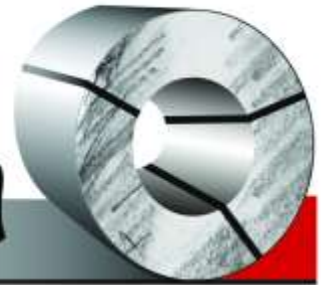




mittendrin



Zeitung des Betriebsrats der SZFG

Juli 2021

Nur grüner Stahl ist Zukunft

Für die Dekarbonisierung der Stahlindustrie fordern wir einen

»Transformationsfonds«

Im Juli 2020 hat die Bundesregierung das „Handlungskonzept Stahl“ verabschiedet. Damit wurde die Grundlage geschaffen, um die deutsche Stahlindustrie zukunftsfähig zu machen. Das große Ziel ist die Klimaneutralität bis spätestens 2050 zu erreichen. Und die Stahlindustrie kann und muss einen großen Teil dazu beitragen.

Ein Drittel der Stahlproduktion, also circa 10 Millionen Tonnen, sollen bereits im Jahr 2030 ohne CO₂-Ausstoß produziert werden. Damit wäre bereits ein Viertel der verschärften CO₂-Minderungsziele in Deutschland erreicht. Die Kosten dafür belaufen sich aber auf etwa neun Milliarden Euro. Allein in Salzgitter müsste davon eine Milliarde investiert werden, um die erste Stufe von „SALCOS (Salzgitter Low CO₂ Steelmaking)“ umzusetzen. Fest steht, dass kein deutscher Stahlhersteller diesen enormen Investitionsaufwand aus eigenen Mitteln vollständig stemmen kann.

Doch immerhin gibt es jetzt eine erste verbindliche Zusage des Bundeswirtschaftsministeriums über Fördermittel von bis zu zwei Milliarden Euro, um klimafreundliche neue Produktionsprozesse mit Einsatz von Wasserstoff in der Stahlindustrie zu realisieren.

Davon sollen die konkreten Projekte aller großen Stahlstandorte in Deutschland profitieren. Das ist ein erster, wichtiger Erfolg. Doch das reicht noch lange nicht!

Weitere verbindliche Zusagen über Fördermittel gibt es bislang kaum und im Speziellen für die Stahlindustrie schon gar nicht. Bis 2024 sind derzeit Fördermittel über fünf Milliarden Euro für die Dekarbonisierung vorgesehen, allerdings für die gesamte deutsche Industrie. Auch dies ist ein wichtiger Schritt, der aber noch absolut unzureichend ist.

Die Kosten für den Umbau der Stahlindustrie sind ermittelt. Es ist klar, was notwendig ist, um die Grundstoffindustrie Stahl „Fit für die Zukunft“ zu machen.

Deshalb fordert die IG Metall jetzt die Einführung eines „Transformationsfonds Stahl“, der im ersten Schritt für einen Zeitraum bis 2030 mit 10 Milliarden Euro ausgestattet sein soll.

Doch Bundesregierung und Wirtschaftsverband Stahl sahen sich bislang nicht in der Lage, sich hinter diese Forderung zu stellen. Warum eigentlich nicht?

Das zeigt, dass wir weiter für unsere Arbeitsplätze und deren Zukunftssicherheit kämpfen müssen.



Im September wird eine neue Bundesregierung gewählt, die endlich Klarheit und Förderzusagen schaffen muss.

→ weiterlesen auf Seite 9

Wir halten Euch auf dem Laufenden - auch ohne Betriebsversammlung



Informationen
des Betriebsrats
Seite 1 - 9



Informationen aus
der JAV
Seite 9



Neue Videobotschaft!

Ihr fragt, wir antworten!



Liebe KollegInnen,

da seit längerem keine Betriebsversammlungen stattfanden, haben wir euch in der letzten Ausgabe der *mittendrin* aufgefordert, uns eure Fragen zuzusenden, die wir euch jetzt beantworten. Sendet uns weiterhin eure Fragen und nutzt dafür den unten angegebenen Kontakt!



Wie werden die ausfallenden Betriebsversammlungen abgegolten? Bekommt man trotzdem eine Verfügungsschicht gutgeschrieben? Unser Vorgesetzter sagte, dass Verfügungsschichten nur auf Frühschicht abgeleistet werden dürfen. Ist das richtig?

Aufgrund der Corona-Pandemie sind bereits einige Betriebsversammlungen ausgefallen. Dennoch hat der Betriebsrat mit dem Unternehmen bisher jeweils vereinbaren können, dass die KollegInnen eine Verfügungsschicht dafür „gutgeschrieben“ bekommen.

Die Regelung zu den Verfügungsschichten und dass diese für eine Betriebsversammlung eingebracht werden können, ist in der Betriebsvereinbarung „Arbeitszeitregelung 5-Schichtbetrieb“ (BV 2.03) und einer zugehörigen Protokollnotiz festgeschrieben. Diese Praxis gilt seit 1999 und gilt damit als „betriebliche Übung“.

Der Betriebsrat setzt sich dafür ein, dass dies weitergeführt wird. Die KollegInnen müssen sich darauf verlassen können, denn sie planen auf

dieser Basis zum Beispiel auch ihren Urlaub oder dergleichen.

Eine Regelung, wonach Verfügungsschichten nur auf Frühschicht abgeleistet werden dürfen, besteht hingegen nicht. Es ist aber festgelegt, dass bei einer Anrechnung für eine Betriebsversammlung vorrangig geplante Verfügungsschichten mit Frühschichtarbeitszeit einzusetzen sind. Das bedeutet umgekehrt, dass bei Nichtteilnahme an der Versammlung dafür grundsätzlich eine normale Verfügungsschicht auf Frühschicht abgeleistet werden muss. Das gilt für den Regelfall. Vielleicht hat der Vorgesetzte da etwas verwechselt? Wenn bei euch vor Ort dazu etwas zu klären ist, spricht bitte eure örtlichen Betriebsräte an, die euch gerne helfen!



Meine Frage: Vertritt der Betriebsrat die Belegschaft oder die Gewerkschaft? Danke für Eure Antwort!

Selbstverständlich vertritt der Betriebsrat die Interessen der Belegschaft. Dies kommt in den vielen guten Regelungen für die KollegInnen zum Ausdruck, die der Betriebsrat gegenüber dem Unternehmen durchsetzt - auch bei heftigem Gegenwind!

Dabei kümmert er sich sowohl um individuelle Angelegenheiten der KollegInnen als auch um kollektive Aspekte, die alle betreffen.

Nun ist es in unserer Hütte so, dass nahezu alle KollegInnen in der Gewerkschaft IG Metall organisiert sind.

Das heißt, dass die Gewerkschaft ja nicht „irgendwer“ ist, sondern sich aus all denen zusammensetzt, die sich in ihr organisiert haben.

