



ScheibenWischer

# Zentrale



Informationen für die Beschäftigten der Forschung, Nutzfahrzeugentwicklung und Zentralbereiche der DaimlerChrysler AG am Standort Stuttgart



## Das Werkzeug für faire Bezahlung

### Inhalt:

- Interview mit Jörg Spies zu ERA 2
- Gesundheitsprävention 3
- Wohnheimsituation 4
- Nachrichten aus dem Betrieb 5

# Start frei für ERA im Betrieb Zentrale

Seit Sommer 2003 ist der ERA-Tarifvertrag (Entgelt-Rahmen-Abkommen) im Tarifgebiet Baden-Württemberg fertig. Mit der Zukunftssicherung 2012 wurde im letzten Jahr zwischen der Unternehmensleitung und dem Gesamtbetriebsrat vereinbart, dass der ERA bis zum 01. Januar 2007 im Unternehmen umgesetzt wird.

Vielen Beschäftigten ist der ERA noch völlig unbekannt. Dies liegt zum einen daran, dass es sich beim ERA um eine sehr komplexe Materie handelt und zum anderen, dass es funktionierende tarifliche und betriebliche Entgeltsysteme im Unternehmen gibt. In den letzten 35 Jahren waren diese Instrumente zweckmäßig und richtig.

## **SCHEIBENWISCHER: Warum brauchen wir ein neues Entgeltsystem?**

**Jörg Spies:** Die Arbeitswelt hat sich in den letzten 35 Jahren dramatisch verändert. Waren 1970 noch über 70 Prozent der ArbeitnehmerInnen mit klassischer gewerblicher Arbeit in der Produktion beschäftigt, so sind dies heute nur noch 30 Prozent. In der Metall- und Elektroindustrie sind mittlerweile 50 Prozent Angestelltentätigkeiten, 30 Prozent sind qualifizierte Facharbeit und nur noch 20 Prozent arbeiten im Bereich der an- und ungelerten Tätigkeiten. Dieser Strukturwandel hat zu extremen Verwerfungen bei der Vergütung geführt. Es war längst an der Zeit, auch die Vergütung diesen Veränderungen anzupassen.

## **Wofür steht der ERA?**

Der ERA steht für ein transparentes Entgeltsystem, das in Zukunft bei vergleichbarer Arbeit gleiche Verdienstchancen bietet, die persönliche Entwicklung durch die entsprechenden Verdienstmöglichkeiten attraktiver macht und die Arbeit nach modernen Kriterien bewertet.

## **Wie wird der ERA bei uns im Betrieb eingeführt?**

Der Prozess ist zurzeit in Planung und wird einheitlich über alle Standorte hinweg ablaufen. In der Zentrale werden in diesem Jahr ca. 200 Bereichsworkshops stattfinden, in denen die bereits zentral erarbeiteten Funktionsmatrizen ggf. mit örtlichen Inhalten ergänzt werden. Es geht dabei darum, alle Tätigkeiten auch in unserem Betrieb zu erfassen, damit anschließend nach wertprägenden Inhalten bewertet werden kann. Im Grundsatz steht nach Lösung dieser Aufgabe das Grundentgelt fest.

## **Welche Rolle spielt der Betriebsrat in diesem Prozess?**

Zielsetzung des Betriebsrats ist es, an den Workshops teilzunehmen, damit sichergestellt ist, dass auch wirklich alle Tätigkeiten erfasst werden. In einem weiteren Schritt werden dann die fertigen Tätigkeitsbeispiele durch die Unternehmensleitung an den Betriebsrat überge-

## **Tariferhöhung 2005**

Vor der Einführung ERA werden im März 2005 noch einmal die Löhne und Gehälter um 2,7 Prozent erhöht. Davon werden 2,0 Prozent direkt effektiv an die Beschäftigten ausbezahlt. Die restlichen 0,7 Prozent gehen in den ERA-Strukturfonds, der im Zusammenhang mit der Zukunftssicherung 2012 für die Weiterführung der Altersteilzeit verwendet wird.

ben, der diese auf Richtigkeit nach ERA prüft und ggf. eine Reklamation einleitet. Die entsprechenden Instrumente sind im Tarifvertrag vorhanden.

