



02 • 2010



**Das nachgeholte
Mitarbeiterfest**

Kompetenz

Sprengkörper im Schrott	2
Führen in Veränderungsprozessen	3
Veränderungen für die Zukunftsfähigkeit	4
Energieverbrauch senken und Kosten sparen	8
Frischwasser eingespart	31
Ein Smiley als Gütesiegel	32
Erfolgreicher Einsatz als Kalkdüngemittel	36
Einsparung von Prozesszeit und Einsatzstoffen	37

Kunden und Partner

Steel... and all that	18
Baustart für Nord Stream-Pipeline	40

Mitarbeiter

Der Hüttenspatz	2
Wir machen halbe-halbe	3
Der eingeschlagene Weg wird fortgesetzt	6
HKM als Ganzes erhalten	11
Von Nichts kommt nichts	12
Das nachgeholte Mitarbeiterfest	14
So einfach ist es, Leben zu retten	16
Was bedeutet eigentlich...?	17

Die Seiten gewechselt	20
Die Ponczecks – eine Huckinger Familiensaga	22
Arbeitskampf – Kampf um Arbeit!	24
Safety first – jetzt erst recht!	28
Wer klagt, muss gehen!	31
Und sie ritten in den Sonnenuntergang	34
Endlich geschafft!	34
Künstlerische Projektarbeit	35
Beate Ringel neue Ansprechpartnerin für Praktikanten	37
Wenn die Autobahn zur Bühne wird	38
Ein Auto für gute Ideen	38
Jubilare / Austritte	39
Vorträge & Veröffentlichungen	38/39



Hallo Leute,

wie – Ihr kennt mich nicht? Also ich bin der Hüttenspatz und war eigentlich schon immer hier auf der Hütte. Habe nur bisher nie meinen Schnabel aufgemacht. Weil ich aber überall rumfliege und deshalb auch ziemlich viel mitbekomme, soll ich mich von nun an hier äußern. Kein Problem für mich, und für Euch hoffentlich auch nicht.

Was mir bei meinen letzten Rundflügen mal wieder so richtig aufgefallen ist? Wie wunderschön grün doch meine Heimat ist. Und abends auch noch hell erleuchtet, weil in vielen Büros noch Licht brennt und die

PCs nicht ausgeschaltet sind. Meine Meinung dazu: Umweltbewusstsein fängt am eigenen Arbeitsplatz an! Also Licht und PC aus, wenn's nach Hause geht.

So viel für heute. Jetzt zunächst mal schöne Ferien. Und bleibt sauber,

Euer Hüttenspatz

PS: Über Post, Tipps und andere Infos freue ich mich immer. E-Mails lese und schreibe ich unter: huetenspatz@hkm.de.

KOMPETENZ ▶ SERIE ZWISCHENFALLBERICHTE – BEINAHEUNFÄLLE:

Sprengkörper im Schrott

In der Vergangenheit hatten wir Vorfälle, in denen durch falsche Vorgehensweise die Mitarbeiter und deren Umgebung hohen Gefährdungen ausgesetzt wurden. Konsequente Unterweisung der Mitarbeiter zeigt hier gute Resultate.

Zwischenfall vom 08.04.2010

Zwischenfall / Schaden

Ein Fremdfirmen-Mitarbeiter fand wieder Sprengkörper im Schrott. Diesmal hat er alles richtig gemacht!

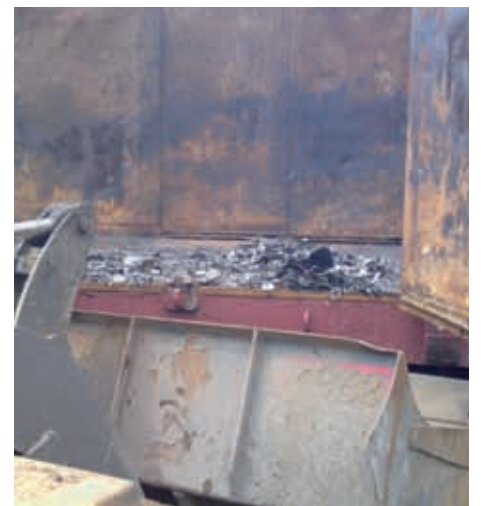
Ursachen:

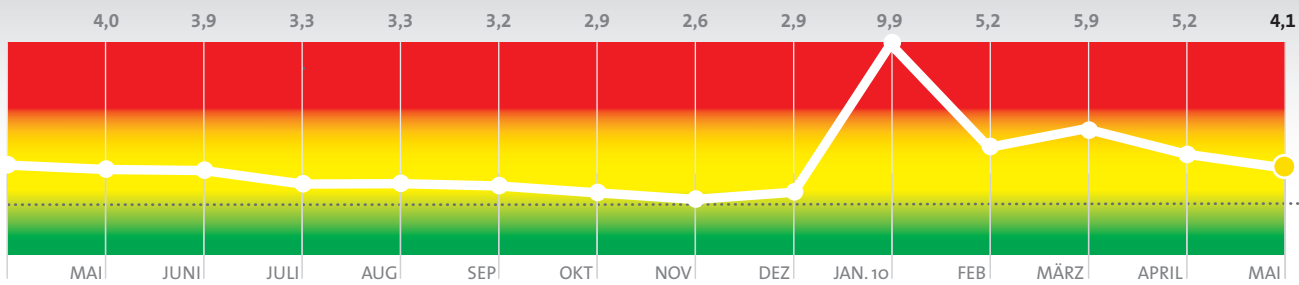
Sprengkörper im Schrottwaggon nach Entladung

Maßnahmen:

- Lieferant wird ermahnt und mit Sanktionen belegt.
- Waggon gesichert, Kampfmittelräumdienst benachrichtigt.

Die Zwischenfälle sind ein einfaches und wirkungsvolles Mittel in der Sicherheitsarbeit. Hier können wir mit wenig Aufwand viel bewirken!





Neues Ziel 2010: 2,4

[4,1*] VERLETZUNGSHÄUFIGKEIT BEI HKM BIS MAI 2010!

* Anzahl/Häufigkeit der Betriebsunfälle ab 1 Ausfalltag pro 1 Mio. verfahrenen Arbeitsstunden

KOMPETENZ ▶ NEUES SEMINAR-ANGEBOT IM BILDUNGSWESEN:

Führen in Veränderungsprozessen

Auch wenn bei anstehenden Veränderungen gerne das Zitat von Darwin „Nichts in der Geschichte des Lebens ist beständiger als der Wandel“ bemüht wird, tun sich die Allermeisten doch schwer damit. Sie fühlen sich eher als Getriebene, denn als Gestaltende. Und greifen deshalb lieber zum „Spatz in der Hand“ – also zum Sicherem, Vertrauten und damit zur bekannten Routine – als nach der „Taube auf dem Dach“, also den durch Veränderungen zu erreichenden Vorteilen.

Wie aber sollen die mit der Situation umgehen, die als Führungskräfte für das Vorschreiten oder gar Vorantreiben eines Veränderungsprozesses verantwortlich sind? Empfinden nicht auch sie sich mehr oder weniger häufig als Opfer der herrschenden Umstände?

Einfach durchziehen?

„Zeit für Reflexion? Diesen Luxus können wir uns nicht leisten. Meilensteine und Deadlines müssen eingehalten, Mitarbeiter zum Mitziehen motiviert werden. Ein paar Tipps, wie wir andere verändern können,

damit getan wird, was das Veränderungsprojekt erfordert: Für mehr reicht die kostbare Zeit nicht. Wir ziehen das jetzt durch.“ So oder so ähnlich sieht die Umsetzung von Veränderungen oft in der Praxis aus. Eine Vorgehensweise, die im Umgang mit Gegenständen durchaus ihre Berechtigung hat. Mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aber klappt das nur bedingt, auch wenn man sie noch für so unselbständig hält. Schließlich hilft es nichts, wenn die Veränderungsgeschwindigkeit auf der Beschlussebene hoch ist, die Umsetzung aber nicht hinterher kommt.

Speziell gestaltetes Seminar

Natürlich ist der Umgang mit Veränderungsprozessen auch ohne externe Begleitung möglich. Voraussetzung dafür ist allerdings, sich für eine begrenzte Zeit aus dem Alltag herauszunehmen, nicht erreichbar zu sein, inne zu halten und sich einen Tag in der Berufsbildung auf die zu betrachtende Situation einzulassen. Genau darauf ist das Seminar „Führen in Veränderungsprozesse“ ausgerichtet worden. Falls wir nun Ihre Neugierde oder Ihr Interesse geweckt haben sollten, dann melden Sie bitte Bildungsbedarf an und achten Sie unter der Rubrik „Schulungsangebote“ im Intranet auf die entsprechenden Termine.



MITARBEITER ▶ MITARBEITERAKTIEN 2010:

Wir machen halbe-halbe

Zum insgesamt siebten Mal hatte HKM seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Superangebot für den Erwerb von Thyssen-Krupp Aktien gemacht. Schließlich besagte der Slogan „Wir machen halbe-halbe!“, dass jedes Belegschaftsmitglied nur 50 Prozent des Aktienwertes bezahlt und die andere Hälfte vom Arbeitgeber übernommen wird.

Ein Angebot, das ankam. Exakt 2.372 HKM-ler haben die Gelegenheit beim Schopf gefasst und zugeschlagen. Das waren genau 70,03 Prozent der Bezugsberechtigten. Ein TOP Ergebnis. Erneut wurde die 70 Prozent-Hürde, wenn auch nur knapp, übersprungen. Vielleicht gibt es ja im nächsten Jahr wieder eine Chance, Miteigentümer der Thyssen-Krupp AG zu werden. Schau'n wir mal...





KOMPETENZ ► NEUE ORGANISATION IM STAHLWERK – BEGLEITUNG EINES CHANGE PROZESSES:

Veränderungen für die Zukunftsfähigkeit

Manchmal entsteht in einem Unternehmen die Notwendigkeit, die bestehende Organisationsstruktur zu verändern. Zum Beispiel, um sich rechtzeitig auf wirtschaftliche Rahmenbedingungen oder veränderte Technologien einzustellen. Dabei steht meist im Vordergrund, die Wirksamkeit der Arbeit im Unternehmen zu erhöhen, also etwa Reibungsverluste durch komplizierte oder lange Entscheidungswege zu verringern.

Beteiligung der Betroffenen

Im konkreten Arbeitsalltag führt die Einführung einer neuen Organisation oft zu vielen Veränderungen für Mitarbeiter – wie zum Beispiel andere Vorgesetzte und Kollegen, andere Aufgaben und Verantwortlichkeiten, andere Arbeitsabläufe und Ansprechpartner. Solche Veränderungen sind, wenn man persönlich betroffen ist, nicht immer einfach zu verstehen oder zu akzeptieren.

Hinzu kommt, dass in einem großen Unternehmen ja nicht jeder gefragt werden kann, wie er die Organisation denn verändern würde und was das Beste für die Mitarbeiter und das Unternehmen wäre. Und selbst wenn bleibt die Frage offen, ob die dann getroffene Entscheidung auch allen Mitarbeitern hundertprozentig gefallen würde. Aus diesem Grund ist jede größere Veränderung, wie auch die Einführung der neuen Organisation im Stahlwerk zum 1. Mai 2010, ein Prozess – auf neu-deutsch: ein Change Process.

Sinn der Veränderung

Bevor Mitarbeiter etwas von einer anstehenden Organisationsveränderung erfahren, haben vorher zumeist schon Manager und Betriebsräte Gedanken ausgetauscht: über die Notwendigkeit für Änderungen und in zweiter Linie vielleicht auch schon grob

über das „Wie“ der Veränderung. Erst danach werden allmählich weitere Mitarbeiter in den Planungs- und Diskussionsprozess eingebunden. Die überwiegende Zahl der Mitarbeiter erfährt allerdings erst zu einem späteren Zeitpunkt von den Ergebnissen dieser Diskussionen. Und die häufige Reaktion der Mitarbeiter ist dann: „Uns hat man wieder nicht gefragt!“, oder: „Warum machen wir denn schon wieder etwas Neues? Kann denn nicht mal alles ruhiger laufen?“

Transparenz erforderlich

Wichtig ist also, einen Veränderungsprozess möglichst transparent zu machen – auch wenn erst Teilergebnisse vorhanden sind. Genau das war ein Anliegen von Führungskräften und Betriebsräten während des länger dauernden Prozesses bis hin zur neuen Organisation. Neben vielen Einzelinformationen fanden im April daher fünf große

Informieren die Mitarbeiter des Stahlwerks über die neue Organisation: (v. l.) Dr. Arnd Köfler, Norbert Keller, Holger Arnold, Manfred Höning und Klaus Rönsch

Mitarbeiter des Stahlwerks informieren sich über die neue Organisation



Das Führungsteam TI-IS arbeitet im Workshop „Startpaket für die neue Organisation“ an den Aufgabenschwerpunkten für 2010

Informationsveranstaltungen statt, auf denen Führungskräfte und Betriebsräte die Notwendigkeit für die neue Organisation darstellten. Die Zuordnung aller Mitarbeiter zu den Teams konnte von den Mitarbeitern auf großen Plakaten nachvollzogen werden. Jeder Mitarbeiter des Stahlwerks hatte zudem die Möglichkeit, sich mit seinen alten oder neuen Vorgesetzten auszutauschen.



leicht der eine oder andere einmal fragen: „Was war da eigentlich mit der Neuorganisation?“ Damit diese Frage nicht im Raum stehen bleibt, damit wir dahin kommen, wo wir eigentlich hin wollten, ist in gewissen Abständen ein gemeinsamer Austausch der Sichtweisen über den Veränderungsprozess notwendig. Was haben wir erreicht? Was fehlt noch, was sollten wir anders machen? Wobei man es nicht bei den Fragen belassen, sondern Antworten darauf finden sollte. Um diese dann auch umzusetzen. Auf diese Weise übernehmen Führungskräfte, Mitarbeiter und Betriebsräte gemeinsam ein Stück Verantwortung für das Gelingen der Veränderung.

Karin Aust sammelt und strukturiert die Arbeitsthemen des Teams

Vorherrschender Tenor bei den Anwesenden: „Die neue Organisation hilft uns.“ Und: „Wir haben noch einiges zu tun, um neue Abläufe konkret zu besprechen.“

Startpaket

Information und Kommunikation über das, was kommen soll, ist wichtig. Wer den Sinn und Zweck einer Veränderung nicht kennt oder versteht, kann mit gutem Willen allenfalls ein bisschen mitmachen – Akzeptanz

rierten Workshops stattgefunden, es werden sicherlich noch einige dazu kommen!

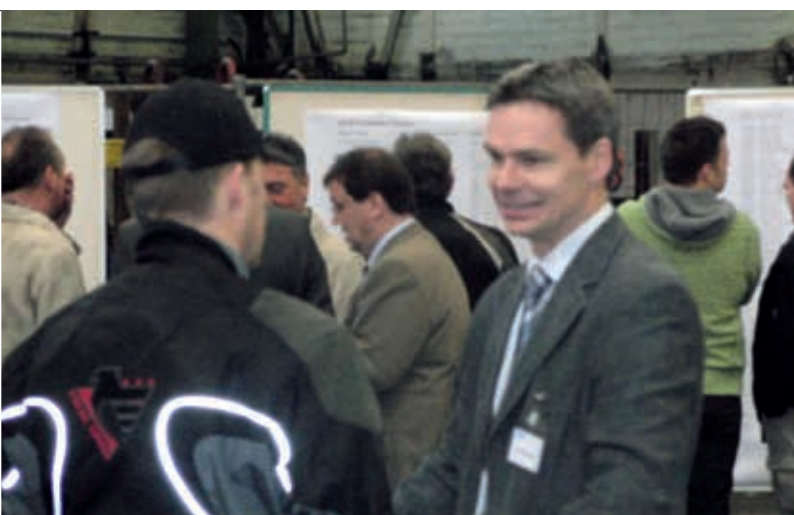
Reflexion

Der betriebliche Alltag besteht in einem Stahlwerk darin, Stahl zu produzieren. Und weil damit jeder Einzelne alle Hände voll zu tun hat, vergeht die Zeit wie im Flug. Irgendwann wird sich viel-



Mitarbeiter des Gießbetriebs im Gespräch über die neue Organisation mit Jörg Wittpoth (vorne rechts) und Dr. Gerhard Kemper (Mitte hinten)

Ludger Budde (Mitte hinten) und Mitarbeiter diskutieren über die neue Organisation im Instandhaltungsteam des Schmelzbetriebs





MITARBEITER ▷ INTERVIEW MIT NEUEM TECHNIK-GESCHÄFTSFÜHRER DR. ROLF HÖFFKEN:

Der eingeschlagene Weg wird fortgesetzt

Für viele auf der Hütte ist der neue Geschäftsführer Technik von HKM ein alter Bekannter. Immerhin war Dr. Rolf Höffken in Huckingen sieben Jahre lang Leiter der Stahlerzeugung. Erst im Oktober 2009 hatte er sich in gleicher Funktion zu TKSE verabschiedet, wo er für die Stahlwerksbereiche Beeckerwerth und Bruckhausen zuständig war. Nun, nach rund sieben Monaten ist er wieder da, hat zum 1. Mai 2010 die Nachfolge von Dr. Herbert Eichelkraut angetreten. Wie es dazu kam und welche Ziele er sich gesetzt hat, darüber sprach Dr. Höffken mit „Wir bei HKM“.

Herr Dr. Höffken, lange waren Sie ja nicht weg. Wie kam es zu der sicher auch für Sie überraschenden Ernennung zum HKM-Geschäftsführer Technik?

Überraschend war das in der Tat, zumal der Wechsel bzw. das Angebot dazu sehr plötzlich kam. Der Grund dafür ist, dass TKS die vakante Stelle des Chief Executive Officers für das Hüttenwerk in Brasilien mit Dr. Eichelkraut besetzen wollte, da das Hüttenwerk der HKM sehr ähnlich ist und er auch die gesamte Weiterverarbeitungskette von der Bramme zum fertigen Coil sehr gut kennt. In dieser Funktion wird Dr. Eichelkraut

auch Mitglied des Vorstands von Thyssen-Krupp Steel America. Im Zuge dieses Wechsels wurde ich dann gefragt, ob ich mir die Leitung des Geschäftsbereichs Technik bei HKM vorstellen könnte.

Eigentlich keine Frage, schließlich waren Sie ja bereits sieben Jahre auf der Hütte tätig, oder?

Ja, aber mit anderer Aufgabe und Funktion. Trotzdem war der Wechsel von meiner Seite eigentlich keine Frage. Obwohl ich sagen muss, dass mir auch meine Aufgabe bei TKSE viel Spaß gemacht hat.

Nun war ja auch Dr. Eichelkraut mit etwa zweieinhalb Jahren noch nicht sehr lange bei HKM, hat gerade erst einige Dinge angeschoben. Was hat nun für Sie Priorität: Diese Dinge kontinuierlich fortzuführen oder doch eigene Vorstellungen umzusetzen?

Wie Sie schon sagen, ist einiges erst seit kurzem unterwegs, insofern ist Kontinuität jetzt wohl das Wichtigste. Die Verbesserung der Prozess-Stabilität sowie die Unterstützung unserer Kunden und Gesellschafter im

Markt durch ein Höchstmaß an Flexibilität hat auch für mich oberste Priorität. Und natürlich rangieren Projekte wie Steigerung der Sintererzeugung sowie Erweiterung der Kokerei zur Sicherung unseres Standortes ganz oben auf der Bedeutungsskala.

Stichwort Kokerei: Da hat es in den zurück liegenden schwierigen Zeiten einige Zweifel bezüglich der Realisierung gegeben. Wird es die Erweiterung nun definitiv geben?