Eine Unterscheidung zwischen „der Belegschaft“ und „der Gewerkschaft“ ist allein deshalb eigentlich hinfällig.

Die Frage, für wen der Betriebsrat in der Hütte einsteht, lässt sich mit der effektiven Gestaltung unserer Arbeitsbedingungen und den Erhalt unserer Arbeitsplätze beantworten. Beides wäre ohne gewerkschaftliche Organisation deutlich schwieriger, wenn nicht unmöglich.

Ihr habt weitere Fragen?
Dann sendet sie gerne schriftlich an:

Redaktionsteam mittendrin, 33 BRSV, Eisenhüttenstraße 99, 38239 Salzgitter

Wir werden eure Fragen weiterhin so gut es geht in den kommenden *mittendrin*-Ausgaben beantworten. Wendet euch bei bereichsspezifischen Fragen bitte auch an euren örtlichen Betriebsrat!

Der Blick geht nach vorn

Ein Kommentar von Hasan Cakir zu **#hüttengeimpft**
und **was in der Hütte vor uns liegt**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

leider ist eine sichere Durchführung einer Betriebsversammlung in Präsenz noch nicht möglich. Mit unserer neuen Videobotschaft und der *mittendrin* bekommt ihr aber wieder die wichtigsten Informationen über aktuelle Themen in unserer Hütte.

Die Rückgang der Corona-Infektionen lässt mich hoffen, dass bald wieder „Normalität“ einkehrt. Ein ganz wichtiger Schritt dabei sind die betrieblichen Impfungen in unserem eigens eingerichteten Impfzentrum. Es ist gelungen, dass unsere Hütte zu einem der wenigen Betriebe gehört, die in das Modellprojekt aufgenommen wurden. Mein großer Dank hierfür gilt allem voran unserer Arbeitsmedizin, aber auch unserem Arbeitsdirektor und unserem Sozialbetrieb. Mit viel Engagement haben sie die Kampagne *#hüttengeimpft* ins Leben gerufen und gestalten diese erfolgreich.

Mein Dank gilt auch allen KollegInnen, die sich impfen lassen und so zur Bekämpfung der Pandemie beitragen.

Als ob eine Pandemie nicht Herausforderung genug wäre, schreitet der ökologische Umbau unserer Hütte in großen Schritten voran. Seit mehreren Jahren setzen wir uns unter dem Motto „Stahl ist Zukunft“ für den Erhalt der Stahlindustrie und unserer Arbeitsplätze ein. Ging es dabei zunächst um wirtschaftliche Themen, so steht nun der ökologische Aspekt im Fokus.

Mit der Überarbeitung des Klimaschutzgesetzes werden die Anforderungen zur Senkung der CO₂-Emissionen insgesamt verschärft. Das trifft auch unsere Hütte.

Doch durch das Projekt „SALCOS“ wird deutlich, dass wir perspektivisch in der Lage sind, unseren Stahl CO₂-neutral zu erzeugen. Der nötige technische Umbau erfordert aber hohe Investitionssummen, die für uns ohne politische und finanzielle Unterstützung nicht zu stemmen sind. Deshalb setzen wir die Kampagne „Stahl ist Zukunft“ fort, um die entscheidenden finanziellen Mittel für die gesamte deutsche Stahlindustrie einzufordern.

Wir steigern unsere Anstrengungen, um der Forderung der IG Metall nach einem „Transformationsfonds“ in Höhe von 10 Milliarden Euro bis 2030 Nachdruck zu verleihen.

Doch nicht nur wir Arbeitnehmer müssen uns dafür ins Zeug legen. Es wird auch eine Hauptaufgabe des neuen Konzernvorstandsvorsitzenden Gunnar Groebler sein, dies umzusetzen. Dabei muss schnell klar werden, dass die Transformation unserer Hütte nur sozial und nur zusammen mit den KollegInnen gehen kann. Wir fordern, dass unsere Arbeitsplätze und Existenzen gesichert werden und den Beschäftigten offen gesagt wird, wie der Umbau gelingen kann.

Dies fordern wir ein und werden es zum Thema im Aufsichtsrat der Salzgitter AG machen. Dafür haben wir auf der Arbeitnehmerseite neue Unterstützung. Altersbedingt sind hier die Kollegin Annelie Buntbach vom DGB Bundesvorstand und der Kollege Bernd Lauenroth vom IG Metall Zweigbüro ausgeschieden. Ich danke den beiden für ihre jahrelange Unterstützung unserer Anliegen.



Die Kollegin Anja Piel vom DGB und der Kollege Manuel Blömers von der IG Metall werden ihnen nachfolgen. Darüber hinaus haben wir mit dem Oberbürgermeister Salzgitters, Frank Klingebiel auch ein neues „neutrales Mitglied“ im Aufsichtsrat, den ich als Verfechter unserer Hütte und des Stahlstandorts Salzgitter kennen und schätzen gelernt habe.

Uns allen wünsche ich gutes Gelingen für die großen Anstrengungen, die uns bevorstehen. Ich weiß, dass ich dabei auf eure Unterstützung zählen kann.

Glück Auf!

Videobotschaft

Die neue Videobotschaft des Betriebsrats und der Geschäftsführung seht ihr:
⇒ auf den Intranetseiten des Betriebsrats
⇒ <https://www.salzgitter-flachstahl.de/de/ueber-uns/videobotschaft-des-betriebsrats-2.-quartal.html>



Ist das Ende der Pandemie in Sicht?

In der Hütte wurden viele **Schutzmaßnahmen** ergriffen

In allen Bereichen und Themengebieten hat die Corona-Pandemie unsere Hütte und die Arbeit des Betriebsrats beeinflusst.

Um auf Entwicklungen in der Pandemie kurzfristig und angemessen reagieren zu können, hat das Unternehmen bereits im letzten Jahr kurz nach Beginn der Pandemie eine „Corona-Taskforce“ eingerichtet. An dieser Arbeitsgruppe sind KollegInnen der Arbeitsmedizin, der Arbeitssicherheit, der Werkfeuerwehr, des Ein- und Verkaufs, der Technik, der Personalabteilung und des Betriebsrats beteiligt. Diese kommen regelmäßig zusammen, um Schutzmaßnahmen zu besprechen, festzulegen und umzusetzen.

Wie ihr wisst, waren zum Beispiel solche Maßnahmen wie Mund-Nasen-Masken, mobiles Arbeiten oder der großflächige Einsatz von Handdesinfektionsmittel zunächst keine Selbstverständlichkeit in der Hütte. Es erforderte teilweise längere Auseinandersetzungen mit dem Unternehmen, bis es zur Umsetzung von Maßnahmen kam, die uns heute fast wie eine Selbstverständlichkeit vorkommen.