## **Was passiert mit dem Leistungsentgelt und wie sieht es mit dem Belastungsentgelt aus?**

Das Leistungsentgelt wird komplett neu gestaltet. Nach ERA-Tarifvertrag gibt es zukünftig vier Möglichkeiten zur Leistungsentgeltfindung: Der Kennzahlenvergleich (nur Produktion), die Beurteilung, Zielvereinbarungen oder die Kombination einzelner Instrumente. Beim Leistungsentgelt stehen wir noch am Anfang. Es ist aber davon auszugehen, dass wir an den im Jahr 2000 abgebrochenen Verhandlungen zur Neugestaltung des Leistungsentgelts wieder anknüpfen werden. Im Gesamtbetriebsrat ist bereits eine Arbeitsgruppe installiert die diesen Themenkomplex parallel zur Grundentgeltfindung bearbeiten wird.

Das Thema Belastungsentgelt spielt in der Zentrale eine untergeordnete Rolle, da wir mit einem Anteil von über 90 Prozent Angestelltentätigkeiten nur sehr selten hohe gesundheitliche Belastungen vorfinden werden.

## **Wie sieht es mit dem individuellen Entgelt der Mitarbeiter in der Zentrale nach Einführung von ERA aus?**

Da ist in den letzten Wochen und Monaten sehr viel geschrieben worden. Warum auch immer wird versucht, den Kolleginnen und Kollegen einzureden, sie bekämen mit ERA weniger Entgelt. Fakt ist, dass mit der Zukunftssicherung 2012 ein tariflicher individueller Besitzstand (TiB)



Fortsetzung auf S. 3

Gesamtbetriebsvereinbarung Betriebliche Gesundheitsprävention für MitarbeiterInnen im Tarifbereich

# Pilot Gesundheitsprävention erfolgreich abgeschlossen

Im Dezember 2004 fand mit der Projektgruppe Präventionsprogramm/Vorsorgekuren und der Unternehmensleitung eine Evaluierung des Pilotlaufes statt.

Von allen Teilnehmern der Pilotwerke (Sindelfingen, Untertürkheim, Bremen, Düsseldorf, Gaggenau, Wörth und zwei Niederlassungen) kam ein sehr positives Feedback zurück. Die TeilnehmerInnen fanden das neue Programm, die Einrichtungen und das Rahmenprogramm gleichermaßen beeindruckend.

## Was beinhaltet das Konzept ?

Das Gesamtkonzept (Zielgruppe Führungskräfte E4/E5 und 2- und 3-Schichter) beinhaltet die Bausteine Gesundheitstraining (6 Tage) und Präventionskuren (21 Tage). Das Gesundheitstraining besteht aus den drei Komponenten: Bewegung, Ernährung und Entspannung, sowie aus zielgruppenspezifischen Bausteinen. Der Kuraufenthalt umfasst sowohl passive Anwendungen (Massagen, Bäder, Packungen) als auch aktive Maßnahmen (Bewegungstherapie, Herz-Kreislauf-Training etc.). Erstmals können auch MitarbeiterInnen zu Gesundheitstraining und Präventionskuren (auch Sachbearbeiter-Ebene), die sich nach Feststellung des Werksarztes in einer außergewöhnlichen Belastungssituation (ABS) befinden (siehe auch Bericht SCHEIBENWISCHER Nr. 212/Mai 2004). Jubilaraufenthalte werden nach den bisherigen Rahmenbedingungen weitergeführt, jedoch mit einem stärkeren Fokus auf Gesundheitsangebote.

Für diese stehen 600 Plätze bereit. Für das Gesundheitstraining und Präventionsprogramm stehen für alle Werke und Niederlassungen jährlich 2.400 Plätze zur Verfügung. Als Häuser zur Unterbringung stehen zurzeit die Klinik am Stiftsberg in Bad Grönenbach, die Klinik Übreruh in Isny, das Gesundheitszentrum König Ludwig in Schwangau und die Ostseeklinik in Prerow zur Verfügung.

