

BRennglas



Invest in Arbeitsplätze & Nachfolgeprodukt > Seite 3

Lastenesel Logistik - Es bewegt sich was... > Seite 4

Perspektive für 62 LeiharbeiterInnen > Seite 5

Ausgabe 04 | 2013

Zukunft!!!

Make or Buy...

Standortstrategie...

Rationalisierung...

Get Full Power 2



Editorial



Dieter Seidel

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

schon mehrfach berichteten wir über die sogenannte "Site Strategy" oder Standortstrategie des Daimler-Trucks Vorstandes. Mit dieser strategischen Planung beschreibt der Vorstand den Entwicklungsweg der Truck-Aggregatestandorte bis zum Jahr 2020. Mit der Site Strategy werden zudem alle anderen bekannten strategischen Projekte unter einem Dach zusammengefasst. Die wichtigsten dieser Projekte nennen sich "Get Full Power 2", "Lead Function" und „Produktstrategie Aggregate“ inkl. der sogenannten „Make or Buy“-Analysen.

Konzentration aufs Kerngeschäft!

Die Ziele, die mit diesen Projekten verfolgt werden, sind im Wesentlichen die Reduzierung der Fix-Kosten, die Verringerung der Fertigungstiefe, die Vermeidung von Investitionen und damit insgesamt eine Verbesserung der Rendite. Der restriktive Umgang mit Investitionen erweist sich hierbei als zunehmend problematisch und ist eigentlich ein Thema für sich. Wenn der Geldhahn zu sehr zugelehrt wird, gefährdet dies – zumindest mittelfristig – die Leistungsfähigkeit und somit die Wirtschaftlichkeit der Nicht-Kernfertigung. Öffentlich erklärt unser Management, dass die Arbeitsplatzverluste, die durch eine Verringerung der Fertigungstiefe und Rationalisierung entstehen, durch Volumenwachstum kompensiert werden sollen.

Soweit zur reinen Lehre, wie sieht aber die Realität aus?

Vorweg folgende Anmerkung: Würde die Standort-Strategie sozial ausgewogen sein – und das gleichrangige Ziel der langfristigen Beschäftigungssicherung beinhalten – so könnte sich auch der

Betriebsrat damit arrangieren, denn unterm Strich ist ja die Konzentration aufs Kerngeschäft erst mal nichts Schlechtes. Die Verlagerung von unwirtschaftlichen Fertigungsbereichen hin zu Fremdfirmen wäre dann zwar immer noch ein schmerzlicher Prozess, wir hätten aber die Gewissheit, dass verloren gehende Arbeitsplätze 1:1 ersetzt würden.

In der Realität nimmt das Vorstandskonzept („Site Strategy“) aber eben kaum Rücksicht auf die Interessenlage von uns Beschäftigten. Die Sicherung der derzeit circa 3.000 Arbeitsplätze des Werkes Kassel genießt in diesem Strategie-Papier keinen Vorrang.

Verlust von ca. 400 Arbeitsplätzen bis 2020?

Die Fakten: Allein aus der immens hohen Rationalisierungs-Quote bis 2020 resultiert ein rechnerischer Verlust von mehreren hundert Arbeitsplätzen. Hinzu kommt noch der Arbeitsplatzverlust, der aus der Reduzierung der Fertigungstiefe zu erwarten ist und nicht zu vergessen aus dem drohenden Verlust des Trailer-Geschäfts. Selbst wenn die positiven Effekte durch Volumenwachstum und Neuprodukte dagegen gerechnet werden, droht uns Jahr für Jahr, so unser heutiger Kenntnisstand, ein Arbeitsplatzabbau in der Größenordnung von ca. 70 Arbeitsplätzen. 70 Arbeitsplätze pro Jahr, das hört sich vielleicht erst mal nicht so dramatisch an, summiert sich allerdings im Verlauf der nächsten 6 Jahre auf etwa 400. Diese Anzahl ist bei unserer Standortgröße allerdings ein echter Aderlass, eine echte Bedrohung!

Für den Betriebsrat ist dieses Szenario, bleiben wir mal bei den Anglizismen unseres Managements, ein „No Go“!

