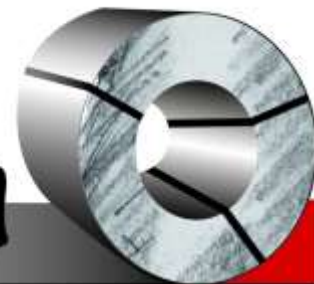




mittendrin



Zeitung des Betriebsrats der SZFG

Juni 2022

Endlich wieder „in echt“

Betriebsversammlungen im Juni 2022

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit Beginn der Corona- Pandemie im März 2020 hat keine richtige Betriebsversammlung mehr stattgefunden.

Mit zum Teil sehr ausführlichen Ausgaben unserer *mittendrin* und mit Videobotschaften haben das Redaktionsteam und der Betriebsrat versucht, Euch über die wichtigsten Entwicklungen in unserer Hütte zu informieren und Euch so auf dem Laufenden zu halten.

Unter den gegebenen Umständen wollten wir so gut wie möglich, den Informationsfluss zu euch aufrechterhalten - was uns hoffentlich ganz gut gelungen ist!?

Doch geriet der direkte Austausch zwischen uns als Kolleg:innen ins Hintertreffen, wie er sonst auf unseren Betriebsversammlungen üblich war, die pandemiebedingt abgesagt werden mussten.

Damit wurde uns für einen langen Zeitraum die Möglichkeit genommen, eure Anregungen, eure Kritik und euer Lob direkt entgegenzunehmen.

Endlich wieder „in echt“ kritisch diskutieren und sagen können, was los ist, was unter den Nägeln brennt.

Und das ist auch bitter nötig.

Denn es ist viel passiert. Neue Themen, neue Strategie, neuer Vorstand, neues Effizienzprogramm und - wir kennen es ja schon - eine neue Unternehmensberatung in unserer Hütte.

Jede Menge Zündstoff für spannende Diskussionen. Es ist an der Zeit, das endlich mal rauszulassen.

Wir freuen uns auf die Betriebsversammlungen, auf einen regen Austausch und klare Worte!

Glück auf!

Und es fehlte auch die Stimmung, die man sonst in unseren Versammlungen spürt - die Stimmung bei euch vor Ort, die dem Betriebsrat und aber auch der Geschäftsführung erst den richtigen Pfeffer gibt!

Nun ist es wieder so weit! Endlich findet wieder eine Betriebsversammlung in Präsenz statt.



Leere Plätze im Infozentrum während der Pandemie...



...und so wie wir es kennen: unsere Jugend in Action während einer Betriebsversammlung.

Termine für die Betriebsversammlungen

	Datum	Beginn	Empfehlung
II. Quartal	21.06.2022	08:00 Uhr	E-Schicht
	23.06.2022	08:00 Uhr 14:00 Uhr	A-Schicht B-Schicht
	27.06.2022	08:00 Uhr 14:00 Uhr	C-Schicht, BB2 D-Schicht, BB2

Was kostet uns die Transformation?

Ein neuer Berater schleppt das Sparprogramm **„Performance 2026“** an

Mittlerweile geben sich die Unternehmensberatungen bei uns die Klinke in die Hand. Kaum ist McKinsey aus dem Haus, wird auch schon die Beraterfirma Wyman beauftragt. Und obschon das Programm „FitStructure 2.0“ noch nicht einmal vollständig beendet ist, wird bereits das nächste Kostensenkungsprogramm gestartet. Es trägt den Titel „Performance 2026“.

Damit sollen bis zum Jahr 2026 jährlich 200 Millionen Euro Einsparungen im Konzern realisiert werden. Die Notwendigkeit für dieses Unterfangen wird mit den Kosten der Transformation begründet. Denn die Umstellung der Hütte auf eine CO₂-freie Stahlproduktion wird nach Berechnungen des Unternehmens circa 150 bis 200 Millionen Euro jährliche Mehrkosten bedeuten.