Ab Anfang dieses Jahres nahm die Umsetzung vieler Maßnahmen

aber deutlich an Fahrt auf. Besonders hervorzuheben ist dabei die Umsetzung des Angebots des Unternehmens Corona-Schnelltests selbst vorzunehmen. Allein im Container an Tor 4 und in den Betrieben wurden bis dato circa 87.000 Tests ausgegeben. Hier waren und sind wir den gesetzlichen Vorgaben voraus. So fällt es uns seither leichter, auf neue gesetzliche Vorgaben zu reagieren.

Darüber hinaus beteiligt sich die Hütte seit Ende Mai an der Aktion „Niedersachsen hält zusammen“. Jetzt kann am Test-Container eine Bescheinigung über das Testergebnis ausgegeben werden. Dieses Angebot gilt für alle Beschäftigten und deren Familienangehörigen und schützt uns so nicht nur im Betrieb zunehmend vor Corona, sondern ermöglicht uns auch einen unbürokratischen Zugang zur Gastronomie oder anderen Freizeitaktivitäten.

Leider konnten alle Maßnahmen nicht verhindern, dass wir in der Hütte bisher ungefähr 365 KollegInnen hatten, die an Corona erkrankt sind. Etwa 1.040 KollegInnen mussten zudem in eine behördlich angeordnete Quarantäne. Auch deshalb sind wir besonders

stolz darauf, dass bei uns in der Hütte ein Impfzentrum eingerichtet wurde.

Im ersten Schritt wurden hier circa 2.500 Beschäftigte der Priorisierungsgruppen nach Vorgabe des Landes Niedersachsen geimpft. Seit Anfang Juni können sich auch alle anderen Beschäftigten nach Terminvereinbarung im Impfzentrum impfen lassen. Hier stehen pro Woche rund 1.100 Impfdosen bereit, die von unserer Arbeitsmedizin in sechs Impfkabinen verabreicht werden. Zudem können sich jetzt auch Familienangehörige ersten und zweiten Grades und MitarbeiterInnen von Fremdfirmen impfen lassen, deren Standort in Salzgitter ist.

Alle Beteiligten hoffen, dass mit Abschluss der Impfkampagne wieder annähernd Normalität einkehren kann. Klar ist, dass die Pandemiezeit in jedem Fall Spuren bei jedem Einzelnen hinterlassen wird.



Das Redaktionsteam der *mittendrin* und der Betriebsrat sagen ein ganz großes Dankeschön an alle, die dafür gesorgt haben, dass ein Impfzentrum in unserer Hütte eingerichtet wurde!

Allen voran gilt unser Dank den KollegInnen der Arbeitsmedizin, die täglich für einen reibungslosen und erfolgreichen Verlauf der Impfkampagne vor Ort sorgen. Das ist spitze!

Auch unserem Sozialbetrieb, der Geschäftsführung und der BKK Salzgitter gilt unser besonderer Dank für diesen wichtigen Schritt in der Bekämpfung der Pandemie!



VertreterInnen der Arbeitsmedizin, der Geschäftsführung, der BKK Salzgitter und des Betriebsrats kurz vor der Eröffnung des Impfzentrums.

Auf dem Weg zur Gleitzeit

Die **Verhandlungen laufen** und gestalten sich bisher **positiv**

Der Wunsch und die Hoffnung vieler KollegInnen selbständig zu handeln und Entscheidungen zu treffen, wird von unserer Geschäftsführung gewünscht und auch oft vorausgesetzt.

Doch wie sieht es mit der Eigenständigkeit aus, in einem abgesteckten Rahmen den Beginn und das Ende der Arbeitszeit selbst festzulegen, um damit den Übergang von Arbeitsleben in das Privatleben zu gestalten? Dies ist in weiten Teilen unserer Hütte unmöglich. Nur in der Hauptverwaltung wird seit 2012 Gleitzeit in einem sehr engen und starren Konzept verfahren.

Die dort gültige Betriebsvereinbarung ist ein altes Schätzchen mit einigen Makeln. Der Betriebsrat hat schon vor einiger Zeit die Überarbeitung der Betriebsvereinbarung Gleitzeit auf seinen Arbeitsplan gesetzt. Durch einige Veränderungen im Bereich der Geschäftsführung und der Personalabteilung gibt es nun endlich VerhandlungspartnerInnen, die dieses Thema konstruktiv mit uns angehen.

Nach einigen Verhandlungen kann man sagen, es geht voran und es geht in die richtige Richtung.

Einigkeit besteht bereits darin, die Insellösung der Hauptverwaltung aufzulösen und auch Gleitzeit innerhalb des „Hüttenzauns“ zu ermöglichen. Ebenso sollen zukünftig keine gearbeiteten Stunden mehr verfallen und jede gearbeitete Stunde innerhalb des Rahmens zählt. Dazu soll das Volumen des Gleitzeitkontos erweitert und mit einem leicht verständlichen Ampelsystem versehen werden. Die genaue Größe des Gleitzeitkontos ist aber noch nicht festgelegt. Der Rahmen, in dem jede/r KollegIn flexibel die Arbeit beginnen und enden lassen kann, ist ebenfalls noch zu verhandeln. Doch soll auch hier eine Ausweitung erfolgen.

Einigkeit besteht hingegen bereits darüber, dass es grundsätzlich keine verpflichtende Kernarbeitszeit geben soll. Auch die Stundenentnahme aus dem Gleitzeitkonto soll vereinfacht werden. So soll es möglich sein, eine größere Anzahl von Gleittagen im Jahr schon mit der Urlaubsplanung festzulegen. Auch soll es keine Obergrenze von Gleittagen geben. Wenn es betrieblich möglich ist, sollen einzelne Stunden oder ganze Tage aus dem Gleitzeitkonto entnommen werden können.

Doch wer soll zukünftig in den Genuss der Gleitzeit kommen?

Alle, die bislang in der Gleitzeit sind, sollen auch weiterhin teilnehmen können. Zusätzlich fordert der Betriebsrat, dass alle KollegInnen in die Gleitzeit aufgenommen werden, die von Montag bis Freitag in der Regel in Normalschicht arbeiten. Dies soll auch für Teilzeitarbeit gelten. Dem Betriebsrat schwebt vor, dass auch KollegInnen aus anderen Schichtmodellen und in AT-Arbeitsverhältnissen Gleitzeit machen können, doch dies muss ebenfalls noch verhandelt werden.

Unser Ziel ist es, noch in diesem Jahr eine Einigung mit dem Unternehmen zu erreichen und die „neue“ Gleitzeit in unserer Hütte einzuführen. Der Betriebsrat will umsetzen, dass nach einer erfolgreichen Einführung der Gleitzeit die gemachten Erfahrungen dazu genutzt werden, die Gleitzeit auch auf weitere KollegInnen und Arbeitsplätze auszuweiten.

Trotz allem soll die Teilnahme am Gleitzeitmodell freiwillig bleiben.



Geld oder Freizeit?