## Wer entscheidet über die Entsendung ?

Über die Entsendung entscheidet der Werksärztliche Dienst; die Initiative kann ausgehen von:

- Werksarzt
- Mitarbeiter selbst
- Betriebsrat
- Schwerbehindertenvertretung
- Sozialberatung Personalabteilung
- Vorgesetzter

Letztendlich wird sich der Erfolg der Maßnahmen auch an dem Interesse der MitarbeiterInnen und an der Handhabung der neuen Gesamtbetriebsvereinbarung durch die Firma messen lassen müssen.



**Klaus Hildenbrand**  
Vorsitzender Sozial-/Kantinenausschuss  
Tel: 9 33 43

## ► Fortsetzung von Seite 2

geschaffen wurde, der den Menschen ihr Einkommen langfristig garantiert und darüber hinaus heute noch ungesicherte Entgelte (übertarifliche Zulagen) absichert. Zusätzlich sind alle Entgeltbestandteile tarifdynamisch, d.h. das Einkommen wächst mit jeder Tarifierhöhung effektiv an.

Genau so falsch ist die Aussage, dass Ingenieure niedriger eingestuft würden als heute und nicht alle Entgeltgruppen (17) in der DCAG Anwendung finden. Fakt ist, alle 17 Entgeltgruppen, die im Tarifvertrag stehen, werden auch in der DCAG Anwendung finden.

## Wie geht es jetzt weiter?

In den nächsten Monaten haben wir eine Menge Arbeit vor uns. Die Qualifizierung zu ERA ist bei den IG Metall-Betriebsräten weitgehend abgeschlossen, so dass wir in den Prozess einsteigen können. Also, es gibt viel zu tun, packen wir es an!

Vielen Dank für dieses Gespräch, wir wünschen dir bei dieser „Mammutaufgabe“ viel Erfolg.

Das Interview mit dem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden Jörg Spies führte Redaktionsmitglied Christa Hourani.

## Kommentar

### Ökologische Grenzen beachten

Die Feiertage zum Jahresende haben die ganze Welt an die asiatischen Strände gebracht, weil das Seebeben nicht nur Asiaten, sondern Besucher aus der ganzen Welt in den Tod gerissen hat.

Das Ausmaß dieser Naturkatastrophe hat aber meiner Meinung nach auch seine Ursache in falschem Umgang mit der Natur. Der Respekt vor der Zerbrechlichkeit und Verletzbarkeit der Ökosysteme der Meeresküsten ist der Kommerzialisierung geopfert worden. Wildwüchsiger Bau von Hotels und Urlaubsdörfern, Garnelenfarmen und Raffinerien hat die natürlichen Mangrovenwälder und Korallenriffe unbarmherzig zerstört. Damit wurden aber auch schützende Wälle gegen Stürme, Zyklone, Hurrikans und Tsunamis zerstört.

Jeder Morgen Land, der für die industrielle Produktion von Shrimps genutzt wird, hinterlässt ökologische Spuren auf 100 Morgen Land – gemessen an der Zerstörung der Mangrovenwälder und der Verseuchung von Land und See. Jeder Dollar, der im Export von Shrimps eingenommen wird, verursacht zehn Dollar an ökologischen und wirtschaftlichen Kosten auf lokaler Ebene. Nagappattinam, eine der am stärksten vom Tsunami getroffenen Zonen, ist auch die am massivsten durch Garnelenzucht belastete Zone in der Region. Die Regionen der indigenen Stämme, deren Lebensstile ökologisch im Einklang mit der Natur stehen, hatten vergleichsweise die wenigsten Opfer, obwohl sie von ihrer Lage auf dem indischen Subkontinent gesehen, am nächsten am Epizentrum des Erdbebens lebten.

Für mich heißt das, dass öffentliche Güter wie die Natur wie auch die soziale Verantwortung von Regierungen nicht dem privaten Profitstreben und der Habgier der Konzerne geopfert werden dürfen. Eine Welt, die sich nach Kriterien der Märkte und der Profite organisiert und Natur und Menschen vergisst, ist schlecht gerüstet, um solchen Naturkatastrophen zu begegnen.

Christa Hourani

Wohnheime bei DaimlerChrysler:

# Ein Wechselbad der Gefühle und eine Klasse für sich

Ende November besichtigte der Sozial- und Kantinenausschuss der Zentrale sowie Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) die Wohnheime der DaimlerChrysler AG am Standort Stuttgart.