Position des Betriebsrates

So bedrohlich das alles klingt, sollten wir

uns dennoch davor hüten, in eine Art „Weltuntergangsstimmung“ zu verfallen! Das sage ich aus zwei Gründen:

1. Weil es dazu keinen Anlass gibt! Das als Ganzes ist nicht bedroht. Von Schließung oder ähnlichen Szenarien spricht kein Mensch!
2. Weil wir Nordhessen durchaus einen Hang zum dramatischen haben.

Ja, der Standort soll bis 2020 schrumpfen, so sieht es die Site Strategie vor. Der Standort Kassel selbst und die eigenständige Achsfertigung werden aber von niemand in Frage gestellt! Das haben mir gegenüber erst kürzlich die Herren Siegel, Reintjes und Bernhard betont, und ich habe keinen Anlass, dieses eindeutige Bekenntnis in Frage zu stellen! Das Werk Kassel steht im Verbund der Aggregate-Standorte wirklich gut da, Kassel verfügt über eine Top-Leistungsfähigkeit und spült ordentliches Geld in die Daimler-Kassen. Eine realistische Beurteilung der Lage ist aber von immenser Wichtigkeit!

Fazit

Das Ziel darf nicht allein die Erhöhung der Effizienz und die Verbesserung der Wirtschaftlichkeit sein. Die Sicherung der vorhandenen Arbeitsplätze ist genauso wichtig. Das Ziel einer ausgeglichenen Beschäftigungsbilanz muss Bestandteil der Standortstrategie werden. Eine Vorstands-Strategie, die einen massiven Personalabbau bis 2020 beinhaltet, kann unsere Zustimmung nicht erwarten. Oder aber deutlicher: Einem Personalabbaukonzept erteilen wir eine klare Absage! So nicht – ohne uns! Wir fordern vom Vorstand eine Überarbeitung seiner Site Strategy!

Ihr/Euer

Dieter Seidel

Aktuell in der Umsetzungsphase

Investitionen in Arbeitsplätze & Nachfolgeprodukt NCV2



Jörg Lorz

In den vergangenen Jahren wurden von IG Metall-Betriebsräten weitere Investitionen in Neu- und Nachfolgeprodukte gefordert. Dies konnten wir u. a. abschließend erfolgreich am aktuellen Beispiel des

neuen NCV2-Gehäuses durchsetzen. Die Maschinen und die Montage unseres neuen NCV2-Gehäuses, kurz „VS20“ genannt, werden im Gebäude 57 aufgebaut. Somit ist es gelungen, eine weitere Sicherung von Arbeitsplätzen im Werk Kassel für die Produktlaufzeit von ca. 10 Jahren sicherzustellen. Parallel zum Neuanlauf mit Beginn ca. Januar 2014 wird für ein Jahr vom Kunden die Belieferung der alten Gehäuse gefordert. Dies hat den positiven Effekt einer temporär zusätzlichen Beschäftigung und somit Auslastung für unseren Standort.

Das neue VS20 ist auch ein zukunftsweisendes, sogenanntes FE-Gehäuse. FE steht für „Fuel Efficiency“ und bedeutet, dass es spritoptimierend konstruiert und bei uns gebaut wird. Es erhöht somit auch

die Attraktivität für unsere Kunden, die dies in dem neuen Viano wiederfinden werden. Des Weiteren trägt der Daimler-Konzern auch zur Reduzierung der CO₂-Werte seiner Fahrzeugflotte und somit zur auch zur Erfüllung der in den nächsten Jahren umzusetzenden EU-Vorgaben bei.

Aktuell werden die von der Halle 80 OG umgestellten Maschinen im Gebäude 57 eingefahren. Eine Umstellung von Maschinen ist aber immer auch mit neuen Herausforderungen für die dort arbeitenden Kolleginnen und Kollegen verbunden.