Die **zusätzlichen freien Tage für 2022** sind jetzt zu beantragen

Wer nächstes Jahr Freistellungstage anstatt der 1.000 Euro zusätzlicher tariflicher Vergütung haben will, muss dies bis spätestens **31.08.2021** mit dem unteren Abschnitt gegenüber dem Unternehmen geltend machen. Den Abschnitt per Hauspost oder per E-Mail senden an: **01 AZ, Hr. Hillmann (hillmann.d@salzgitter-ag.de)**.



Geltendmachung von Freistellungstagen aus dem Tarifvertrag über eine zusätzliche tarifliche Vergütung

Hiermit beantrage ich Freistellungstage für das Kalenderjahr 2022.

Name, Vorname: _____

Personalnummer: _____

Bereich: _____

Datum, Unterschrift

[Zu senden an 01 AZ, Herr Hillmann]

Digitalisierung der Hütte - Wer schützt meine Daten und Rechte?

Betriebsrat setzt auf **Mitbestimmung in der digitalen Transformation**

Digitalisierung verändert die Arbeit. Nicht nur in der Produktion, sondern auch im Büro. Die Büro- und Verwaltungsbereiche sind hinsichtlich der Anwendung neuer digitaler Technologien sowohl direkt mit dem Einsatz neuer Systeme der Informationstechnologie (IT-Systeme) als auch indirekt durch Entwicklungen in der Produktion und der betriebsübergreifenden Vernetzung zukünftig mit großen Veränderungsprozessen konfrontiert.

Für Beschäftigte und Betriebsräte ist hierbei entscheidend, in welchem Ausmaß sich Tätigkeiten und Arbeitsfelder durch den Einsatz digitaler Technologien verschieben, ob durch die Automatisierung von Tätigkeiten Beschäftigungsverluste drohen und inwieweit die neuen Technologien für die Beschäftigten in der Umsetzung und Handhabung durch entsprechende Aus- und Weiterbildungsbedarfe im Arbeitsalltag anwendbar sind.

Seit der Einführung der EU-Datenschutzgrundverordnung am 25. Mai 2018 sind die Mitbestimmungsrechte sowie die Rechte der Betroffenen um ein Vielfaches erweitert worden.

Hier geht es in erster Linie um die Pseudonymisierung von personen-

bezogenen Daten im Unternehmen. Alle einschlägigen Gesetze muss der Betriebsrat zum Schutz der MitarbeiterInnen überwachen und für entsprechende Regelungen sorgen, damit dieser Schutz gewährleistet ist und auch eingehalten wird.

Des Weiteren wird bereits zum Beispiel bei der Einführung von IT-Systemen, bei Installationen von Videokameras, bei Flügen von Drohnen zur Bild- und Videoaufnahme und vielem mehr der IT-Ausschuss des Betriebsrates tätig. Denn alle diese Angelegenheiten sind mitbestimmungspflichtig und bedürfen der Einhaltung der gemeinsamen „Spielregeln“.

Die IT-Landschaft und der digitale Wandel ist schnelllebig und ändert sich fortlaufend, allein das Thema Microsoft beschäftigt die Betriebsräte im IT-Ausschuss fast wöchentlich. Ständig kommen neue Tools im Anwendungsbereich Office 365 hinzu und nicht alle genügen automatisch den geltenden Verordnungen und Gesetzen im Sinne der Beschäftigten, die die Anwender der Technologie sind.

Fast alle IT-Anwendungen, mindestens aber wenn personenbezogene Daten verarbeitet werden, sind mit-

bestimmungspflichtig. Sie dürfen ohne die Zustimmung des Betriebsrates nicht eingeführt werden! Die Aufgaben und zeitliche Bindung des Betriebsrates durch diese wichtigen Aufgaben werden immer umfangreicher. Sie bedürfen auch eines entsprechenden Fachwissens, das heißt ohne fachliche Qualifizierung geht hier fast nichts mehr.

Wir werden auch in der Zukunft immer darauf achten, dass eure Rechte gewahrt werden. Nur so können wir alle sicher sein, dass mit unseren persönlichen Daten kein Unfug getrieben wird.



Eure AnsprechpartnerInnen im IT-Ausschuss

(Datenschutz, Einführung von neuen IT-Systemen)

Thomas Lehne (Sprecher)
Christine Seemann (Stellvertreterin)
Arnold Ahrens
Jens Brendemühl
Oliver Hartmann
Ivonne Kiel
Ilja Neumann
Dennis Rieger

Nichts geht mehr

Ein Blitzeinschlag im Umspannwerk und seine Folgen

Durch einen heftigen Blitzeinschlag im Umspannwerk gingen am 5. Juni nachmittags in der gesamten Hütte die Lichter aus. Es kam zu einem kompletten Blackout, was zu unsicheren Anlagenzuständen in der Hütte führte.

Es ging deshalb schnell darum sicherzustellen, dass durch diese Situation kein Personenschaden entsteht und dass möglicher Schaden von den Anlagen abgewendet wird.

Da sich der Vorfall an einem Samstag ereignete, waren die

SchichtkollegInnen größtenteils auf sich allein gestellt. Unterstützung war in dieser Ausnahmesituation dringend erforderlich. Nicht nur Bereitschaftshabende sind schnellstmöglich vor Ort gewesen. Es wurden auch IngenieurInnen und TechnikerInnen informiert, die auf direktem Weg in die Hütte führen.

Egal ob Arbeiter, Angestellter oder AT'ler: Alle zogen gemeinsam an einem Strang und haben dafür gesorgt, den Schaden zu begrenzen. Der Einsatz der KollegInnen ging

teilweise weit über das „Normale“ hinaus. Dafür bedankt sich der Betriebsrat vielmals bei allen Beteiligten!

Die Geschäftsführung ist jetzt am Zug und dafür verantwortlich, für angemessene Wertschätzung gegenüber den beteiligten KollegInnen zu sorgen. Der Betriebsrat hat der Geschäftsführung sehr klar zu verstehen gegeben, dass da jetzt was kommen muss!

Aktuell laufen die Gespräche über Höhe und Ausgestaltung einer angemessenen Bonifikation.

Kein Personalabbau durch die Hintertür

Warum die neue Instandhaltungsorganisation angehalten wurde

„Meldung, Auftrag, Planung, Terminierung, Durchführung und Rückmeldung“ - das sind die sechs Schritte der „Turboschnecke“, die zu mehr Effizienz in der Instandhaltung führen soll. Dahinter steckt, dass zukünftig alle planbaren Tätigkeiten auch tatsächlich geplant sind.

Grundsätzlich ist nachvollziehbar, dass es immer besser ist, Arbeit zu planen und vernünftig vorzubereiten. Ob diese neue Organisation der Arbeit aber wirklich dazu führt, dass Fremddienstleister eingespart und mit weniger eigenem Instandhaltungspersonal gearbeitet werden kann, so wie sich das unsere Geschäftsführung eigentlich vorstellt, ist durch Kennzahlen erst einmal nachzuweisen.