Genau diese Mehrkosten sollen nun mit dem neuen Sparprogramm ausgeglichen werden. Es lässt sich darüber streiten, ob jetzt der richtige Zeitpunkt für das

nächste anspruchsvolle Optimierungsvorhaben gekommen ist. Immerhin sind doch alle Kapazitäten durch die beginnende Umsetzung von „SALCOS“ mindestens voll ausgelastet, wenn nicht gar bereits überlastet.



Trotzdem sind jetzt auf Basis der Entscheidung des Unternehmens und seiner Berater vier Handlungsfelder ausgemacht worden. In den Bereichen Logistik und Bestände, Verkauf, Einkauf und Durchsatzmengensteigerung soll nun fleißig optimiert werden.

Um dafür auch Ideen zu entwickeln, sind Arbeitsgruppen eingerichtet worden.

Ab Ende Juni sollen dann Maßnahmen entwickelt und auf Umsetzbarkeit und Wirksamkeit geprüft sein. Anschließend soll die Umsetzung erfolgen.

Der Betriebsrat hat dazu klargestellt, dass wir die Kosten der Transformation nicht mit unseren Arbeitsplätzen bezahlen werden. Der Wortlaut des Unternehmens hat sich hierzu allerdings bereits verändert. Hieß es anfangs noch, dass es keinen Personalabbau mit dem Programm geben werde, so ist die Aussage heute, dass ein Personalabbau nicht das Ziel sei. Das hört sich doch schon etwas anders an.

Aktuell verhandelt der Konzernbetriebsrat mit dem Vorstand über eine „Gemeinsame Erklärung“ zu dem neuen Programm und der Form der Maßnahmenumsetzung. Der Betriebsrat wird dieses Thema weiter kritisch begleiten und euch auf dem Laufenden halten.

Neuer Instandhaltungsprozess eingeführt

Die Veränderungen bringen Licht und Schatten

Seit 2020 wird das „neue“ Instandhaltungskonzept in der Hütte ausgerollt. Neu war es aber nicht wirklich. Bei der Einführung von SAP-PM in der Instandhaltung im Jahr 2016 war der Prozess genau so beschrieben, wie ihn sich die Geschäftsführung vier Jahre später von McKinsey hat verkaufen lassen.

Der Betriebsrat hat die Einführung des neuen Prozesses begleitet und im Jahr 2021 auch einmal stoppen müssen, weil freiwerdende Stellen in der Instandhaltung nicht wieder besetzt wurden. Dadurch sollte der ursprüngliche Plan zum Abbau von 67 Stellen in der Instandhaltung umgesetzt werden, obwohl durch die Veränderungen keinerlei nachweisbare Personaleffekte eingetreten sind. Eher das Gegenteil ist der Fall. Es sollte also durch die Hintertür Personal reduziert werden. Durch die Gegenwehr des Betriebsrats wurde wieder Personal zugeführt. Ein weiterer Grund für den damaligen Stopp der Einführung war der stark erhöhte Planungsaufwand durch den neuen Prozess, welcher in vollem Umfang bei den Technikern, Meistern und Vorarbeitern abgeladen wurde. Viel administrative Arbeit im SAP-PM ist erfor-

derlich, um die Meldungen und Aufträge zu bearbeiten, das Material zu besorgen, die Arbeit zu planen und zu terminieren. Die Kolleg:innen der operativen Führungsebene sitzen inzwischen oft mehr im Büro und können vor Ort kaum noch unterstützen. Das kann nicht Sinn der Sache sein! Daher forderten wir die Schaffung neuer, zusätzlicher Stellen für die Arbeitsplanung. Auch hier konnte durch Einsatz des Betriebsrats eine Verbesserung erzielt werden. Die Einführung von sechs zusätzlichen Planerstellen konnte vereinbart werden. Die neuen Stellen wurden beschrieben und bewertet.

