden auf die anderen Berufs- und Studienbilder verteilt. Abschließend wird noch das Duale Hochschulstudium (DH-Studium) Maschinenbau angeboten.

Das Unternehmen tut gut daran, gerade in der nordhessischen Region, auch in diesem Punkt seiner gesellschaftspolitischen Verantwortung zukünftig weiter gerecht zu werden und die Ausbildung in der jetzigen Form im Werk Kassel fortzusetzen.

Der Betriebsrat und die IG Metall wünschen allen neuen Auszubildenden und DH-Studenten einen guten Start, viel Glück und Erfolg für ihren neuen Lebensabschnitt!



Shared Service Center



Frank Rübenkönig

„Wählen Sie die 1, wenn Sie Fragen zur Lohnabrechnung haben; ... wählen Sie die 2, wenn Sie Probleme mit Ihrem Zeitkonto haben; ... wählen Sie die 3, wenn Sie eine Altersteilzeitberatung haben möchten...“

Wir kennen das alles schon aus dem Privatbereich. Hat man Fragen an eine Behörde, Bank oder Versicherung, kann man sich kaum noch an einen persönlichen Berater wenden, sondern muss sich

oft nur noch durch einen „Hotline- Dschungel“ durchtelefonieren.

Auch bei uns am Standort kennen wir das schon, wenn wir z. B. Probleme mit unserer Entgeltabrechnung haben und dann - statt einen kompetenten Ansprechpartner fragen zu können - eine Hotline anrufen müssen. Hintergrund ist: Das Unternehmen Daimler bündelt mehr und mehr administrative Themen und zentralisiert sie an einzelnen Standorten in sog. „Shared Service Center“.

Die Entgeltabrechnung war ein erster Schritt. Im Rahmen des Einsparprogrammes „Globe 2013“ wurde die Entscheidung getroffen, dies auch in den Personalbereichen über alle dort derzeit ausgeführten administrativen Tätigkeiten durchzuführen. Nach Unternehmenswillen wurden alle Personalprozesse bzw. Verwaltungsabläufe (von Einstellungsprozessen bis zu Altersteilzeitberatungen) unter die Lupe genommen und sollen künftig teilweise an Standorten wie Stuttgart, Würth oder Berlin gebündelt werden. Der Start dieser Service Center soll noch in diesem Jahr erfolgen.

Dabei entstehen viele Fragen:

Wie viele Arbeitsplätze gehen verloren?
Was bleibt noch am Standort Kassel?
Werden die Beschäftigten künftig nur noch per Telefon ihre Belange klären können?
Gibt es noch Ansprechpartner vor Ort?
Und fast noch wichtiger: Wo sitzen die Entscheider künftig?
Was geschieht mit den Kolleginnen und Kollegen, die bisher diese Aufgaben kundennah und persönlich erreichbar vor Ort wahrgenommen haben?

Alles Fragen, die das Unternehmen uns bis heute nicht ausreichend beantwortet hat. Es kann nicht sein, dass hier am Standort Arbeitsplätze verloren gehen und überdies hinaus dadurch noch die Service-Qualität für die Beschäftigten vor Ort darunter leidet. Das Unternehmen muss sich hier im Klaren sein, dass es so den eigens gegebenen Werten wie „Wertschätzung der Belegschaft gegenüber“ nicht mehr gerecht wird.

Wir haben daher als Betriebsrat eine klare Position:

- Wir wollen nicht dass Arbeitsplätze hier am Standort verloren gehen.
- Wir wollen nicht, dass Kolleginnen und Kollegen durch anonyme Telefonhotlines beraten werden.
- Die Beschäftigten haben Anspruch darauf, dass sie zeitnah und kompetent Hilfe bei Problemen (beispielsweise bei Zeit- oder Entgeltthemen) bekommen und dass ihnen auch bei Fragen wie Altersteilzeit, Elternzeit, Änderung persönlicher Daten und und und ... schnell und fachkundig Auskunft gegeben wird.
- Weiterhin haben auch wir als Betriebsrat den Anspruch, dass Themen noch am Standort geklärt und nicht erst an „zentrale Stellen“ verwiesen werden.

Der Betriebsrat hat dazu ganz klar seine Bedenken geäußert. Doch das Unternehmen fährt hier weiter seine einseitige Schiene. Letztendlich ist dies dann doch eine unternehmerische Entscheidung.



Wählen Sie die 1, wenn...

Der Betriebsrat wird dieses Thema auch weiterhin sehr kritisch begleiten und grundsätzlich ein Höchstmaß an örtlicher Servicequalität für die Belegschaft einfordern. Sollten durch die Entscheidungen des Unternehmens Arbeitsplätze in Kassel entfallen, fordert der Betriebsrat natürlich sowohl eine Absicherung als auch Angebote adäquater Ersatzarbeitsplätze für die Betroffenen.