Zum Einen wird der Auftragsvorrat erfasst, woraus ersichtlich wird,

wie viel Arbeit aktuell vorhanden ist und wie lange dieser Vorrat reicht, um die Instandhaltung auszulasten.

Zum Anderen wird der Planungsgrad gemessen. Daran erkennt man in Prozent, wie die Mannschaft mit Arbeit belegt ist. Hier hat der Betriebsrat eine Obergrenze von 70 Prozent pro Kalenderwoche mit dem Unternehmen vereinbart. Dadurch soll eine Überlastung der KollegInnen vermieden werden.

Erst wenn über diese Kennzahlen ersichtlich ist, dass die Instandhaltung noch freie Kapazitäten hat, kann darüber nachgedacht werden, ob fremdvergebene Arbeiten wieder selber gemacht werden können (Insourcing) oder ob im schlechtesten Fall Personal in der Instandhaltung reduziert werden

kann. Aber auch dann sollen die Arbeitsplätze nicht einfach wegfallen. Denn es ist vereinbart worden, dass gegebenenfalls freiwerdendes Personal in anderen Bereichen der Hütte eingesetzt werden muss.

Die Geschäftsführung hat diese Vereinbarung aber gebrochen, indem sie einen Personalabbau in der Instandhaltung einfach durch die Hintertür veranlasste. So wurden altersbedingt freigewordene Arbeitsplätze einfach nicht wiederbesetzt!

Das war der Auslöser dafür, dass der Betriebsrat das Ausrollen der neuen Instandhaltungsorganisation im März zunächst gestoppt hatte. Des Weiteren hat der Betriebsrat einen Personalaufbau im Bereich der Arbeitsplanner gefordert. Wenn fast die gesamte Instandhaltungsarbeit gut geplant und vorbereitet sein soll, dann braucht man dafür eben auch das nötige Personal!

Die Forderungen des Betriebsrats waren: Kein Personalabbau durch die Hintertür und Einführung von Planerstellen in den Großbereichen! Nur unter diesen Voraussetzungen war der Betriebsrat bereit den Prozess weiter zu begleiten. Inzwischen hat die Geschäftsführung eingelenkt.

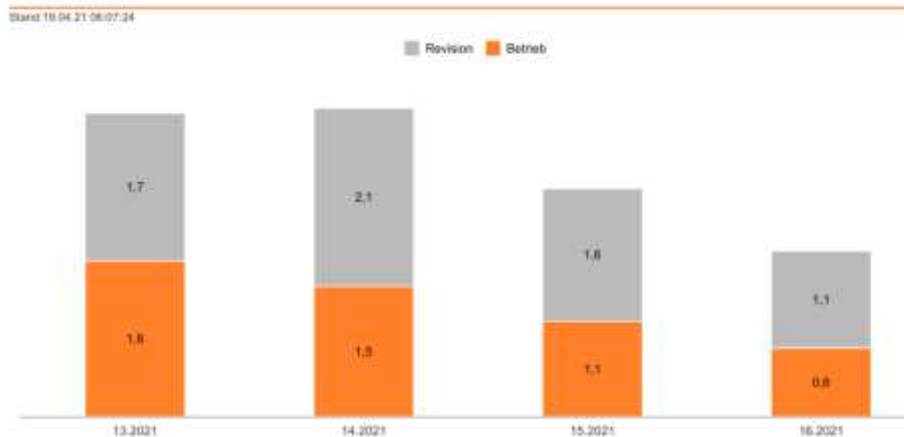
Die Verhandlungen haben zu zwei wichtigen Ergebnissen geführt:

Neben den für 2021 geplanten Personalführungen in der Instandhaltung werden in einem ersten Schritt mindestens zehn Instandhalter zusätzlich zugeführt. Und in den Bereichen Hochofen, Stahlwerk, Oberflächenveredelung und Kraftwerk werden in 2021 mindestens sechs Stellen für die Arbeitsplanung eingerichtet.

Mit dieser Zusage hat der Betriebsrat die weitere Umsetzung der Organisationsveränderung in der Instandhaltung wieder freigegeben und der Prozess geht jetzt weiter.

Wir werden weiter scharf darauf achten, dass die Regeln auch eingehalten werden!

Reichweite Arbeitsvorrat, pro KW in Wochen



Planungsgrad & Planerfüllung, in %



Die Kennzahlen zur Reichweite des Arbeitsvorrats (oben) und zum Planungsgrad und Planerfüllung (unten) werden in einem Dashboard dargestellt.

Kinder-Ferienbetreuung

Spielen, Toben, Basteln - trotz(t) Corona

Unsere Kinderferienbetreuung ist ein Herzensprojekt!

Alle, die selbst Kinder haben, wissen, wie schwierig es ist, die Betreuung der Kinder in den gesamten Ferien zu überbrücken. Der Urlaub reicht dafür jedenfalls nicht aus. Und Corona macht die Situation eben nicht einfacher, denn Kinder und Eltern haben seit über einem Jahr mit Schul- und KiTa-Schließungen zu kämpfen.

Unsere Kinderferienbetreuung, die wir seit 2019 anbieten, wird gern in Anspruch genommen. Für das Jahr 2021 haben wir sogar erstmalig vier Wochen im Programm. Doch die Pandemie erschwerte die Umsetzung und führte im Sommer 2020 sogar leider zum Ausfall der Kinderferienbetreuung. Im Herbst letzten Jahres konnten wir dennoch das Programm starten und den Eltern etwas Entlastung und den Kindern viel Spaß bieten.

Auch in den vergangenen Osterferien hatten wir eine Woche Ferienbetreuung geplant. Aufgrund der verschärften Corona-Maßnahmen fand diese mit Masken und Tests statt und wir konnten einer weiteren

Absage entgehen. Der Aufwand hat sich gelohnt, denn nicht nur die Eltern waren froh, eine Woche überbrücken zu können. Auch die Kinder waren überglücklich mit anderen Kindern spielen, toben und basteln zu können. Die Betreuerinnen vom Frauen-Forum Flöthe haben den Kindern eine großartige Woche beschert, wofür wir uns vielmals bedanken!

Auch für die bevorstehenden zwei Betreuungswochen in den Sommerferien hat sich die Planung alles andere als einfach erwiesen. Auch wenn wir das Impfzentrum im Infozentrum sehr begrüßen, sind uns dadurch leider unsere Räumlichkeiten für die Aktion weggefallen. Auch der Sportplatz, der aufgrund von Wildschweinschäden gesperrt ist, machte uns eine alternative Planung nicht leichter.

Deshalb sind wir froh, dass trotz aller Schwierigkeiten die Kinderferienbetreuung auf dem Hüttengelände stattfinden kann!