Doch leider müssen wir aktuell feststellen, dass davon lediglich zwei Stellen besetzt sind. Der Betriebsrat fordert, die offenen vier Stellen unmittelbar zu besetzen und über weitere Stellen zu verhandeln. Denn die aktuell zuständigen Kolleg:innen können das nicht dauerhaft zusätzlich ableisten. Diese Überlastung schadet den betroffenen Kolleg:innen und dem Unternehmen. Der Betriebsrat wird gegebenenfalls weitere Maßnahmen ergreifen, um im Sinne der Kolleg:innen die Situation zu verbessern.

Die Menschen ernst nehmen

Menschen und Emotionen sind mehr als ein Werbeslogan -
Kommentar von Hasan Cakir

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich heiÙe euch herzlich Willkommen „zurück in echt“ - mit Betriebsversammlungen und Treffen in Präsenz. Ich hoffe, dass uns die Pandemie zukünftig keinen weiteren Strich durch die Rechnung macht.

Es ist wichtig, dass wir uns wieder begegnen, uns austauschen und gemeinsam mit einer Stimme gegenüber dem Unternehmen auftreten. Denn in dieser Zeit, die für unsere Hütte sehr entscheidend ist, müssen wir dringend gemeinsam unsere Interessen zum Ausdruck bringen.

Andernfalls, so fürchte ich, verkommt die neue, von oben herab verordnete „Identität“ der Salzgitter AG schneller zu einer leeren Worthölse, als uns lieb sein darf - mit der Konsequenz, dass wir mit unseren Interessen und Forderungen auf der Strecke bleiben.

Wie ihr mitbekommen habt, ist der Anfang dieses Jahres eingeführte Slogan „Mensch Stahl Technologie“ mittlerweile auf jedem Schild in unserer Hütte zu lesen.

Im Werbejargon werden damit wir, liebe Kolleginnen und Kollegen, gleichberechtigt neben „Stahl“ und „Technologie“ gestellt. Was bedeutet das?

Nachzulesen ist, dass „durch den Menschen ... unsere Tätigkeitsfelder Stahl und Technologie optimal ergänzt“ werden. Es soll irgendwie zum Ausdruck kommen, dass es Menschen waren, die den Konzern gestaltet haben und ihn zukünftig gestalten werden. Mehr noch: Der Mensch soll im Mittelpunkt des Handelns stehen. Ihr merkt schon, da steckt theoretisch jede Menge Emotion, Menschlichkeit und Mitgefühl für uns drin.

Doch leider deckt sich dies in meinem Erleben nicht mit der Wirklichkeit unserer Arbeitswelt.

Viele Versuche der jüngsten Zeit, unsere Arbeitsbedingungen besser, menschlicher, familienfreundlicher zu gestalten, werden konsequent durch Geschäftsführung und Konzernvorstand ausgesessen oder gar abgelehnt: Eine kleine Aufstockung der Erfolgsbeteiligung, Einführung hüttenweiter



Gleitzeit, Weiterbildung und Personalentwicklung für alle, Transparenz und Mitbestimmung bei der Transformation. Solche Beispiele lieÙen sich fortsetzen. Überall werden uns Knüppel in den Weg geworfen.

Dabei wäre es daran, dass Geschäftsführung und Vorstand die Zeichen der Zeit erkennen. Der Mensch ist keine Worthölse. Nur *gemeinsam mit uns*, werden wir in einer erfolgreichen Zukunft ankommen!

Glück Auf!



Betriebsratswahl ist wirksam

Der Betriebsrat der SZFG hat am 24.03.2022 vor dem Arbeitsgericht Braunschweig gewonnen, die Klage der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) wurde abgewiesen. Die vergangene Betriebsratswahl ist also wirksam.

Vertreter der CGM hatten zuvor auch diese Betriebsratswahl im Dezember 2021 wegen vermeintlicher Manipulationen an den Wahlurnen angefochten. Das Gericht konnte nach Prüfung aller Unterlagen und Sachverhalte keine Anhaltspunkte finden und wies die Klage ab.