Die Erweiterung der Kokerei wurde im Krisenjahr 2009 natürlich bis auf weiteres zurückgestellt. Schließlich mussten wir in den vergangenen Monaten eine Menge anderer Dinge in die Wege leiten, um durch diese schwere Zeit hindurch zu kommen. Jetzt wird die Erweiterung wieder zu einem wesentlichen und wichtigen Baustein, um die Versorgung der HKM mit metallurgischem Koks nachhaltig zu sichern. Deshalb wird nun die gesamte Budgetplanung aktualisiert und eine entsprechende Beschlussvorlage erarbeitet.

Wie steht HKM denn aus Ihrer Sicht nach 2009 überhaupt da?

2009 war ein extrem schwieriges Jahr, das wir nur durch die hervorragende Mitarbeit und Motivation unserer Mitarbeiter in allen Bereichen haben bewältigen können. So haben wir den Hochofen A sehr kurzfristig außer Betrieb genommen, zugestellt und wieder einsatzbereit gemacht, und auch bei dem Bau und der Inbetriebnahme der PCI-Anlage ist wirklich Großartiges geleistet worden. Heute verfügen wir auf der Hütte wieder über eine stabile Roheisenversorgung und eine gute Kostensituation, nicht zuletzt auch wegen der PCI-Anlage, die sofort eine hohe spezifische Leistung erzielen konnte.

Dafür haben die Rohstoffpreise in letzter Zeit für arges Kopfzerbrechen gesorgt.

Wie sieht es denn damit aus?

Die Explosion der Rohstoffpreise hat uns wie alle anderen auch in arge Bedrängnis gebracht und es wird sich zeigen, wo letztlich sogar Geschäftsmodelle bei der Versorgung der Endkunden mit Stahl angepasst werden müssen. Wir müssen uns bei HKM die Frage stellen, wie wir preisgünstige Rohstoffe optimal einsetzen können. Hier spielt beispielsweise der möglichst gleichförmige, störungsfreie Betrieb der Hochöfen mit niedrigen Koksverbräuchen und hohen Kohleeinblasraten eine wesentliche Rolle. Weiter ermöglicht uns die Steigerung der Sintererzeugung, den Einsatz teurer Stückerte und Pellets zu reduzieren.

Von diesen Projekten einmal abgesehen: Welche Herausforderungen muss HKM denn generell jetzt bewältigen?

An erster Stelle geht es weiterhin um die Erhöhung unserer Prozessstabilität und die Steigerung der Lieferperformance an unsere Gesellschafter. Damit können wir die Situation unserer Kunden auf ihren Märkten unterstützen und verbessern.

Sie waren lange genug bei HKM, um zu wissen, wie die Hütte und auch die Mitarbeiter ticken. Dennoch die Frage: Was erwarten Sie sich von der Belegschaft?

Vor die Erwartungen möchte ich zunächst einmal ein Lob stellen. Die Mitarbeiter haben in 2009 gezeigt, dass sie schnell reagie-



ren können. Dass sie gut ausgebildet und qualifiziert sind, mit den Prozessen und den Anlagen umzugehen. Das gilt es nun fortzusetzen und auszubauen. Darüber hinaus sind wir alle gefordert unsere Fähigkeiten zu entwickeln und flexibel mit sich ändernden Randbedingungen umzugehen.

Betrachten Sie die sieben Jahre HKM als einen Vorteil bei der Ausübung Ihrer neuen Funktion?

Ja, zumal ich ja nun wirklich nicht so lange weg war, als dass ich nicht nahtlos weiter machen könnte. Ein großer Teil der Prozesse und Abläufe ist mir sehr vertraut. Dennoch sind mir trotz der sieben Jahre natürlich auch einige Bereiche nicht ganz so geläufig, wie etwa die verschiedenen Stufen der Roheisenerzeugung. Aber – wie Sie ja auch schon angedeutet haben: Im Großen und Ganzen kenne ich die Hütte – weiß, wie sie tickt. Und das war ja auch mit ein Grund dafür, dass ich der neuen Funktion so schnell und vorbehaltlos zugestimmt habe. Ich habe mich hier immer wohl gefühlt, auch in schwierigen Zeiten. Und daran hat sich nichts geändert.

Dann müssen die Mitarbeiter bei Ihnen auch nicht mit irgendwelchen Überraschungen rechnen?

Ich denke, dass ich der gleiche bin wie vor sieben Monaten oder vor sieben Jahren und

dass ich für meine Mitarbeiter berechenbar bin. Natürlich hängt vieles von dem, was geschieht oder geschehen kann, auch von den Rahmenbedingungen ab, das sieht man an dem Jahr 2009. Solche Dinge kann man dann letztendlich immer nur gemeinsam bewältigen.

Haben Sie selbst persönliche Ziele gesetzt?

HKM hat die Aufgabe, die Gesellschafter weiterhin zuverlässig mit Vormaterial hoher Qualität zu günstigen Kosten zu versorgen. Dazu ist nicht nur die disziplinierte Abwicklung der bevorstehenden Investmaßnahmen erforderlich. Darüber hinaus muss auch die Vertiefung der Zusammenarbeit mit unseren Müttern noch weiter vorangebracht werden – sowohl bei verfahrenstechnischen Fortschritten als auch bei der Entwicklung neuer Stahlsorten. Dabei wird den Muttergesellschaften vor Augen geführt, dass HKM ein integraler Bestandteil ihrer Versorgungskette ist.

Gibt es neben den von Ihnen bereits erwähnten Projekten noch weitere Themen, die Ihnen besonders am Herzen liegen?

Ja, die Arbeitssicherheit – und ich weiß mich damit in einer guten Tradition. Wir haben hier insgesamt eine hervorragende Entwicklung vorzuweisen, auch wenn wir momentan im Stahlwerk einige Rückschläge zu verkraften haben. Mir ist dabei sehr wichtig, dass wir bei der Arbeitssicherheit die gleiche Professionalität an den Tag legen, wie wir das auch an anderer Stelle im Job machen, dass wir also auch hier ganzheitlich denken.

Und was ist Ihr Wunsch an die Mitarbeiter?

Dass wir noch weniger als Einzelkämpfer und noch mehr als Team denken und arbeiten. Dafür ist eine offene Kultur erforderlich, die das Zusammenarbeiten, das Zuhören nach vorne stellt und auch das Zulassen anderer Meinungen ermöglicht. Um dann am Schluss zu einer nachvollziehbaren Lösung zu kommen, die auch von allen getragen wird. Und ich bin fest davon überzeugt, dass die Arbeit dann allen noch mehr Spaß macht und – ganz nebenbei – auch noch effektiver ist.

(v.l.) Matthias Baldermann, Thomas Meier und Jürgen Feldmann begutachten ein Energiesparprojekt im Betrieb

KOMPETENZ ▸ AUFBAU EINES ENERGIE-MANAGEMENT-SYSTEMS:

Energieverbrauch senken und Kosten sparen

Energie ist teuer und kostbar. Erst recht, wenn sie aus fossilen Rohstoffen gewonnen wird. Denn die Vorräte etwa an Öl und Gas sind nur noch begrenzt vorhanden. Grund genug, einerseits auf einen effizienten Einsatz der fossilen Energieträger zu drängen, andererseits die Nutzung alternativer Energien zu fördern. Hat sich auch der Gesetzgeber gedacht und neben einer Reihe einschlägiger Verordnungen das so genannte Erneuerbare Energien-Gesetz (EEG) erlassen. Bestandteil des Anfang vergangenen Jahres in Kraft getretenen Gesetzes, das die Wei-

terentwicklung von Technologien zur Erzeugung von Strom aus erneuerbaren Quellen fördert: stromintensive Unternehmen müssen eine Zertifizierung nachweisen, mit der der Energieverbrauch und die Potenziale zur Verminderung erhoben und bewertet werden können. Zwar trifft dieser spezielle Paragraph des Gesetzes nicht auf HKM zu, jedoch sind weitere Vorschriften wie beispielsweise das Energieeffizienzgesetz in Vorbereitung, die ein Energie-Management im selben Sinne vorschreiben wollen. Und das wird auf der Hütte jetzt in Angriff genommen.

Neu ist das gesamte Thema bei HKM übrigens nur unter der Überschrift Energie-Management. Schließlich hat man sich schon immer um Effizienz und Einsparungen gekümmert. Um Kosten zu sparen, aber auch um einen Beitrag gegen die Klima-Erwärmung zu leisten. Und da von Seiten des Gesetzgebers bereits jetzt darüber nachgedacht wird, eine Ermäßigung der Ökosteuer ab 2012 vom Vorhandensein eines zertifizierten Energie-Management-Systems abhängig zu machen, laufen die Vorbereitungen dazu bei HKM auf Hochtouren.

Matthias Baldermann,
Leiter des Bereichs
Energiewirtschaft (TI-W)

1.500 Euro pro Minute für Energie

Stellt sich natürlich zuerst einmal die Frage, was unter einem Energie-Management zu verstehen ist. Die Antwort darauf weiß Matthias Baldermann, bei HKM Leiter des Bereichs Energiewirtschaft (TI-W): „Energie-Management“, so erklärt er, „ist die Summe aller Maßnahmen und Tätigkeiten zur organisierten und systematischen Auswertung von Energieverbräuchen sowie der Überwachung und vorausschauenden Planung des Energieeinsatzes unter ökologischen und ökonomischen Gesichtspunkten.“ So weit, so gut, nur was ist eigentlich genau unter dem Sammelbegriff „Energie“ zu verstehen. „Auf der Hütte eine ganze Menge“, sagt Sven Sackmann, Leiter Projekte bei TI-W. „Dazu gehören nämlich beispielsweise auch technische Gase wie Argon, Stickstoff und Sauerstoff oder Kuppelprodukte wie Dampf sowie Hochofen- und Koksofengas.“ Neben Erdgas und Strom, versteht sich, wobei letzteres im RWE-Kraftwerk auf dem Hütten-gelände aus den überschüssigen Kuppelgasen erzeugt wird. Von all diesen Energien, zu denen übrigens auch Trink- und Brauchwasser sowie Druckluft gehören, werden bei HKM zum Teil Millionen Kubikmeter verbraucht. Was kostenmäßig entsprechend zu



Buche schlägt – bei Vollproduktion mit etwa 1.500 Euro pro Minute. Eine Summe, die Überlegungen zu Einsparungen nicht nur leicht, sondern auch dringend erforderlich macht.

Systematischer Ansatz entscheidend

Nach Qualität, Umwelt und Gesundheit ist für die jetzt angepeilte vierte Zertifizierung des Energie-Management-Systems der systematische Ansatz von entscheidender Be-

Sven Sackmann,
Leiter Projekte bei TI-W



deutung. Aus diesem Grund wurde auch zunächst ein halbjährlich tagender Energie-Arbeitskreis gegründet, in dem neben der Geschäftsführung und Energiemanager Baldermann auch die Leiter von CE, TI, TR, TS und TU vertreten sind. Unterhalb dieser Ebene gibt es den Arbeitskreis Energiebeauftragte, der an den Arbeitskreis Energie berichtet. Die insgesamt zehn Energiebeauftragten dienen dabei zum einen als Ansprechpartner vor Ort, sollen vor allem aber Unterstützung bei der Umsetzung von Maßnahmen und Projekten leisten. Und davon gibt es eine ganze Menge. So sollen beispielsweise geeignete Messungen an Verbrauchschwerpunkten durchgeführt, an der Identifikation von Energieeinsparpotenzialen mitgewirkt und natürlich auch entsprechende wirtschaftliche Energieeffizienz-Maßnahmen realisiert werden. Eine weitere Aufgabe der Energiebeauftragten ist das Erfassen und Auflisten der aktuell durchgeführten und geplanten Maßnahmen in den Betrieben. Auf diese Weise entsteht nicht nur eine stets aktuelle Sammlung über Maßnahmen und Projekte, sondern auch ein Überblick über kurz-, mittel- und langfristig wirksame Einsparungen. Damit erfüllt man eine wichtige Voraussetzung für die Zertifizierung.

Bewusstsein bei Mitarbeitern schaffen

Überhaupt liegt das, was zur Zertifizierung erfüllt und umgesetzt werden muss, nicht



Hans-Werner Alte-Teigeler,
Leiter Projekte Energiewirtschaft

im Ermessen der Energie-Experten von HKM. Vielmehr beschreibt die neue in Kraft gesetzte europäische Norm DIN EN 16001 bis ins kleinste Detail die Anforderungen an ein Energie-Management-System, fordert beispielsweise einen Mengenverbrauchs-Nachweis, verlangt nach der erwähnten Liste und einem umfassenden Berichtswesen sowie der Festlegung von Zielen. „Weil nur über Zahlen und Ziele Fortschritte im Sinne von Einsparungen festzustellen

Pfannenaufheizstände

Die Pfannenaufheizstände im Stahlwerk werden mit Erdgas und Koksgas betrieben. Für die Luftgebläse gab es dabei bisher keine automatische Abschaltung, wenn gerade keine Pfanne beheizt wird. Durch Einbau einer Abschaltautomatik für die Brennluftgebläse können künftig ca. 235 MWh (rund 150 Tonnen CO₂) pro Jahr eingespart werden.

Winderhitzer am Hochofen A

Während der Zustellung von Hochofen A im Jahr 2009 wurden die Winderhitzer weiter beheizt, um Schäden am Mauerwerk zu vermeiden. Das Abhauchen nach der jeweiligen Beheizungsphase lief zunächst über das Kaltwindnetz. Hierfür war wegen des hohen Drucks im Windnetz für den anderen in Betrieb befindlichen Hochofen eine Leistung von 2,7 MW erforderlich. Diese Leistung konnte um rund 2 MW (ca. 12.000 MWh, rund 7.500 Tonnen CO₂ pro Jahr) reduziert werden, indem das Abhauchen mit Hilfe der Winderhitzer-Brennluftgebläse durchgeführt wurde.

Mischstelle für Erdgas

Durch den Bau einer Mischstelle für Erdgas kann ein synthetisches L-Gas mit 35 MJ Pro Kubikmeter statt 38 MJ hergestellt werden. Da viele unregelmäßige Verbraucher unabhängig vom Heizwert immer das gleiche Volumen durchsetzen, konnte der Erdgasbezug der Hütte in einem ersten Schritt um etwa neun Prozent gesenkt werden. Eine weitere Heizwertabsenkung ist vorgesehen. Zurzeit werden durchschnittlich 8 GJ/h oder hochgerechnet rund 70.000 GJ (ca. 7.000 MWh) pro Jahr eingespart, was einer CO₂ Menge von knapp 4.000 Tonnen entspricht.



Die Energiebeauftragten sind zufrieden über die erfolgreiche Umsetzung vor Ort



sind“, weiß Hans-Werner Alte-Teigeler, Leiter Projekte Energiewirtschaft. Genauso wichtig wie die zahlenmäßige Erfassung aller Maßnahmen ist es allerdings auch, die Mitarbeiter in das Thema einzubeziehen, sie zum Mitdenken und Mitmachen anzuregen und so ein Bewusstsein für Energieeffizienz zu schaffen. „Der tropfende Wasserhahn oder der zischende Druckluftschlauch werden künftig als das erkannt, was sie sind: Energievernichter, die abgestellt werden müssen“, hofft Techniker Ralf Ponzeck. Bei der Hoffnung belässt es die Abteilung Energiewirtschaft allerdings nicht. Vielmehr will man mit Vorträgen und Beispielen die gesamte Belegschaft sensibilisieren – ange-

Ralf Ponzeck

fangen bei den Führungskräften bis hin zu den Azubis. „Wer weiß, dass man mit dem Jahresverbrauch einer Brennschneidmaschine ein Einfamilienhaus 113 Jahre lang heizen kann, denkt künftig sicherlich anders über das gesamte Thema“, ist sich Matthias Baldermann sicher.

Auch Image-Wandel angestrebt

Doch nicht nur eine transparente Darstellung von Energieverbräuchen haben sich die Energie-Experten bei HKM auf ihre Fahnen geschrieben. Sie wollen auch den Stellenwert des gesamten Themas mit all seinen Facetten in den Betrieben und beim Top-Management erhöhen sowie der Energieverbrauchs-Reduzierung mit Blick auf die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit der Hütte den erforderlichen Stellenwert verschaffen. Und mal ganz abgesehen davon, dass ein auditkonformes Energie-Management-System erforderlich ist, um die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen: „Es geht auch darum, durch Nutzung alternativer Energien und neuer Energieformen die Fortschrittlichkeit der ‚alten‘ Stahlindustrie darzustellen und somit vom Image einer umweltfeindlichen und Energie verschwendenden Branche wegzukommen“, betont Matthias Baldermann. Wie man das bei HKM machen will, darüber geben die in den beiden Kästen beschriebenen Projektbeispiele einen hervorragenden Überblick.

Austausch von Elektromotoren

Beim Austausch von Elektromotoren werden künftig nur noch energieeffiziente Motoren eingekauft. Der Austauschprozess läuft derzeit schleichend. Es ist anzunehmen, dass vom ermittelten Gesamt-Einsparpotenzial 1800 MWh (ca. 933 Tonnen CO₂) jährlich derzeit pro Jahr fünf Prozent realisiert werden können. Zwar ist momentan nicht bekannt, wie viel Energie tatsächlich eingespart werden kann, doch ist ein Beitrag zur Reduzierung auch hierdurch gegeben.

Zum Frostschutz: Strahler statt Tonnen

Für den Frostschutz wurde bisher noch eine Vielzahl von Erdgastonnen eingesetzt, die aber rund zehn Mal so viel Erdgas verbrauchen wie Erdgas-Infrarotstrahler. Durch den Austausch der Tonnen gegen Strahler konnten im Jahr 2009 rund 30.000 GJ (ca. 3.000 MWh, und 1.700 Tonnen CO₂) eingespart werden – weitere Strahlersysteme sind im Aufbau.

HKM als Ganzes erhalten

Dass abgeschlossene Wahlen nicht immer auch die schnelle Wiederaufnahme der Amtsgeschäfte bedeuten, zeigen die nun schon seit Wochen laufenden Versuche in Nordrhein-Westfalen zur Regierungsbildung. Ganz anders dagegen die Situation bei HKM, wo bereits wenige Tage nach Abschluss der Betriebsratswahlen die konstituierende Sitzung stattfand. Die Wahl des Vorsitzenden und seiner Vertreter ging dabei genauso schnell und reibungslos vonstatten wie die

Bereichen wurden offiziell ausgeschrieben“, berichtet er, und auch dort scheint ein Outsourcing nicht ausgeschlossen.

Auch wenn derzeit noch nichts entschieden und Abwarten das Gebot der Stunde ist, laufen die aktuellen Aktivitäten den Plänen und Absichten des Betriebsrats zuwider. „Wir wollen im Gegenteil mehr Beschäftigung sichern und werden um jeden einzelnen Arbeitsplatz kämpfen“, verspricht Uli Kimpel. Und das gilt nicht nur für die an-

in die Standortsicherung ist. Allerdings wird diese Standortsicherung bzw. die Wettbewerbsfähigkeit der Hütte durch die jüngsten politischen Sparmaßnahmen aufs Spiel gesetzt. „Wenn es tatsächlich dazu kommt, dass für energieintensive Unternehmen wie wir es nun einmal sind, die Ermäßigung bei der Ökosteuern gestrichen wird, gehen wir harten Zeiten entgegen“, kommentiert Uli Kimpel die aktuellen Sparpläne der Bundesregierung. Konkret würden sie nämlich zu



(v.l.n.r.) Uli Kimpel, Wolfgang Keller, Norbert Keller, Markus Voutta und Mirze Edis

Besetzung der Ausschüsse. An der Spitze des HKM-Betriebsrats präsentieren sich heute Uli Kimpel als Vorsitzender und Norbert Keller als sein Stellvertreter sowie Wolfgang Keller und Mirze Edis als zweiter bzw. dritter Stellvertreter. Als Geschäftsführer bzw. Stellvertreter fungieren Markus Voutta und Jürgen Dräger.