Neue Montage sichert Arbeitsplätze

Weiterhin wird neben der mechanischen Fertigung vom Hersteller die neue Montage aufgebaut. Hier konnte man in den letzten Tagen einen rasanten Aufbau vor Ort verfolgen. In der neuen Montage und mechanischen Fertigung werden im Dreischichtbetrieb in Summe ca. 25 Arbeitsplätze vorhanden und somit gesichert sein. Abschließend ist zu erwähnen, dass die freie Produktionsfläche im Gebäude 57 für uns ein Glücksfall war, um ein Nachfolgeprodukt inklusive Sicherung von Arbeitsplätzen im Werk Kassel platzieren

zu können. Grund hierfür ist, dass das Unternehmen eine neue Philosophie hat und überwiegend über Wachstum die Sicherung der Arbeitsplätze u. a. in den Aggregatwerken der Truck Group vornehmen möchte. D. h. für Wachstum und den damit verbundenen Kapazitätssteigerungen schaut man, inwieweit dies von der Fläche in einem Werk möglich ist. Fehlt Fläche, wird gnadenlos geprüft, ob ein aktuell gefertigtes Produkt nicht „stört“ und dem Wachstum weichen muss.

Fragen der IG Metall-Betriebsräte, wo dieses Wachstum herkommen soll und wie wir in Kassel davon profitieren können, werden eher unzureichend vom Management beantwortet. Gerade Krisenzeiten, von denen wir zukünftig hoffentlich lange verschont bleiben werden, haben uns gezeigt, dass eine hohe Anzahl von verschiedenen produzierten Produkten an einem Standort „saure Gurken“-Zeiten ein Stück weit ausgleichen werden können. Dies sollte sich unsere Unternehmensleitung auch zukünftig immer wieder vor Augen führen, aus der sehr schwierigen Situation 2008/2009 gelernt haben und bei aller neuen Philosophie mit in ihre Überlegungen zum Wohle der Belegschaft einfließen lassen.



Lastenesel Logistik - Es bewegt sich was...



Stefan Pilz

Vor etwas mehr als einem Jahr berichtete ich in einer Betriebsversammlung über die Situation in der Logistik. Vorausgegangen waren Beschwerden über die hohe Belastung, die u. a. auch zu Muskel-Skelett-

Erkrankungen geführt hat. Schwerpunktmäßig beleuchtete die KAUG (Kommission für Arbeitssicherheit und Gesundheit) daraufhin die Arbeitsplätze der Logistiker in den Hallen 27/55/56. Eine staplerlose Fabrik haben zu wollen, ist das eine, aber Beschäftigte, teilweise mehr als eine Tonne Material mit eigener Kraft ziehen und schieben zu lassen, ist die Kehrseite der Medaille!

Geschäftsleitung spielte auf Zeit

Die KAUG hatte der Geschäftsleitung ihre ermittelten Werte in den entsprechenden Sitzungen vorgestellt. In einer Sofortmaßnahme wurden defekte Schwerlastrollen sporadisch ausgetauscht. Der ganze Prozess zieht sich aber bis heute wie Kaugummi und lässt die eine oder andere Frage aufkommen. Unser Eindruck ist, dass sobald Geld für die Beschäftigten in die Hand genommen werden soll und nicht für die Profitgier des Unternehmens bestimmt ist, unser Unternehmen kein großes Interesse hat, den Prozess voranzutreiben.



Schwerlastrollen?

Beispiel gefällig?

Nachdem die Unternehmensleitung unseren ermittelten Messwerten nicht so ganz traute, wurde die Arbeitswirtschaft beauftragt, eine Belastungsanalyse durchzuführen. So weit, so gut, soll das Unternehmen mit ihrer Messung unsere nochmal bestätigen. Wer aber jetzt denkt, dass die Datenermittlung kurzfristig erfolgen würde, der hat falsch gedacht! Da zu dem Zeitpunkt auch noch mehrere Ratio-Workshops in der Halle 52 von dem Kollegen der Arbeitswirtschaft zu bedienen waren, wurde er kurzerhand abgezogen, um die Ratio-Potentiale zu ermitteln. Das hat Prio 1! Nach mehrmaliger Nachfrage von uns wurde ein Ersatz gefunden, der die Datenermittlung übernahm. Nach Abschluss der Ratio-Workshops, übernahm der ursprünglich vorgesehene Kollege die ausgewerteten Daten des anderen Kollegen, um die Belastungsanalyse fertigzustellen. Dieser Prozess zog sich alleine ein dreiviertel Jahr hin!