Viel Spaß hatten die Kinder und Betreuerinnen in den Osterferien 2021.

So können wir jetzt das Waldhaus nutzen, in dem normalerweise Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung stattfinden.

Wir setzen unsere volle Hoffnung auf unsere betriebliche Impfkampagne, damit die Betreuungsaktion auch im kommenden Herbst wie geplant und vielleicht sogar schon ohne die notwendigen Corona-Maßnahmen durchgeführt werden kann.



Mobiles Arbeiten

In der Hütte wurden erste Erfahrungen gesammelt



In der Corona Pandemie entdeckten viele KollegInnen der Hütte das Arbeiten von zu Hause aus. Um die KollegInnen vor der Pandemie zu schützen, wurde Mobiles Arbeiten eingeführt und so die Situation in den Büros entzerrt.

Der Konzernbetriebsrat konnte eine Vereinbarung abschließen, die den Umgang mit dem Mobilien Arbeiten gut geregelt hat. Die Erfahrungen der KollegInnen aus dem „Home-Office“ fielen größtenteils positiv aus. Dennoch gab es zuweilen Probleme, so dass zum Beispiel die technische Ausstattung angepasst werden musste. Der Betrieb schaffte dadurch Voraussetzungen, um die Beschäftigten besser zu schützen und mögliche Infektionsketten erst gar nicht entstehen zu lassen.

Ein weiterer Vorteil war für viele unserer KollegInnen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Kitas und Schulen waren geschlossen und zu Großeltern, Freunden und Bekannten durften die Kinder auch nicht. Es blieb oft nur noch das „Home-Office“ als letz-

te Alternative, denn auf die Arbeitsleistung gänzlich zu verzichten, kam auch für den Betrieb nicht in Frage.

Eine konkrete Auswertung, wie das Mobiles Arbeiten insgesamt funktioniert hat, liegt noch nicht vor. Es fehlen noch die Rückmeldungen und Auswertungen aus den Betrieben.

Wie geht es weiter, wenn die Corona-Pandemie vorbei ist? Es hat vor der Pandemie ohne Mobiles Arbeiten funktioniert, also warum sollte dies nach der Pandemie anders sein? Die gesetzliche Regelung, die die Arbeitgeber zu einem Home-Office-Angebot verpflichtet hat, ist ausgelaufen. Nun gilt die Konzernregelung, die Mobiles Arbeiten in Gefahrensituationen ermöglicht. Und wie funktioniert die Mitbestimmung, wenn sich KollegInnen und Kollegen im „Home-Office“ befinden? Wer kontrolliert die Einhaltung gesetzlicher, tariflicher, betrieblicher Regelungen und Vereinbarungen? Ihr seht: Es ist noch einiges zu tun, um auch nach der Pandemie Mobiles Arbeiten in der Salzgitter Flachstahl zu einem funktionierenden Modell werden zu lassen.

Nur grüner Stahl ist Zukunft

→ Fortsetzung von Seite 1

Damit der Umbau der Stahlindustrie gelingen kann, stehen schon bald wichtige Investitionsentscheidungen an.

Spätestens 2023 muss auch der Aufsichtsrat der Salzgitter AG die Freigabe großer Investitionssummen für die erste große Direktreduktionsanlage und den ersten Elektrostahlofen in Salzgitter genehmigen. Das sind nicht mal mehr zwei Jahre. Und diese Entscheidungen betreffen direkt unsere Arbeitsplätze und unsere Zukunft hier in Salzgitter!

Diese wichtigen, für uns existentiellen Entscheidungen, werden nur positiv ausfallen, wenn die Bundesregierung und auch die Europäische Union die notwendigen Fördermittel und Rahmenbedingungen für eine grüne Stahlindustrie rechtzeitig zur Verfügung stellt.

Deshalb werden wir jetzt den Druck wieder einmal erhöhen müssen.

**STAHL IST
ZUKUNFT**

Derzeit sind betriebliche Aktionswochen für August und September in Vorbereitung.

An allen Stahlstandorten werden wir unsere Forderung in die Öffentlichkeit tragen. Natürlich in einer Art und Weise, wie es die Pandemie erlaubt. Und wenn dann die Bundestagswahl im September abgeschlossen ist, werden wir die Koalitionsverhandlungen der neuen Regierung ebenfalls mit Aktionen begleiten, damit die Stahlindustrie nicht vergessen wird. Auch ein erneuter zentraler, großer Stahlaktionstag Anfang nächsten Jahres ist nicht ausgeschlossen.

Und auch die nächste Tarifrunde muss unter dem Motto Transformation stehen. Jetzt kämpfen wir für die Finanzierung notwendiger Investitionen und passende wirtschaftliche Rahmenbedingungen. Genauso werden wir aber auch für den Erhalt und die Sicherheit unserer Arbeitsplätze kämpfen müssen.

Der Umbau der Stahlindustrie hin zur Klimaneutralität wird nicht automatisch sozial ausgestaltet sein. Damit unsere Interessen nicht hinten runter fallen brauchen wir einen Transformationstarifvertrag, der die nötige Sicherheit gibt.

Wir müssen unsere Zukunft selbst gestalten, ein anderer wird es nicht für uns tun! Und die Zukunft beginnt jetzt!



Löcher sind nicht mit Löchern zu stopfen

Aktuelle Herausforderungen für eine vernünftige Personalpolitik

Durch das laufende Maßnahmenprogramm von McKinsey ergeben sich aktuell besondere Schwierigkeiten, um dringende Personalfragen in einem gewissen Rahmen zu lösen. Die derzeit vorliegende größte Problematik ist, dass mit dem vorhanden Personal die anfallende Arbeit schlichtweg nicht zu schaffen ist.

Da nützt es nichts, wenn die Personalabteilung immer nur mit internen Stellenausschreibungen versucht, die teils erheblichen Löcher in der Personaldecke zu stopfen. Denn damit werden nur wieder neue Personallöcher in den anderen Bereichen gerissen. Aus diesem Grund ist es dringend erforderlich, dass endlich Personal von außen kommt!

Besonders akut ist der Personalbedarf aktuell im Bereich der Stranggießanlage. Hier soll der Personalbedarf nun aber langsam aufgefüllt werden. Dabei erweist es sich als äußerst schwierig Facharbeiterpersonal für die Stranggießanlage zu rekrutieren.



Eine weitere große Herausforderung ist die Wiederaufstellung des Hochofens C, der im November in Betrieb genommen werden soll. Allein dafür brauchen wir 44 KollegInnen, die teilweise aus der Salzgitter Europlate und teilweise in Leiharbeit zu uns kommen sollen.

Mit dem Neubau der Feuerverzinkungsanlage 3 konnte der Betriebsrat durch besonderes Engagement im Aufsichtsrat eine wichtige Investition in die Zukunft erwirken, die Arbeitsplätze

sichert. Da die neue Anlage zum Ende 2022 in Betrieb gehen soll, hat der Betriebsrat bereits die Gespräche über die personelle Besetzung eingefordert.

