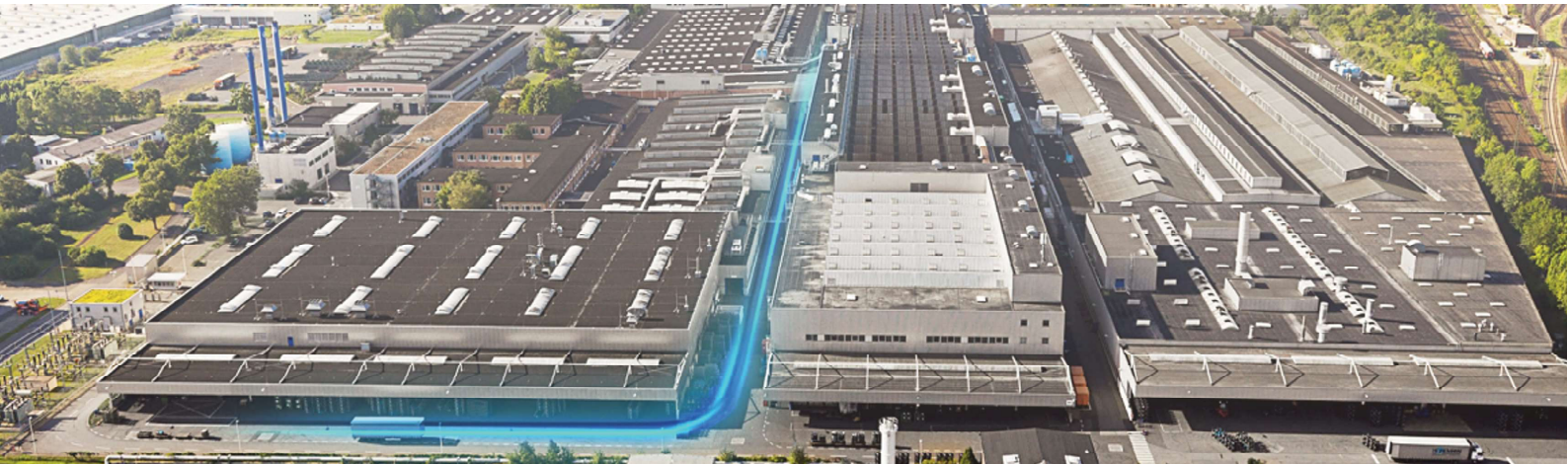




BRENNGLAS



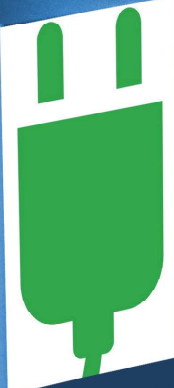
Werk Kassel



Zukunftsbilder



**ZUKUNFT
SICHERN.**
TARIFBEWEGUNG ME



UNSERE THEMEN: Anerkennungsprämie (Seite: 3) - Total Digital (Seite: 4) - Microsoft 365 und My Work APP (Seite: 5) - Corona-Pandemie (Seite: 6) - Behinderten-Pauschbeträge (Seite: 7) - Pro Cent (Seite: 8+9) - Nachruf (Seite: 10) - Tarifiergebnis (Seite: 11) - Schon gewusst (Seite: 12)



Von Jörg Lorz und Rainer Popp

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Zeiten bleiben weiterhin turbulent. Begründet wird dies mit zahlreichen Themen, wie u. a. den standortübergreifenden Verhandlungen zu den Zukunftsbildern, die Corona-Pandemie, die hohe Auftragslage und den Halbleiter-Mangel sowie der Umsetzung des Tarifergebnisses, die wir als BR in Bearbeitung haben.

Die zentral geführten Verhandlungen der Truck-Aggregatestandorte Mannheim, Gaggenau und Kassel laufen weiter auf Hochtouren. Durch den Wechsel vom Verbrenner hin zur E-Mobilität werden wir grundsätzlich an den Aggregatestandorten technologiebedingt weitaus weniger Beschäftigung bis 2035 haben als jetzt. Das ist seit längerem eine von uns mehrfach angesprochene Tatsache, verbunden mit der Forderung ggü. dem Management Lösungen zu diesem Thema mit uns als Betriebsräten zu diskutieren.

Wir konnten beim Vorstand erreichen, dass wir jetzt die Chance haben über mehr Fertigungstiefe bei einem E-Antriebsstrang sprechen, wie ursprünglich geplant. U. a. über diesen Weg wollen wir Möglichkeiten eröffnen, die fallenden Personallinien der Standorte ein Stück weit abzuflachen. Ziel ist es, die Arbeit auf die drei Aggregatestandorte möglichst gleichmäßig zu verteilen.

Klare Forderungen an Vorstand und Management

Für unseren reinrassigen Daimler Truck-Standort Kassel haben wir die sehr klare Forderung - gleichermaßen an den Truck-Vorstand und an das Standort-Management - neben unserer Truck-Produktion ebenfalls belastbare und zukunftsweisende Antworten für Beschäftigte in Van- und G-Klasse-Produktion mit E-Produkten zu geben. Mit dem Van-Bereich zeichnet sich bisher - als ein erster kleiner Schritt - die Endmontage des E-Achssystems für den kommenden E-Sprinter ab. Für die zukunftsweisende Fertigung bzw. ein möglicher Ersatz für die G-Klasse steht die Antwort noch aus. Das Truck-Management ist für die Beschäftigten in der Verantwortung, die Van- und PKW-Produkte bei uns in Kassel zu produzieren und über einen zukunftsorientierten Weg Richtung E-Produkte belastbare Antworten für die Zeit in der Mitte des kommenden Jahrzehnts zu geben.