Das neue größtenteils „alte“ Team startet allerdings in ungewisse Zeiten. „Wir haben einiges vor der Brust“, sagt denn auch Uli Kimpel und meint damit beispielsweise das momentan laufende Adjustage-Projekt. Mit Blick auf größtmögliche Flexibilität wird dort momentan geprüft, wie es weitergehen soll. Ergebnis offen, wie es so schön heißt, und unter Einbeziehung aller Möglichkeiten bis hin zur Fremdvergabe. Wie Norbert Keller weiß, nicht das einzige Projekt, das dermaßen unter die Lupe genommen wird. „Auch der Hafen und die mechanischen Arbeiten an den Bandanlagen in TR-

gesprochenen Projekte. Auch für die künftige Übernahme aller Auszubildenden sowie mehr Arbeitsplätze für leistungsgeminderte Kolleginnen und Kollegen will sich der Betriebsrat in den kommenden vier Jahren seiner Amtszeit verstärkt einsetzen. Und natürlich auch dafür, dass Veränderungen ohne betriebsbedingte Kündigungen über die Bühne gehen. „Schließlich geht es um die Zukunft von, aber auch bei HKM“, sagen Uli Kimpel und Norbert Keller.

Symbol für diese Zukunft ist nicht zuletzt die Erweiterung der Kokerei, deren Umsetzung nach der zwischenzeitlichen Zurückstellung jetzt nun wieder angegangen wird. „Wir hoffen jedenfalls, dass es dazu kommen wird und schauen der weiteren Entwicklung zuversichtlich entgegen“, erklärt Norbert Keller. Der darüber hinaus auch auf die Entscheidung der Gesellschafter für weitere Investitionen auf der Hütte setzt. Weil jede einzelne, ganz gleich welche, immer auch eine Investition

einer Verteuerung von zwei Euro pro Tonne erzeugten Stahls führen, was sich im Jahr auf 14 Millionen aufaddieren würde. Ein ziemlicher Hammer, wie die beiden Betriebsräte sorgenvoll anmerken.

Kurz und gut: Es gibt viel zu tun für den Betriebsrat in den kommenden Monaten. Nur gut, dass zumindest ein Punkt bereits von der Tagesordnung verschwunden ist: Für eine verbesserte Belegschaftsbeteiligung wurde die entsprechende Betriebsvereinbarung im Mai umgesetzt und ist damit abgehakt. Anderes bleibt hingegen noch zu tun, wovon die anvisierte Umstellung der Betriebsratswahl von der Listen- auf die Persönlichkeitswahl noch die kleinste, weil weit entfernteste ist. Doch egal, worum es im Einzelnen auch geht: Der neue gewählte Betriebsrat wird sich wie gewohnt für die Kolleginnen und Kollegen ins Zeug legen. Und ganz oben auf der Prioritätenliste steht dabei ein klares Ziel: HKM als Ganzes zu erhalten! Nicht mehr, aber auch nicht weniger.

MITARBEITER ▶ SINTERANLAGE SEIT 1.000 TAGEN UNFALLFREI:

Von Nichts kommt nichts

Tausend Tage unfallfrei, das heißt: Knapp drei Jahre – inzwischen sogar schon um einiges mehr – ist in der Sinteranlage kein Unfall mehr passiert. Wobei man diese Zahl eigentlich noch mit den Schichten multiplizieren müsste. Schließlich erstrecken sich die Tage, von denen hier die Rede ist, nicht auf die Büro-üblichen acht Stunden. Umso bemerkenswerter die Leistung der insgesamt ca. 100 Mitarbeiter der Sinteranlage, von denen jeder Einzelne seinen Beitrag dazu geleistet hat. Durch das eigene Verhalten, durch ein wachsames Auge auf den Kollegen sowie durch die verstärkte Wahrnehmung und Weitergabe von Zwischenfällen. Und alles zusammen genommen sorgt dafür, dass bei allen das Sicherheitsbewusstsein täglich erneuert wird. Denn von Nichts kommt nichts.

Das weiß auch Dr. Henning Schneider als Chef der Sinteranlage. Und weil – wie bei vielen anderen Dingen – die Führungskräfte wichtige Dinge vorleben sollten, bedankte er sich am 17. März 2010 persönlich für die exakt an diesem Tag erreichten unfallfreien 1.000 Tage. Der Grund: „Man muss als Vorgesetzter nicht nur sicherheitstechnisch voran gehen, sondern durch Lob und Dank auch Anerkennung und Wertschätzung vermitteln“, ist er überzeugt. In diesem Fall konnten Anerkennung und Wertschätzung sogar mit nach Hause genommen werden.

Denn für jeden gab's an diesem Tag einen Kristallglasblock, in den die Sinteranlage samt „1.000 Tage unfallfrei“ eingraviert ist. „Ein Stück Arbeitsplatz für zuhause“, sagt Dr. Schneider.

Zelebrierte Zwischenfälle

In Wahrheit ist dieser Glasblock allerdings noch mehr als nur die Erinnerung an und der Dank für eine hervorragende Leistung. Zuhause im Regal oder wo auch immer aufgestellt, symbolisiert der Block auch den tieferen Sinn und Zweck, der bei HKM mit der verstärkten Sicherheitsarbeit verfolgt wird: Dafür zu sorgen, dass die Mitarbeiter abends genauso gesund nach Hause kommen wie sie morgens von dort fort gegangen sind. Keine Selbstverständlichkeit, wie man in der Sinteranlage längst weiß, sondern Ergebnis lang andauernder und stetig fortgesetzter Anstrengungen. Natürlich haben Maßnahmen wie Dupont, USO und Arbeitsplatzbegehungen ihren Teil dazu beigetragen. Noch viel wichtiger ist allerdings, über diese Maßnahme hinaus die Arbeitssicherheit zum festen Bestandteil der täglichen Arbeit zu machen, sie tief im Bewusstsein des einzelnen zu verankern und den Stellenwert dafür permanent zu erhöhen. Zwischenfälle – im Jargon der Arbeitssicherheit als unsichere Handlungen oder Zustände bezeichnet – werden laut Dr. Schneider in der Sinter-

anlage förmlich zelebriert, die Situation vor Ort nachgestellt und mit allen Beteiligten durchgesprochen.

Authentische Vorgesetzte

Ein Beispiel: Als ein Mitarbeiter mit Schubkarre die Tür zur Werkstatt kräftig aufstößt, knallt diese von der zum Schutz eines Aggregats installierten Begrenzung mit voller Wucht wieder zurück und klemmt ihm den Finger ein. Ein kleiner Schrammen nur, jedoch Anlass genug, über den Vorfall nachzudenken. Vor Ort erkennt man, dass die Begrenzung auch weiter nach hinten gesetzt werden kann und sich die Tür nun weiter öffnen lässt. Problem erkannt, Problem gebannt. Doch eigentlich muss es zu solchen Zwischenfällen gar nicht erst kommen. Haben sich auch die Mitarbeiter gesagt und üben sich in kollektiver Prävention. Indem sie beispielsweise den Kollegen, der sich bei einer Reparatur ungesichert auf ein Gerüst stellt, auf die Gefahr aufmerksam machen. Oder einen Fremd-Mitarbeiter rigoros davon abhalten, auf einem Bandgerüst herumzuklettern. Wobei dies nicht aggressiv, schulmeisterlich oder von oben herab passiert, sondern kollegial. Und gerade weil das Bewusstsein bei den Mitarbeitern inzwischen so groß ist, kommt der Vorbildfunktion der Vorgesetzten so hohe Bedeutung bei. „Wenn ich durch den Betrieb gehe,

muss mir klar sein, dass ich im Rampenlicht stehe“, hat Dr. Schneider längst erkannt und weiß: „Noch mehr als das, was ich tue, steht das im Mittelpunkt, was ich nicht tue.“ Etwa einen herum liegenden Schraubenschlüssel, der herunterfallen könnte, nicht aufzuheben und beiseite zu legen, sondern einfach daran vorbei zu gehen. „Wenn die Vorgesetzten die Regeln nicht beachten, sind sie selbst mit ihrem Anspruch auf Einhaltung der Regeln nicht authentisch“, sagt er.

Vorbild färbt ab

Joachim Wojciechowski kann das nur bestätigen. Als Mitarbeiter in der Produktion mit Instandhaltungstätigkeiten und zugleich Sicherheitsbeauftragter hat er oft genug mit erlebt, wie der Chef selbst aktiv wird, Kollegen auf Fehlverhalten aufmerksam macht,

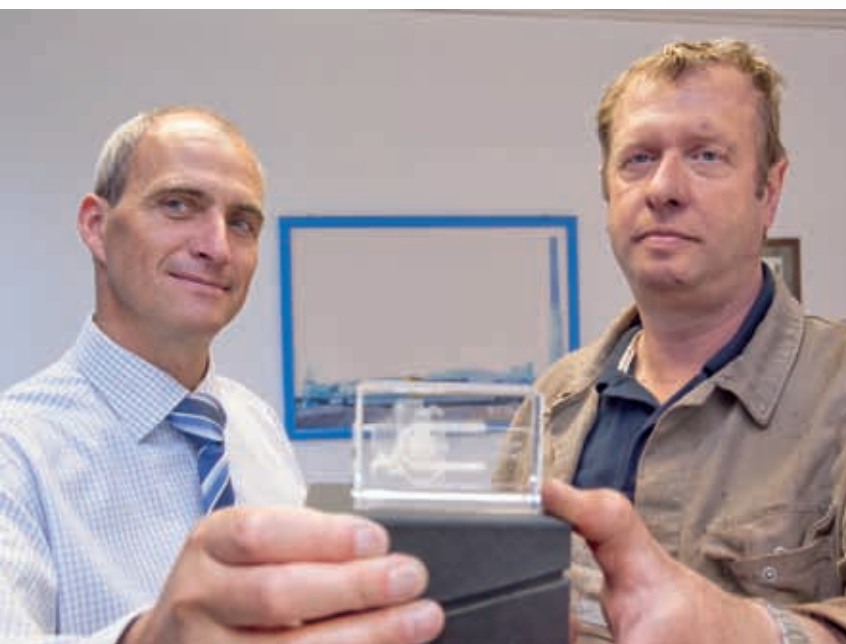
auf dem Plan, es wird nachgehakt und nachgefragt. Ob jemand etwas gesehen hat, ob jemandem etwas aufgefallen ist oder ob noch Fragen offen sind. „Weil es darum geht, sich Dinge bewusst zu machen, die Sinne dafür zu schärfen und noch stärker auch die Verantwortung für den anderen mit zu übernehmen“, sagt Wojciechowski.

Dank ist Chefsache

Allerdings setzt die Weitergabe von (selbst erlebten oder begangenen) Zwischenfällen, auch eine offene Fehlerkultur voraus. Eine Kultur, die nicht nach Schuld und Schuldigen, sondern nach Ursachen und ihrer Beseitigung sucht. Schließlich könnte die Vertuschung eines Vorgangs für den nächsten vielleicht nicht so glimpflich ausgehen. Lob und Anerkennung sind nach Überzeugung

gläsernen Sinteranlage auch zur Chefsache gemacht, jedem einzelnen (so weit möglich) die Hand geschüttelt und sich bedankt. Denn 1.000 Tage sind schon was, auch wenn es Betriebe gibt, die noch besser sind. Doch daran arbeiten die Mitarbeiter der Sinteranlage ja. Und so motiviert wie sie sind, werden sie das auch hinbekommen.

Aufnehmer-Katzfahrt: Früher gab es hier keine Absturzsicherung, heute schon



Stolz und Anerkennung: Überreichung „1000 Tage unfallfrei“

aber auch Lob für richtiges Verhalten ausspricht. „So etwas färbt im positiven Sinne natürlich ab“, sagt Wojciechowski, der zig Beispiele dafür kennt, wie sehr die Kollegen das inzwischen auch untereinander praktizieren. Gerade bei Routinetätigkeiten, also jenen Dingen, die man schon tausend Mal gemacht hat und die man im Schlaf kennt. „Sich das jedes Mal wieder bewusst zu machen, sich bei jedem Rollenwechsel aufs Neue zu fragen, welche Sicherheitsmaßnahmen erforderlich sind, das ist die eigentliche Herausforderung“, sagt er. Und weil dem so ist, sind nicht nur die Kollegen als wohl meinende Aufpasser wichtig. Das Thema steht auch bei jeder Schichtenteilung

von Dr. Schneider daher genauso wichtig, wie das permanente Zur-Sprache-Bringen von Arbeitssicherheit. „Je direkter eine solche direkte positive Ansprache erfolgt, umso wirkungsvoller ist sie“, sagt er und hortet deshalb stets einen kleinen Vorrat von HKM T-Shirts, die bei lobender Erwähnung eines Mitarbeiters etwa durch den Meister sofort weiter gereicht werden. Und weil die Anerkennung durch den Vorgesetzten so richtig wie wichtig ist, hat er die Übergabe der





MITARBEITER ▶ 100 JAHRE HÜTTENWERK – 100 JAHRE KOCHKULTUR:

Das nachgeholte Mitarbeiterfest

Versprochen ist versprochen: Als im vergangenen Jahr das zum 100jährigen Standort-Jubiläum geplante Mitarbeiterfest abgesagt wurde, da geschah das mit der festen Zusage, die Feier bei verbesserten Rahmenbedingungen nachzuholen. Konkret sollte das der Fall sein, wenn der Hochofen A wieder angeblasen war. Und da der seit Beginn des Jahres 2010 praktisch auf Hochtouren läuft, stand auch dem Mitarbeiterfest nichts

mehr im Wege. Am 8. Mai öffneten sich daher für alle, die Lust und Laune zum Feiern hatten, die HKM-Tore zu einem unterhaltsamen und abwechslungsreichen Familienprogramm. Und wem das immer noch nicht genug war, der konnte abends bei Live-Musik weiter machen.

Ob es das in groben Zügen angekündigte Programm war oder ob man einfach nur das ausgefallene Fest nachholen wollte, sei einmal dahin gestellt. Tatsache ist jedenfalls, dass ab 16 Uhr die Menschen in Massen in Richtung ELB-Halle und umliegendes Gelände strömten. Rund 3.700 Mitarbeiterinnen und Mit-

arbeiter, Familienangehörige und Freunde bevölkerten bis zum frühen Abend die Hütte, und ein Großteil von ihnen blieb auch noch den gesamten musikalischen Abend dort.

Familienprogramm mit HKM Family-Cup

Übrigens fand das Fest nicht nur unter wirtschaftlich, sondern auch unter meteorologisch verbesserten Rahmenbedingungen statt – anscheinend hatte auch der Himmel Gefallen an der nachgeholten ausgefallenen Fete gefunden und hielt zumindest seine Schleusen geschlossen. Das eine oder andere Mal blinzelte sogar die Sonne durch die Wolken, was vor allem für die zahlreich erschienenen Kinder angenehm war. Denn auf sie und ihre Eltern war das Mitarbeiterfest dieses Mal besonders zugeschnitten, wie der technische Geschäftsführer Dr. Rolf Höffken und Betriebsratsvorsitzender Uli Kimpel bei der Begrüßung verkündeten. Beste Voraussetzungen also, um es – in Anlehnung an das Jubiläumsmotto – an diesem Tage überkochen zu lassen.

Mit entsprechendem Vollampf warfen sich viele Besucher dann auch in den HKM Family-Cup, bei dem die mit einem Rundlaufpass ausgestat-





101 Jahre Koch kultur

STAHL. DAS SIND WIR.

teten Familien-Teams vier verschiedene Spielstationen bewältigen mussten: die (fast olympische) Sportart Tauziehen (war wirklich mal eine), Apfelfischen, Montagsmaler und Dreibeinlauf. Noch angestachelt wurde der sportliche Familien-Ehrgeiz durch die ausgesetzten Preise. Immerhin wartete auf das Siegerteam ein Besuch bei Warner Brothers Movie World in Bottrop mit bis zu fünf Personen, einschließlich Anreise mit dem VRR und 100 Euro Taschengeld. Als zweiter und dritter Preis waren Gutscheine für den HKM-Fanshop im Wert von 75 bzw. 50 Euro zu gewinnen.

2.000 Euro-Spende aus Verkaufserlös

Doch nicht nur der HKM Family-Cup sorgte für Unterhaltung. Auch eine Hüpfburg und ein Malbewettbewerb animierten zum Mitmachen, zumal das Bild des besten Malers zwischen zwei und zwölf Jahren die Titelseite der nächsten Ausgabe von „Wir bei HKM“ zieren sollte. Von den insgesamt 75 Teilnehmern an dem Malwettbewerb kommt diese Ehre nun dem zwölfjährigen Stefan Machura bzw. seinem Bild von der Entstehung der Hütte zu. Doch auch wer sich auf dem Fest nicht in sportliche oder künstlerische Wettbewerbe stürzte, konnte es sich an diesem Tag auf der Hütte gut gehen lassen, bei Hintergrundmusik von DJ Ralf Groß (TS-PS) oder den Live-Acts der Band Primetime (mit Mitarbeiter Jürgen Abelt von CI-M) entspannen und dem umfangreichen Speisen- und Getränkeangebot zusprechen. Dafür sorgten diverse Imbiss- und Bierstände, an denen sich das Team der Hüttenschenke, aber auch diverse Mitarbeiter und Führungskräfte kräftig ins Zeug

legten, Essens- und Getränke-Gutscheine (jeweils 5 pro Mitarbeiter) entgegen nahmen und sämtliche Kids natürlich kosten- und gutscheinlos bedienten. Das Beste am Zusammenspiel der Profis aus der Hüttenschenke und den Amateuren der HKM-Mannschaft: Alles klappte reibungslos. Mehr noch: Durch den über die Gutscheine hinaus getätigten Verkauf von Essen und Getränken kamen insgesamt 2.000 Euro zusammen, die nun als Spende an die Pfarrei St. Judas Thaddäus in Duisburg gehen.

Public Viewing für die Schichtarbeiter

Pünktlich um 19 Uhr startete dann auf der Bühne vor der alten Schreinerei das große Musikprogramm mit der Coverband Pit Hupperten & Die Allerwertesten. Dreimal 45 Minuten fetzten die Musiker los. Von Udo Jürgens über Peter Maffay, Tom Jones, Elvis Presley, den Bee Gees und Amy Winehouse wurde gecovered, wer in der Popwelt Rang und Namen hat – sehr zur Begeisterung der immer noch zahlreich vertretenen Mitarbeiter und Familienangehörigen. Die Pausen zwischen der Livemusik wurden einmal zur Verlosung der Preise des HKM Family-Cups genutzt (gewonnen hat die Familie Bodo Nisch), die weiteren Erholungsphasen der Coverband füllte erneut Mitarbeiter-DJ Ralf Groß mit einem bunten Pop- und Rock-Mix. Wobei das Ganze wie schon am Nachmittag von Harris Greising moderiert wurde. Als gegen 22 Uhr die Bühnenlichter ausgingen und Geschäftsführung und Betriebsrat die Besucher verabschiedeten, da waren sich alle einig: Besser kann ein nachgeholtes, aber eigentlich auch ein reguläres Mitarbeiterfest nicht sein.