## Zuerst, wie so oft im Leben, das Gute.

Das Wohnheim in Fellbach-Schmiden in der Friedrichstrasse ist zurzeit mit 25 Frauen belegt. Es handelt sich hierbei um Auszubildende, Praktikantinnen und Diplomandinnen. Letztere bekommen grundsätzlich ein Einzelzimmer, um ihre Diplomarbeiten ungestört absolvieren zu können. Die übrigen Räumlichkeiten sind Zweibett-Zimmer. Ein sehr schöner Aufenthaltsraum, einen Dachbalkon und diverse Küchen runden dieses sehr gepflegte, saubere und gut geführte Wohnheim ab.

Das Wohnheim in Esslingen-Zollberg, Eichendorffstrasse ist zurzeit mit 39 Männern, Praktikanten, Diplomanden und Doktoranden, belegt. Es gibt Einzelzim-

mer und Doppelzimmer in verschiedenen Größen, sowie einen sehr schönen Aufenthaltsraum nebst Gartenterrasse. Auch hier macht das Wohnheim einen sehr gepflegten, kompetent geführten Eindruck. Die Zimmer sind hier, wie auch in Schmiden, den Umständen entsprechend zweckmäßig und übersichtlich eingerichtet. Die Aussicht von der Wohnheim eigenen Dachterrasse auf Esslingen ist atemberaubend.

## Und jetzt zum Schlechten:

Das Wohnheim im Hallschlag stellt einen Fall für sich dar. Es wird sehr engagiert und kompetent geführt. Das Wohnheim liegt nicht gerade in einer besonders vertrauenserweckenden Gegend. Das Problem des Wohnheimes ist, dass die mit insgesamt 114 Plätzen belegten Gebäude nur aus Wohneinheiten bestehen. Die Anlage wurde vor rund 40 Jahren dementsprechend konzipiert. Das Wohnheim ist

für Frauen und Männer und mit Azubis, BA-StudentInnen, PraktikantInnen und DiplomandInnen belegt. Die Gemeinschaftsduschen (natürlich nach Geschlechtern getrennt) sowie die Aufenthaltsräume befinden sich im Keller, was Personen mit Platzangst in Schwierigkeiten bringen könnte. Jede Wohneinheit besteht aus mehreren Zimmern. Es handelt sich um Einzel-, Zwei-, und Dreibett-Zimmer. Bei denn Dreibett-Zimmern fand ich mich schaurig fröstelnd an meine Bundeswehrzeit erinnert. Vom Ausschuss und der ebenfalls anwesenden Leitung der Wohnungsförderung, Herr Siegbert Oetzel, wurde Einiges bemängelt, wie defekte Rolläden, renovierungsbedürftige Balkone, fehlende Duschtrennungen. Die Abhilfe dieser Beanstandungen wurde uns, seitens der Wohnheimleitung, zugesagt.



Was in diesem Zusammenhang aber wirklich untragbar war, ist der Umstand, dass sich die einzelnen Zimmer in den jeweiligen Wohneinheiten nicht abschließen lassen. Das Alter der Einrichtung kann kein Grund dafür sein. Der Ausschuss und die JAV haben die Wohnheimleitung aufgefordert, diesen untragbaren, blamablen Zustand schnellstmöglich abzustellen. Eine für alle Seiten akzeptable Lösung (das liebe Geld spielt natürlich wieder eine entscheidende Rolle) wurde uns von seitens der Wohnheimleitung und der Wohnungsförderung „in Aussicht“ gestellt.

## Soziale Verantwortung

DaimlerChrysler (hier wollen wir besonders Herr Peter Fries / PZ ansprechen), das sich oft und gerne in der Öffentlichkeit als Global Player und aufgeschlossen für vielerlei humane Aktivitäten zeigt, sollte hier ihrer oft in den Mund genommenen sozialen Verantwortung gerecht werden. Unser Nachwuchs ist unsere Zukunft und sollte uns diese, wie ich meine, gut angebrachte, längst überfällige Mehrausgabe schlicht und ergreifend Wert sein. Wir werden die Belegschaft an dieser Stelle über den weiteren Verlauf der Geschehnisse auf dem Laufenden halten. Wie heißt es doch in einer Hochglanzbrochure unseres Hauses so schön: „Verantwortung in der Gesellschaft – Verpflichtung für die Zukunft“.