Über den weiteren Verlauf der Verhandlungen zu den Zu-

kunftsbildern werden wir Euch wie gewohnt zeitnah auf dem Laufenden halten.

Hohe Auftragslage und Halbleiter-Mangel

Das Produktionsprogramm in allen Kasseler Segmenten (Truck, Van und PKW) ist sehr gut und wird sich nach dem heutigen Stand auch im Verlauf des Jahres weiter auf einem hohen Niveau bewegen. Es besteht aber das Risiko, dass diese positive Entwicklung durch die globale Halbleiter-Knappheit ausgebremst werden kann. Gründe hierfür sind der enorm gestiegene Bedarf an Halbleitern in der Automobilindustrie und bei Elektronikgeräten. Zeitgleich sind drei wichtige Halbleiterproduktionsstätten ausgefallen. Wir werden im Bedarfsfall den Umgang mit möglichen Produktionsausfällen mit dem Management klären. Ziel ist es, dass weitere Produktionsausfälle nicht auf dem Rücken der Belegschaften über weitere Urlaubstage und Zeitkonten in den Truck-Standorten Mannheim, Würth, Gaggenau oder Kassel erfolgen. Auch bei diesem Thema haben wir einen engen Schulterchluss der IGM-Betriebsräte über die vier Truck-Standorte hinweg.

Abschluss Tarifrunde 2021

Angriffe der Arbeitgeber auf Eingriffe in Tarifverträge u. a. bei der Kürzung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld ebenso wie bei Schichtzuschläge konnten wir gemeinsam abwehren. Ein Schritt zur Bewältigung der Transformationsherausforderungen ist das neue Transformationsgeld. Damit kann über optionale Arbeitszeitverkürzung mit Teillohnausgleich Arbeit auf bestehende Schultern besser verteilt werden. Wird es nicht benötigt, erhaltet ihr jeweils eine jährliche Auszahlung im Februar. Weitere Details zum Tarifausschuss und tariflichen Entgeltzahlungen findet Ihr im Artikel zur Tarifrunde hier im BRENGLAS.

Corona-Pandemie: Licht am Ende des Tunnels

Erst einmal möchten wir ein recht herzliches „DANKESCHÖN“ für die bisher geleistete Arbeit unter den erschwerten Corona-Bedingungen mit Abstand und Maske sagen! Es zeichnet sich, dank mehr Impfstoff und der damit verbundenen zunehmenden Anzahl von Impfangeboten Licht am Ende des Tunnels ab. Auch Daimler wird mit seinen Betriebsärzten vermutlich Anfang Juni unterstützend mit Impfungen in den Standorten dazu beitragen, dass möglichst viele Menschen Impfungen erhalten können und ein Weg aus der Pandemie geebnet werden kann.

Bleibt gesund!

Mit kollegialen Grüßen

Jörg Lorz
Betriebsratsvorsitzender

Rainer Popp
stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender

UNERWARTET GELD FÜR DIE BELEGSCHAFT

Von Stefan Funk



Nach dem katastrophalen Quartalsergebnis im Frühjahr 2020 hätten die wenigsten von uns damit gerechnet, dass auch nur ein Cent an Sonderzahlung zur Auszahlung kommt. Es gibt darüber hinaus für das aktuelle Geschäftsjahr keine vertragliche Grundlage, weil die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Ergebnisbeteiligung gekündigt ist. In vielen Diskussionen sagten uns die Kollegen, es sei uns doch im Projekt Zukunft zugesichert worden, dass wir mindestens bis 2025 eine Ergebnisbeteiligung bekamen. Warum hält sich das Unternehmen dann nicht daran?

ZuSi regelt bis 2025 Ergebnisbeteiligung

In der Zukunftssicherung ist festgelegt, dass es bis 2025 eine Ergebnisbeteiligung gibt und die Gewinne über das gesamte Unternehmen ermittelt werden. Aber die Methode, wie der Teil ermittelt wird, der an die Belegschaft ausgeschüttet wird, ist in einer separaten Betriebsvereinbarung geregelt und diese in der Vergangenheit wurde anhand einer Berechnung mit betriebswirtschaftlichen Kennzahlen (ROS und EBIT) die Ergebnisbeteiligung errechnet.

GBR fordert gerechten Anteil ein

Als sich im Laufe des Jahres 2020 die wirtschaftliche Situation im Unternehmen durch das wieder anziehende Geschäft in China merklich erholt hatte, war die Chance, da die Belastungen für die Belegschaft, die aus der Corona Krise entstanden sind, mit dem Unternehmen zu diskutieren. Hierbei ist es gelungen die gesetzlichen Möglichkeiten zur Steuerbefreiung mit den Finanzbehörden voll auszuschöpfen, sodass die 1000€ Brutto für Netto zur Auszahlung gebracht werden konnten. Nachdem Daimler beschlossen hat, an die Aktionäre in diesem Jahr auch wieder eine Dividende auszuzahlen, hat der Gesamtbetriebsrat entschieden - auch ohne aktuell

gültige BV - einen gerechten Anteil für die Belegschaft einzufordern.

Anerkennungsprämie erreicht

Hierbei ist es gelungen, 500€ Anerkennungsprämie in freien Verhandlungen zu erreichen. Wäre die alte BV zur Ergebnisbeteiligung noch gültig, wären ca. 1900€ zur Auszahlung gekommen. Sicher ist es nicht ganz legitim, alle Beträge zusammenzuzählen, da sie ja alle unterschiedlichen Ursprungs sind. Aber dennoch wird deutlich, dass der Betriebsrat, wann immer es die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zulassen, für die Mannschaft einen gerechten Anteil am Erfolg einfordert.