Endlich werden Maßnahmen eingeleitet

In der Belastungsanalyse hat man festgestellt, dass zwei von drei Logistikern in ihren Arbeitsinhalten einer sehr hohen Belastung ausgesetzt sind, jetzt endlich werden Maßnahmen ergriffen, um die Belastung zu reduzieren! Es ist z. B. für die nicht besonders geeigneten Rangierhilfen Movexx im Bereich der Tragrohrfertigung H27 eine „Mini A-Meise“ von Junghans bestellt worden. Dieses Gerät lässt sich

leichter handeln und ist im Ganzen praktikabler. Ein weiteres Gerät soll noch für die Ablieferung bestellt werden. Das Umsetzen der Hub Units soll jetzt mit einem Kran stattfinden, was eine spürbare Redu-



zierung der Belastung zur Folge haben wird. In der Umpackzone H27 (Faustsätze) soll bis Ende November der Logistik-Arbeitsplatz ergonomisch verbessert werden.

Fazit

Früher war es die 60 Std/Woche, die unseren Vätern zu schaffen machte, heute sind es Belastungen und die Gier nach immer mehr Profit. Wenn man sich die heutige Arbeitswelt anschaut, möchte man nicht darüber nachdenken, welchen Bedingungen in 15-20 Jahren unsere Kollegen/Innen ausgesetzt sind.

Die Lösungsansätze der KAUG zur Belastungsreduzierung in der Logistik sind ein Schritt in die richtige Richtung und mittlerweile zu 75% umgesetzt oder noch in der Umsetzungsphase. Die Art und Weise, wie die Geschäftsleitung mit Belastung und Ergonomie umgeht, ist aber stark verbesserungswürdig! Gerade was die Zeit betrifft, die die Geschäftsleitung braucht, um solche Missstände abzustellen!

Für die Reduzierung der Arbeitsbelastung setzen wir, die IGM-Betriebsräte, uns weiterhin ein!

Perspektive für 62 LeiharbeiterInnen



Rainer Popp

Zum Jahreswechsel werden 62 von 177 Verträgen von ZeitarbeiterInnen in befristete Arbeitsverhältnisse gewandelt. Die Arbeitsverträge werden zunächst bis Ende 2014 befristet und bieten

damit den Kolleginnen und Kollegen eine vernünftige Perspektive.

Mit dem Wechsel vom Zeitarbeitsverhältnis zu einem befristeten Arbeitsvertrag mit unserem Werk sind deutliche Verbesserungen verbunden. Es gelten nun der Hessische Manteltarifvertrag der IGM und die gültigen Betriebsvereinbarungen der Daimler AG.

Dadurch verbessern sich die Rahmenbedingungen bei den Zuschlägen für Schichtarbeit und Mehrarbeit, Tarifurlaub, Ergebnisbeteiligung usw.

Betriebsräteversammlung 2013 in Sindelfingen

Betriebsräte debattieren mit Vorständen

Umgang mit prekärer Beschäftigung

Die Betriebsrätekonferenz 2013 stand im Zeichen der ergebnislos abgebrochenen Verhandlungen zwischen Gesamtbetriebsrat und Vorstand über den Umgang mit prekärer Beschäftigung im Unternehmen. Die rund 400 anwesenden Betriebsräte aus den Werken, Niederlassungen und der Zentrale der Daimler AG brachten dem Vorstand gegenüber ihre Enttäuschung darüber zum Ausdruck. Gesamtbetriebsratsvorsitzender Erich Klemm: „Wir hätten in den letzten Wochen die Chance gehabt, Ruhe in die Debatte um prekäre Beschäftigung bei Daimler zu bringen. Sowohl im Bereich der Leiharbeit als auch bei den Werkverträgen wäre es möglich gewesen, einen Kompromiss zu finden, der dem Unternehmen einen größeren Flexibilitätsspielraum gegeben hätte. Es wäre damit

Bessere Konditionen für befristete Beschäftigte

Sind die Konditionen für Mitarbeiter mit befristeten Arbeitsverhältnissen und Stammmitarbeitern überwiegend gleich, gibt es zu es zu den Konditionen der Zeitarbeiter doch eine große Kluft. Die Tarifverträge der Zeitarbeitsbranche sind deutlich schlechter als die der Metall- und Elektroindustrie. Mit einer Ausnahme! Beim Einkommen haben wir bei Mercedes im Rahmen einer Gesamtbetriebsvereinbarung mit 18,38 € Stundenlohn in der Produktion und 16,50 € Stundenlohn im DLTV faire Bedingungen für Zeitarbeiter geschaffen. Wir sind damit dem Grundsatz „gleiches Geld für gleiche Arbeit“ sehr nahe gekommen.