Eine Überprüfung des Urteils konnte bis Anfang Mai beim Landesarbeitsgericht in Hannover beantragt werden.

Diese Frist ist nun abgelaufen und damit ist die Betriebsratswahl somit gültig. Die nächste ordentliche Betriebsratswahl wird im Frühjahr 2026 stattfinden.

Der IG Metall- Betriebsrat kann sich nun kontinuierlich und vollumfänglich für die Interessen der Beschäftigten einsetzen.

Aus „PEQO“ wird „PuQ“

Verbesserte Vereinbarung zur Weiterbildung steht kurz vor Abschluss

Im November 2008 wurde die Betriebsvereinbarung „PEQO“ abgeschlossen. Damals konnten gute Rahmenbedingungen für die Weiterbildung vereinbart werden. Die Zielsetzung war und ist, die betrieblich notwendige und betrieblich zweckmäßige Qualifizierung fachlich und überfachlich für alle Kolleg:innen sicherzustellen.

Dazu führen Führungskraft und Mitarbeiter:in mindestens einmal im Jahr ein Gespräch, um gemeinsam zu ermitteln, ob Qualifizierungsmaßnahmen für die Erfüllung der aktuellen und zukünftigen Arbeitsaufgaben nötig sind.

Ist dies der Fall, werden erforderliche Maßnahmen dokumentiert und die Führungskraft ist dafür verantwortlich, dass sie auch durchgeführt werden.

Darüber hinaus muss auch besprochen werden, ob Bereitschaft und Interesse besteht, sich weiterzuentwickeln. Zum Beispiel auf einen höherwertigen Arbeitsplatz, wie dem eines Vorarbeiters oder Meisters.

Notwendige oder zweckmäßige Qualifizierungsmaßnahmen müssen vorrangig innerhalb der Arbeitszeit gemäß Schichtplan durchgeführt werden und die Kosten sind vollständig vom Arbeitgeber zu tragen. Kann die Qualifizierung nur außerhalb der regulären Arbeitszeit stattfinden, beschreibt die Vereinbarung spezielle Rahmenbedingungen für Mehrarbeit oder Arbeitszeitverlegung zum Zweck der Weiterbildung.

Nach 14 Jahren war es an der Zeit, die Vereinbarung zu aktualisieren. Auch weil sie nicht flächendeckend in der Hütte gelebt wurde. Um zukünftig sicherzustellen, dass die Vereinbarung auch überall in der Hütte eingehalten und gelebt wird, werden jetzt in jedem Großbereich neue „Kernteams“ geschaffen.

Sie setzen sich aus dem Direktor des Bereichs, dem zuständigen Personalreferenten und dem örtlichen Betriebsrat zusammen. Sie sind dann für die Einhaltung der Vereinbarung und Umsetzung im Bereich verantwortlich.

Ein wesentliches Element der alten und der neuen Vereinbarung sind auch Qualifizierungsmaßnahmen aus persönlichem Interesse, also wenn beispielsweise eine Weiterbildung oder ein berufsbegleitendes Studium absolviert wird, ohne dass ein entsprechender Arbeitsplatz aktuell zur Verfügung steht.

Hier besteht zunächst kein Anspruch auf Kostenerstattung oder Freistellung von der Arbeit. Kommt es aber dazu, dass innerhalb von einer Zeitfrist die Kolleg:in eine entsprechende Stelle besetzt und damit die Qualifikation betrieblich abverlangt wird, werden die Weiterbildungskosten nachträglich auf Antrag erstattet.

Eine sehr positive Regelung im Sinne der Kolleg:innen. Sie wurde damals vom Betriebsrat durchgesetzt und jetzt nochmals verbessert.