**Klaus Hildenbrand**  
Vorsitzender Sozial- und Kantinenausschuss  
Tel: 9 33 43

**Tobias Rief**  
Jugend- und Auszubildendenvertretung  
Tel: 9 16 17



## Schwerbehindertenversammlung

**21. Februar 2005, 9.00 - ca. 12.00 Uhr**  
Konferenzzentrum Untertürkheim  
(Zugang Rückseite Geb. 136)

Einladungen mit Tagesordnung werden rechtzeitig an den Anschlagtafeln ausgehängt und gehen jedem Schwerbehinderten persönlich zu.

# Nachrichten

## aus dem Betrieb

### Resturlaub 2004

Grundsätzlich gilt nach Tarifvertrag, dass Urlaubsansprüche im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden sollen. Für die Zentrale wurde eine betriebliche Regelung vereinbart, nach der der Resturlaub aus 2004 bis zum 30. April 2005 angetreten sein muss, damit er nicht verfällt. Sprechen Sie deshalb den Urlaub frühzeitig in Ihrem Bereich ab.

### Leistungsbeurteilungsrunde 2004

Alle Jahre wieder findet im Anfangsquartal die Leistungsbeurteilungsrunde (LB) statt. Und wie alle Jahre häufen sich wieder Anfragen beim Betriebsrat wegen Auseinandersetzungen bei der Beurteilung. Wie der Name schon sagt, in einer LB darf nur die erbrachte Leistung beurteilt werden. Hinweise im Text auf Verhalten, Krankheitszeiten, Kleidung etc., ebenso wie unklare Andeutungen haben darin nichts zu suchen.

Neu ist dieses Jahr, dass der LB-Prozess im Online-Verfahren durchgeführt wird. Auf Wunsch des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin besteht jedoch weiterhin die Möglichkeit, das Formular auszudrucken und eigenhändig mit Stellungnahme und Unterschrift zu versehen. Die Stellungnahme hat innerhalb von 5 Arbeitstagen nach Eröffnung der Beurteilung zu erfolgen. Darüber hinaus haben Sie die Möglichkeit, sich innerhalb von 10 Arbeitstagen ab Beurteilungseröffnung bei der Personalabteilung schriftlich zu beschweren. Diese ist verpflichtet, der Beschwerde nachzugehen und, falls die Beschwerde berechtigt ist, für Abhilfe zu sorgen. Über das Ergebnis werden Sie dann unterrichtet.

Unabhängig davon können Sie sich jederzeit um Unterstützung an den Betriebsrat wenden.

### LEAD für SachbearbeiterInnen freiwillig

Das Führungskräfteentwicklungs- und planungskonzept (LEAD) kann mittlerweile auch für SachbearbeiterInnen (ab Rang 21) durchgeführt werden. Die Teilnahme am LEAD-Prozess ist für diesen Mitarbeiterkreis freiwillig.

### Infoveranstaltung Beruf und Familie

Die erste Infoveranstaltung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie des Personalbereichs hat im Dezember stattgefunden. Die Veranstaltung war innerhalb kürzester Zeit voll ausgebucht. Die interessanten

Beiträge zu Eltern-, Familien- und Teilzeit, sowie krankensicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen und Aktivitäten in der Zentrale zur Vereinbarkeit wurde mit einer vielfältigen Fragerunde seitens der TeilnehmerInnen begleitet. Wegen des großen Interesses werden in 2005 weitere Infoveranstaltungen stattfinden. Die nächste ist für März geplant.

### Zeitverfall

Da die Gleitzeitverhandlungen nach wie vor am Laufen sind, wurde mit der Geschäftsleitung vereinbart, dass die abgesprochene Übergangsregelung bis zum 30. April 2005 verlängert wird. Das bedeutet, alle MitarbeiterInnen bleiben im Gleitzeitmodell NEZE. Der Zeitverfall wird ausgesetzt zumindest bis zum 30. April 2005. Welche übertragbaren Zeitsalden am Ende stehen werden, wissen wir noch nicht. Deshalb sollte, auch im eigenen Interesse, die Zeitguthaben in Grenzen gehalten werden.

Über die weiteren Verhandlungen werden wir Sie informieren.