Und damit diejenigen, die an diesem Tag auf Schicht waren, nicht völlig leer ausgehen, fand für sie ein besonderes Event statt: Public Viewing des WM-Vorrundenspiels Ghana – Deutschland am 23. Juni ab 18.30 Uhr in und an der Hüttenschenke. Bis zum Anstoß um 20.30 Uhr bestand da noch genügend Gelegenheit, die Getränke- und Essensangebote wahrzunehmen. Zum Schluss wurde natürlich auf den Sieg der deutschen Mannschaft angestoßen Und auf 100 Jahre Hüttenwerk. Denn darum ging es ja.





MITARBEITER ▶ KNOCHENMARK-SPENDER SVEN KIESLER:

So einfach ist es, Leben zu retten

Umfragen zufolge, hat fast jeder schon einmal daran gedacht, sich als Organ- oder Knochenmarkspender registrieren zu lassen. Und es dann doch nicht getan. Ob, wie bei der Knochenmarkspende, aus Furcht vor den Umständen einer Entnahme, aus Unkenntnis oder purer Unentschlossenheit, das wissen auch die einschlägigen Organisationen nicht zu sagen. Die dennoch nicht müde werden, zu Spenden aufzurufen. Weil beispielsweise in Deutschland alle 45 Minuten ein Mensch neu an Leukämie erkrankt. Bei Sven Kiesler ist dieser Aufruf schon vor Jahren auf offene Ohren gestoßen. Als im Jahr 2001 bei dem Sohn eines HKM-Mitarbeiters die Diagnose Leukämie gestellt wurde, nahm auch er an der folgenden Typisierungssaktion teil und ließ sich registrieren.

Und ob-

wohl er damals nicht als Spender in Betracht kam, weiß er inzwischen, wie schnell man zum Lebensretter werden kann.

Voraussetzung dafür sind die Dateien von Organisationen wie der DKMS (Deutsche Knochenmarkspenderdatei), in denen die Daten von Grob-Typisierungen, wie sie auch Sven Kiesler bei HKM mitgemacht hat, gespeichert werden. Je mehr, desto besser. Schließlich reicht die Wahrscheinlichkeit, dass die Gewebemerkmale zweier Menschen übereinstimmen, von 1 zu 20.000 bis hin zu 1 zu mehreren Millionen. Die Suche nach einem passenden Spender ist daher immer auch ein Wettlauf mit der Zeit.

Übereinstimmung von bis zu 3.600 Merkmalen

Schon zweimal ist Sven Kiesler in die engere Wahl gekommen und von der DKMS zwecks genauere Typisierung angeschrieben worden. „Das geschieht durch mehrmalige Blutabnahme und ist deshalb erforderlich, weil bis zu 3.600 Gewebemerkmale übereinstimmen müssen“, erzählt der gelernte Elektroniker für Automatisierungstechnik, der 1997 seine Ausbildung bei HKM begann und heute Schichtleiter in der PCI-Anlage ist. Während die Über-

einstimmungen beim ersten Mal nicht ausreichten, sollte dies beim zweiten Mal ganz anders sein. Im August 2009, so erinnert sich der 33jährige, kam erneut ein Brief von der DKMS mit der Bitte, sich beim Hausarzt für eine genauere Typisierung Blut abnehmen zu lassen. Und dieses Mal passte es. Von diesem Zeitpunkt an saß Sven Kiesler sozusagen in den Startlöchern, wartete auf das Signal aus der Klinik, in der der Empfänger auf die Übertragung vorbereitet wurde. Eine für den Betroffenen langwierige und anstrengende Prozedur, schließlich muss sein gesamtes Immunsystem runtergefahren werden.

Auch für Sven Kiesler zog sich zunächst die Zeit in die Länge, bis dann alles doch sehr schnell ging.

Per Flieger nach Dresden

Gerade erst von einem USA-Urlaub zurück gekommen, erhielt er im November die Aufforderung, sich komplett durchchecken zu lassen. Da die hierfür normalerweise zuständige Klinik in Münster belegt war, buchte man ihm kurzfristig ein Flugticket nach Dresden und überprüfte ihn in der dortigen Uniklinik im wahrsten Sinne des Wortes auf Herz und Nieren. „So sind Sie gesundheitstechnisch noch nie durchgecheckt worden“, meinte der behandelnde Arzt, der auch das



JEDER EINZELNE ZÄHLT

weitere Vorgehen erklärte. Statt Knochenmark aus dem Hüftknochen sollten Sven Kiesler Stammzellen aus dem Blut entnommen werden, wozu eine Blutanreicherung erforderlich war. Fünf Tage vor der Stammzellenentnahme begann er im Rahmen einer so genannten Mobilisierungsbehandlung, sich morgens und abends eigenhändig ein entsprechendes Medikament zu spritzen. Am Sonntag, den 13. Dezember, ging es dann erneut per Flieger nach Dresden, wo am nächsten Tag die Stammzellenentnahme stattfand. „Das ist wie beim Blutplasma-spenden“, beschreibt Sven Kiesler den Vorgang. „Man wird an beiden Armen angepikst und dann werden über drei bis fünf Stunden mit einem speziellen Verfahren die

ging abends ins Kino (wo er prompt einschlieft) und gönnte sich auch ein Glas Bier (was erlaubt war). „Eine Nacht muss man da bleiben, weil in dieser Zeit festgestellt wird, ob die entnommene Menge an Stammzellen reicht.“ Bei Sven Kiesler reichte es, so dass er – nach einem kurzen Anruf bei der DKMS – am Dienstag wieder nach Hause flog. Wer seine Spende bekommen hat, das weiß Sven Kiesler allerdings nicht. Nur dass es sich um einen 28jährigen aus Deutschland handelt. Weiter gehende Informationen werden erst nach Ablauf von zwei Jahren und mit dem Einverständnis der Beteiligten erteilt. Dem unbekanntem Empfänger hat Sven Kiesler anonym trotzdem einen Brief geschrieben, in dem er ihm alles Gute wünscht. Wie er in-

ist. – Heilig Abend also, und da bekommt man doch ein wenig Gänsehaut.“ Von der eigentlichen Aktion hat Sven Kiesler übrigens bewusst kein großes Aufhebens gemacht, lediglich sein Chef und sein Vertreter auf der Schicht wussten Bescheid. Kosten sind ihm auch keine entstanden, das wurde alles übernommen. Allerdings: „Ich hätte das auch gemacht, wenn ich den Ausfall selbst hätte übernehmen müssen“, sagt Sven Kiesler. Denn wenn man einmal weiß, dass man helfen kann, fühlt man sich verpflichtet dazu.“ Erzählt hat er nur wenigen Freuden von der ganzen Sache und auch die von der DKMS initiierte Überreichung einer Urkunde bei HKM durch Karin Aust ist ihm eher peinlich. Aber, sagt er, wenn dadurch andere animiert werden, ist es okay. Er selbst ist jetzt mit Ausnahme von Spenden für „seinen“ Patienten zunächst für zwei Jahre gesperrt, wäre danach aber jederzeit wieder zu einer Spende bereit. „Weil es so einfach ist, ein Leben zu retten. Und weil das einzige, was ich wirklich investiert habe, Zeit war.“



Freude über die Urkunde der DKMS: Sven Kiesler (Mitte) mit (v. l.) Markus Kühn, Wolfgang Lang, Jürgen Gertz, Karin Aust

Stammzellen aus dem Blut praktisch eingesammelt. Dabei werden die Stammzellen die ganze Zeit gezählt und auch das Blut überwacht.“

Spender und Empfänger wohlauf

Laut Sven Kiesler klingt das alles wesentlich dramatischer als es wirklich ist. Zumal er die gesamte Zeit von einer Privatschwester betreut wurde und sich in aller Ruhe zwei Filme anschauen konnte. Nach einem reichhaltigen Frühstück nahm er sich zurück im Hotel zunächst einmal eine Mütze Schlaf,

zwischen weiß, sind sowohl die guten Wünsche als auch die Stammzellen angekommen. „Die DKMS hat mir mitgeteilt, dass es ‚meinem‘ Patienten mittlerweile gut geht.“

Zu weiteren Spenden bereit

An diese Mitteilung erinnert sich Sven Kiesler noch genauso gut wie an die Spende und das damalige Gefühl. „Vielleicht hing das ja auch mit der Zeit zusammen“, sinniert er. „Als ich am 14. Dezember gespendet habe, hat man mir gesagt, dass der Patient normalerweise nach zehn Tagen über dem Berg

MITARBEITER ▶ LESERBRIEFE:

Was bedeutet eigentlich...?

Liebe Leser,

kürzlich konnte man in einem Protokoll folgenden Satz lesen:

„Möglicherweise kann das Mölmen durch besseres Mauken unterbunden werden.“

Wenn Sie diesen Satz verstehen, sind Sie hier genau richtig. Denn vielleicht kennen auch Sie Ausdrücke, die typisch „Hütte“ sind und die außer uns vielleicht keiner versteht – je origineller, desto besser. Wir sind sehr gespannt, was uns so alles ins Haus flattert.

Schreiben Sie an: leserbriefe@hkm.de



Prof. Dr. Rüdiger Deike erläutert die aktuelle Entwicklung der metallurgischen Forschung in Duisburg.

KUNDEN & PARTNER ▶ 7. UNTERNEHMESGESPRÄCHE UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN:

Steel... and all that

Zum inzwischen siebten Mal fanden am 15. März 2010 die im Dezember 2008 gestarteten Unternehmengespräche der Universität Duisburg-Essen statt – diesmal im Institut für Metallurgie und Umformtechnik. Ziel der inzwischen als feste Größe im regionalen Wirtschafts- und Hochschulleben etablierten Veranstaltungsreihe ist, die Ideen und Möglichkeiten von Hochschule und Wirtschaft zu bündeln, um die Technologieentwicklung voran zu bringen und dem Mangel an hoch qualifizierten Fachkräften in Ingenieur- und Naturwissenschaften zu begegnen. Dabei begünstigt der Austausch zwischen Lehre und Forschung sowie unternehmerischer Praxis eine bedarfsorientierte

Ausbildung und ermöglicht zugleich Synergien und Kooperationen zwischen Hochschule und Wirtschaft.

Initiiert und organisiert werden die Unternehmengespräche vom Förderverein Ingenieurwissenschaften, der die Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft, Gesellschaft, Wirtschaft und Politik unterstützen und fördern will.

Entsprechend dieser Zielsetzung richteten sich auch die Unternehmengespräche am 15. März vorwiegend an regionale Unternehmen aus der Stahlherstellung und Stahlverarbeitung sowie an Partnerunternehmen von HKM und ThyssenKrupp Steel.

Mehr als 100 Teilnehmer

Mit Unterstützung von HKM präsentierte sich an diesem Abend die Fakultät für Ingenieurwissenschaften den mehr als 100 Vertretern von Unternehmen der regionalen Wirtschaft. Neben Informationen über die Fakultät standen dabei unter anderem das Ausbildungs- und Forschungspotenzial, Weiterbildungsmöglichkeiten und duale Studiengänge sowie – als strategischer Gesichtspunkt – die Verbesserung des gesellschaftlichen Interesses an den Natur- und Ingenieurwissenschaften im Vordergrund. Nach der Begrüßung durch Dr. Ulrich Jaroni (Vorstand ThyssenKrupp Steel AG) und

HKM-Kunde Dr. Fabian Grimpe lässt sich die Leistungen der Universität erläutern.

HKM-Geschäftsführer Dr. Herbert Eichelkraut und ThyssenKrupp Steel Vorstand Dr. Ulrich Jaroni leiten die Podiumsdiskussion ein.



Dr. Herbert Eichelkraut (zu diesem Zeitpunkt noch Geschäftsführer bei HKM und inzwischen Vorstandsmitglied ThyssenKrupp Steel America) wartete eine Reihe interessanter Vorträge auf die Teilnehmer. So stellte der Dekan der Fakultät, Prof. Dr.-Ing. Dieter Schramm, unter anderem die verschiedenen Zweige der Fakultät vor und machte auf das breite Angebotsspektrum aufmerksam, während Prof. Dr.-Ing. Rüdiger Deike unter dem Titel „Eisen und Stahl global“ über das Institut für Metallurgie und Umformtechnik referierte. Dr.-Ing. Jens Reichel, bei HKM Leiter Energie, Infrastruktur und Anlagentechnik, hatte die Kooperation zwischen HKM und der Universität Duisburg sowie das Duale Studium in den Mittelpunkt seines Vortrags gestellt. Aus gutem Grund: In der zweiten Runde der Kooperativen Ingenieurs-Ausbildung (KIA) stellt HKM sieben Plätze zur Verfügung, die übrigens bislang noch nicht alle besetzt sind.

Siegerehrung und Podiumsdiskussion

Vor der Podiumsdiskussion ging dann zunächst noch eine Siegerehrung im wahrsten Sinne des Wortes über die Bühne. Die vier von HKM, dem Finanzdienstleister MLP und der Stadtsparkasse Niederrhein gestifteten Laptops erhielten die Sieger eines Gewinnspiels, das der Förderverein zur Heranführung jungen Menschen an die Ingenieurwissenschaften über eine Internet-Plattform veranstaltet hatte. Dabei werteten es Veranstalter wie Teilnehmer als gutes Omen, dass es sich bei zwei der vier Gewinner um

Mit großem Interesse folgten die mehr als 100 Teilnehmer den Vorträgen.



Dr. Herbert Eichelkraut überreicht dem glücklichen Gewinner den Laptop.

die viel umworbene Zielgruppe junger Frauen handelte. Dann aber hatte der Geschäftsführer des Fördervereins Dr. Klaus-G. Fischer das Wort, der als Moderator durch die Podiumsdiskussion mit Dr. Jaroni, Dr. Eichelkraut, Prof. Schramm und Dr.-Ing. Wolf-Eberhard Reiff, Vorsitzender des Fördervereins Ingenieurwissenschaften, führte. Im Vordergrund stand dabei die Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Wirtschaft, die Qualität der universitären und betrieblichen Ausbildung sowie die Frage, wie auch kleinere Unternehmen über Kooperationen mit Hochschulen durch aktuelle Weiterbildung profitieren können. Themen, die natürlich in der Podiumsdiskussion nicht erschöpfend beantwortet werden konnten und daher beim abschließenden Get-Together lebhaft weiter diskutiert wurden.

Kooperation zwischen HKM und Universität

HKM hat die Frage nach dem „Wie“ und „Warum“ einer Kooperation mit der Universität Duisburg-Essen für sich übrigens be-

reits seit längerem beantwortet. So bestehen neben Praktika beispielsweise Möglichkeiten in der fachlichen Zusammenarbeit bei Forschungs- und Entwicklungsvorhaben oder gemeinsamen Projekten sowie bei der Ausbildung von Studenten, etwa durch Exkursionen ins Unternehmen, Studien-, Projekt- und Diplomarbeiten oder seit neuestem bei Bachelor- bzw. Masterarbeiten. Auch gemeinsame Promotionen sind möglich, wie die sieben bei HKM durchgeführten Doktorarbeiten in den letzten 15 Jahren zeigen. Aktuell im Vordergrund steht bei der Kooperation zwischen HKM und der Uni Duisburg-Essen natürlich die gemeinsam realisierte Kooperative Ingenieur-Ausbildung KIA, die einen parallel zu erwerbenden Ausbildungs- und Hochschulabschluss zum Ziel hat. In acht Semestern durchlaufen die Teilnehmer dabei eine Ausbildung zum Industriemechaniker und machen im Studiengang Steel Technology and Metal Forming ihren Bachelor Sc. Engineering.

Klassische Win-win-Situation

Aus Sicht von Dr. Jens Reichel bringt aber nicht nur KIA, sondern die Kooperation generell große Vorteile mit sich. „Sie ermöglicht einerseits die Übernahme von aktuellen technisch-wissenschaftlichen Entwicklungen in den Betriebsalltag, erlaubt andererseits Unternehmen und ingenieurtechnischem Nachwuchs, einen gleitenden Übergang zwischen Studium und Beruf herzustellen.“ Für Reichel eine klassische Win-win-Situation, denn: „So hat jeder die Gelegenheit, den jeweils anderen bereits frühzeitig kennen zu lernen.“ Mit ein Grund, warum HKM auch bei den nächsten Unternehmergesprächen sicherlich wieder mit von der Partie sein wird.





Frank Schulte im Gespräch mit Frank Schilling zur Abstimmung eines fachgebietsübergreifenden Beschaffungsvorgangs



Bearbeitung einer betrieblichen Anforderung mittels Internetrecherche

MITARBEITER ▶ MITARBEITER STELLEN IHREN ARBEITSALLTAG VOR:

Die Seiten gewechselt

Wer die Seiten wechselt, muss nicht zwangsläufig ein Umfaller sein. Vielleicht hat er nur aus besserer Einsicht heraus seine Meinung geändert, oder war einfach nur neugierig, wie es auf der anderen Seite aussieht. Schließlich ist ein Seitenwechsel oft auch ein Perspektivenwechsel. Und veränderte Perspektiven eröffnen zumeist neue oder zumindest andere Einblicke. So wie bei Frank Schulte. Der früher das Material für seine Arbeit und seinen Bereich immer nur anforderte, heute hingegen derjenige ist, der die Bestellungen bearbeitet und umsetzen muss. Und längst weiß er, dass Zeitverzögerungen oder genaues Nachfragen keine Hinhalte-Taktik des Einkaufs sind und schon gar kein böser Wille.



STECKBRIEF

Name:	Frank Schulte
Alter:	43 Jahre
Familienstand:	verheiratet (drei Kinder)
Ausbildung:	Elektroanlageninstallateur, Energieanlagen-elektroniker
Heutige Tätigkeit:	Leiter Fachgebiet Materialeinkauf
Bei HKM seit:	1984 (MRW)

Dass er überhaupt einmal seinen handwerklichen Arbeitsplatz mit dem Stuhl hinter einem Schreibtisch tauschen würde, hätte sich der heute 43jährige Einkäufer noch vor wenigen Jahren kaum träumen lassen. Praktisch wollte er arbeiten, in einem technisch orientierten Beruf, wo Zupacken gefragt ist. Und er entschied sich deshalb nach dem Realschulabschluss auch früh zu einer Ausbildung als Elektroanlageninstallateur.

Schon früh ein erster Seitenwechsel

Für den Start ins Berufsleben wählte Frank Schulte die Mannesmannröhren-Werke (MRW) aus. Nicht nur, weil die sozusagen vor der Haustür lagen, sondern weil auch viele Freunde und Bekannte dort arbeiteten. Eine richtige Entscheidung, wie er noch heute sagt, „denn die dreieinhalb Jahre Ausbildungszeit waren eine wirklich gute Zeit.“ Vielleicht ließ er ja auch deshalb der ersten gleich eine zweite Ausbildung zum Energieanlagenelektroniker folgen. Trotz dieser Doppel-Qualifikation verbrachte er die anschließende, auf ein halbes Jahr befristete Übernahme jedoch nicht draußen in einem der Betriebe, sondern als eine Art Hilfslehrer im Bildungswesen. „Ich habe damals die Azubis des ersten Lehrjahres mit betreut“, erzählt er. Und eigentlich war das schon der erste Seitenwechsel. „Ich habe damals erfahren, wie sich Azubis gegenüber ihren Ausbildern verhalten und was sie von ihnen erwarten“, sagt er.

Später, als Elektriker im Betrieb, konnte er sich deshalb in die Azubis hinein versetzen, was für alle Beteiligten letztlich hilfreich war.