Neues Formular - Arztbesuche während der Arbeitszeit

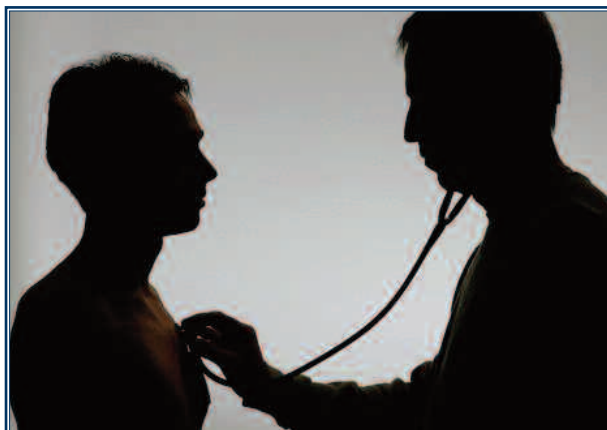


Stefan Funk

Das Unternehmen hat seit längerer Zeit ein Formular im Umlauf, welches zur Anwendung gebracht wird, wenn Beschäftigte während der Arbeitszeit gesetzlich vorgeschriebene Vorsorgeuntersuchungen oder notwendige Spezialuntersuchungen in Anspruch nehmen müssen, weil diese nur innerhalb der Arbeitszeit möglich sind. Das Ganze basiert auf einem tarifvertraglichen Recht aus dem gemeinsamen Manteltarifvertrag.

Der Tarifvertrag ist von beiden Parteien unterschrieben und in seiner textlichen Ausgestaltung verbindlich. Das heißt konkret, dass ein Beschäftigter nach dem Tarifvertrag anspruchsberechtigt ist, wenn der behandelnde Arzt die notwendige Spezialuntersuchung/gesetzliche Vorsorgeuntersuchung bestätigt.

Das aktuelle Formular der Firma führt aber beispielhaft Spezialuntersuchungen an, von denen der Arbeitgeberverband in einer eigenen Interpretation des Tarifvertrages bestimmt, welche Untersuchungen bezahlt werden und welche nicht. Eine beispielhafte Aufzählung von bezahlten Spezialuntersuchungen lässt



zumindest den Verdacht zu, dass der Personalbereich anfragt um herauszufinden, ob jemand anspruchsberechtigt ist, um welche Art der Untersuchung es sich gehandelt hat.

Da es aber bei der Nennung der Spezialuntersuchung gegenüber dem Arbeitgeber immer auch die Möglichkeit einer Ableitung des persönlichen Krankbildes gibt, sollte man die Formulierung auf der Bescheinigung so gestalten, dass man gar nicht erst in eine Datenschutz bedenkliche Situation kommt.

Da der Betriebsrat in dieser Frage Mitbestimmung hat, sind wir auf das Unternehmen zugegangen und haben ihm unsere Änderungswünsche mitgeteilt.

Wir sind nun mit dem Unternehmen überein gekommen, dass in Zukunft vom Arzt bestätigt wird, ob es sich um eine notwendige Spezial- oder Vorsorgeuntersuchung handelt, die nur während der Arbeitszeit möglich war.

Damit entsprechen wir der Formulierung des Tarifvertrages und niemand muss Angst, haben persönliche Details nennen zu müssen, um in dieser Frage anspruchsberechtigt zu sein.

Minimalziel erreicht...



Peter Hagemann

...oder agieren ist besser als reagieren!

Nach dem Umzug der mechanischen Gelenkwellenfertigung (Kst. 145.9) aus der Halle 53 in die Halle 80EG, im Jahre 2008 gab es massive Probleme mit der Lärmentwicklung. In der Planung wurde die unterschiedliche Hallenkonstruktion nicht ausreichend berücksichtigt. Mehr Maschinen auf engeren Raum produzieren halt mehr Lärm und durch Kühlmittel bearbeitete Bauteile müssen mit Druckluft effektiv gereinigt werden.