### Entgeltausschuss hat sich konstituiert

Um ERA im Betrieb Zentrale erfolgreich umzusetzen, haben wir in der Zentrale die dafür notwendigen Strukturen geschaffen. Hierzu wurden Gehalts- und Lohnausschuss zusammengeführt zum Entgeltausschuss (EGA). Mit diesem Ausschuss werden wir die neue Entgeltpolitik umsetzen.

In der konstituierenden Sitzung wurde Kollege Karl-Ernst Haak (IGM) zum Vorsitzenden des Entgeltausschusses (EGA) gewählt. Von den 13 Mitgliedern des neuen EGA gehören 6 Mitglieder der IGM-Fraktion des Betriebsrats an:

<b>Dr. Karl-Ernst Haak</b>	<b>Tel: 5 86 91</b>
<b>Matthias Baur</b>	<b>Tel: 3 35 46</b>
<b>Udo Heinemann</b>	<b>Tel: 2 17 95</b>
<b>Rainer Konrad</b>	<b>Tel: 3 35 47</b>
<b>Ulrike Seemann</b>	<b>Tel: 9 33 47</b>
<b>Jörg Spies</b>	<b>Tel: 3 35 45</b>

Zentrale Aufgabe des EGA für die beiden Jahre 2005 und 2006 ist es, die betriebliche Umsetzung von ERA in der Zentrale bis zur Einführung zum 1.1.2007 zu begleiten (siehe auch Interview auf S. 2).

Weitere Aufgaben des Entgeltausschusses sind:

- Entgelt- und Leistungsbeurteilungsfragen.
- Fragen zur Alterssicherung und Altersteilzeit.
- Einblicknahme in Bruttoentgeltlisten.
- Überprüfung von Eingruppierungen in der alten Eingruppierungssystematik für Zeitlöhner bzw. Angestellte bis hin zum Konfliktverfahren in der Paritätischen Kommission.
- Überwachung kollektivrechtlicher Vergütungsnormen aus Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen

### Einzug ins VTC hat begonnen

Die Werkstätten in den Ebenen 0 und 1 sowie die dazugehörigen Büros und sanitären Anlagen sind in einen guten Zustand. Die Zugangssituation zu diesen bereits bezogenen Räumlichkeiten lässt jedoch zu wünschen übrig. Die Eingänge sind von außen nicht erkennbar, es ist unklar, wer Zugang zu welchen Räumlichkeiten hat, was noch Baustellengelände und was bereits bezogen ist.

## Impressum

**Herausgeber:** IG Metall Stuttgart

**Verantwortlich:** Jürgen Stamm, 1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart Sattlerstr. 1, 70174 Stuttgart

**e-mail:** sw-zentrale-stuttgart.de

**Internet:** www.igmetall-stuttgart.de

**Redaktion:** Kai Bliesener (IGM), Jörg Spies, Tel: 3 35 45, Christa Hourani, Tel: 3 35 49, Klaus Hildenbrand, Tel: 9 33 43, Rainer Konrad, Tel: 9 35 47, Friedrich Pflieger, Tel: 9 33 42, Oliver Steininger, Tel: 3 35 33

**Gestaltung:** Kai Bliesener

**Druck:** hartmandruck, Wildberg

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 18. Januar 2005

Redaktionsschluss nächste Ausgabe: 15. Februar 2005

Hope for Children / Hoffnung für Kinder e. V.

# Spendensammlung für Flutopfer

**Daimlerkollege Hansjörg Strobel von Mercedes-Benz Trucks (TPC) hat sich an den Betriebsrat gewandt, mit der Bitte, diese Kinderheimprojekte in Sri Lanka zu unterstützen.**

Der Verein „Hope for children / Hoffnung für Kinder e.V.“ wurde 1997 gegründet und ist ein eingetragener, als gemeinnützig anerkannter Verein. Er unterstützt seit vielen Jahren Kinderheimprojekte in Negombo und Lunawila an der Westküste von Sri Lanka. Die Flutwelle und die Überschwemmungen haben die beiden Kinderheime nicht getroffen, da sie einige Kilometer im Landesinnern liegen. Doch durch dieses verheerende Seebeben sind unzählige Kinder ohne Obdach oder haben ihre Eltern verloren. Der Heimleiter Father Frank Tissera möchte deshalb weitere Kinder im Heim aufnehmen, um wenigstens einigen von ihnen wieder ein Zuhause zu geben.