Mehr und mehr Bürotätigkeit

Im Juli 1988 erfüllte sich dann der Traum von der unbefristeten Übernahme bei MRW und einer Tätigkeit als Elektriker in der Klimaabteilung. Und damit war Frank Schulte endlich da, wo er hin wollte: im Betrieb, in der Praxis, im – wie er sagt – richtigen Leben. Und sein Tätigkeitsfeld wuchs, die Anforderungen wurden größer. Als Anfang der 90er Jahre der Computer verstärkt Einzug in die Betriebe hielt, da traute man ihm als Jungstem in der Abteilung die größte Ahnung zu und „versetzte“ ihn samt PC in eine Art Abstellkammer. Das Motto: „Nun mach mal!“ Und Frank Schulte machte, war viel in den Anlagen unterwegs, notierte jedes noch so kleine Detail akribisch auf Papier, um es anschließend ins System einzupflegen. Auch wenn er das damals unter keinen Umständen zugegeben hätte, so war die von 1992 bis 1994 dauernde Einführung und Pflege der rechnergestützten Instandhaltung doch schon der Beginn einer Bürotätigkeit. Ein Weg, den er fortsetzte. Ab 1994 zunächst als inoffizielle Unterstützung der Arbeitsvorbereitung, bei der es immer noch um die DV-gestützte Systempflege ging, ab 1999 dann als fester Mitarbeiter. Aus dem überzeugten Handwerker war der technische Angestellte geworden, der seinen Schreibtisch samt dazugehörigem Stuhl nun in der Abteilung technische Infrastruktur hatte.

Immer noch Bezug zur Technik

Dass er sich dennoch nicht wie ein typischer Büromensch vorkam, hängt vielleicht damit zusammen, dass der Bezug zur handwerklichen Technik immer noch gegeben war. Und



Hier informiert Herr Steinecker-Möhlmann vor Ort über zu beschaffende Steckkarten



Kollege Frank Schilling steht gerne mit Rat und Tat zur Seite

der frisch gebackene Schreibtisch-Täter im Gegensatz zu manch anderem wusste, wovon die Rede war und worum es ging. Kein Wunder allerdings, schließlich hatte Frank Schulte zwischen 1997 und 1999 in der Abendschule seinen Industriemeister mit Fachrichtung Elektrotechnik/Energietechnik gemacht und sich ab dem Jahr 2000 ebenfalls in der Abendschule zum REFA-Industrial Engineer weitergebildet. In der Folge suchte er verstärkt nach einer beruflichen Neu-Orientierung, liebäugelte vorübergehend einmal damit, im Bildungswesen die Leitung der Erwachsenenbildung zu übernehmen, packte letztendlich dann aber doch eine andere Gelegenheit beim Schopfe. „Als Mitte August 2008 eine Stelle im Einkauf ausgeschrieben wurde, die meinem Profil entsprach, habe ich mich darum beworben“, erzählt er. Übrigens keine Bewerbung ins Blaue. „Ich wusste teilweise, was im Materialeinkauf auf mich zukommen würde, da ich schon während der Zeit als Arbeitsvorbereiter viel und eng mit diesem Bereich zusammengearbeitet hatte.“

Oberstes Gebot: Die Betriebe müssen laufen

Zu lernen gab es trotzdem eine Menge. Beispielsweise „dass im Einkauf nicht nur bestellt wird. Es müssen auch zahlreiche Vorgaben beachtet und eingehalten werden“, sagt Frank Schulte. Und genau das sei in den Betrieben kaum bekannt. Wenn dann nicht sofort eine Bestellung in die Wege geleitet, sondern erst einmal nachgefragt wird, heißt es gleich: Der will nur nicht. Dabei sind – wie Frank Schulte heute weiß – dem Einkauf oft zunächst einmal die Hände gebunden, müssen Marktanalysen vorgenommen, Lieferanten preislich miteinander verglichen, Angebote eingeholt und überprüft werden. Und manchmal geht es nach der Bestellung

erst so richtig los. Etwa wenn Termine nach verfolgt werden müssen oder Reklamationen vorliegen. Dann kann es zur Durchsetzung von HKM-Ansprüchen auch schon mal „juristisch“ werden, was nun wirklich nicht von jetzt auf gleich funktioniert. Diese Situation klar zu machen, ist Frank Schulte, der früher auf der anderen Seite stand, heute ein echtes Anliegen. „Das oberste Ziel des Einkaufs ist und bleibt, dass die Betriebe laufen“, betont er und lässt in der täglichen Praxis den Worten Taten folgen. Sein Vorteil: Die „andere“ Seite kennt ihn und weiß um seine Erfahrungen. Darüber hinaus spricht er ihre Sprache, kann Hintergründe und Zusammenhänge erklären und weiß, wenn er um Hilfe bittet, worum es geht. Und meistens klappt dann alles. Umgekehrt hilft sein technischer Hintergrund auch im Büro bzw. den Kollegen im Einkauf.

Fachgebiet Elektrik und Elektrotechnik

Dies gilt umso mehr, als sich sein Gebiet im Einkauf um alles dreht, was auch nur entfernt mit Elektrik und Elektrotechnik zu tun hat. Das fängt bei Hardware an, reicht über Elektro- und Installationsmaterial und hört bei Mess- und Prüfgeräten noch lange nicht auf. Zwar ist technisches Wissen keine Voraussetzung für den Job, „aber es erleichtert die Sache doch ungemein“, weiß Frank Schulte. Vor allem deshalb, weil manche Bestellanforderungen textlich nicht immer aussagefähig sind. Er weiß solche Bestellungen in der Regel einzuschätzen, kennt die Teile und vielleicht sogar noch andere Lieferanten. Als Besserwisser will er sich trotzdem nicht verstanden wissen. „Die Betriebe wissen in der Regel am besten, was sie brauchen und was sie wollen.“ Sein Job besteht darin, Alles kostengünstig zu beschaffen. Schließlich ist es seine Aufgabe, stets im

Sinne des Unternehmens zu handeln, was manchmal Zeit kostet und in den Betrieben nur begrenzt auf Verständnis stößt. Gerade deshalb ist aus Sicht von Frank Schulte eine Job-Rotation, wie er sie vollzogen hat, sinnvoll, weil man die Zwänge und Bedürfnisse beider Seiten kennt und sie den jeweils anderen vermitteln kann. Mit ein Punkt, der für Frank Schulte den Reiz an seinem neuen Job ausmacht. Den er gerne weiter ausüben will, auch wenn er Veränderungen nicht ausschließt. Dazu ist er einfach zu neugierig.

Abwechslungsreiche Freizeit

Auch privat liebt es der Vater von drei Kindern abwechslungsreich, ist in seinem Heimatort Serm im Spielmannszug sowie im Schützen- und Karnevalsverein tätig. „Hauptsache was Neues, wenn's geht mit Verantwortung“, lacht er. Zu sehen, ob man was auf die Beine stellen kann, sei schließlich nicht nur im Job wichtig. Angesichts dieser Einstellung wundert es kaum, dass die Freizeit von Frank Schulte bestens ausgefüllt ist. Haus und Hof wollen instand gehalten, die große Familie betreut und auch die Vereine entsprechend behandelt werden. Und da das von der Couch aus schlecht funktioniert, ist Frank Schulte praktisch ständig in Bewegung. So wie früher. Da ist er 365 Tage bei Wind und Wetter Motorrad gefahren, hat an seinem Bike alles selbst gemacht und in Schuss gehalten. Allerdings nicht aus reinem Hobby, sondern weil das damals das preiswerteste Fortbewegungsmittel war, das er dann später doch gegen eine Auto getauscht hat, zumal eines gar nicht geht: „In der Lederkombi zum Lieferanten fahren!“ Ansonsten aber geht viel – privat wie auf der Hütte. Und mit Beidem ist Frank Schulte vollends zufrieden. Auch und gerade als Seitenwechsler.



MITARBEITER ▶ IN DER VIERTEN GENERATION AUF DER HÜTTE:

Die Ponczecks – eine Huckinger Familiensaga

Familien, die über Generationen hinweg einem Arbeitgeber treu bleiben – das gab's früher mal. Denken jedenfalls die meisten und trauern in Gedanken den vermeintlich glücklichen und doch längst vergangenen Tagen nach. Dabei gibt es das auch heute noch. Hier und jetzt. Auf der Hütte. Sozusagen live und in Farbe. Wobei: HKM als

arbeitstechnisches Bindeglied zwischen Familienangehörigen – das ist in Huckingen kein Einzelfall, im Gegenteil. Brüder arbeiten bei HKM ebenso zusammen wie Vater und Sohn. Und manchmal hat sogar der Großvater hier schon seine Brötchen verdient. Dass die Treue zur Hütte wie bei den Ponczecks aber sogar vier Generationen umspannt, dürfte wirklich eher selten sein.

eng miteinander verwoben. Auch die vergangenen und aktuellen Themen sind es. Gegenwart trifft Vergangenheit, könnte man angesichts der Bilder sagen, die den Großvater bzw. Ur-Großvater von Ralf und Nico Ponczeck während der Arbeit zeigen. „Da probiert er gerade verschiedene Ausrüstungs-Gegenstände der Arbeitsschutzausrüstung aus“, weiß Ralf Ponczeck beim Betrachten der Bilder zu erzählen. Bemerkenswert daran: Die vergilbten Fotos datieren von Anfang bis Mitte der 50er Jahre. Was einmal mehr beweist, das – zumindest bei und für HKM – Arbeitssicherheit kein neues Thema ist. 1950 hatte der Begründer der Ponczeck-Dynastie auf der Hütte zunächst als Maschinist im Maschinenhaus begonnen, wechselte später dann in den Arbeitsschutz. Schon damals also ein existierender eigenständiger Bereich bei HKM.



Im Gespräch mit Ralf Ponczeck, seines Zeichens Techniker in der Energiewirtschaft, und seinem Sohn Nico, im ersten Ausbildungsjahr zum Mechatroniker, sind wir dem Ganzen mal auf den Grund gegangen. Und von ihnen haben wir sie dann gehört, die Geschichte des Ponczeck-Clans bei den Hüttenwerken.

Gegenwart trifft Vergangenheit

Kurios dabei: Nicht nur die Geschichte der Hütte und die der Ponczecks ist

Matthias Schmitz, der Urgroßvater des „Ponczeck-Clans“ bei HKM.

Von den Schmitzens zu den Ponczecks

Allerdings war der Mann auf den Fotos weder ein richtiger Huckinger (er kam aus Lüneburg), noch ein „richtiger“ Ponczeck, wie ein Blick auf den verästelten Stammbaum der Familie zeigt. Der weist ihn näm-

In dritter und vierter Generation bei HKM: Ralf Ponzeck und Sohn Nico

lich als Matthias Schmitz aus. Erst als der Vater von Ralf Ponzeck in das „rheinische Adelsgeschlecht“ einheiratete und Renate Schmitz zu Renate Ponzeck machte, wurde die berufliche Familientradition in zweiter Generation unter dem heutigen Namen weiter geführt. Von 1969 arbeitete der ausgebildete Starkstromelektriker Paul Ponzeck als Betriebselektriker am Hochofen, bildete sich danach in der Weilburger Technikerschule zum Elektronik-Techniker weiter und arbeitete fortan als Techniker in der Funkwerkstatt. Und erzählte dem inzwischen herangewachsenen Sohnmann Ralf von den Vorzügen von HKM, von den vielen Chancen und Möglichkeiten und dem guten Betriebsklima.



Immer im Dienst der Arbeitssicherheit,
Matthias Schmitz

Am Anfang stand ein Fehlstart

„HKM oder damals das Hüttenwerk Manesmann“, so erinnert sich Ralf Ponzeck noch heute, „war bei uns eigentlich immer ein Thema.“ Und so stellte sich dann auch gar nicht erst die Frage, wo er selbst einmal seine Brötchen verdienen würde. Gleichwohl war der Start eher eine Art Fehlstart, wie Ralf Ponzeck im Rückblick zugibt. Schließlich startete er sein Berufsleben nicht bei HKM, sondern begann seine Ausbildung zum Energieanlagenelektroniker bei Thyssen. Um sofort nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss jedoch nach Hückingen zu wechseln, „weil mein Herz eben doch für die

Hütte schlug“, sagt er. Wobei man zumindest aus heutiger Sicht sagen kann, dass auch die Ausbildung bei Thyssen ja so eine Art Heimspiel war. Schließlich ist TKS heute eine der Muttergesellschaften von HKM, der berufliche „Fremdstart“ war also alles andere als ein Fehltritt.

Der richtige Typ für HKM

Dass auch für seinen Sohn Nico HKM schon sehr früh mehr war als nur ein anonymer Arbeitgeber, hängt mit vielen Dingen zusammen. Natürlich zum einen damit, dass bei den alltäglichen Gesprächen der Ponzecks untereinander die Hütte immer gut wegkommt, Vater Ralf sich dort gut behandelt und aufgehoben fühlt. Zum anderen aber sicherlich auch deshalb, weil zahlreiche Freunde ebenfalls dort beschäftigt sind, HKM deshalb bei gemeinsamen Treffen und Feiern eigentlich immer ein Gesprächsthema ist. Als bei Nico Ponzeck der Schulabschluss näher rückte und die Frage nach dem künftigen Beruf und Arbeitgeber konkreter wurde, bestand daher an einem kein Zweifel: Eine der Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz als Mechatroniker ging an HKM. „Ich habe ihm gesagt, dass er damit nicht falsch liegen kann“, sagt Ralf Ponzeck, der überzeugt davon war und ist, dass die Hütte und sein Sohn zusammen passen.

„Das ist nicht bei jedem der Fall“, sagt er. „Meinem ältesten Sohn hätte ich das nicht empfohlen.“ Allerdings will der auch Mathe-Lehrer werden und dafür gibt es bei HKM (noch) keine Planstelle.

Arbeitssicherheit weiter im Vordergrund

Nico Ponzeck hat seine Entscheidung jedenfalls bis heute noch nicht bereut. Lediglich seinem Vater kamen während der zurückliegenden schweren Krise leichte Zweifel, seinen Sohn richtig beraten zu haben. Inzwischen sind diese Zweifel

jedoch längst wieder verflogen, Nico Ponzeck selbst mit Ausbildung und Betriebsklima mehr als happy. „Es macht echt Spaß, hier zu lernen und zu arbeiten“, sagt er, auch wenn er manchmal als der „kleine“ Ponzeck behandelt wird. Probleme hat er damit nicht, zumal der Name auf der Hütte einen guten Klang hat. Da ist sich sein Vater ziemlich sicher. Übrigens ist auch Nicos Mutter stolz darauf, dass wieder einer aus der Familie die Tradition fortsetzt und damit das Thema Hütte weiterhin fester Bestandteil der Gespräche bei den Ponzecks bleibt. Und das wahrscheinlich auf längere Sicht, denn Nico Ponzeck kann sich gut vorstellen, auch in Zukunft weiter bei HKM zu bleiben. Nur wie es nach ihm mit der Fortführung der Tradition aussieht, dazu kann und will er sich heute noch nicht äußern. Etwas anderes ist dagegen jetzt schon sicher: dass auch Nico Ponzeck sich intensiv mit dem Thema auseinander setzen muss, das bereits seinen Ur-Großvater beschäftigte – der Arbeitssicherheit. Denn das spielt heute bereits in der Ausbildung bei HKM eine mehr als wichtige Rolle.

Paul Ponzeck, der Großvater
von Nico Ponzeck



Arbeitskampf – Kampf um Arbeit!

Der fünfte und letzte Teil unserer Serie über die Geschichte des Hüttenwerkes in Duisburg-Huckingen umspannt im Groben die zurück liegenden 25 Jahre – eine Zeit des Umbruchs und der Veränderungen, die so mancher Mitarbeiter noch selbst mit erlebt hat. Und sich daher bestens erinnern kann. Doch lesen Sie selbst.

Am 16. November 1987 trafen sich zum ersten Mal die Spitzen der drei großen Stahlerzeuger in Duisburg: Gerhard Cromme von der Krupp Stahl AG, Heinz Kriwet von der Thyssen Stahl AG und Wulf-Dietrich Liestmann von der Mannesmannröhren-Werke AG. Thema dieses Spitzengesprächs war die Zukunft der Stahlindustrie in Duisburg.

Eine Region steht Kopf

Schon bald sickerte nach außen, dass das Hüttenwerk in Rheinhausen geschlossen werden sollte – die Region stand Kopf. Streiks, Protestaktionen, Ausarbeitung von Alternativvorschlägen: Tausende Menschen engagierten sich, um die Stilllegung des Hüttenwerkes und den Abbau mehrerer tausend Arbeitsplätze zu verhindern. Aus-

schlaggebend für den Weiterbetrieb der Stahlerzeugung in Huckingen waren die dort vorhandenen Rundstranggießanlagen. Solche Anlagen gab es in Rheinhausen nicht, sie hätten dort neu gebaut werden müssen. Ein weiterer Pluspunkt: die damals größte und modernste Kokerei der Welt. Die Millionen-summen, die Ende der 1970er und Anfang der 1980er in das Huckinger Hüttenwerk investiert worden waren – jetzt machten sie sich bezahlt.

Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH: „Ein Kind der Not“

Die neue Gesellschaft, kurz: HKM, nahm zum 1. Januar 1990 ihren Betrieb auf. Beide Muttergesellschaften, die Krupp Stahl AG wie die Mannesmannröhren-Werke AG, waren daran mit 50 Prozent beteiligt. Parallel zu den organisatorischen Veränderungen wurden unter anderem die Gießkapazitäten im Stahlwerk erhöht und der Hochofen A neu zugestellt, um für die neuen Herausforderungen optimal gerüstet zu sein. Auch die Belegschaftsplanung spiegelte das Gemeinschaftsprojekt wider: Rund 2.000 Mit-

arbeiter sollten in den kommenden Jahren sukzessive aus Rheinhausen über den Rhein wechseln und in Huckingen einen gleichwertigen Arbeitsplatz erhalten.

Bereits in der großen Stahlkrise der ersten Hälfte der 1990er Jahre zeigten sich die strategischen Vorteile der Gemeinschaftsunternehmung. Zwar sank auch in Huckingen die Auslastung, aber in der damals fast alltäglichen Zeitungsdebatte um die Schließung von Stahlstandorten tauchte die HKM nicht auf. Und bereits im Sommer 1994 konnte das Hüttenwerk in Huckingen mit fast 4,5 Millionen Tonnen die höchste Rohstahlerzeugung in der bisherigen Geschichte des Standorts verzeichnen.

Neue Leitbilder

Die Integration so vieler neuer Mitarbeiter konnte nur mit einer neuen Firmenkultur gelingen: Als Grundlage dafür wurde ein neues Unternehmensleitbild erarbeitet, das den Mitarbeitern im Sommer 1992 vorgestellt wurde. Das heute mit Überzeugung gebrauchte „Wir bei HKM“ – hier hat es seine Wurzeln. An die Erfahrungen mit der Einführung des Unternehmensleitbildes

Seit 1992 Teil der neuen Hüttenkultur: die HKM-Zeitschrift



Ein Puzzle aus vielen Teilen: die Baustelle von LEEP an der Sinteranlage



knüpfte man 1993 mit der Kampagne zum „Sicherheitsleitbild“ der HKM an, das zu Beginn des Folgejahres vorgestellt wurde. Sowohl die Anzahl der schweren Unfälle als auch die Zahl der Verletzungen ging in den nächsten Jahren erkennbar zurück. Dass bei entsprechendem Einsatz tatsächlich mehr als 1.000 unfallfreie Tage am Stück möglich waren, demonstrierten 1998 als Erste die Mitarbeiter der Instandhaltung Elektrik des Stahlwerks und die Belegschaft der Kohlenwertstoffanlage. Ein ganzes Bündel an Maßnahmen führte zudem dazu, dass auch die spezifischen Erzeugungskosten der Hütte seit Gründung der HKM kontinuierlich sanken. Insbesondere in den Jahren 1995 und 1996, in denen eine Reihe Betriebsstörungen ungeplante Produktionsrückgänge verursachten, trugen diese Erfolge zu den ausgeglichenen Bilanzen des Unternehmens bei.