Der Betriebsrat fordert, dass die wichtigste Säule für guten Facharbeiternachwuchs jetzt gestärkt wird! Da wir unseren Personalbedarf derzeit in keiner Weise über unsere Jungfacharbeiter abdecken, müssen wir endlich zu einer bedarfsgerechten Erhöhung unserer Ausbildungsquote kommen!



Ausbildung und Auslernen

Die **Azubis und Auslerner** standen vor besonderen Herausforderungen

Übernahmen Auslerner Sommer 2021

Es ist schon die dritte Auslernerrunde unter Corona-Bedingungen, aber der erste Jahrgang, bei dem der Abstand zwischen der Teilabschlussprüfung 1 (TAP 1) und Teilabschlussprüfung 2 (TAP 2) weniger als ein Jahr betrug.

Durch den Lockdown im März 2020 wurde letztes Jahr die TAP 1 in den Herbst geschoben. Unsere Kolleginnen und Kollegen hatten sich schon wochenlang intensiv auf die Prüfung vorbereitet, bis wenige Tage vorher die Entscheidung der Industrie- und Handelskammer (IHK) fiel, die Prüfung pandemiebedingt um ein halbes Jahr zu verschieben. Dies bedeutete für die (zum damaligen Zeitpunkt noch potenziellen) Frühauslerner, dass sie teilweise zwei Lehrgänge gleichzeitig absolvieren mussten. Zum Einen mussten die durch den Lockdown nicht-durchgeführten Lehrgänge nachgeholt werden und zum Anderen mussten auch die anstehenden Inhalte vermittelt werden, da die Frühauslerner, aufgrund ihrer guten Leistungen in der nachgeholt TAP 1 im Herbst letzten Jahres, ihre Ausbildung um sechs Monate verkürzen konnten.

Die Kolleginnen und Kollegen haben diese Umstände aber sehr gut gemeistert und standen zum Redaktionsschluss der *mittendrin* teilweise noch kurz vor der TAP 2. Insgesamt dürfen wir uns auf 25 neue Kolleginnen und Kollegen in den Berufen Elektroniker/in für Automatisierungstechnik, Industriemechaniker/in und Werkfeuerwehrmann freuen.

Corona und die Auswirkung auf die TAP1

Es mag den Anschein machen, als wenn Corona langsam, aber sicher vorbei geht. Doch die verpassten Inhalte bei unseren Auszubildenden nachzuholen, wird immer schwieriger. Nachdem letztes Jahr für die 2018er-Einstellung die TAP 1 verschoben wurde, fand sie dieses Jahr für die Kolleginnen und Kollegen des 2019er-Jahrgangs zum gewohnten Zeitpunkt, nach der Hälfte ihrer Ausbildungszeit im März/April, statt. Nichtsdestotrotz hat Corona auch diesen Jahrgang vor große Herausforderungen gestellt.

Die Ergebnisse haben gezeigt, dass es in der Theorie wie auch in der Praxis Defizite gibt. Bei der Reflexion mit den betroffenen KollegInnen kam es immer wieder zur Sprache, dass die Zeit nicht gereicht hat, weil sie für manche Sachen einfach länger gebraucht haben. Das kommt daher, dass sie durch den Onlineunterricht der Berufsschulen nur bedingt theoretische Inhalte vermittelt bekommen haben, die auch unsere Prüfungsvorbereitung im Betrieb nicht vollumfänglich ausgleichen konnte.

Die Ausbildungsleitung, wie auch die Konzernjugendvertretung und die IG Metall haben Monate bevor die Prüfung anstand von der IHK mehr Zeit gefordert und auf die gewissen Umstände hingewiesen. Leider gab es dafür kein Gehör.

Die Defizite unserer Auszubildenden heißt es jetzt geplant nachzuholen, damit sie für die am Ende ihrer Ausbildung anstehende TAP 2 gut vorbereitet sind und anschließend in ihr Berufsleben starten können!

Digitalisierung in der Ausbildung

Rahmenbedingungen und technische Ausstattung müssen stimmen



Digitalisierung ist ein weitgefächert Begriff und heutzutage kommt man kaum daran vorbei. Auch die Ausbildungsleitung setzt sich intensiv mit dem Thema auseinander, denn die Zeit des Home-Schoolings und des Mobilen Arbeitens hat gezeigt, dass wir hier hinterherhängen und Handlungsbedarf besteht.

Konkretisiert wurden die Ideen zur Digitalisierung in der Ausbildung mit der Vorstellung einer webbasierten Plattform, in die einzelne theoretische Ausbildungsinhalte übertragen werden können. Hierbei wäre es

möglich, den Auszubildenden bestimmte Lerninhalte zuzuweisen, die sie Schritt für Schritt erledigen können. Unklar ist jedoch noch, wie genau das Zusammenspiel zwischen dem bisherigen, „klassischen“ Lehrgangsverlauf und dem Einsatz der digitalen Methoden laufen soll. Es wird auch nicht in jedem Lehrgang im gleichen Maße umsetzbar sein. Eindeutig ist aber - und das hat Corona auch gezeigt - dass die digitalen Medien nicht die Interaktion zwischen den AusbilderInnen und den Auszubil-

denden, also zwischen zwei Menschen ersetzen kann. Sie kann nur unterstützend eingesetzt werden. Deswegen müssen auch hier die Rahmenbedingungen klar abgestimmt werden.

Das Ganze steht und fällt aus Sicht des Betriebsrats und der Jugend- und Auszubildendenvertretung aber mit der nötigen digitalen Ausstattung. Um solch eine Idee umsetzen zu können, muss jeder Auszubildende über ein entsprechendes Endgerät verfügen.

Gedenkstunde erinnert an jüdische KZ-Häftlinge

Eine **Videodokumentation** ist im Internet abrufbar

Das Gedenken an die Opfer und Überlebenden im Nationalsozialismus fand in diesem Jahr am 11. April in kleinem Rahmen statt. Der Arbeitskreis Stadtgeschichte und der Betriebsrat konnten wegen der Corona-Pandemie lediglich 15 VertreterInnen aus Politik, Gesellschaft und Betrieben einladen. Hasan Cakir stellte in seiner Ansprache klar, dass die Verbrechen des deutschen Faschismus nicht vergessen sind.

Dieses Jahr präsentierten die Auszubildenden ausgewählte Biografien aus ihrem Seminar „Jüdische Häftlinge im Salzgittergebiet“. Es wurde außerdem mit ausgewählten Beiträgen auf die über 1700 Jahre währende jüdische

Geschichte in Deutschland eingegangen

Die Hauptrednerin Dr. Elke Gryglewski, Geschäftsführerin der Stiftung niedersächsische Gedenkstätten, beschrieb die Entwicklung des Antisemitismus in der NS-Zeit. Sie erinnerte an die kontinuierliche Zunahme von Repression und Gewalt gegenüber Menschen mit jüdischem Glauben und stellte Bezüge zu menschenverachtenden Handlungen in der heutigen Zeit her.