Alte Betriebsvereinbarung für 1 Jahr verlängert

Für das kommende Geschäftsjahr können wir euch mitteilen, dass die alte Betriebsvereinbarung wieder volle Gültigkeit hat. Hier ist es dem Gesamtbetriebsrat gelungen, eine Verlängerung für ein Jahr mit dem Vorstand auszuhandeln. Gerade in der aktuellen guten wirtschaftlichen Situation im Unternehmen ist es beruhigend zu wissen, dass wir eine Betriebsvereinbarung haben, die uns in der Vergangenheit immer gute Ergebnisbeteiligungen gesichert hat. Bleibt nur zu hoffen, dass die Weltwirtschaft in Zeiten der Pandemie stabil bleibt, denn dann können wir, wie auch schon in der Vergangenheit an die guten Ergebnisbeteiligungen der letzten Jahre anknüpfen.



Bild: BR-Archiv



TOTAL DIGITAL

Von Daniel Funk



Im privaten Umfeld zeigt sich die Digitalisierung durch immer weitere Einsatzmöglichkeiten von Smartphones und die Präsenz vieler in den sozialen Netzwerken wie Facebook oder Instagram. Die Digitalisierung ist allgegenwärtig und schreitet immer weiter voran auch in unserem Unternehmen.

Digitalisierung verändert Kommunikation

Auch der IGM Betriebsrat nutzt, durch die Corona Pandemie beschleunigt, zur Informationsweitergabe den Smartphone Messenger Telegram. Wir legen euch nah, falls noch nicht geschehen, euch dort anzumelden, um immer auf dem neusten Stand zu sein.



Bild: BR-Arciv

Bei uns in der Industrie zeigt sich die Digitalisierung durch wachsende Vernetzung der Maschinen in der Produktion, digitale Kommunikation (unter anderem Skype, Teams, etc.) und immer bessere Computer- und Robotersysteme. Daimler investierte in den letzten Jahren stark in unterschiedliche Arten der Digitalisierung. Das ist notwendig, um sich am Markt auch zukünftig weiterhin behaupten zu können.

Optimierungsbedarf erforderlich

Durch die Corona-Pandemie ist das Mobile Arbeiten für Kolleginnen und Kollegen zum Arbeitsalltag geworden. Dort

zeigen sich noch diverse Schwächen, beispielsweise in der Ausstattung mit Soft- und Hardware. Hier gibt es einen dringenden Optimierungsbedarf, denn an dieser Stelle darf nicht gespart werden! Auch Regelungen zur Deckung von zusätzlichen Kosten durch das Unternehmen, die beim Mobilien Arbeiten anfallen (Strom, Internetnutzung, etc.), sind noch nicht vorhanden. Der Gesamtbetriebsrat hat sich dieses Themas angenommen und versucht, Nachbesserungen beim Mobilien Arbeiten zu erreichen.

Betriebsrat sieht Handlungsbedarf

Wir als Betriebsrat sehen Handlungsbedarf bei Beschäftigten in der Produktion. Leider wurde in der Vergangenheit seitens des Unternehmens verschlafen auch die Kolleginnen und Kollegen aus dem gewerblichen Bereich in die Digitalisierung stärker einzubinden. In diverse Systeme wurde hier viel Geld investiert, doch leider wurde bisher vom Unternehmen versäumt, die Beschäftigten zu befähigen damit umzugehen.

Viele Funktionen sind mittlerweile auf digitale „Self Services“ im Social Intranet umgestellt. Auskünfte, Anträge und Bescheinigungen werden heute schon digital beantragt und dieser Trend wird sich zukünftig noch verstärken, zumal die üblichen Anlaufstellen im HR-Bereich an den Standorten abgebaut und zentral bearbeitet werden.

Pilot gestartet

Wir haben diese Problematik natürlich auch in Kassel diskutiert. Als eine erste Reaktion darauf, wurde das Projekt „Total Digital“ von den E5-Talenten am Standort ins Leben gerufen. Der Betriebsrat ist beratend und unterstützend am Projekt beteiligt. Mit den Kolleginnen und Kollegen aus den Pilotkostenstellen bleiben wir in Kontakt und werden das Projekt weiterhin begleiten. Dies ist aber auch ein wichtiges Thema über die Kasseler Werks Grenzen hinaus, denn die Digitalisierung betrifft das gesamte Unternehmen!

Wir fordern dennoch, dass das Unternehmen stärker in Schulungen und Qualifikationen im digitalen Bereich investiert. Gleichzeitig muss weiterhin in Hardware, Software und in den technischen Support investiert werden, um der heutigen Zeit den neuen Anforderungen am Markt und der sich veränderten Arbeitswelt gerecht zu werden und um den Anschluss nicht zu verlieren. Dafür setzt sich der IGM-Betriebsrat seit Jahren ein. Wir werden auch in der Zukunft weiterhin für euch am „digitalen Ball“ bleiben.

UMSTELLUNG

MICROSOFT 365 AB MÄRZ 2021

Von **Claudia Schreiber**



Seit nun einem Jahr läuft die Pilotierung von Microsoft 365 im Konzern. In Deutschland haben an diesem Pilot 6.520 User teilgenommen und das System für gut befunden. Somit wurde die Testphase im März 2021 beendet. Das Rollout soll bis zum Ende des 1. Quartals 2022 abgeschlossen sein.

Hinterlegt sind in Microsoft 365: Teams, Sharepoint Online, OneDrive Business und AIP (Azure Information Protection).