Mütter und Tochter

Durch Veränderungen in der Gesellschafterstruktur nahm die Nachfrage nach den Erzeugnissen der HKM in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre noch einmal zu: Aus zwei „Müttern“ waren im Laufe des Jahres 1997 drei oder eigentlich fast vier geworden. Zum einen kam die Krupp Hoesch AG durch die Fusion mit der Thyssen Stahl AG zur Thyssen Krupp Stahl AG (TKS) mit ins Boot. Und zum anderen hatten die Mannesmannröhren-Werke 30 Prozent der Anteile an der HKM auf das Gemeinschaftsunternehmen Vallourec & Mannesmann Tubes S. A. übertragen. Im Frühjahr 2000 gingen die bei Mannesmann verbliebenen Anteile auf die Salzgitter AG über. Eine Verschiebung der Anteile auf der Salzgitter-Seite in 2005 änderte daran nichts Grundsätzliches: Seither gehören 30 Prozent der Anteile an der HKM zu den Mannesmannröhren-Werken und 20 Prozent zu Vallourec & Mannesmann Tubes. Die anderen 50 Prozent hält wie bisher die ThyssenKrupp Steel Europe AG.

Auf dem Weg ins neue Jahrtausend

1997 erreichte das Hüttenwerk eine neue Bestmarke. Zum ersten Mal in der Ge-

schichte des Standorts waren mehr als fünf Millionen Jahrestonnen Rohstahl produziert worden. Derart hohe Erzeugungsleistungen konnten nur durch den weiteren Ausbau der Anlagenstruktur nachhaltig gesichert werden. Die Inbetriebnahme des neuen Roheisenchargierkrans BS 3a und die Verlängerung der Ausziehmaschine an der Brammenanlage 1 hatten 1996 den Anfang gemacht. Neben dem weiteren Ausbau der vorhandenen Anlagen wurden außerdem zwei Neubauprojekte realisiert: Die neue Vakuumanlage nahm 1998/99 ihre Arbeit auf. Und am 10. Dezember 2000 erfolgte der erste Abguss auf der neuen Brammenanlage 3 nach einer Bauzeit von nur 15 Monaten. Das wiederum ermöglichte den Umbau der Brammenanlage 1 zu einer Twin-Anlage, mit der die ganz spezifischen Kundenanforderungen der Mittelbandstraße von Hoesch Hohenlimburg erfüllt werden konnten.

Auch die Roheisenseite ging nicht leer aus: Die Logistik im Hochofenvorfeld wurde modernisiert, die Hochöfen 1998 bzw. 2000 neu zugestellt. Eine weitere große Baustelle war die Sinteranlage: LEEP für Low Emission and Energy optimized sintering Process heißt das bei HKM entwickelte Verfahren, das nicht nur eine umweltschonendere, sondern auch kostengünstigere Sinterproduktion ermöglicht. Die neue Schlackengranulation am Hochofen verbesserte zudem die Möglichkeiten, Nebenprodukte aus der Roheisenerzeugung gewinnbringend aufzubereiten. Quasi nebenher wurden Abermillionen „neue Mitarbeiter“ rekrutiert: Bakterienstämme leisten in der biologischen Abwasserkläranlage der Kokerei seit Sommer 2001 ihren Beitrag zum Umwelt- und Gewässerschutz bei HKM.

Regelmäßig Spitzenwerte

Mit einer Rohstahlerzeugung von über 5,1 Millionen Tonnen konnte das Hüttenwerk nach den Umbaumaßnahmen bereits 2001 wieder an den bisherigen Spitzenwert von 1997 anschließen. In den Folgejahren wurde dieser Wert regelmäßig noch übertroffen. Bisheriger Spitzenreiter: das Jahr 2003 mit



einer im Geschäftsbericht ausgewiesenen Rohstahlproduktion von knapp 5,6 Millionen Tonnen. Weitere Investitionen in die Anlagenstruktur wie die Modernisierung der Rundstranggießanlage 1, der Ausbau der Sekundärmetallurgie, die Erweiterung der Sekundärentstaubung im Stahlwerk und die Anlage zum Einblasen von Erdgas am Hochofen B trugen zu diesen Leistungen bei.

Andere Dinge kamen dabei nicht zu kurz: An einem Tag im Mai des Jahres 2000 öffnete das Hüttenwerk sein Tor 1 nicht nur für die Belegschaft, sondern auch für Familien, Bekannte und Nachbarn. Rund 2.000 Besucher nutzten die Gelegenheit, sich durch die Produktionsanlagen führen zu lassen und aus erster Hand einen Eindruck zu bekommen, was tagtäglich „auf der Hütte“ passiert. 2002, 2004 und zuletzt 2007 hat man Ähnliches wiederholt und die Besucherzahlen jedes Mal erheblich steigern können. Und seit 2005 gibt es eine noch weitere Veranstaltung, die das Hüttenwerk für die Menschen in seinem Umfeld zugänglich macht: Am zweiten Adventssonntag dieses Jahres fand zum ersten Mal der Barbaragottesdienst statt.

Zertifikate und ein neues Leitbild

Gut zehn Jahre nach der Einführung des ersten Leitbildes war dessen Überarbeitung notwendig geworden: Die HKM war in den letzten Jahren zur „Spezialitätenküche“ der Gesellschafter geworden, die kurzfristig und sehr flexibel eine Vielzahl von Güten höch-



ster Qualität auch in geringen Losgrößen produzierte. Das Ziel der Qualitätsführerschaft trat in den Vordergrund. Aber auch wenn die Kostenführerschaft nicht mehr das primäre Unternehmensziel war: Außer Acht lassen durfte man die Erzeugungskosten nicht, wollte man die Hütte zukunftsfähig aufstellen. Hierzu startete die HKM 2004 das Produktivitätssteigerungsprogramm PSP. Das bedeutete nicht weniger als eine vollständige Umstrukturierung der Organisation und Prozesse auf der gesamten Hütte. Das PSP wurde in 2008 abgeschlossen, die angestrebte Verbesserungsrate von 100 Millionen Euro bis dahin annähernd erreicht. Seither sollen unter dem Motto „HKM plus“ Verbesserungspotenziale in einem kontinuierlichen Prozess identifiziert und realisiert werden.

Ein Unglücksjahr

Die nach einigen Schadensereignissen in 2004 und 2005 für das Jahr 2006 vorrangig angestrebte „Prozessstabilität“ war ein hehres Ziel, wie das neue Jahr schnell zeigte.

Der Ausbau der Vakuumkapazitäten ermöglicht die Erfüllung höchster Qualitätsansprüche

Pünktlich zum Silvesterfeuerwerk waren im Stahlwerk 240 Tonnen flüssiger Stahl ausge laufen und hatten großen Schaden angerichtet. Die zentrale Versorgung der Elektrik und mehrere Schalträume mussten komplett erneuert werden, bevor vier Wochen später die Produktion wieder aufgenommen werden

konnte. Wenige Wochen später berichtete „Wir bei HKM“ in einer Sonderausgabe über einen erneuten Schadensfall im Stahlwerk. Die gute Nachricht: Wie schon bei dem Brand im Januar war niemand ernsthaft verletzt worden. Die schlechte: Die Hauptversorgungskabel waren durch ein Feuer zerstört. Zwei Kranschäden hatten die Produktion im Stahlwerk in der ersten Jahreshälfte 2006 noch zusätzlich beeinträchtigt. Ein Durchbruch am Hochofen A beendete die in der Geschichte des Huckinger Hüttenwerks wohl einzigartige Serie großer Schadensereignisse.

Der Produktionsausfall des Hüttenwerks von rund 700.000 Tonnen hatte nicht zuletzt die Gesellschafter vor massive Probleme gestellt, die für die Einhaltung ihrer Lieferverpflichtungen auf das Vormaterial aus Huckingen angewiesen waren. Dennoch honorierten sie den engagierten, mit hoher Präzision durchgeführten Einsatz der Mitarbeiter zur Behebung der Schadensereignisse und setzten ein deutliches Signal für die Zukunft der Hütte: Der Aufsichtsrat gab in 2006 erhebliche Investitionsmittel unter anderem für den Bau einer Kohlemahl- und -einblasanlage frei. Die für 2008 geplante

Inbetriebnahme verzögerte sich allerdings durch einen Sturmschaden: Sturmtief „Emma“ stürzte im März 2008 den Erzentladekran MCB 09 um. Der Kran zerstörte dabei die vormontierten Silos für die neue Anlage, so dass die Kohlemahl- und -einblasanlage ihre Arbeit erst in 2009/10 aufnehmen konnte.

Wie Phönix aus der Asche

Den Rückhalt der Gesellschafter honorierte das Huckinger Hüttenwerk in 2007: Der La-Versand lag mit 5,431 Millionen Tonnen plan gemäß knapp unter der vertraglich vereinbarten Jahresversandmenge von rund 5,6 Millionen Tonnen. Damit nicht genug: Mit einer Umrüstung der Brammenanlage 3 fand die HKM kurzfristig einen Weg, die Erzeugungskapazität schmaler Brammen zu erhöhen und damit die gestiegenen Anforderungen nach schmalen Brammen mit Naturkante zu erfüllen. Etwas von einem Wunder ist auch Silenos eigen: Das neue Prüfverfahren mit dem Namen aus der griechischen Sagenwelt ermöglicht seit 2007 bei geringerem zeitlichem Aufwand präzisere Aussagen über den Reinheitsgrad von Brammen und Röhrenrund. Parallel dazu gingen 2008 die neue Kohlelogistik und das erneuerte Kohlelager in die Warminbetriebnahmephase. Die Erneuerung der Gasvorkühler konnte ebenfalls in 2008 abgeschlossen werden.

Eine neue Arbeitssicherheitskampagne sorgte hingegen zunächst einmal für Aufregung: „Safety first – production will follow“ – das englischsprachige Motto lenkte die Aufmerksamkeit der Mitarbeiter auf umstrittene Weise auf ein bekanntes Thema.



Der Erfolg dieses Ansatzes ist jedoch messbar: 2008 war im Hinblick auf den Arbeitsschutz das erfolgreichste Jahr in der Geschichte des Hüttenwerks. In insgesamt vier Monaten blieb die Hütte vollständig frei von Verletzungen mit einem oder mehr Ausfalltagen.

100 Jahre Kochkultur

Auch dem Ziel der Prozessstabilität war das Hüttenwerk in 2008 ein gutes Stück näher gekommen. Viele Aggregate, darunter die Kokerei und die Hochöfen, erzielten im Laufe des Jahres Bestleistungen. Allerdings kam die durch Verwerfungen auf den US-Finanz- und Immobilienmärkten ausgelöste weltweite Wirtschaftskrise im letzten Quartal des Jahres auch im Huckinger Hüttenwerk an: Die Vormaterial-Anforderungen der Gesellschafter gingen zum Jahresende erheblich zurück, weshalb der Hochofen A im Dezember 2008 einige Monate eher als geplant seine vierte Ofenreise beendete. Das so freudig erwartete Jubiläumsjahr begann für das Hüttenwerk in Huckingen daher auch eher trist: mit Kurzarbeit. Das Hüttenwerk und seine Belegschaft zeigten sich aber flexibel und beeindruckten damit einmal mehr auch die Muttergesellschaften: Resturlaubansprüche und Mehrarbeit wurden in kürzester Zeit auf annähernd „Null“ herunter gefahren und die Fremdleistungsquote merklich reduziert. Ein bereits im Dezember 2008 aufgelegtes Kostensenkungsprogramm trug zusätzlich dazu bei, dass der Geschäftsbericht des Hüttenwerks für 2009 Fixkosteneinsparungen in Höhe von rund 112 Millionen Euro verkünden konnte.

**Offen für die Nachbarschaft:
Besucher im Stahlwerk beim Tag der offenen Tür**



Produktionsrücknahme als Chance genutzt

Und wie man es aus den ersten 99 Jahren in der Geschichte des Hüttenwerks gewohnt war, wurde die Produktionsrücknahme einmal mehr als Chance genutzt. Die Kompetenzen des Hüttenwerks wurden weiter ausgebaut und an wichtigen Stellschrauben noch ein vielleicht entscheidendes Quäntchen gedreht. Quasi aus dem Stand konnten mit der Inbetriebnahme der KMTE-Anlage im September am Hochofen B Kohleeinblasraten von rund 180 Kilo pro Tonne Roheisen realisiert werden. Neue Modelle und Strategien sollen beispielsweise die Sintererzeugung, den Konverterprozess und die Sekundärkühlung an der Brammenanlage 3 nachhaltig optimieren. Und nicht zuletzt wurde die mit einer vergleichsweise höheren Eigenleistung erfolgte Neuzustellung des Hochofen A für eine umfassende Modernisierung und Verbesserung der Anlagentechnik genutzt.

Zum Feiern war in diesem 100. Jahr der Hüttengeschichte trotzdem niemandem zuzumute, zumal der geplante Neubau einer zweiten Koksofenbatterie „in Abstimmung mit den Gesellschaftern bis auf Weiteres zurückgestellt“ wurde. Alle für das Jubiläumsjahr unter dem Motto „100 Jahre Kochkultur“ geplanten Veranstaltungen wurden daher kurzfristig abgesagt.

Auf die nächsten 100 Jahre!

Ein kleiner Lichtstrahl am Ende des Tunnels verbesserte etwa ab dem dritten Quartal 2009 die Stimmung beim Geburtstagskind: Der Auftragseingang stabilisierte sich lang-

sam, und die Vormaterialanforderungen der Gesellschafter lasteten die Kapazitäten im Ein-Ofen-Betrieb deutlich aus. Im November wurde mit einer Erzeugung von 280.000 Monatstonnen Rohstahl eine auch im Vergleich zu anderen Hüttenwerken bei dieser Fahrweise absolute Spitzenleistung erzielt. Zum Jahreswechsel blickte die Geschäftsführung verhalten optimistisch in die Zukunft und im Januar 2010 war es soweit: Hochofen A begann seine fünfte Ofenreise. Dennoch: Es bleibt spannend – für die Geschäftsführung, die Belegschaft des Hüttenwerks und für alle anderen, die sich mit dem Unternehmen verbunden fühlen. Das betrifft nicht nur die zukünftig vermutlich noch flexibler abzubildenden Güten- und Mengenanforderungen der Gesellschafter, auf die es Anlagen, Organisation und Belegschaft einzustellen gilt.

Auch im Klima- und Umweltschutz beispielsweise, insbesondere im Hinblick auf die in der Stahlerzeugung prozessbedingten CO₂-Emissionen, zeichnen sich neue gesetzliche Vorgaben ab, auf die es angemessen zu reagieren gilt. Im Duisburger Süden ist man deswegen allerdings nicht bange: Schließlich haben das Hüttenwerk in Huckingen und seine Belegschaft in Kooperation mit den jeweiligen Muttergesellschaften in den letzten 100 Jahren eindrucksvoll bewiesen, wie flexibel und ungemein innovativ sie auf neue Herausforderungen reagieren. In diesem Sinne auch weiterhin: Glück auf!

Der Barbaragottesdienst ist seit 2005 fester Bestandteil des Hüttenkalenders





MITARBEITER ▶ ARBEITSSICHERHEITS-VERANSTALTUNGEN IM STAHLWERK:

Safety first – jetzt erst recht!

Die Frage stellt sich fast automatisch: Muss nicht nach Zeiten ständiger Verbesserung zwangsläufig irgendwann ein Rückschlag, eine Verschlechterung kommen? Die Antwort darauf ist ebenso simpel: Nein, zumindest dann nicht, wenn es sich bei diesen Rückschlägen und Verschlechterungen um Unfälle bzw. die Arbeitssicherheit handelt. Das jedenfalls war der Tenor der beiden „Safety first-Veranstaltungen“, die am 17. und 20. Mai 2010 stattfanden. Anlass der Pflicht-Meetings, zu denen von den Vorarbeitern über die Meister bis hin zu den Ingenieuren alle rund 200 Führungskräfte des Stahlwerks eingeladen waren: sechs Vorfälle in jüngster Zeit mit zum Teil erheblichen Verletzungen.

Die Bedeutung der Veranstaltungen ließ sich unschwer an der Besetzung des Podiums in dem eigens aufgestellten Zelt neben der Verwaltung erkennen. Vertreten waren dort neben dem neuen technischen Geschäftsführer Dr. Rolf Höffken und Betriebsrat Norbert Keller auch die Leiter der Stahlerzeugung, Brammenerzeugung, Schmelzbetrieb und Anlagenwirtschaft, Dr. Arnd Köfler, Dr. Gerhard Kemper, Holger Arnold und Ludger Budde. Und natürlich aus gegebenem Anlass Dr. Wolfgang Panter als leitender Betriebsarzt. Das gemeinsame Anliegen: noch einmal auf die Dringlichkeit des

Themas Arbeitssicherheit und auf die damit verbundene – im schlechtesten Fall negative – Außenwirkung hinzuweisen.

Vor den Unfall kommen

Allerdings wurde in allen Rede-Beiträgen auch darauf hingewiesen, dass trotz der jüngsten Vorfälle in der Vergangenheit nicht alles verkehrt gelaufen ist. Durch zahlreiche Maßnahmen wie Schulungen und Aktionen konnten im vergangenen Jahr die Unfallhäufigkeit auf elf Verletzungen reduziert und sogar drei komplett verletzungsfreie Monate in Folge realisiert werden. Die für 2010 angestrebten Verbesserungen sind nach insgesamt acht Unfällen – sechs davon im Stahlwerk – allerdings jetzt nicht mehr zu erreichen. Warum das so ist und wie es dazu kommen konnte, diese Frage wusste auch Betriebsrat Norbert Keller nicht zu beantworten. Der dafür jedoch eine klare Forderung stellte: „Wir müssen vor den Unfall kommen. Wir müssen die Dinge erkennen, besprechen und beseitigen, die Unfälle auslösen können und es gar nicht erst dazu kommen lassen.“ Die anwesenden Führungskräfte rief er dazu auf, als Vorbilder zu agieren und damit den Stellenwert der Arbeitssicherheit weiterzugeben. „Geht mit offenen Augen durch die Betriebe und sprecht die eigenen wie auch die fremden

Mitarbeiter an, wenn sie sich falsch verhalten“, forderte er. Schließlich gehe es darum, dass jeder einzelne nach der Arbeit wieder heil und gesund zu seiner Familie zurückkehre. „Sicherheit geht über alles, Gesundheit ist das höchste Gut!“

Null-Unfälle bis Ende 2010

Dr. Rolf Höffken wandte sich mit dem Appell an die Veranstaltungsteilnehmer, den Kampf wieder aufzunehmen: „Ab jetzt muss unser Ziel lauten, bis zum Ende 2010 Null-Unfälle zu erreichen.“ Schließlich seien auch die zurück liegenden hervorragenden Ergebnisse nicht einfach nur auf Glück, sondern auf das Engagement und die Arbeit aller Anwesenden zurückzuführen. In einem Rückblick erinnerte der neue technische Geschäftsführer an den langen Weg, der bislang zum Arbeitsschutz, zu sicheren Anlagen, zu Gefährdungsanalysen und zur Reduzierung der Unfallhäufigkeit erforderlich gewesen sei. Ein Weg, der auch jetzt weiter fortgesetzt werden müsse. Zuversicht schöpfte Dr. Höffken dabei vor allem aus den Leistungen, die die gesamte Mannschaft im abgelaufenen schweren Krisenjahr gezeigt habe und nannte dafür als Beispiele die Erfolge bei der PCI- und der Sinteranlage. „Performance beweist sich jedoch nicht nur dadurch, dass wir die Kosten im Griff haben,

Pflicht-Meeting „Safety-first“: Anlässlich der jüngsten Unfälle im Stahlwerk waren alle rund 200 Führungskräfte zur Teilnahme aufgerufen.

sondern auch die Disziplin“, mahnte er. Demzufolge sei also auch eine niedrige Unfallhäufigkeit Zeichen einer guten Performance. Nach Ansicht von Dr. Höffken ist der offene und ehrliche Umgang dabei mit am wichtigsten. „Miteinander reden und dem anderen zuhören, das sind die Voraussetzungen dafür, von nun an die Null bei Unfällen anzusteuern“, unterstrich er.