Die Gedenkstunde kann als Videodokumentation mit dem Link oder dem QR-Code auf den Internetseite des Arbeitskreis Stadtgeschichte abgerufen werden.



www.gedenkstaette-salzgitter.de/11-april-2021-dokumentation/



Über 500 Grabsteine gepflegt

IG Metall und Oberbürgermeister danken den HelferInnen

Mehr als 30 KollegInnen führten im Juni wieder Grabpflegearbeiten auf dem Friedhof Jammertal aus. Seit dem Jahr 2018 werden die Grabplatten regelmäßig vom Bewuchs befreit und die Totenbücher und Infotafeln gepflegt.

Einige HelferInnen haben sich insbesondere um das Grabfeld mit den russischen Toten gekümmert. Dies erfolgte im Gedenken an die 80-jährige Wiederkehr des Überfalls von Nazideutschland auf die Sowjetunion.

In einer anschließenden Gedenkveranstaltung erinnerten die IG Metall, der Arbeitskreis Stadtgeschichte und Frank Klingebiel, Oberbürgermeister der Stadt Salz-

gitter an den grausamen Vernichtungskrieg, der am 22. Juni 1941 begann. Er brachte unendliches Leid über die Menschen und raubte mehr als 27 Millionen Menschen, vor allem aus Russland, der Ukraine und aus Belarus, das Leben.

Matthias Wilhelm von der IG Metall bedankte sich bei den HelferInnen der Hütte: „Ihr leistet damit einen ganz besonderen Beitrag zu einer aktiven, freiwilligen und von Ehrenamtlichen getragenen Gedenk- und Erinnerungsarbeit in Salzgitter.“

Gedenkstätte

Eingeschränkte Öffnung

Seit Mitte Juni 2021 darf die Gedenk- und Dokumentationsstätte KZ Drütte wieder seine Türen öffnen. Die Besucheranzahl ist je Termin auf fünf Personen beschränkt. Eine Anmeldung bis 12 Uhr am Vortag ist erforderlich.

Öffnungszeiten mit Voranmeldung:
Dienstags und freitags,
16.00 - 17:30 Uhr

Kontakt:
Arbeitskreis Stadtgeschichte e.V.,
Tel. 05341 44581

Der öffentliche Zugang am zweiten Samstag im Monat ist ab Juli wieder möglich.




Der mittendrin »Money-Hack«



Wer braucht nicht ein kleines finanzielles „Extra“? Im Frühling halfen BKK und Bundesagentur, ab jetzt greifen unsere Tarifabschlüsse und versüßen uns den Sommer und Winter.

- ☺ **04/2021 - BKK-Bonus**
Alle, die in 2020 an zwei betrieblichen Gesundheitsangeboten teilnahmen, bekamen mit der Aprilabrechnung den Bonus über 160 Euro.
- ☺ **11/2021 - Sonderzahlung**
110% mehr in der Lohntüte - schon 1975 mit der IG Metall erkämpft und immer noch großartig!
- ☺ **05/2021 - Bonus-Kindergeld**
Sonderzahlung von 150 Euro pro Kind wegen der zusätzlichen Belastung im Lockdown.
- ☺ **12/2021 - Einmalzahlung**
Aus dem Tarifabschluss 2021 gibt's 250 Euro oben drauf!
- ☺ **06/2021 - Corona-Prämie**
500 Euro Einmalzahlung durch den IG Metall Tarifabschluss 2021.
- ☺ **02/2022 - Einmalzahlung**
Nochmal 250 Euro Sonderzahlung. Ab Februar 2023 gibt es dann jedes Jahr tarifdynamische 600 Euro dazu!
- ☺ **07/2021 - Zusätzliche Vergütung**
1.000 Euro, falls man sich nicht für die freien Tage aus dem Tarifvertrag der IG Metall 2019 entschieden hat.
- ☺ **04/2022 - BKK-Bonus**
Es steht wieder ein BKK-Bonus an...
...und vielleicht eine Erfolgsbeteiligung?



**Hütti macht blau
Der Sommer ist
für alle da!**

So, liebe KollegInnen, endlich ist die Nummer Eins in den Jahreszeitencharts angebrochen. Und, was soll ich sagen? Egal, ob Pandemie, Personalmangel oder sonst ein Popanz - welchen Ärger die Hütte auch immer hat, liegt im Sommer im Schatten bei 35 Grad. Deshalb mache ich jetzt auch erstmal Ferien. Na klaro, mit Vorsicht und Abstand, aber Urlaub muss einfach sein!

Euch allen wünsche ich einen tollen Sommerurlaub, gute Erholung und eine super Zeit, denn das haben wir uns nach den ganzen Strapazen des letzten halben Jahres einfach verdient!

Kommt gesund wieder und bis bald!

Euer Hütti

Kein Platz für Nazis

Junge Menschen entfernen Propaganda

In diesem Jahr hatte das „Bündnis Salzgitter passt auf“ am 8. Mai, dem „Tag der Befreiung“, zu einer Kundgebung mit anschließender Reinigungsaktion aufgerufen, die unter dem Motto „Kein Platz für Nazisticker“ stand. In Salzgitter gibt es immer öfter Schmierereien und Sticker an verschiedensten Orten. Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, diese Schmierereien und Sticker mit der Stadt Salzgitter zusammen zu entfernen.

An verschiedenen Orten der Innenstadt von Lebenstedt, dem Salzgittersee und dem Stadtpark wurden so einige Sticker und Schmierereien entfernt. Weil wir wissen, dass es nicht reichen wird diese Aktion einmal zu machen, werden weitere solcher Aktionen geplant.

Damit zeigt Salzgitter ein klares Zeichen gegen Rechts!



| mittendrin an den Arbeitsplatz | Impressum |
|---|---|
| <p>Die <i>mittendrin</i> kommt per Hauspost oder per E-Mail direkt an den Arbeitsplatz! Name und Hauspostadresse und/oder E-Mail-Adresse an die Redaktion senden!</p> | <p>Herausgeber: Betriebsrat der SZFG Hasan Cakir (V.i.S.d.P.) Eisenhüttenstraße 99 38239 Salzgitter</p> <p>Kontakt & Leserbriefe: Redaktion <i>mittendrin</i> Carsten Wenzel 33 BRS, Tel.: ~3209 wenzel.c@salzgitter-ag.de</p> <p>Redaktion: Koray Akdeniz, Jörg Dreyer, Viktoria Glumm, Peter Gruber, Jill Höwing, Andreas Klose, Corinna Tiekstra, Carsten Wenzel, Hauke Zorn.</p> |