Für Teams light wurde der Rollout bis Ende März umgesetzt. Die Applikationen wie Mailbox, Kalender, Kontakte, Office Applikationen, Planer und andere Applikationen werden zur täglichen Arbeit zur Verfügung stehen. Diese sind auf einem Server hinterlegt, das bedeutet, man kann die Applikationen nur online nutzen.

Außerdem soll es für die Beschäftigten ein Schulungskonzept geben, um sie mit der neuen Software vertraut zu machen.

Da Teams light ebenfalls die Möglichkeit bietet sich virtuell auszutauschen, soll Skype Ende Juli 2021 abgeschaltet werden.



Bild: BR-Archiv

WEITERENTWICKLUNG DER AUB-SCANS IN DER MYWORK APP

Im Pandemiejahr 2020 gingen in den deutschen Shared Service Centern (SSC) über 350.000 Krankmeldungen oder deren Verlängerungen ein. Das sind täglich etwa 1.250 Vorgänge. Davon wurden 25% über die mywork APP versendet. Immer mehr Beschäftigte nutzen diese APP und laden ihre AUB hoch, um sich den Weg zur Post zu sparen.

Daher soll die App nun erweitert werden. Zukünftig wird es auch möglich sein, Bescheinigungen für Kur- und Rehaaufenthalte an den Arbeitgeber über die mywork App zu versenden. Der Vorgang ist der Gleiche wie bei der AUB. Man

fotografiert seine Bescheinigung, lädt dieses Foto dann in der App hoch und versendet es. Eine Empfangsbestätigung wird ebenfalls an den Nutzer versendet. Es ist vorgesehen, dass zukünftig auch die Möglichkeit besteht Bescheinigungen, zum stationären Aufenthalt in Krankenhäusern über die App zu versenden.

WICHTIG: Es ist nach wie vor nicht möglich, Krankheitsbescheinigungen aus dem Ausland hochzuladen und zu versenden. Diese AUB haben unterschiedliche Formate oder sind handschriftlich ausgestellt.



Bild: Social intranet Daimler Truck AG



CORONA-PANDEMIE - AB JUNI IMPFUNGEN IM WERK!



Von Stefan Pilz

Die Inzidenzen fallen im Bundesgebiet unter die Hundertermarke. Jetzt gilt es, dem Virus weiterhin zu trotzen und persönliche Vorkehrungen zu treffen, um dem Virus keine Chance zu geben! Daher ist es wichtig, dass die Hygienemaßnahmen weiterhin bestmöglich von jedem einzuhalten ist!

Leichtsinnigkeit in Spät- und Nachtschicht

Es scheint so, als ob in der Spät- und Nachtschicht der große Schlendrian Einzug genommen hat. Der Drang, unbeobachtet alle Regeln außer Kraft zu setzen, ist stärker als die eigene Umgebung, Familienmitglieder, kranke und schwache Mitmenschen zu schützen!

Fängt bei "Nichteinhaltung der Mindestabständen" an und hört beim "Nichttragen der medizinischen OP-Maske" auf. In den Sozialräumen werden zum Teil die "5 Personen - Regelung" nicht eingehalten und Kolleginnen und Kollegen sitzen sich ohne Schutz gegenüber und halten Gespräche, als ob es in den Schichten kein Corona gibt!

Mutationen bis zu 70% ansteckender

Die Mutationen B.1.1.7 (britische Mutation) und B.1.351 (afrikanische Mutation) sind in Europa auf dem Vormarsch. Diese Virenvarianten sind bis zu 70% ansteckender und haben meist einen schweren Krankheitsverlauf, die schneller zum Tod führen können als der ursprüngliche Virus! Außerdem ist bei genesenen Bürgern festzustellen, dass Folgeschäden sie einen langen Zeitraum begleiten werden.

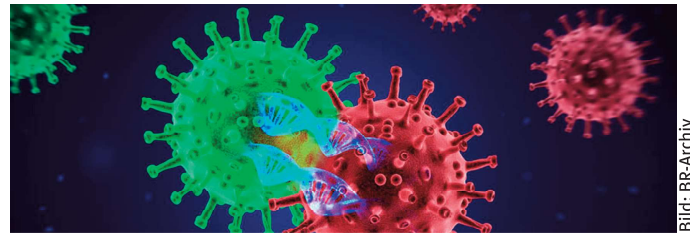


Bild: BR-Archiv

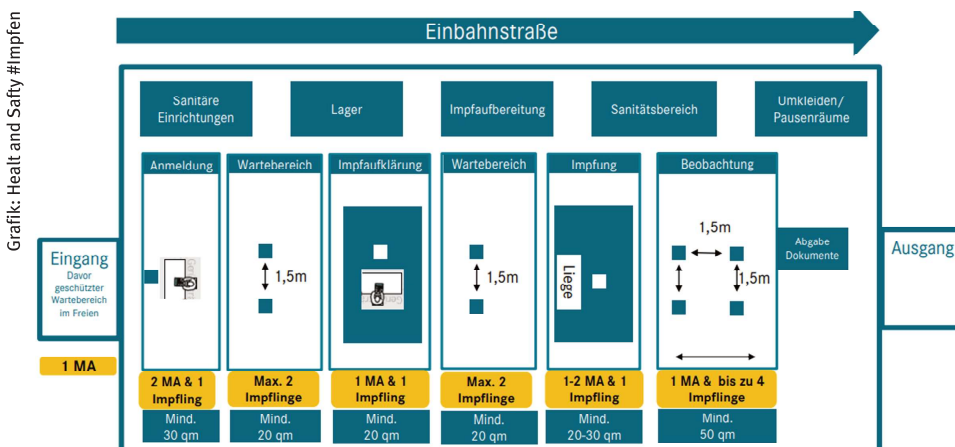
Gesundheitsstandards einhalten!