Wir als BR forderten die Unternehmensseite auf, Maßnahmen zu ergreifen, um den Lärm zu reduzieren. Die Mitarbeiter reichten zeitgleich eine Reklamation beim ERA-Office ein. Sie hätten fast einen 2. Belastungspunkt auf Lärm bezahlt bekommen, so laut war es mittlerweile in der Kostenstelle. Ihnen ging es nicht um das Geld, sie wollten eine Reduzierung des Lärms. Nach vielen Gesprächen und Vorortterminen, Lärmmessungen der BG,

Einsatz neuer Luftpistolen und Abgleich von weiteren Lösungsvorschlägen nach dem TOP Prinzip (**T**echnisch, **O**rganisatorisch, **P**ersönlich) blieb am Ende nur der persönliche Gehörschutz übrig. Ärgerlich ist die Dauer des Prozesses. Mit einer besseren Kommunikation untereinander (Planung/ Fertigungsverantwortliche und betroffene MA) würden solche Dinge beherrschbarer gemacht. Die Mitarbeiter müssen aus unserer Sicht noch besser und zeitnaher in Planungsprozesse mit eingebunden werden, sie sind die Experten vor Ort.



Weiterentwicklung der Daimler-Gesundheitsprogramme



Hubert Scholz

Um eine bessere Auslastung der jährlichen Gesundheitstrainings und Gesundheitskuren bei 2-/3-Schichtern, Leitenden Führungskräften sowie Teamleitern und Meistern zu erreichen, will das Unternehmen die Rahmenbedingungen der Zugangsvoraussetzung verändern. Das Ziel von präventiven Maßnahmen ist die Förderung und Stärkung der Eigenverantwortung durch Sensibilisierung und Aktivierung des Themas Gesundheit. Die Beteiligungsquote

an den Gesundheitsprogrammen bei Daimler insgesamt in 2012 lag bei 60%.

Das teilt sich wie folgt auf:

Bei den 2-/3-Schichtern lag die Quote in 2012 zu Gesundheitstrainings bei 47% und Kuren bei 94%, bei den LFK/E4/E5 zu Gesundheitstrainings bei 63% und Kuren bei 93%. Angedacht wird im Jahr 2014/15 die Kurdauer im Tarifbereich in einem ersten Stufenplan von 21 Tage auf 14 Tage zu reduzieren.

Jede/r Kollege/in muss je 5 Tage bei den Kuren sowie bei den Trainings einbringen.

Das Kurkontingent von derzeit 450 wird auf 550 Kolleginnen und Kollegen erhöht. In einem zweiten Stufenplan wird die Öffnung

der Gesundheitsprogramme für alle Mitarbeiter/innen am Standort neben den Zielgruppen LFK, E4/5, Schichter und Kolleginnen und Kollegen mit individuellem Bedarf (MIB) angestrebt. Diese Zielgruppenöffnung auf die Gesamtbelegschaft soll in Kombination mit dem Daimler-Gesundheits-Check erfolgen. Dieses ist bei den jetzigen Angeboten der Gesundheitstrainings und Kuren nicht der Fall. Die Umsetzung soll ab 2014 an den 3 Pilotstandorten Zentrale/Stuttgart, Bremen und Kassel erfolgen.

Weiter ist in Prüfung, einen Termin für Gesundheitstraining mit Kinderbetreuung anzubieten. Hierzu gibt es schon eine Entscheidung



für das Vertragshaus in Bad Grönenbach, da dort die Rahmenbedingung für eine Mutter- bzw. Vater-Kind Kur gegeben sind. Der Termin muss in der Ferienzeit liegen (Vorschlag: Ende Juli/Anfang August, da Ferienzeit bundeslandübergreifend gestaltet werden muss).

Rufbereitschaft - Erhöhung der Pauschalen



Alfred Holle

Zum 01.09.13 werden die Pauschalen bei Rufbereitschaftseinsätzen erhöht. Nachfolgend die Übersicht, über die alten und neuen Pauschalen:

Rufbereitschaftspauschale:

	alt	neu
Werktag: Mo - Fr.	25 €/Tag	25 €/Tag
Samstag, Sonn./Feiertag	42 €/Tag	57 €/Tag
Gesamt:	209 €/Woche	239 €/Woche

Wegezeitpauschale:

	alt	neu
0 - 9,9 Km:	21 €	24 €
10 - 19,9 Km:	26 €	30 €
20 - 29,9 Km:	31 €	36 €
30 - 39,9 Km:	36 €	41 €
40 - 49,9 Km:	41 €	47 €
ab 50 Km:	46 €	53 €

Die Geldbeträge können auch weiterhin in Zeit vergütet werden, sie werden wertgleich umgewandelt. Dies ist auch eine Verbesserung zur bisherigen Praxis.

Schon gewusst?

Arbeitnehmerhaftung

Wer haftet eigentlich wenn...?

Wer denkt denn schon daran, was alles so passieren könnte...?