Unsichere Handlungen in den Griff bekommen

Anhand der bekannten Arbeitssicherheits-Pyramide machte Dr. Arnd Köfler auf die Bedeutung der unsicheren Handlungen bzw.

Vorfall, bei dem ein Mitarbeiter von einem fallenden Staubansatz getroffen wurde. Eine bis dato scheinbar noch nicht erkannte latente Gefahr. Und dann war da noch der Mitarbeiter, der bei der Durchführung einer Routinetätigkeit nicht das offene Loch am Boden bemerkte und hineinfiel. Und das, obgleich er wie vorgeschrieben nicht allein war und auch die beiden Elektriker in der Grube die Gefahr nicht erkannt und darauf aufmerksam gemacht hatten. Mit offenen Augen durch den Betrieb zu gehen, unsichere Handlungen zu erkennen und den Mut zu haben, sie auch offen anzusprechen: „Das ist Ihre Aufgabe als Führungskräfte“, rief Dr. Köfler den Zuhörern zu, die er gleich-

inzwischen sehr kurze Bearbeitungszeit als entscheidendes Erfolgs-Element betrachtet. „Damit geben wir nicht zuletzt auch selbst ein Signal für den Stellenwert“, betonte er. Als echten Fortschritt bezeichnete er zudem, dass die im System befindlichen Zwischenfälle jetzt schon bei der Frühbesprechung thematisiert würden. „Ich persönlich bin beeindruckt von der Qualität und der Substanz der Meldungen über unsichere Handlungen und Zustände, zumal darunter einige sind, die bisher noch nicht bekannt waren“, sagte er. Entsprechend positiv fiel sein Resümee aus: IMIS sei aktuell, weil die Meldungen noch während der Schicht aufgeschrieben werden; es kann daher schnell



Betriebsarzt Dr. Wolfgang Panter spricht, hinter ihm hören zu (v.l.): Ludger Budde, Holger Arnold, Dr. Gerhard Kemper, Dr. Arnd Köfler, Norbert Keller und Dr. Rolf Höffken.

Zustände aufmerksam. Schließlich bilden sie die breite Basis der Pyramide, wird an ihrer Erkennung und Abstellung schon seit einigen Jahren gearbeitet. Obgleich dies mit die schwerste Aufgabe darstellt, „ist das gleichzeitig auch der Schlüssel zum Erfolg“, betonte er. Beispiele aus der jüngsten Zeit untermauerten, was er damit meinte. Da gab es beispielsweise den erfahrenen und als umsichtig bekannten Mitarbeiter, der dennoch die Spannung einer Kette bei laufendem Betrieb überprüfte und sich dabei verletzte. Oder den – wie Dr. Köfler selbst einräumte – schwierig einzuschätzenden

zeitig dazu aufforderte, Lob und Anerkennung für richtiges Verhalten auszusprechen.

Viel Neues durch IMIS

Eine große Möglichkeit vor den Unfall zu kommen, liegt aber vor allem in der systematischen Erfassung von unsicheren Handlungen durch IMIS. Mehr als 400 Zwischenfallberichte im Stahlwerk sind seit der Einführung Mitte vorigen Jahres erfolgreich bearbeitet worden, wie Betriebsarzt Dr. Wolfgang Panter erfreut berichtete. Der jedoch nicht nur die Menge, sondern auch die

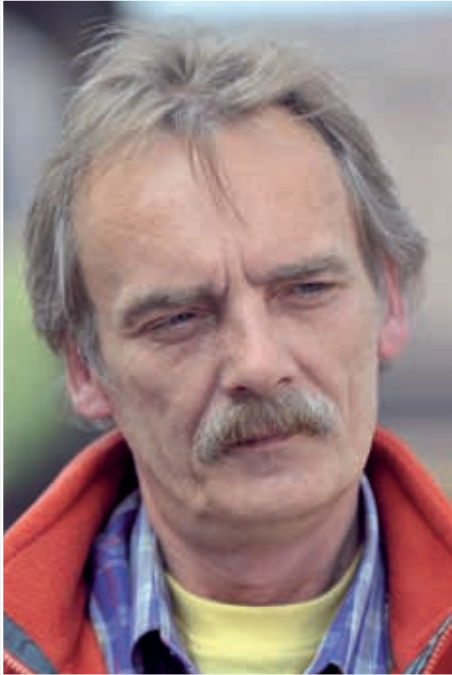
reagiert werden; jeder hat Zugriff auf das System, so dass alle Informationen auch allen zur Verfügung stehen. Kurz: Mit IMIS gibt es viel Neues, das nicht nur für das Stahlwerk, sondern auch für die anderen Betriebe von Bedeutung ist.

Unfallfreie Zeit weit über 2010 hinaus

Sowohl Dr. Köfler als auch Dr. Panter zeigten sich speziell mit Blick auf IMIS für die weitere „Unfall-Zukunft“ im Stahlwerk, aber auch für gesamt HKM zuversichtlich: „Wir

haben es geschafft ein einfaches und wirkungsvolles System einzuführen. Wir haben

Teilprozesskoordinator Klaus Orth



gezeigt, dass wir vorwurfsfrei miteinander kommunizieren, wir tatsächlich vor den Unfall kommen und jetzt neun unfallfreie Monate realisieren können.“ Allerdings war man sich auch einig darüber, dass selbst das beste System nur dann etwas nutzt, wenn es angenommen wird. Ihre Bitte daher: „Gehen Sie rein in das System und nutzen sie es.“

Auch die zweite Bitte war eine direkte Aufforderung an die Führungskräfte: sich zur Verbesserung der Analysen von Meldungen zusammen zu setzen und die Anspannung bezüglich Arbeitssicherheit im Allgemeinen und unsichere Handlungen im Besonderen aufrecht zu erhalten. „Ich hoffe auf eine unfallfreie Zeit weit über Ende 2010 hinaus“, sagte Dr. Köfler abschließend.

Alle wieder mal wach gemacht

Und wie fassten die Teilnehmer selbst die Safety first-Veranstaltung auf? Als inzwi-



Teilprozessleiter Rainer Czech

schen nervende Wiederholung eines bekannten Themas oder doch als hilfreiche, weil neu motivierende und sensibilisierende Angelegenheit? „Also mich nervt das Thema nicht, weil ich persönlich die Arbeitssicherheit lebe und für wichtig halte“, sagte Teilprozesskoordinator Klaus Orth und fügte hinzu: „Man kann aus jeder Veranstaltung etwas Neues mitnehmen und anschließend vieles verändern.“ Sein Kollege Rainer Czech haut in die gleiche Kerbe: „Die beiden Safety first-Veranstaltungen waren eine gute Sache, um alle wieder mal wach zu machen. Zumal konkrete Beispiele genannt wurden.“ Seiner Meinung nach reicht das Vorlesen der Meldungen bei den SGAs allerdings nicht, man müsse die Leute auch stärker einbeziehen. Ob's was bringt? Ja, sagen die beiden, wobei die Veranstaltungen ja nur ein Anfang seien. „Jetzt liegt es bei jedem einzelnen, beispielsweise verstärkt auf unsichere Handlungen zu achten und diese anzusprechen.“

Wichtig ist Klaus Orth und Rainer Czech allerdings auch darauf hinzuweisen, dass bei HKM trotz der Vorfälle eine gute Mannschaft vorhanden ist. „Wir gehören im Vergleich zu anderen Stahlwerken immer noch zu den Besten“ weiß Klaus Orth, der allerdings Verbesserungspotenzial nicht von der Hand weisen will. Auch wenn das schwierig umzusetzen ist. Denn wie sagt Kollege Czech: „Um vor den Unfall zu kommen, muss man wie etwa bei dem abfallenden Staubansatz das Udenkbare denken. Und das ist nun wirklich nicht leicht.“





Wer klaut, muss gehen!

großer organisierter Diebstahl oder vermeintliches Bagatelldelikt – die Konsequenz heißt Kündigung. Und das aus gutem Grund: Wer klaut, schadet HKM und damit auch allen ehrlichen und loyal zum Unternehmen stehenden Mitarbeitern.

Klauen ist unsozial und unkollegial

In der Vergangenheit, insbesondere in Krisenzeiten wie im Jahr 2009, hat HKM stets seine soziale Verantwortung wahrgenommen, hat treu zur Belegschaft gestanden und sich in dieser schwierigen Zeit von keinem Mitarbeiter getrennt. Diese Integrität, also Redlichkeit und Aufrichtigkeit, hat ihre Wurzeln in einer gelebten und auf festen Werten beruhenden Unternehmenskultur. Und genau deshalb muss umgekehrt von jedem Mitarbeiter auch Loyalität gegenüber dem Unternehmen verlangt werden. Diebstähle begehen oder beim Diebstahl wegschauen ist daher nicht zu akzeptieren – darunter leidet nicht nur die Kultur, sie wird sogar beschädigt. Und um das einmal in aller Deutlichkeit zu sagen: Diebstahl ist kein Kavaliersdelikt – Klauen ist vielmehr unsozial und unkollegial. Deshalb ist es auch nicht unkollegial, Diebstähle

anzuzeigen. Denn wer von einem Diebstahl weiß und nicht handelt, wird zum Mitwisser, unter Umständen sogar zum Mittäter. Zumal den Schaden die ehrlichen und loyalen Mitarbeiter mit bezahlen.

Die richtigen Ansprechpartner

Natürlich ist es für den Vorgesetzten und mehr noch für einen Kollegen eine ausgesprochen schwierige und sehr unangenehme Situation, Zeuge eines Diebstahls zu sein. Denn daraus ergeben sich Fragen: Was muss ich als ehrlicher und loyal zum Unternehmen stehender Mitarbeiter jetzt tun? Wie soll ich mich als Kollege oder Vorgesetzter verhalten? So schwer diese Fragen auch sind, so gibt es darauf doch immer nur die eine immer gleiche Antwort: Sprechen Sie Ihren eigenen Vorgesetzten an. Gehen Sie gemeinsam auf den Werkschutz zu und zeigen Sie den Diebstahl an. Für Mitarbeiter, die unsicher sind, wie sie mit dem Gesehenen umgehen sollen, ist sicher auch der Betriebsrat ein Ansprechpartner, um eigene Unsicherheiten und Ängste auszuräumen. Doch ganz gleich, was Sie auch unternehmen. Wichtig ist, dass Sie etwas tun. Denn nur so wird sichergestellt, dass die gemeinsame Kultur, aber auch die Gemeinschaft bei HKM, keinen Schaden nimmt.

Traurig, aber wahr: Immer wieder werden auch bei HKM Gegenstände aus Büros, Arbeitsräumen und Werkshallen gestohlen. Und wie aufgeklärte Fälle aus der jüngsten Vergangenheit zeigen, sind es oftmals nicht Betriebsfremde, sondern Betriebsangehörige, die lange Finger machen. Das Schlimme daran ist nicht nur der materielle Schaden, der dadurch entsteht. Auch das Misstrauen der Mitarbeiter untereinander steigt dadurch an und beeinträchtigt die eigentlich auf Vertrauen basierende Unternehmenskultur.

Rein rechtlich betrachtet, ist die Sache sowieso klar: Wer klaut, muss gehen! So schlicht wie dieser Satz, so konsequent ist auch die Rechtsprechung zu Diebstählen in Betrieben. Kaum einer, der noch nicht vom Urteil über gestohlene Brötchen gehört hat. Wobei die Botschaft immer gleich ist: Ob

KOMPETENZ ▷ MODERNE KÜHLSYSTEME IN DER KOKSGASWÄSCHE:

Frischwasser eingespart

Im Laufe des Jahres 2009 wurde während des Betriebes der Kokerei mit reduzierter Auslastung eine verfahrenstechnische Verbesserung über einen Zeitraum von mehreren Monaten erprobt. Kernpunkt dieser Erprobungsphase war die erfolgreiche Bestätigung der Planmaßnahme zur Reduzierung und zum Ersatz von Frischwasser in der Gaswäsche durch Abtreiberabwasser, das in geschlossenem Kreislauf geführt wird.

Bei einer geplanten Investitionssumme in Höhe von 200.000 Euro für die neuen Apparate einschließlich der Einbindung lassen sich

durch die Verfahrensmodifikation Frischwasserkosten in Höhe von ca. 140.000 Euro sowie Abwasserkosten in Höhe von ca. 120.000 Euro jährlich einsparen.

Umfangreiche Einsparmöglichkeiten

Neben dieser als „HKM plus“ ausgewiesenen Wirtschaftlichkeit ergeben sich allerdings noch weitere erhebliche Vorteile für zukünftige Maßnahmen. So ist es beispielsweise möglich, Wasser- und Chemikalienressourcen zu schonen und die vorhandene Abwas-

serbehandlungsanlage zu entlasten. Dies erlaubt speziell im Falle der Kokerei-Erweiterung erhebliche Kosteneinsparungen bei der Vergrößerung der Kapazität der Biologie und verbreitert die technologische Basis dieser Vergrößerung. Zusammengefasst führt die Maßnahme zur Reduzierung des Frischwasserbedarfes sowohl im Hinblick auf die Betriebskosten als auch als Vorbereitung für künftige Investitionsmaßnahmen zu erheblichen Verfahrens- und Kostenvorteilen. Ein ausführlicher Beitrag über die Maßnahme und die technischen Details wird demnächst ins HKM-Intranet gestellt.



KOMPETENZ ▸ HÜTTENSCHENKE FÜR QUALITÄT AUSGEZEICHNET:

Ein Smiley als Gütesiegel

Als Emoticons werden heute neudeutsch Symbole bezeichnet, die wie der allseits bekannte Smiley in SMS oder E-Mails die Gefühle ihrer Absender ausdrücken. In der Hüttenschenke ist das kleine gelbe Gesicht mit dem breiten Grinsen jedoch weniger ein Zeichen für die allseits beste Laune ihres Chefs Karsten Storks. Vielmehr sind die weit nach oben gezogenen Mundwinkel Ausdruck dafür, dass dort alles zum Besten steht. Schließlich ist dieser Smiley ein Gütesiegel und zugleich Nachweis für höchsten Qualitätsstandard in hygienischer Beziehung, noch dazu verliehen von amtlicher Stelle: Dem Institut für gesundheitlichen Verbraucherschutz der Stadt Duisburg, umgangssprachlich auch als Lebensmittelüberwachung bezeichnet.

Allerdings gibt's den Smiley nicht einfach so, man muss sich schon darum bemühen, sich zur Teilnahme an der Zertifizierungs-Aktion melden. Die wurde im Jahr 2007 in Nordrhein-Westfalen offiziell gestartet mit dem Ziel, Gastronomiebetrieben ein übergeordnetes, auch nach außen sichtbares Qualitätssiegel verleihen zu können. Vorausgesetzt, es ist alles in Ordnung. Denn vor die Auszeichnung sind intensive und umfassende Kontrollen gesetzt.

Wissen wo man steht

Stellt sich natürlich die Frage, warum überhaupt jemand an einer solchen Überprüfung teilnimmt, und das auch noch freiwillig. „Weil man so von amtlicher und damit offizieller Stelle eine Bewertung erhält, wo man mit seinem Betrieb steht“, gibt Karsten Storks die Antwort. Und genau diesen Status wollte der Chef der Hüttenschenke wissen. Zwar hatte er vor rund zwei Jahren von seinem Vorgänger Klaus Strickling einen hervorragenden Betrieb übernommen, inzwischen aber auch einiges geändert, modernisiert und umgestellt. Etwa die Dokumentation nach der Hygieneverordnung auf den neuesten Stand gebracht und die Verantwortlichkeiten dafür auf verschiedene Schultern verteilt. Allerdings sollte die Teilnahme an der Zertifizierung nicht nur Bestätigung der durchgeführten Maßnahmen, sondern auch Motivation und Ansporn für das gesamte Hüttenschenke-Team sein. „Immerhin sind die Anforderungen unserer Gäste in Bezug auf frische, gesunde und auch abwechslungsreiche Kost sehr groß“,

weiß Karsten Storks um den hohen Anspruch, der an ihn und sein Team gestellt wird. Und sah deshalb der Überprüfung auf der einen Seite zwar gelassen, auf der anderen Seite aber doch etwas nervös entgegen.

Bestnoten in allen Bereichen

Wie er nach der zweiten abschließenden Untersuchung am 8. April 2010 weiß, war selbst diese geringe Nervosität völlig unbe-



gründet. Denn die für die Hüttenschenke zuständige Lebensmittelkontrolleurin Walburga Thus sowie die staatlich geprüfte Lebensmittelchemikerin und Sachgebietsleiterin Christina Blachnik bescheinigten seinem Betrieb Bestnoten in allen Bereichen. Und das sind einige. „Überprüft werden unter anderem die Produktionshygiene, wie z.B. die Einhaltung der erforderlichen Temperaturen oder auch die Frische, also die Einhaltung der Mindesthaltbarkeits- bzw. Verbrauchsdaten, sowie die baulichen Gegebenheiten beispielsweise im Hinblick auf abwaschbare Flächen oder auch die Einhaltung lebensmittelrechtlicher Vorschriften wie z.B. die korrekte Ausweisung von Zusatzstoffen“, zählt Christina Blachnik auf. Auch die Wareneingangskontrolle wurde wie übrigens alle Überprüfungen nach dem Vier-Augen-Prinzip unter die Lupe genommen. „Die Rückverfolgung der Waren ist von großer Bedeutung“, erklärt Walburga Thus, die im übrigen darauf verweist, dass die Überprüfung von Gastronomiebetrieben keinesfalls ein Wunschkonzert ist. Lediglich für die Smiley-Zertifizierung kann man sich freiwillig melden. Ansonsten kommen die Kontrolleure in Sachen Lebensmittelüberwachung regelmäßig, unaufgefordert und immer unangemeldet in Kantinen, Gaststätten und Restaurants. Und nicht immer finden sie bei diesen Überprüfungen so Lobenswertes wie in der Hüttenschenke vor. „Die guten und überdurchschnittlichen Betriebe

Ein Smiley für alle: Für das Team der Hüttenschenke ist die Auszeichnung Ansporn und Verpflichtung zugleich, in seinen Anstrengungen nicht nachzulassen.



Urkundlich bestätigt: Christina Blachnik (Mitte) und Walburga Thus vom Institut für gesundheitlichen Verbraucherschutz der Stadt Duisburg überreichen die Urkunde an Hüttenschenke-Chef Karsten Storks.

sind eher in der Minderheit“, weiß Christina Blachnik aus langjähriger Erfahrung.