Wir haben im Betrieb sehr hohe Gesundheitsstandards, die bis jetzt auch sehr gut gewirkt haben. Wenn die Leichtsinnigkeit in unserem Werk sich weiter ausbreitet, werden wir früher oder später massive Probleme bekommen! Deshalb unsere dringliche Bitte: Haltet die Abstände ein, tragt die medizinischen OP-Masken, insbesondere beim Verlassen des Arbeitsplatzes, in Gebäuden und dort wo es die Gefährdungsbeurteilung vorschreibt. Haltet Euch einfach an die Regeln, nicht nur im beruflichen Leben!

Impfstrasse beim Werksärztlichen Dienst

In unserem Werk wurde vor Ostern eine eigene Impfstrasse aufgebaut. Hier ist die Möglichkeit gegeben, in einer Woche bis zu 660 Kolleginnen und Kollegen zu impfen. Die technische Vorraussetzung sind soweit abgeschlossen. Jetzt liegt es an der Verfügbarkeit der Impfstoffe und die Aufhebung der Impfreihenfolge, die die Landesregierung bzw. Bundesregierung noch freigeben muss. Wir sind jedenfalls vorbereitet und können ab Juni mit der Impfung beginnen!

Die Registrierung zur Impfbereitschaft ist seit dem 26.04.2021 freigeschaltet. Informationen hierzu wurden schon über E-Mail Verteiler und Plakataushänge mit einem QR-Code verschickt bzw. ausgehangen. Registrieren ist auch mit dem privaten Smartphone möglich. Das Impfangebot gilt für alle Beschäftigten der Daimler AG, Daimler Truck AG und allen Leiharbeitern, die zum Zeitpunkt der beiden Impftermine bei uns beschäftigt sind. Impfwillige Minderjährige werden gebeten beim Werksärztlichen Dienst vorstellig zu werden.



Grafik: Health and Safety #impfen

Link zur Registrierung zur Impfplattform



Grafik: Blitzinfo Daimler Truck AG



FREIBETRÄGE FÜR DAS FINANZAMT

Von Bülent Durmusoglu



Die Pauschbeträge für Menschen mit Behinderung sind im § 38b des Einkommensteuergesetzes erhöht worden. Die im Jahre 1975 festgelegten Beträge werden nun nach über 49 Jahren ab dem Steuerjahr 2021 verdoppelt.

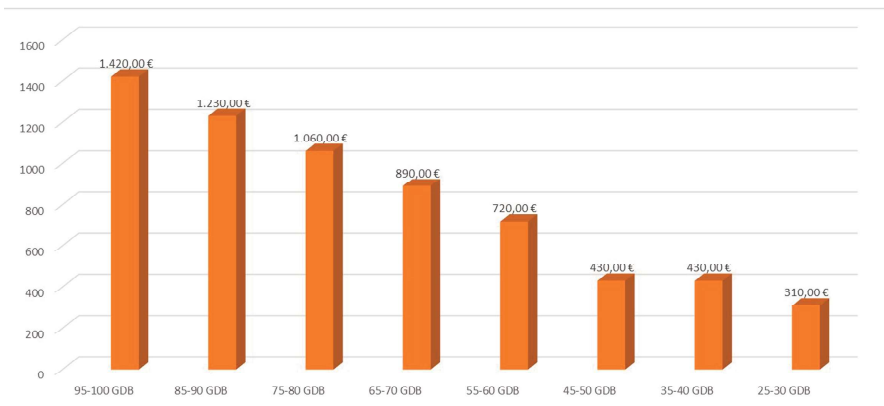
Pauschbeträge angepasst

Neu ist auch, dass auch Personen ab einem Grad der Behinderung (GdB) unter 50 die Pauschbeträge ansetzen können. Dabei ist bei dem GdB kleiner als 50 auf weitere Anspruchsvoraussetzungen wie z. B. den Nachweis einer dauerhaften Einbuße im Bewegungsapparat verzichtet worden. Weiterhin können ab 80 GdB oder 70Gdb plus Merkzeichen G 900€ als Pauschale für Fahrtkosten abgesetzt werden, bei den Merkzeichen aG, Bl oder H erhöht sich diese auf 4.500€.

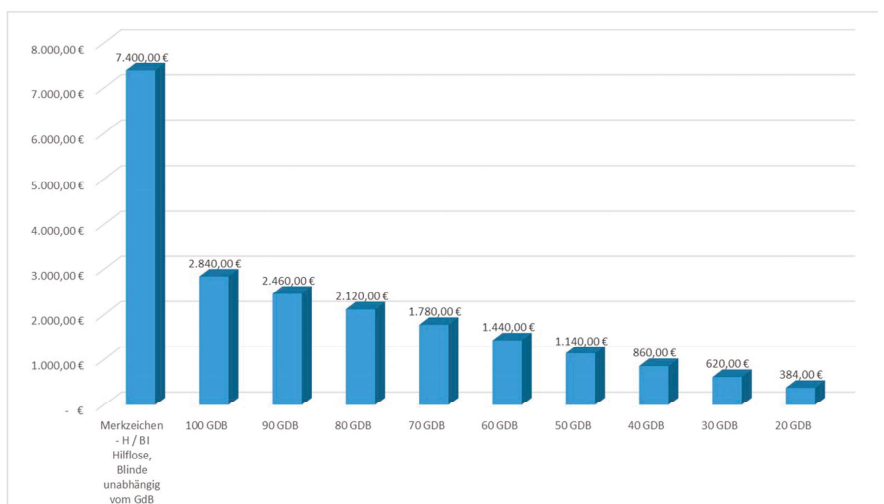
Freibeträge - Finanzamt

Diese neuen Pauschbeträge können als Freibeträge bei dem Finanzamt beantragt werden. Als Nachweis gilt der Bescheid über den Grad der Behinderung oder ein Schwerbehindertenausweis. Wem im Jahr 2020 solcher Freibetrag bereits zustand, dem werden die neuen Werte automatisch angepasst. Der zustehende Behinderten-Pauschbetrag wird in der Einkommensteuererklärung als außergewöhnliche Belastungen deklariert und mindert die Steuerzahlung.