Im Privatleben sorgen die meisten Menschen vor, aber im Berufsleben machen sich die wenigsten Gedanken, wer eigentlich dafür gerade stehen muss, wenn durch eigenes Verschulden der Firma oder einem Dritten ein Schaden entstanden ist. Reflexartig denkt man dann: Wenn während der Ausübung meiner Tätigkeit ein Schaden entstanden ist, muss ihn die Firma tragen. Dies trifft jedoch nicht zu. Im Bürgerlichen Gesetzbuch ist geregelt, dass jeder für sein Handeln verantwortlich ist. Dies gilt auch im Arbeitsleben. Und da jedem auch mal ein Fehler passieren kann, auch wenn man noch so aufmerksam ist, kann dies unter Umständen gravierende Folgen haben.

Gesetz sieht Unterscheidung vor

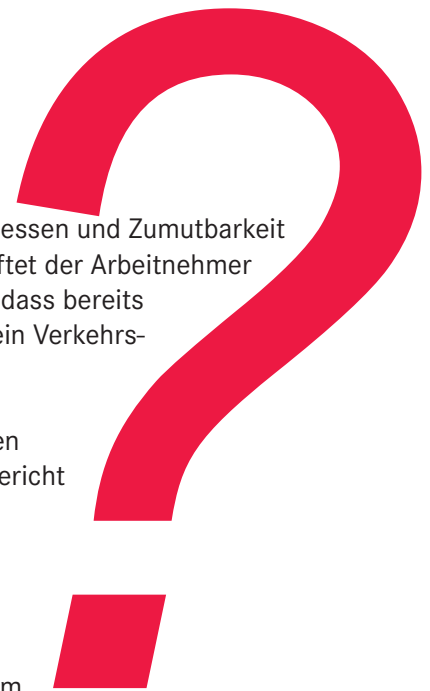
Wenn fahrlässig ein Schaden verursacht wurde, dann sieht der Gesetzgeber grundsätzlich drei Formen der Fahrlässigkeit vor: leichte, mittlere und grobe Fahrlässigkeit. Bei leichter Fahrlässigkeit entsteht kein Anspruch auf Haftung; bei mittlerer Fahrlässigkeit wird nach Ermessen und Zumutbarkeit eine Teilhaftung des Arbeitnehmers in Anspruch genommen und bei grober Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer in voller Höhe ohne Haftungsgrenze – soweit die Rechtslage. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass bereits Dinge wie eine umgekippte Kaffeetasse, die einen Computer zerstört, Schlüsselverlust oder ein Verkehrsunfall mit einem Dienstwagen als grobe Fahrlässigkeit gewertet werden können.

Und ein weiterer Aspekt kommt hinzu:

Welche Form der Fahrlässigkeit vorliegt, entscheidet zunächst der Arbeitgeber, wenn er seinen Schadenersatzanspruch geltend macht. Es obliegt dann dem Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht den Gegenbeweis anzutreten.

Berufliche Haftpflichtversicherung

Zunächst einmal ist es ratsam, über eine berufliche Haftpflichtversicherung nachzudenken. Dies gilt insbesondere für Kollegen, die viel mit Gefahrstoffen zu tun haben, die häufig mit dem Geschäftswagen unterwegs sind oder auch für Kollegen, denen im sogenannten Aufgabenfunktionsraster sehr viele Verantwortlichkeiten in Bezug auf Umwelt und Arbeitsschutz zugemutet werden. Wenn ein Schaden auftreten sollte, empfiehlt es sich, den Betriebsrat zu kontaktieren. Bei möglichen Arbeitsgerichtsprozessen hilft der Rechtsschutz der IG-Metall – sofern man Mitglied ist.



Weitere Projekte genehmigt!

Aufsuchende Familientherapie in der Onkologie (Supervision)

Träger: Karl-Bröcker-Stiftung, Lippstadt

Antragsteller: Jacqueline Fabig

Förderbeitrag 2.400€

Die aufsuchende Familientherapie im Bereich der Onkologie unterstützt Familien mit einem an Krebs erkrankten Familienmitglied. Ziel dieses Projekts ist es, eine derart belastete Familie ganzheitlich zu begleiten. Das heißt, dass auch mit betroffene Kinder und Partner ihre Sorgen und Ängste zum Ausdruck bringen können und die Familie darin unterstützt wird, einen Weg zurück in die Selbstregulation zu finden. Dies bedeutet auch, dass die elterliche Präsenz in einer derart schwierigen Lebenssituation einer Familie erhalten bleibt; eine wichtige Voraussetzung für eine kindgerechte Entwicklung.

Die Stiftung ist gemeinnützig und hat das primäre Ziel, die Förderung der Jugendhilfe und des öffentlichen Gesundheitswesens.