Wie geht es weiter mit den Zeitarbeitern?

Die Verträge der Kolleginnen und Kollegen, die als Zeitarbeiter bei uns beschäftigt sind, laufen vorerst bis Ende Februar.

Hintergrund für diesen Termin sind die Rahmenverträge, die der Zentraleinkauf mit den Zeitarbeitsfirmen abgeschlossen hat. Momentan laufen die Verhandlungen für 2014. Die Auftragsbücher für den Jahresanfang sind voll und die aktuelle gute Beschäftigungssituation wird sich zumindest im 1. Quartal 2014 fortsetzen, so dass aus heutiger Sicht alles für eine weitere Vertragsverlängerung unserer Zeitarbeiter spricht.

Darüber hinaus kann man den weiteren Konjunkturverlauf im kommenden Jahr nur abschätzen. Wie unsicher die persönliche Lebensplanung unserer ZeitarbeiterInnen für das kommende Jahr ist, kann, so glaube ich, von jedem von uns nachvollzogen werden. Im Januar wird zumindest für das 1. Halbjahr dann eine genauere Prognose möglich sein, von der dann die weiteren Vertragsverlängerungen abhängig gemacht werden.

Sobald wir hierzu Klarheit haben, werden wir darüber informieren.

auch die Chance eröffnet worden, in fairer Weise aus der sich wandelnden Welt wirtschaftliche Vorteile zu ziehen. Der Vorstand hat sich aber entschlossen, stattdessen einseitig Standards zum Umgang mit Werk- und Dienstverträgen zu beschließen, die für uns nicht akzeptabel waren.“ Nachdem nun keine gemeinsame betriebliche Regelung gefunden werden konnte, finden die tariflichen Regelungen zur Leiharbeit Anwendung. Die Betriebsräte aller Standorte werden sehr genau darauf achten, dass diese vom Unternehmen nicht umgangen werden. Auf dem Feld der Werkverträge erwarten sie Unterstützung durch die Politik, die sie in Verantwortung sehen, endlich geeignete gesetzliche Grundlagen für Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte zu schaffen.

Lebhafte Debatten gab es auf der Veran-

staltung außerdem zu den Themen Generationenmanagement, Wachstumsstrategie und Internationalisierung, Kostensenkungs- und Effizienzprogramme.



Fortsetzung Seite 6

Fortsetzung Seite 5

Generationenmanagement

Erich Klemm hielt fest, dass das Thema Generationenmanagement ein großes Spektrum an Maßnahmen umfasst, die weit über das Thema Ergonomie hinaus-



gehen. Vor allem erinnerte er den Vorstand daran, dass die Schaffung und der Erhalt alternsgerechter Arbeitsplätze auch bei Entscheidungen über künftige Fertigungstiefen nicht ausblendet werden dürfe. Nur dann könnten die Anstrengun-

gen auf dem Feld des Generationenmanagements nachhaltig wirken.

Wachstumsstrategie und Internationalisierung

Die Betriebsräte machten deutlich, dass sie die Unternehmensstrategie „Wachstum und Internationalisierung“ dann mittragen, wenn erkennbar ist, dass die bestehenden Belegschaften einen fairen Anteil am Wachstum haben. Erstes Ziel der Betriebsräte sei es, die Arbeitsplätze in den Fabriken und Büros zu schützen sowie Investitionen und Fertigungstiefe für die bestehenden Standorte zu sichern. Dies müsse mit der Wachstumsstrategie zusammenpassen. Michael Brecht, stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender: „In Zeiten des Wachstums haben wir die große Chance, alle Standorte gut für die Zukunft zu rüsten, wenn Kompetenzen an den Standorten gebündelt und gestärkt werden.“

Kostensenkungs- und Effizienzprogramme

Im Mittelpunkt der weiteren Debatte über Kostensenkungs- und Effizienzprogramme standen Pläne des Vorstands zur Verschärfung der Leistungsbedingungen in der Produktion sowie der vereinbarte Interessenausgleich/Sozialplan für die HR-Shared Service Center. Die Betriebsräte forderten den Vorstand erneut auf, Kostensenkung und Effizienzgewinne müssten vor allem durch verbesserte Prozesse erreicht und dürften nicht auf dem Rücken der Beschäftigten durchgesetzt werden. Wir fordern menschenmögliche Leistungsanforderungen, damit die älter werden Belegschaft hier bis zur Rente arbeiten kann.“

Die Betriebsräte warnten außerdem davor, die Standorte nicht nur durch die Absenkung der Fertigungstiefe, sondern auch durch verstärkte Ausgliederung indirekter Funktionen in Shared Service Center weiter „auszubluten“.