Freibeträge (ALT) 2020



Freibeträge (NEU) 2021



GEFÖRDERTE PROJEKTE 2020



Von Murat Demir

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

seit dem Start von ProCent im Dezember 2011 konnten bereits Projekte mit insgesamt über 10,1 Millionen Euro gefördert werden. Die Projekte teilen sich mit Spendenvolumina zwischen 250€ und 57.000€ wie folgt auf:

Deutschland	1.330 Projekte
Europa	22 Projekte
Afrika	114 Projekte
Asien	62 Projekte
Nord-/Südamerika	20 Projekte

Zwei Drittel (rund 100.000) der Daimler-Beschäftigten in Deutschland spenden die Cent-Beträge ihres Netto-Gehalts und die Unternehmensleitung verdoppelt diese Beträge. Ein herzliches Dankeschön allen, die sich beteiligen!

Auch in den letzten Monaten konnten wir mit ProCent sehr viel Positives bewirken und Vereine bei ihren Aufgaben im karitativen Bereich, dem Tierschutz und der Kinder- und Jugendhilfe unterstützen. Eine Übergabe der symbolischen Schecks holen wir nach, wenn die Situation es wieder zulässt.

Kurz möchten wir hier einige der geförderten Projekte des letzten Jahres vorstellen.

Karl-Preising-Schule: Wir gestalten unseren Schulhof

Träger: Bathildisheim e.V.
Ideengeber: Lars Bruchhäuser, HRT/VT
Förderbetrag: **3.000€**

Gemeinsam mit den Schülerinnen und Schülern der Karl-Preising-Schule wurden während der Projektwoche Ideen zur Schulhofgestaltung mit dem Förderschwerpunkt emotionale und soziale Entwicklung entwickelt und umgesetzt. ProCent unterstützt das Projekt mit einem Förderbetrag in Höhe von 3.000€ zur Anschaffung eines Fitness- und Klettergerüsts.



Foto: Bathildisheim e.V.

Errichtung eines Abenteuerlandes im Kindergarten Schwalbennest

Träger: Gemeinde Niestetal - Kindergarten Schwalbennest
 Ideengeber: Wolfgang Knispel, TG/OKA-L
 Förderbetrag: **2.000€**

ProCent unterstützt die Errichtung eines Abenteuerlandes mit 2.000€. Gebaut werden soll in der noch recht neuen Kita ein Sandspielturm, der zum Klettern, Balancieren und Bauen anregen soll. Die Anlage dient der Förderung aller Sinnesorgane.



Foto: Verein der Freunde und Förderer der Schule Volkmarshausen e.V.

Schulhofgestaltung mit der Kletter-Balancier-Anlage „Katze“

Träger: Verein der Freunde und Förderer der Schule Vollmarshausen e.V.
 Ideengeber: Arieta Bezikofer, TG/OK-B
 Förderbetrag: **3.000€**

Der Schulhof der Schule Vollmarshausen ist in die Jahre gekommen und wird neugestaltet. ProCent unterstützt mit 3.000€ zur Anschaffung einer Kletter-Balancier-Anlage.

„Zaunkönig“:

Erneuerung des alten und defekten Außenzauns

Träger: Ein Heim für Tiere e. V., Tierheim Beuren
 Ideengeber: Benjamin Rommel, TG/OKM-V
 Förderbetrag: **5.000€**

ProCent beteiligt sich mit 5.000€ an der Erneuerung des alten und defekten Außenzauns des Tierheims.



Foto: Ein Heim für Tiere e.V., Tierheim Beuren.



Foto: Häusliche Krankenpflege Oberweser e.V.

Alpakas als Therapiehelfer – Anschaffung einer Transporthilfe

Träger: Häusliche Krankenpflege Oberweser e.V. (HKP)
 Ideengeber: Oliver Sonne, CS/GER
 Förderbetrag: **2.500€**

Die HKP hat vor fünf Jahren das Projekt "Alpakas als Therapiehelfer" ins Leben gerufen, die insbesondere für Patienten zu Gute kommen soll, die nicht mehr mobil genug sind, um an außerhäusigen Therapieangeboten teilzunehmen. Gemeinsam mit zwei geschulten Mitarbeitern fahren die Alpakas wöchentlich im Autoanhänger in Senioren- und Rehabilitationszentren zur Gruppen- und Einzeltherapie (ca. 50 Patienten). Für ein bis zwei Stunden dürfen die Patienten die Tiere füttern, streicheln, schmuse oder mit ihnen sprechen. ProCent fördert mit 2.500€ die Anschaffung eines Anhängers für Alpakas.



NACHRUF

Von der Redaktion



Hugo Lotze - * 17.12.1934
+ 01.12.2020

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Hugo Lotze war fast 30 Jahre im Betriebsrat tätig und hatte von 1977 an bis zu seinem Austritt aus dem Konzern den Vorsitz innegehabt. Hugo hat viel dazu beigetragen, den Standort zu dem zu machen, was er heute ist! Er hat sich immer für die Belange der Kolleginnen und Kollegen eingesetzt und für Sicherheit der Arbeitsplätze und zukunftsfähige Produkte gesorgt. Im Alter von 83 Jahren müssen wir nun Abschied von unserem langjährigen Betriebsratsmitglied nehmen und Gedenken seiner.