Fortsetzung Seite 8



Fortsetzung Seite 7

Sprechstunde für die Ärmsten „Fahrende Ärzte“, Ersatz der defekten Standheizung

Träger: Kasseler Förderverein für die Arbeit mit abhängigkeitskranken Menschen und Obdachlosen e.V.

Antragsteller: Bianca Loll

Förderbeitrag: 2.000€

Dr. Gero Moog und Dr. Stephan Giesler gründeten die „Fahrenden Ärzte“ 1996 nach Vorbild der Ärztin Jenny de la Torre, die in den frühen 90ern eine Praxis für Wohnungslose in Berlin eröffnete. Das Team der „Fahrenden Ärzte“ besteht aus 15 Freiwilligen, die ehrenamtlich arbeiten, darunter Krankenpflegepersonal, Sozialarbeiter und drei Ärzte. Die „Fahrenden Ärzte“ bekommen keinerlei finanzielle Unterstützung, sämtliche Kosten (ca. 5.000€/Jahr für Medikamente, Verbandsstoffe etc.) des gemeinnützigen Vereins müssen durch Spenden finanziert werden. Zweimal pro Woche – montags auf dem Martinsplatz und donnerstags in der Gießbergstraße – fahren sie mit ihrem umgebauten Ford-Transit zum Einsatz, wechseln Verbände, geben Medikamente an Obdachlose, Drogenabhängige, Prostituierte. Menschen, die in der Gesellschaft ganz unten stehen und die an der normalen medizinische Versorgung nicht teilnehmen können, weil sie nicht krankenversichert sind oder die Zuzahlungen nicht aufbringen können. Die Standheizung im Bus ist defekt und muss dringend erneuert werden. Solange das Geld dafür fehlt, müssen die "Fahrenden Ärzte", vor allem in der kalten Jahreszeit, den Motor laufen lassen, damit die Patienten nicht frieren müssen. Der beantragte ProCent-Förderbeitrag in Höhe von 2.000€ wird für die Anschaffung und den Einbau einer neuen Standheizung Verwendung finden.



Verbesserung der Schulausbildung durch Training im Dorf

Träger: Freundeskreis des indischen Kinderdorfes St. Boniface Anbham e.V.

Antragsteller: Bärbel Haines

Förderbeitrag: 5.000€

St. Boniface Anbham hat sich zum Ziel gesetzt, Kindern in Indien eine bessere Zukunft zu geben. Das kann nur erreicht werden durch eine gute Erziehung, durch Fürsorge, eine abgeschlossene Schulausbildung und, wenn möglich, auch eine Berufsausbildung. Denn das sind die Voraussetzungen, um den Kindern den Zugang zum sich langsam entwickelnden Mittelstand zu ermöglichen. Ohne Hilfe von außen sind ihre Chancen für ein menschenwürdiges Leben äußerst gering. Sie werden, sobald sie es sich zutrauen, in eine der Großstädte abwandern, wo sie ihr Leben auf Drogen, Prostitution, Kriminalität einstellen müssen, um ihre wichtigsten Bedürfnisse befriedigen zu können. Die Wahrscheinlichkeit, sich mit einer lebensbedrohenden Krankheit zu infizieren, ist sehr hoch. Die Lebenserwartung dieser Kinder ist erschütternd gering. Im Kinderdorf Nagamangalam/Trichy (Indien), errichtet aus dem Spendengeldern des Verein „Freundeskreis des indischen Kinderdorfes St. Boniface Anbham e.V.“, leben zurzeit 202 Kinder, jedoch ist die Warteliste für Neuaufnahmen lang. Nach der Errichtung eines Ausbildungs-Zentrums im Dorf Nagamangalam/Trichy haben interessierte Kinder und Jugendliche nach dem Schulunterricht die Möglichkeit, durch geeignete Hausmütter und -väter oder durch die Manager für den Umgang mit Computern geschult zu werden. Zurzeit sind 2 Computer-Arbeitsplätze eingerichtet. Weitere sind notwendig, da immer mehr Kinder und Jugendliche das Angebot nutzen möchten. Die Raumbeschaffenheit lässt eine Erweiterung um mindestens sechs Arbeitsplätze zu, jedoch standen bisher keine Mittel hierfür zur Verfügung.



Der beantragte ProCent-Förderbeitrag in Höhe von 5.000€ wird für die Anschaffung einer Anlage mit sechs Computern/Laptops, 6 Tischen/Stühlen, 2 Druckern und 6 Internet-Anschlüssen verwendet.

Impressum

Verantwortlich: Dieter Seidel

Redaktion: Alfred Holle, Julia Färber-Kraus

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