Arbeitszeitregelung für die Monate Dezember 2013 & Januar 2014

Folgende Regelungen zur Betriebsruhe sind zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat vereinbart worden:

Der *erste* kollektive Betriebsruhetag ist der 20.12.2013.

Der *letzte* kollektive Betriebsruhetag ist der 03.01.2014.

Abweichend hiervon können einzelne Bereiche auf Grund der Sichertellung der Versorgung unserer Kundenwerke nach vorheriger Abstimmung mit dem Betriebsrat arbeiten.

Belegung der Betriebsruhetage

Die Betriebsruhetage sind mit wahlweise Freischicht, Gleitzeit, Tarifurlaub oder unbezahlten Sonderurlaub zu belegen. Bei den Beschäftigten im Gleitzeitbereich ist darauf zu achten, dass am 31.12.2013 die Kappungsgrenze bei 50% liegt.

Inventur

Die Inventuraufnahme ist am Freitag, 20.12.2013.

Die Inventurabnahme ist am Samstag, 21.12.2013.



Schon gewusst?

Das Weihnachtsgeld

Mit dem Novemberentgelt ist auch das zusätzliche Weihnachtsgeld ausbezahlt worden.

Sicherlich sind einige Beschäftigte der Auffassung, dass das Weihnachtsgeld schon immer bezahlt wurde. Andere sind vielleicht der Meinung, dass das Weihnachtsgeld deshalb vom Arbeitgeber gezahlt wird, weil ein Bundesweihnachtsgeldgesetz dies so vorschreibt. Beide Meinungen sind absolut falsch. Die Zahlung ist nicht vom Himmel gefallen, die Unternehmen haben nicht zum Ende des Jahres ihr großes soziales Herz entdeckt und wollen den Beschäftigten etwas Gutes tun. In die Vergangenheit geschaut gab es im Schusterhandwerk eine Weihnachtssonderzuwendung. Der Meister schenkte seinen Gesellen traditionell zum Weihnachtsfest ein Stück Leder, aus dem diese sich dann ein Paar Schuhe machen konnten.

In der Metall- und Elektroindustrie wurde „Weihnachtsgeld“ erstmals 1954 durchgesetzt noch vor der 40-Stunden-Woche (die kam erst 1967). 1972 wurde Weihnachtsgeld als „13. Monatseinkommen“ vereinbart und betrug 10 bis 30 Prozent in Abhängigkeit zur Betriebszugehörigkeit. 1974 wurde es auf 10 bis 40 Prozent, 1977 auf 20 bis 50 Prozent erhöht. 1992 wurde die „tarifliche Sonderzahlung“ für alle Stufen um fünf Prozent erhöht und hat damit den noch jetzt gültigen Stand erreicht.

Der Anspruch auf Weihnachtsgeld beträgt:

- nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit 25% eines Monatsverdienstes
- nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit 35% eines Monatsverdienstes
- nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit 45% eines Monatsverdienstes
- nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit 55% eines Monatsverdienstes

Azubis erhalten 55 Prozent der jeweiligen Ausbildungsvergütung.



ProCent - Unsere Projekte

Weitere Projekte genehmigt!

Ziegenprojekt für 70 arme kinderreiche Familien in der Gegend von Buryansungwe/Uganda

Träger: Verein TOGETHER - Hilfe für Uganda e. V.

Antragsteller: Eveline Otto

Förderbeitrag: 5.600 €

Zu den Schwerpunkten der Arbeit des Vereins TOGETHER - Hilfe für Uganda e. V. – Kassel gehören seit 1998 allgemein die Verbesserung der Lebensbedingungen in Uganda, Gesundheitsfürsorge und Bildung, d. h. die finanzielle Hilfe beim Besuch der Schule, bei Ausbildung oder Studium. Zum Beispiel hat der Verein in verschiedenen Projekten die Wasserversorgung für über 20.000 Menschen ermöglicht und verbessert.