Der Verein finanziert sich durch Mitgliedsbeiträge, Spenden von Privatpersonen, Firmen und Kirchengemeinden. Da nur ein geringer Teil davon für Verwaltungskosten (Bankgebühren, Auslagen für Porto, u.s.w.) aufgewendet wird, können fast alle Mittel direkt an die Kinder auf Sri Lanka weitergegeben werden. Der Verein, bestehend aus über 50 Vereinsmitgliedern, davon mehrere Daimlerkollegen, ist in der Region Stuttgart (Remseck) ansässig. Die IG Metall-Fraktion des Betriebsrates der Zentrale unterstützt dieses Projekt.

Nähere Infos finden Sie unter: [www.hope-for-children-ev.de](http://www.hope-for-children-ev.de)



**Spendenkonto:**  
**Konto Nr. 4154**  
**BLZ 604 500 50**  
**Kreissparkasse Ludwigsburg**

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

**Kunsterlebnis Nr. 1.147**

**„Und es ward Licht ...“: Der Urknall und die Entstehung von Planeten, Sternen, Milchstraßen**

Einer US-amerikanischen Mondfähre ähnelt das Planetarium im Mittleren Schlossgarten in Stuttgart, das jährlich rund 200.000 Besucher anlockt und zu den attraktivsten Sternentheatern der Welt gehört.

Zu den Klängen von Richard Strauss' „Also sprach Zarathustra“ steigt der zweieinhalb Tonnen schwere Planetariumsprojektor aus der Tiefe und entführt sein Publikum zu einer Reise in den Kosmos. Das heutige Thema ist die Entstehung des Universums: Vor rund 14 Milliarden Jahren trat das Universum in Form einer gigantischen Ur-explosion ins Dasein. Früheste Vorgänge



**Attraktion im mittleren Schlossgarten: Das Stuttgarter Planetarium**

und die Herausbildung der ersten Sterne und Milchstraßensysteme werden in dieser Vorführung gezeigt.

Danach wird Ihnen Herr Prof. Hans-Ulrich Keller persönlich für Fragen zur Verfügung stehen.

- Termin:** Mittwoch, 23. Februar 2005, 20 Uhr
- Treffpunkt:** 19.30 Uhr, Eingang Planetarium, Willy-Brandt-Str. 25, Stuttgart
- Führung:** Prof. Hans-Ulrich Keller
- Kosten:** € 6,50 (Eintritt, Einführung)

**Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:**  
**Rudolf Brugger, DaimlerChrysler AG, Werk 10, H 120, 70546 Stuttgart**  
**Tel. (0711) 17-5 74 58, Fax (0711) 17-5 46 95**

**Vorschau:**

**Politischer Totenkult: Vom Kriegerdenkmal zum Mahnmal für die Opfer**  
 Innenstadt Stuttgart  
 Kunsterlebnis Nr. 1.148, 22. März 2005

**Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.147**

**Urknall und Entstehung der Planeten, Planetarium Stuttgart, 23.02.2005**

Mit der Unterschrift auf dieser Anmeldung geben Sie Ihre Ermächtigung zum Einziehen des Gesamtbetrages (Führung, Eintritt und evtl. Fahrtkosten) von Ihrem Bankkonto.  
 Ihre personenbezogenen Daten werden ausschließlich für den Einzug des Betrags an Ihre Bank übermittelt. Wenn Sie an der angemeldeten Fahrt bzw. an der Führung nicht teilnehmen, ist eine Rückzahlung des Betrages leider nicht möglich.  
 Um die Kunst intensiv zu genießen, ist die Teilnehmerzahl begrenzt. Weil die Reihenfolge der eingegangenen Anmeldung entscheidet, empfehlen wir, sich möglichst früh anzumelden.

Vorname u. Name		Werk-Kenn-Nr.		Hauspostcode		Abteilung	
Straße		Anzahl Teilnehmer		Telefax		Telefon	
PLZ u. Wohnort		Gesamtbetrag €		Datum			
Konto-Nr.		BLZ		Unterschrift			
Name und Ort der Bank:							