Mit der neuen Vereinbarung konnte die Frist für eine nachträgliche Kostenerstattung von bisher drei auf vier Jahre ausgedehnt werden. Damit können zukünftig noch mehr Kolleg:innen von dieser positiven Regelung profitieren.

SALCOS wird konkret(er)

Elektrolyseanlage in Betrieb.

Direktreduktionsanlage in Montage.

Aufsichtsrat entscheidet im Juli

Derzeit wird viel über den anstehenden Umbau unserer Hütte hin zu einer CO₂-freien Stahlproduktion verhandelt und berichtet. Jetzt sind zwei konkrete Schritte gegangen worden.

Zum Einen wurde die kleine Elektrolyseanlage zur Produktion von Wasserstoff in Betrieb genommen. Ihr könnt sie gegenüber unserer Wäscherei, direkt am Bahnübergang zur Flachstahlstraße bestaunen.

Gegenüber, an der Qualitätsstraße, wird derzeit die verkleinerte Direktreduktionsanlage (µDRAL) errichtet, für deren Inbetriebnahme der Betriebsrat nun eine Regelung getroffen hat.

Hierin sind die Konditionen für unsere Kolleg:innen beschrieben, die zunächst in einem Pilotteam die Einfahrphase begleiten sollen. Im späteren Regelbetrieb soll nach heutigem Planungsstand in einem 3-Schichtbetrieb von Montag bis Freitag mit insgesamt neun Kolleg:innen gearbeitet werden.

Zwei weitere wichtige Entscheidungen stehen im Juli an. Dann sollen die Aufsichtsräte der SZAG und der SZFG die Investitionsentscheidungen für die Realisierung der ersten SALCOS-Ausbaustufe treffen.



Die in Montage befindliche µDRAL und im Hintergrund eine unserer Windkraftanlagen zur Eigenproduktion von grüner Elektrizität.

Unsere Hütte brummt



Der **Gewinn** wurde allein im ersten Quartal **vervierfacht**

Allein im ersten Quartal dieses Jahres hat die Salzgitter AG einen Gewinn von 369 Millionen Euro nach Steuern erzielt und den Umsatz um 60 Prozent gesteigert. Die steigenden Energie- und Rohstoffpreise können aktuell problemlos durch hohe Erlöse kompensiert werden. Wenn das für den Rest des Jahres so weiter geht, wird das nächste Rekordergebnis in der Geschichte des Konzerns Ende des Jahres in den Büchern stehen.

Aktuell wurde die Prognose für den zu erwartenden Vorsteuergewinn des Jahres 2022 auf bis zu 900 Millionen Euro angehoben.

Aber, wird es so weitergehen?

Wir alle wissen, dass durch den furchtbaren Krieg in der Ukraine alles ins Wanken gerät. Und freilich ergeben sich daraus auch große Unsicherheiten in Fragen der wirtschaftlichen Gesamtentwicklung: Zusammenbrechende Lieferketten, Versorgungsengpässe und eine viel zu hohe Inflation sind nur einige Beispiele.

Auch die Hütte kann nur reibungslos produzieren, wenn alle benötigten Rohstoffe und Energieträger in ausreichender Menge zur Verfügung stehen. Und mögliche Energieembargos gegen Russland können auch auf unseren Betrieb enorme Auswirkungen haben.



Um die Fragen der Versorgungssicherheit zu klären, hatte der Betriebsrat die Geschäftsführung Anfang April zu einem außerordentlichen Wirtschaftsausschuss geladen. Wir wollten wissen, wie sich mögliche Gas-, Öl- und Kohleembargos auf unsere Hütte auswirken würden und was getan wird, um vorzusorgen.

Insgesamt kann man erstmal Entwarnung geben.

Selbst wenn nur noch die Hälfte des aktuell zur Verfügung stehenden Gases ankäme, könnten wir noch problemlos produzieren.

Darüber hinaus ist die Hütte ein Wärmeversorger für Privathaushalte und daher ein „geschützter Betrieb“, so dass uns hier vermutlich erst als letztes der Gashahn abgedreht würde.