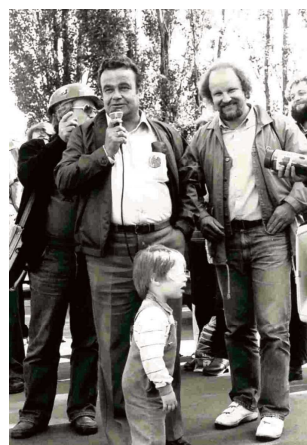
Ein paar Meilensteine seiner beruflichen Laufbahn:

Lehre zum Maschinenbauer

- 04.01.54 Eintritt als Spitzendreher bei Henschel und Sohn
- 30.10.54 wegen Arbeitsmangel gekündigt
- 15.08.55 Wiedereintritt als Dreher und Kurbelwellenschleifer
- 1956 Wahl zum Vertrauensmann

Frühjahr 1965 Wahl zum BR

- 01.07.69 Versetzung zum BR (freigestellt)
- Nov. 1977 BR-Vorsitzender
- 09.03.78 Bestellung zum Mitglied des Aufsichtsrates der Daimler-Benz AG
- 19.10.79 25-jähriges Jubiläum
- Ab 30.12.86 Ehrenamtlicher Richter
- 30.06.94 Austritt



Streik 1984 (zur 35-Std.Woche)



Im Gespräch mit Herrn Landmann. Re. im Bild: Herr Illi



2. v. Li.: Hugo Lotze - IG Metall - Kandidat zum Aufsichtsrat



Zukunftsweisende Einigung nach schwierigen Verhandlungen

Von **Jörg Bässe**



Die Arbeitgeberverbände haben in dieser Tarifrunde mit Blockadehaltung und Gegenforderungen auf unsere berechtigten Forderungen reagiert, eine Nullrunde beim Entgelt war nach ihrer Meinung unumgänglich und über unsere Forderungen zur Zukunftssicherung und zur Einbeziehung Dual-Studierender in den Tarifvertrag wollte man erst gar nicht verhandeln. Trotzdem haben wir für alle unsere Themen zukunftsweisende Lösungen durchsetzen können.

Regelungen für Zukunftstarifvertrag

Mit den Regelungen für Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich, für Zukunftstarifverträge und Verbesserungen für

Auszubildende und Dual Studierende haben wir die Zukunft entscheidend im Sinne der Beschäftigten mitgestaltet. Mit dem neuen jährlichen T-Geld Baustein und dem Einstieg in Zukunftstarifverträge ist es gelungen, Lösungen für die Bewältigung der Transformation zu finden und Beschäftigung zu sichern.

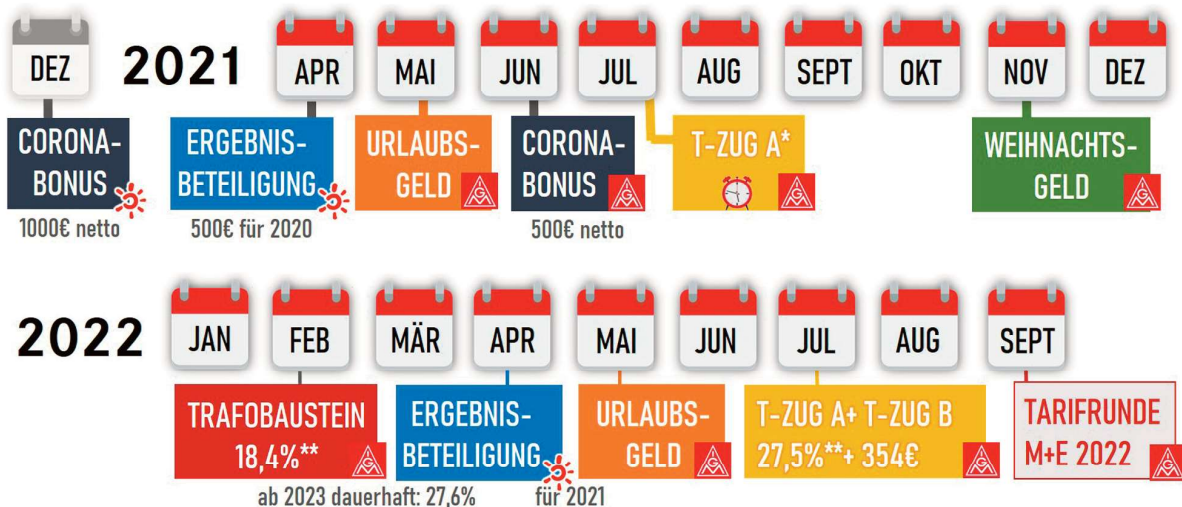
Einbeziehung Duale Studenten

Daneben haben wir mit der Einbeziehung der Dual-Studierenden in den Manteltarifvertrag eine jahrzehntelange Blockadehaltung der Arbeitgeber überwinden können. Möglich wurde der Abschluss erst durch den enormen Druck der Beschäftigten.

Pandemie - nicht ausgebrems!

Unter Pandemiebedingungen - mit Maske und Abstand - haben Metallerinnen und Metaller in Nordhessen die Forderungen der IG Metall mit Warnstreiks, Frühschluss-Aktionen, Kundgebungen, Menschenketten und Autokorsi unterstützt. Dafür unser herzlicher Dank an alle, die sich beteiligt haben! Ohne dieses große Engagement hätten sich die Arbeitgeber nicht bewegt und ein guter Tarifabschluss wäre nicht möglich gewesen.