Projekt

Im Fokus des aktuellen Projektes stehen arme und kinderreiche Familien, in denen es den Müttern aufgrund der schlechten Ernährungslage meist nicht oder nur kurze Zeit möglich ist zu stillen. Insgesamt werden 140 Ziegen angeschafft und 70 Familien werden jeweils zwei Ziegen überlassen, denn Ziegen gedeihen nur, wenn sie nicht alleine leben müssen. Die Familien müssen aus eigener Kraft einen Ziegenstall bauen und Futtergras anpflanzen. Dieser Eigenanteil ist ein wichtiger Bestandteil des Projektes zur Motivation und zur Sicherung der Nachhaltigkeit.



Fortsetzung Seite 7

Langfristig wird in diesen Familien durch die Versorgung mit Ziegenmilch und Fleisch die Ernährungssituation verbessert und darüber hinaus durch den Verkauf von Ziegenfellen, Lämmchen und Ziegenfleisch eine Basis für wirtschaftliche Eigenständigkeit ermöglicht.

Begleitung

Vor Ort wird das Projekt von von Father Aquirinus Francis Kibira geleitet werden, mit dem der Verein seit seiner Gründung zusammen arbeitet. Father Aquirinus ist katholischer, ugandischer Priester und Mitbegründer des ugandischen Partnervereins TORUDES (zertifizierte NGO). In seiner Diözese Fort Portal kennt er die Ärmsten der Armen und kann so gewährleisten, dass die Hilfe am richtigen Platz ankommt.

Einrichtung einer Schulküche in der Reformschule Kassel

Träger: Förderverein der Reformschule Kassel

Antragsteller: Hans Inderfurth

Förderbeitrag: 2.500 €

Die Reformschule Kassel ist eine von vier Versuchsschulen des Landes Hessen, die vor 25 Jahren gegründet wurde und ihre Besonderheit in der Zusammensetzung altersgemischter Gruppen und einem projektorientierten Unterricht hat. In der Reformschule werden insgesamt 550 Schülerinnen und Schüler unterrichtet. Die Themen "Gesunde Ernährung" sowie "Bewegung und Sport" sind hier stark verankert. Den Lehrerinnen und Lehrern sowie der Elternschaft liegt es am Herzen, nicht nur theoretisches Wissen über die Bedeutung ausgewogener Ernährung und ausreichend sportlicher und körperlicher Betätigung zu vermitteln, sondern auch praktische Anleitungen und Trainings zu geben.



Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen ein schönes, besinnliches Weihnachtsfest mit Ihren Familien sowie einen guten Rutsch ins Jahr 2014!



Projekt:

Der Förderverein der Reformschule hat im 2. Quartal 2013 daher eine Lehrküche eingerichtet, in der alle Schülerinnen und Schüler die Fähigkeit zur eigenständigen (altersentsprechenden) Herstellung gesunder kleiner Mahlzeiten erlernen sollen. In diesem Zusammenhang gibt es auch schon Ideen für zukünftige gemeinsame - über den normalen Schulbetrieb hinausgehende - Aktionen (beispielsweise Eltern-Kind-Kochen, Kochangebote von Eltern und ehemaligen LehrerInnen, Nutzung der Küche für offene Kochkurse als Angebot im Stadtteil etc.).

Kosten:

Die Anschaffungskosten betragen 16.500 €. Ein Teil der Kosten wurde aus Mitteln der Elternspende finanziert. Zudem haben die Schülerinnen und Schüler durch Waffelverkauf u. ä. einen Beitrag zur Mitfinanzierung geleistet.

Der Dank geht an die Kasseler Beschäftigten, die haben mit ihrem monatlich gespendeten Cent-Beträgen diese Hilfen über ProCent ermöglicht haben!

Gerne können weiterhin Vorschläge für förderungswürdige Initiativen bei Murat Demir (Tel.: 2511), dem ProCent Koordinator des Betriebsrates im Mercedes-Benz Werkes Kassel, eingereicht werden.

Impressum

Verantwortlich: Dieter Seidel

Redaktion: Alfred Holle, Julia Färber-Kraus

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