Hinsichtlich des Ölvorrats wurden Lagerkapazitäten erweitert und maximal befüllt.

Und auch bei der Kohleversorgung gibt es Alternativen, die die Versorgung zumindest bis Ende des Jahres erst einmal sicherstellt.

Als Fazit kann man also sagen: Wenigstens gibt es etwas Sicherheit in diesen unsicheren Zeiten.

Endlich Gleitzeit???

Eine kleine Zeitreise zu einer unendlich erscheinenden Geschichte



Lasst uns zum Thema Gleitzeit mit einer kleinen Zeitreise beginnen: Im November 2019 begannen die Verhandlungen zu einer neuen Betriebsvereinbarung über die Einführung einer gleitenden Arbeitszeit.

Diese sollte für viele Beschäftigte in Normalschicht, einschließlich der Teilzeiter:innen, die Möglichkeit schaffen, ihre privaten Interessen und Verpflichtungen eigenverantwortlich besser mit den betrieblichen Aufgaben zu koordinieren - flexible Arbeitszeit eben. Die Rahmenbedingungen wurden abgesteckt, Haltepunkte ausgelotet. Es wurde ein Ampelmodell entwickelt, das gewährleistet, dass keine Arbeitszeit verfällt.

Die Corona- Pandemie und Kurzarbeit hatten zur Folge, dass einige Verhandlungstermine ausfallen mussten. Ende 2021 einigten sich der Betriebsrat und das Unternehmen unter anderem zu den Punkten Gleitzeitrahmen, Gleitzeitkonto, Zeitguthaben, Zeitschulden, Mehrarbeit und Kernarbeitszeit.

Einzig die Fragen nach der Art der Zeiterfassung und für wen diese BV eigentlich gelten soll, konnten bis dahin nicht einvernehmlich beantwortet werden.

Die Einigung hierzu ließ weitere sechs Monate ins Land gehen, bis endlich im Mai 2022 ein neuer Entwurf der Betriebsvereinbarung zur Genehmigung vorgelegt wurde.

Was ist neu? Außertariflich Angestellte und Auszubildene sind nicht mehr von vornherein von der Gleitzeit ausgeschlossen (hier soll nachverhandelt werden) und zur Zeiterfassung soll eine Softwarelösung mit Schnittstelle zum SAP her. Das erfordert jetzt Programmieraufwand und Schulungsmaßnahmen für die betroffenen Kolleg:innen, bis es dann losgehen kann. Vom Betriebsrat wird nach wie vor die Zeiterfassung über Terminals bevorzugt, allerdings ist das Unternehmen nicht bereit, hier zu investieren. Diese zeitgemäße und unkomplizierte technische Lösung wird verweigert. Es bleibt nur die Möglichkeit der Registrierung am eigenen PC. Dies wird weiterhin zu einer hohen Zahl von Korrekturbuchungen führen.

Der Betriebsrat verhandelt um eine bestmögliche Lösung für möglichst viele Beschäftigte.



#KONRAD_GAMEOVER

Eine **Sternfahrt** machte aufmerksam: Alt, marode, ungeeignet!

Das Atommüll- Endlager Schacht Konrad liegt direkt auf unserem Hüttengelände und vor unseren Haustüren. Es betrifft uns alle!

Vor 20 Jahren wurde ein Planfeststellungsverfahren für das ehemalige Erzbergwerk bei Salzgitter Bleckenstedt als Atommülllager erteilt. Inzwischen ist klar, dass Schacht KONRAD anders gebaut wird, als es ursprünglich vom Niedersächsischen Umweltministerium genehmigt wurde.

Der Stand von Wissenschaft und Technik ist seitdem überholt. Trotzdem wurden in dieser Zeit, ohne Öffentlichkeitsbeteiligung, 60 Änderungsgenehmigungen angeordnet. Spätestens seit dem Auftreten der katastrophalen Situation im Atommülllager ASSE wissen wir alle, wie unsicher Einlagerungen in ehemaligen Bergwerken sind.