SONDERZAHLUNGEN AUF EINEN BLICK



Tarifliche Sonderzahlung

Betriebliche Sonderzahlung

*Ausnahme in 2021: Wandlung T-ZUG A in freie Tage für alle. T-ZUG B entfällt. Beschäftigte in ATZ erhalten die Sonderzahlung (T-ZUG A)

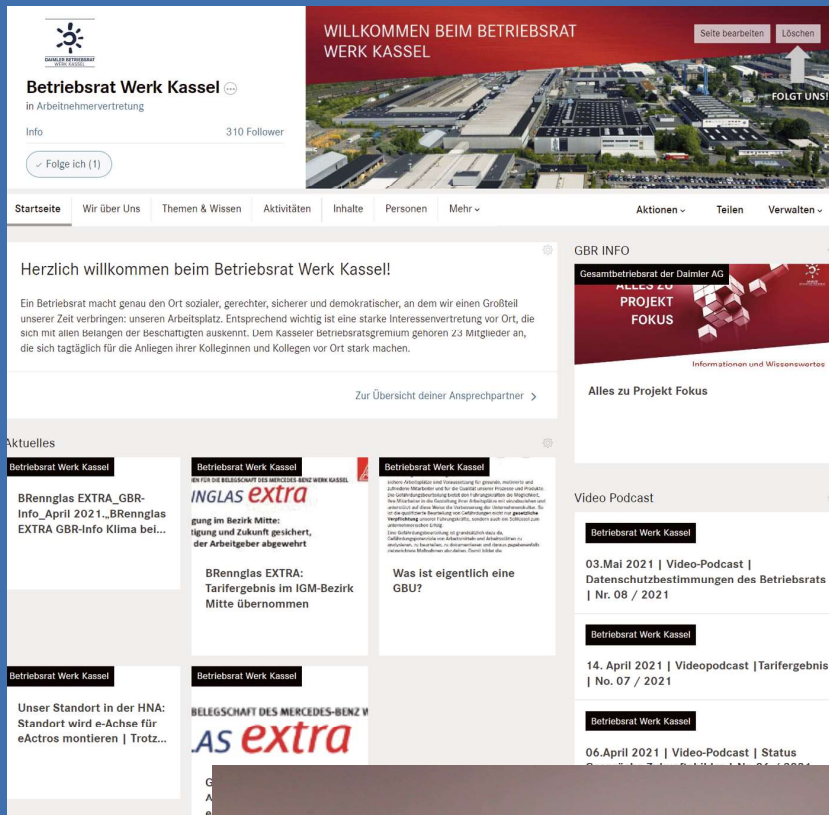
** % bezogen auf das Bruttomonatsentgelt





Von der Redaktion

+++Podcast des Betriebsrats+++



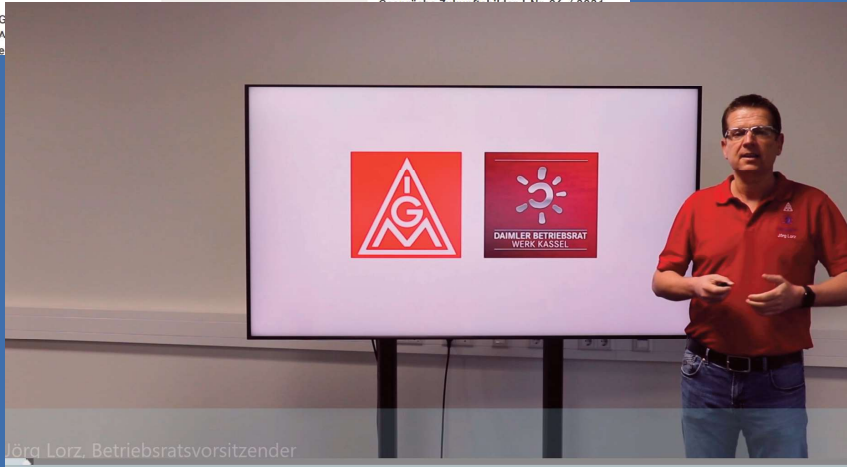
Das BRennglas kann aktuelle Themen nicht kurzfristig abbilden, daher gibt es seit dem 01.03.2021 einen Podcast des Betriebsrats, der diese Themen aufgreift und schnell an Euch weitergibt. Auf der Betriebsratsseite findet Ihr, rechts angeordnet, die Video Podcasts nach Veröffentlichungsdatum chronologisch aufgeführt.

Schaut einfach mal vorbei. Es lohnt sich!



QR-Code:

über das Diensthandy auf die BR-Seite oder unter:
<https://social.intra.corpintra.net/community/daimler-ich/arbeitsumfeld-soziales/arbeitsumfeld-soziales/betriebsrat-werk-kassel>



Jörg Lorz, Betriebsratsvorsitzender

+++Neuerung für Erziehende seit dem 23.04.2021+++

Elternteile, die bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, können im Jahr 2021 je gesetzlich krankenversichertem Kind 30 statt 20 Arbeitstage Kinderkrankengeld beantragen. Bei mehreren Kindern hat jeder Elternteil insgesamt einen Anspruch auf maximal 65 Arbeitstage. Für Alleinerziehende erhöht sich der Anspruch um 20 auf 60 Arbeitstage pro Kind. Bei mehreren Kindern haben Alleinerziehende insgesamt einen Anspruch auf maximal 130 Arbeitstage.

Vorankündigung Betriebsversammlungen 2021 im Werk Kassel
Mo, 13.09.2021
Mo, 06.12.2021
 Je nach der Lage "Corona" als virtuelle Informationsveranstaltung