Wart Ihr kürzlich mal in Salzgitter Lebenstedt und habt dort ein gelbes „Etwas“ vor dem Bundesamt für Strahlenschutz gesehen? Das ist eine baugleiche Gondel des Riesenrads aus Tschernobyl. Sie soll uns ermahnen, was Radioaktivität anrichten kann.

Und nun soll in unserer Region Atommüll in ein altes, marodes und ungeeignetes Bergwerk eingelagert werden?

Die Arbeitsgemeinschaft Schacht KONRAD organisiert seit Jahrzehnten den Widerstand gegen das Endlager und hatte deshalb am 22. Mai zu einer Sternfahrt und einer Kundgebung eingeladen.

Rund 500 Atomkraftgegner:innen folgten dem Aufruf. Bei bestem Wetter wurde friedlich vor dem Schachtgelände gegen das Endlager demonstriert. Höhepunkt an diesem Tag war, dass sich eine Menschenkette bildete und das Gelände von Schacht KONRAD symbolisch umzingelte.

Die Atomkraftgegner:innen forderten den sofortigen Baustopp und skandierten: „KONRAD GAMEOVER!“

Weitere Informationen:
www.ag-schacht-konrad.de

»Alle Männer raus!«

Eine **Fotoausstellung** erinnert an Überfälle und Verschleppungen

Während eines Überfalls in der St.-Fabian-und-Sebastian-Kirche in Sevenum in den Niederlanden ertönte am 8. Oktober 1944 der Befehl: „Alle Männer raus!“ Die deutschen Besatzer trieben die Menschen zusammen und verschleppten sie zur Zwangsarbeit - auch nach Salzgitter.

Fast 78 Jahre später zeigt der niederländische Fotograf Maarten Verbaarschot Bilder von Orten der Festnahme, Inhaftierung und Zwangsarbeit.

Sein Vater Arnold und sein Onkel Willem wurden damals mit vielen Leidensgenossen nach Deutschland gebracht. Dort mussten sie für die faschistische Kriegsindustrie Zwangsarbeit leisten.

Da der Vater in Verbaarschots Kindheit nicht über die Zeit der Verschleppung sprach, begab sich der Fotograf auf Spurensuche. Diese führte ihn auch zum ehemaligen Lagerstandort in Salzgitter.



Fotograf Verbaarschoot erläutert Fotos seiner Ausstellung

Die Fotoausstellung, die bis zum 2. Juli in der Gedenkstätte besucht werden kann, zeigt ein sehr persönliches Bild der Kriegsgeschichte. Sie ist auch eine Hommage eines Sohnes an seinen Vater und seinen Onkel. Beide Brüder haben die Kriegsjahre überlebt, sind aber relativ jung gestorben.

Für eine Besichtigung der Ausstellung bitte einen Termin beim Arbeitskreis Stadtgesichte abstimmen.

Kontakt und Informationen:

Tel.: 05341-44581

www.gedenkstaette-salzgitter.de

Grabpflege im Jammertal

Seit fünf Jahren wird der Ehrenfriedhof ehrenamtlich gereinigt

Es begann mit einem Referat über die Slowenin Zora Sekardi während des IG Metall- Seminars „Wege und Spuren – KZ-Häftlinge im Salzgitter-Gebiet“. Zwei Kollegen aus der Hauptwerkstatt berichteten über den frühen Tod Zoras mit nur 19 Jahren. Ihre Grabplatte war durch Wildwuchs schwer zu finden, die Idee zur ehrenamtlichen Grabpflege war geboren.

Im Juni wurden erneut wieder mehrere Hundert Grabplatten von mehr als 20 Kolleginnen und Kollegen gepflegt.

Betriebsratsvorsitzender Hasan Cakir freut sich über das regelmäßige Engagement und sagte: „Auch heute besuchen noch regelmäßig Angehörige den Friedhof Jammertal. Für sie ist es ein wichtiges Signal, dass die Grabplatten ihrer Verstorbenen auffindbar sind.“

In den vergangenen Jahren haben sich bisher über 150 Ehrenamtliche engagiert.



Die Kolleg:innen leisteten tatkräftige Hilfe

Du interessierst Dich für Geschichte in Salzgitter?



@Gedenken_SZ



@gedenkstaette_salzgitter

Dann folge den Aktivitäten rund um die Gedenkstätte auf Facebook, Instagram, Youtube oder Twitter!



@gedenkstaettesalzgitter



@Gedenkstätte KZ Drütte



Transformation - Chancen für Frauen

Der **Kolleginentag am 24. Juni** findet in Präsenz statt

Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt und somit auch die digitale Transformation der Stahlindustrie werden zweifelsohne Auswirkungen auf Arbeitsprozesse und Tätigkeiten von Beschäftigten haben.

Dabei wird erwartet, dass die Berufsfelder in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) in Sachen Beschäftigung und Einkommen „eine sichere Bank“ sein werden. Leider sind Frauen in diesen Berufen deutlich unterrepräsentiert. Was tun?

- Was tun, um die Transformation auch weiblich zu gestalten?
- Wie können wir Digitalisierung und Gleichstellung zusammen denken?

Ein paar Anregungen und Gedanken dazu gibt es am sogenannten Kolleginentag, zu dem alle Frauen der Salzgitter Flachstahl GmbH herzlich eingeladen sind.

Am 24. Juni 2022 in der Zeit von 11 bis 14 Uhr wird auf dem Sportplatz der Ausbildung fürstlich „eingedeckt“. Nach zwei ausgefallenen Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag wird diese nun in Präsenz stattfinden, einschließlich der Preisverlosung zum Frauentags-Quiz. Es wird gegrillt, dazu gibt es verschiedene Salate, die berühmte Pilzpfanne und den berühmten Cocktailstand. Sollte das Wetter es nicht gut mit uns meinen, kann ins Infozentrum ausgewichen werden.

Die Teilnahme während der Arbeitszeit ist mit dem Unternehmen abgesprochen.

Geld oder Freizeit?

Die **zusätzlichen freien Tage für 2023** sind jetzt zu beantragen

Wer nächstes Jahr Freistellungstage anstatt der 1.000 Euro zusätzlicher tariflicher Vergütung haben will, muss dies bis spätestens **31.08.2022** mit dem unteren Abschnitt gegenüber dem Unternehmen geltend machen. Den Abschnitt per Hauspost oder per E-Mail senden an:

01 AZ, Hr. Hillmann/ Fr. Baron (hillmann.d@salzgitter-ag.de oder baron.m@salzgitter-ag.de).



Geltendmachung von Freistellungstagen aus dem Tarifvertrag über eine zusätzliche tarifliche Vergütung

Hiermit beantrage ich Freistellungstage für das Kalenderjahr 2023.

Name, Vorname: _____

Personalnummer: _____

Bereich: _____

Datum, Unterschrift

[Zu senden an 01 AZ, Herr Hillmann/ Frau Baron]



mittendrin an den Arbeitsplatz	Impressum		
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!	Herausgeber: Betriebsrat der SZFG Hasan Cakir (V.i.S.d.P.) Eisenhüttenstraße 99 38239 Salzgitter	Kontakt & Leserbrief: Redaktion <i>mittendrin</i> Carsten Wenzel 33 BRS, Tel.: ~3209 wenzel.c@salzgitter-ag.de	Redaktion: Koray Akdeniz, Jörg Dreyer, Peter Gruber, Jill Höwing, Andreas Klose, Corinna Tiekstra, Britta Wassmann, Carsten Wenzel, Hauke Zorn.