Ansporn und Verpflichtung zugleich

Eines ist den beiden dennoch wichtig: „Keinen Smiley zu haben heißt nicht, dass dieser Betrieb nun schlecht geführt ist“, betont Walburga Thus. Schließlich haben von den vielen Restaurants und Gaststätten in Duisburg bislang erst 35 an der Zertifizierung teilgenommen. Bedauerlich, wie Christina Blachnik meint, „denn wir würden uns schon mehr wünschen.“ Ein Grund für die mangelnde Bereitschaft könnte dabei sein, dass man sich nicht nur der beschriebenen intensiven Untersuchung unterzieht. Das amt-

liche Ergebnis verpflichtet auch zur Einhaltung des konstatierten Niveaus bzw. zu Verbesserungen. Was für Karsten Storks gar nicht so einfach ist, schließlich wurden alle seine Bereiche auf der von 1 bis 5 reichenden Schulnotenskala mit einer 1, also einem Sehr Gut bewertet. Für ihn und sein Team Ansporn und Verpflichtung zugleich, in den Anstrengungen nicht nachzulassen. Auch und vor allem im Sinne der vielen Gäste, die tagtäglich die Hüttenschenke bevölkern. Denn der Smiley ist nur auf Zeit verliehen, gilt nur bis zur nächsten Routinekontrolle. Und dann kommt wieder alles neu auf den Prüfstand. Eines bewertet der an das Objekt, aber auch den Betreiber gebundene Smiley übrigens nicht: den Geschmack in dem jeweiligen Betrieb. Denn über den lässt sich – allen Untersuchungen zum Trotz – bekanntlich nicht streiten.



Und sie ritten in den Sonnenuntergang

Als Auszubildender hat man auch schon mal nicht ganz so alltägliche Arbeitsaufgaben zu bewältigen. Erst vor kurzem kam beispielsweise ein Kollege mit einer Zeichnung von eher seltsamen Gebilden vorbei. Wie sich herausstellte, waren das Trainingsgeräte für Westernpferde, die von uns gebaut werden sollten. Hallo? Western? Ja klar: John Wayne, Bud Spencer und Terence Hill oder Lucky Luke – die alten Herren schwärmen ja immer noch davon. Aber wir?



Nun gut: Gebaut werden sollten eine Brücke und ein Tor. Westernpferde müssen nämlich genauso Prüfungen ablegen wie angehende Facharbeiter, nur das ihre „Arbeit“ mit Brücken und Toren zu tun hat. Also gingen

wir an die Arbeit: Rohre bestellen, auf Länge schneiden, zusammenschweißen, Kontrolle der Maße und vieles mehr. So nach und nach entstanden dann die Teile, die uns dann aber doch etwas verwunderten.

Die Brücke gehört wie auch das Tor (später mehr davon) zu einer Disziplin beim Westernreiten: dem Trail. Dort gehören sie bei jedem Turnier zu den Pflichthindernissen. Die Brücke ist dabei im Schritt zu



bewältigen: Das Pferd muss ruhig und gelassen darauf zugehen, sie ohne Zögern betreten und mit gesenktem Kopf über diese hinübergehen. Der Reiter gibt die Zügel dabei nach vorne und darf das Pferd nicht



stören. Scheint schwierig zu sein... Das Tor, das noch etwas größer war, ist eines der interessantesten Hindernisse und meistens beginnt oder endet ein Trail mit dieser Aufgabe. Es kann in acht unterschiedlichen Variationen bewältigt werden, vorwärts und rückwärts. Ziel ist es, das Tor so zu durchreiten, dass die entstehende Lücke beim Öffnen stets durch den Pferdekörper bedeckt ist (damit die Kühe oder Schurken nicht abhauen).

Obwohl wir die von uns hergestellten Dinger noch nicht in Aktion sehen konnten, haben wir zusammen mit unserm Ausbilder schon mal geübt, wie das so gehen könnte. Und nach getaner Arbeit sind auch wir dann auf unseren Stahlrössern (Fahrrädern) in den Sonnenuntergang bzw. den Feierabend geritten. Oder so ähnlich.

MITARBEITER ▷ AZUBI-LOSSPRECHUNG 2010:

Endlich geschafft!

Für die 44 jungen Frauen und Männer war es ein heiß ersehnter Moment: Im Rahmen eines kleinen Festaktes am 5. März 2010 in der Hüttenschenke, wurden sie von der Ausbildung losgesprochen.

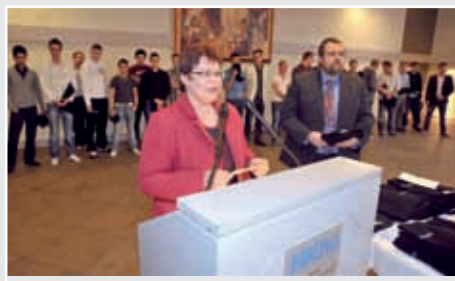
Nachdem Dr. Jens Reichel in seiner Laudatio die während der Ausbildung gezeigten Leistungen gewürdigt hatte, war es an Gabriele

Gruppenbild mit Poloshirt



vom Ende, als Leiterin der Berufsbildung, die Lossprechung für „Ex-Azubis“ vorzunehmen. Was für den einen oder anderen auch ein klein wenig „peinlich“ war, schließlich kamen auch kleine Anekdoten aus der Ausbildungszeit zur Sprache. Ganz und gar nicht peinlich war, dass mit Industriemechaniker Matthias Czok wie schon in den letzten Jahren wieder ein Kammerbester der IHK unter den Losge-


Verlesung der „Peinlichkeiten“ durch Gabriele vom Ende



sprochenen war. Dem offiziellen Teil der Lossprechung folgte dann das Rahmenprogramm mit Comedy-Zauberer Schmitz-Backes, der die Anwesenden durch seine Vorführung oft zum Lachen brachte. Bei gutem Essen und dem einen oder anderen Bierchen ging der Abend dann schließlich zu Ende. Und nicht wenige werden dabei erleichtert gedacht haben: Endlich geschafft!

Selbstversuch der anwesenden Gäste „Magic Tim“ und Schmitz Backes mit Zauberringen





Julian Siedenbiedel, Tristan Florath und Kadir Geyick vor ihrem Hochofenmodell

MITARBEITER ▷ KREATIV-WORKSHOP DER AZUBIS:

Künstlerische Projektarbeit

Für die meisten Azubis im ersten Ausbildungsjahr kommt das Ganze in der Regel recht unvermittelt und überraschend. Gerade haben sie sich mit ihrem neuen Umfeld bekannt und vertraut gemacht, da werden sie auch schon mit einem Kreativ-Workshop konfrontiert. Entsprechend sind die Reaktionen, die von Erstaunen und Unverständnis bis hin zu Ablehnung reichen. Bis sie dann im Rahmen des mehrwöchigen Workshops mit dem Künstler Rüdiger Eichholtz die Inhalte und Zusammenhänge erkennen und letztlich dann alle doch begeistert mitziehen. Was sich nicht zuletzt in den fertig gestellten Werken widerspiegelt.

Die Präsentation der angefertigten Arbeiten und Objekte in einer Ausstellung ist dabei sowohl Belohnung als auch Dokumentation der geleisteten Arbeit. Entsprechend stolz zeigten sich denn auch die Azubis, als sie am 17. Juni 2010 ihre Werke den Leitern der Berufs- und Erstausbildung Gabriele vom Ende und Detlef Weiler sowie anderen Mitarbeitern von HKM präsentieren durften. Zumal

einige dieser Werke künftig auf dem HKM-Werksgelände und auch im Dezember bei der traditionell am zweiten Advent veranstalteten Barbarafeier zu sehen sein werden.

Ein Denkmal aus Ytong-Steinen

So wichtig Kunst zur Erweiterung des eigenen Blickwinkels auch sein mag: Bei dem Kreativ-Workshop für Azubis geht es nicht nur darum. Vielmehr steht die systematische Bearbeitung eines Projekts im Vordergrund, bei dem es auch auf Planung, Kostenkalkulation und natürlich auch Teambildung ankommt. Und darauf, entstehende Probleme oder Schwierigkeiten kreativ zu lösen. Schließlich kann der Einsatz von Kreativität auch später im betrieblichen Alltag hilfreich und nützlich sein. Was man natürlich nicht von jetzt auf gleich lernt. Weshalb die Auszubildenden auch über mehrere Wochen hinweg anhand von Arbeitstechniken, Projektdokumentationen und Beispielen aus dem Kunstbereich an ihre eigenen Projekte heran geführt werden. Eine besondere Herausforderung bestand diesmal darin, die schon traditionsgemäß dazu gehörende Bearbeitung von Ytong-Steinen thematisch mit Zwangs- und Fremdarbeit zu verbinden. Das Ziel war, dieses Thema so umzusetzen, dass daraus ein bei HKM aufgestelltes Denkmal werden kann.

Kunstprojekt
„Umgiesela“

Anregung zur Auseinandersetzung

Über die Leistung der Azubis kann sich anhand der Arbeiten und Werke jeder sein eigenes Urteil bilden. Und während die in Gruppen- und bereichsübergreifender Zusammenarbeit nicht zuletzt auch durch die umfassende Projektdokumentation einerseits ein eindeutiges Zeugnis von den handwerklichen Fähigkeiten der jungen Leute ablegen, können und sollen die künstlerischen Ergebnisse andererseits auch zu Diskussionen führen. Schließlich ist Kunst ganz allgemein nicht auf Konsens oder auf Gefallen ausgelegt. Vielmehr will sie zur Auseinandersetzung mit ihr und ihren Inhalten anregen. Und auch das dürfte den Azubis gelingen sein, wie nicht zuletzt der kleine Einblick in die zahlreichen Arbeiten auf dieser Seite unterstreicht.

Auch wenn der Kreativ-Workshop inzwischen abgeschlossen ist: In Sachen kreative Azubis war das noch längst nicht alles. Im Rahmen von „TWINS 2010“ – ein Jugendkulturfestival der europäischen Kulturhauptstadt Ruhrgebiet – findet unter Anleitung von Rüdiger Eichholtz vom 19. bis 30. Juli auf der Hütte ein Workshop „Kreativ-ArbeitsWelt“ mit Azubis aus dem russischen Perm, dem britischen Portsmouth und von HKM statt. Über Sinn und Zweck der Veranstaltung sowie die künstlerischen Inhalte berichten wir in der nächsten Ausgabe von „Wir bei HKM“.




 KOMPETENZ ▶ STAHLWERKSSCHLACKEN IN DER LANDWIRTSCHAFT:

Erfolgreicher Einsatz als Kalkdüngemittel

Die Herstellung und Nutzung von Düngemitteln aus Eisenhüttenschlacken hat in Deutschland eine lange Tradition. Bereits in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts wurden gemahlene Thomasschlacken aufgrund ihres löslichen Phosphatanteils als Düngemittel für die Landwirtschaft entdeckt. Als 1929 im Hüttenwerk das Thomasstahlwerk in Betrieb genommen wurde, verarbeitete man auch dort die erzeugten Thomasschlacken in der werkseigenen Mahlanlage zu Düngemitteln und vermarktete sie als „Thomasphosphat“. Noch heute wird der Schlackenlagerplatz an der Sandplatte des Hochofens A als Lagerplatz TSM, also Thomasschlackemühle bezeichnet.

Höhere Anforderungen an die Qualität des Stahls führten jedoch Mitte der 1960er Jahre in der Stahlindustrie zu einem Wechsel vom Thomasverfahren zum Sauerstoffaufblasverfahren. Bei diesem LD-Verfahren wird Roheisen mit niedrigen Phosphatgehalten verwendet. Mit der Inbetriebnahme des LD-Stahlwerks S1 im Jahre 1968 wurde auch bei HKM dieser Wechsel eingeläutet, wodurch die phosphatreichen Thomasschlacken aus dem Düngemittelmarkt verschwanden. Die nachfolgenden Schlacken aus der Stahlherstellung nach dem LD-Verfahren wiesen nur noch vernachlässigbare Gehalte an Phosphat auf. Allerdings erkannte man schon recht bald ihre gute Kalk-Düngewirkung und setzte sie in der Folge unter der Produktbezeichnung „Konverterkalk feucht körnig“ mit großem Erfolg in der Landwirtschaft ein.

Versauerung der Böden

Der Grund für den Schlacken-Erfolg: Im hiesigen Klimabereich gehen den Böden ständig mehr oder weniger große Kalkmengen verloren. Ursache hierfür sind Kalkauswaschung durch Niederschläge sowie Kalkverbräuche durch Neutralisation von Bodensäuren und Ernteentzüge. Zu begegnen ist den kalkzehrenden Einflüssen nur durch eine regelmäßige Kalkzufuhr etwa über Schlacken aus der Stahlherstellung nach dem LD-Verfahren. Denn die bestehen im Wesentlichen aus Kalksilikaten und untergeordnet aus freiem Kalk. In diesen Mineralen enthaltener Kalk und Magnesium sind für die Pflanzen ebenso gut verfügbar wie aus gemahlenem Kalkstein. Aufgrund ihrer basischen Eigenschaften eignen sie sich damit hervorragend zur Konditionierung saurer Böden. Neben Calcium und Magnesium wirkt auch Silizium bodenlockernd. Nur in der im Konverterkalk feucht körnig enthaltenen Bindungsform ist das Silizium gut von den Pflanzen aufnehmbar, wirkt dort halmstabilisierend und prophylaktisch gegen Pilzbefall (z.B. Echter Mehltau). Die positiven Einflüsse auf Böden und Pflanzenwachstum wurden durch die Arbeitsgemeinschaft Hüttenkalk e.V. in langjährigen Untersuchungen in Freiland- und Gefäßversuchen belegt.

Konverterkalk feucht körnig

Durch zweifache Absiebung der Schlacke werden bei HKM jährlich bis zu 40.000 Ton-

Aufbringen von Konverterkalk feucht körnig mit Düngerstreuer

nen Konverterkalk feucht körnig produziert, der für den biologischen Landbau zugelassen ist. Feucht körnig bedeutet, dass die Schlacken erdfeucht mit Korngrößen kleiner als 3,15 Millimeter eingesetzt werden. Dabei sind mindestens 40 Prozent des Materials „mehlfein“, also kleiner als 0,315 Millimeter. Diese Kombination aus Feuchte und Körnung hat den Vorteil, dass das Düngemittel zum einen bis zum Einsatz am Feldrand gelagert werden kann, zum anderen mit gebräuchlichen Tellerstreuern nahezu staubfrei auf die Felder aufgebracht werden kann.

Vermarktung durch erfahrenen Partner

Mit der Rheinkalk KDI steht der HKM ein leistungsstarker Partner mit viel Know-how und langjähriger Erfahrung im Düngemittelmarkt zur Seite, der über seine bestehenden Vermarktungsstrukturen, wie etwa über die landwirtschaftlichen Genossenschaften, langfristig den Absatz des Konverterkalks sichert. Im Produktportfolio der Rheinkalk KDI ergänzt der Konverterkalk feucht körnig zudem sinnvoll die Produktpalette aus natürlichen Düngern und Kalken. Daneben werden die Landwirte durch die Arbeitsgemeinschaft Hüttenkalk e.V., die über eine eigene landwirtschaftliche Versuchsanstalt verfügt, fachlich beraten.



KOMPETENZ ▸ ERPROBUNG NEUARTIGER LASERANALYSE:

Einsparung von Prozesszeit und Einsatzstoffen

Mit einer neuartigen CO-Lasermessung am Konverter 1 hat HKM jetzt die Voraussetzung für eine genauere Bestimmung des Oxidationszustandes der Schmelze geschaffen und damit gleichzeitig einen wichtigen Baustein für das Projekt „Dynamisierung des Konverterprozesses“ gelegt. Dieses Großprojekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert und zielt auf eine Reduzierung der Energieverluste während des Blasprozesses ab. Für HKM würde das die Einsparung von Prozesszeit und Einsatzstoffen bedeuten.

Worum es geht? Die Wirtschaftlichkeit der Stahlerzeugung im Konverter wird maßgeblich dadurch beeinflusst, wie viel Energie dafür eingesetzt werden muss. Um diesen Energieeinsatz möglichst niedrig zu halten, ist eine genaue Kenntnis des Entkohlungsfortschritts in der Schmelze erforderlich.

Nach- oder Überblasen kostet Ressourcen

Ein Abbrechen des Blasvorganges vor Entkohlungsende macht ein so genanntes „Nachblasen“ erforderlich. Das allerdings ist zeit- und energieintensiv, da der Prozess unterbrochen wird und nur langsam wieder in Gang kommt. Ein Überblasen der Schmelze ist jedoch ebenso kontraproduktiv, da mehr Sauerstoff in die Schmelze eingebracht wird als Kohlenstoff vorhanden ist, Eisen somit zu Eisenoxid verbrannt wird. Außerdem

muss die Schmelze in diesem Fall etwa mit Kalkstein gekühlt werden, um die richtige Abstichttemperatur einzustellen. Die Prozessgeschwindigkeit wird in beiden Fällen verlangsamt, womit in der Folge weniger Schmelzen produziert werden können. Da eine Analyse des Stahls zur Ermittlung des Restkohlenstoffgehalts während des Blasvorgangs nicht möglich ist, wird das Converterabgas auf den Kohlenmonoxidgehalt hin untersucht. Der starke Abfall der CO-Konzentration gegen Ende des Prozesses zeigt das anschließende Entkohlungsende an.

Totzeit deutlich unterschritten

Bei HKM wird dieser Umstand dazu genutzt, exakt zu diesem Zeitpunkt die Temperatur des Stahlbads mit der so genannten Sublanze zu messen. Bei der Messung, die sich auf 63 Meter Höhe am Überhub des Kessels befindet, wird das Messgas mit Hilfe einer Sonde aus dem Kessel entnommen und durch Filter, Messgaskühler und Feinfilter letztlich der Analyse durch das Massenspektrometer zugeführt. Von der Entstehung des Gases im Konverter bis zum Anstehen des Messwertes ergibt sich im Falle der bestehenden Analyse eine so genannte „Totzeit“ von 20 bis 25 Sekunden, in der der Prozessfortschritt nicht verfolgt werden kann und wertvolles Eisen verbrennt. Bei den ersten Versuchen mit einer neuartigen CO-Lasermessung am Konverter 1 wurde diese Totzeit um 10 bis 15 Sekunden unterschritten.

(v.l.n.r.) Christian Thurm (Student der FH Niederrhein), Günter Steinfeldt und Hans Schröter vor der „neuen“ Laseranalyse auf 63 m

Vor Ort arbeitendes Laserspektrometer

Verantwortlich für diese schnelle Analyse ist ein direkt im Entnahmeweg („in-situ“) arbeitendes Laserspektrometer, das im Vergleich zur bisherigen Vorgehensweise auch noch mit der fünffachen Entnahmelistung gespeist wird. Damit lässt sich nicht nur der korrekte Messzeitpunkt deutlich genauer treffen, auch die Streuung der Einblas- (Inblow-) Temperatur wird in Abhängigkeit der eingebrachten Sauerstoffmenge verringert. Wie hoch dieser Vorteil letztendlich ausfällt, werden die Betriebsergebnisse bis Ende 2010 zeigen. Die Pilotanlage ist nun bereit für die Einbindung in die Prozesssteuerung des Converters.

MITARBEITER ▸ VERSTÄRKUNG:

Beate Ringel neue Ansprechpartnerin für Praktikanten

Seit Februar hat die Berufsbildung Verstärkung bekommen. Da der Betreuungsprozess von Praktikanten sowie Bachelor-, Master- und Diplomkandidaten geraume Zeit verwaist war, kommt der personelle Zuwachs mehr als passend. Ab sofort ist Beate Ringel Ansprechpartnerin für alle Praktikanten. Zumindest einigen dürfte sie übrigens noch aus dem Gebäude des Betriebsrates und als Mitarbeiterin der Personalabteilung bekannt sein, wo sie erfolgreich Belegschaftsversammlungen und Jubilarfeiern organisierte und Auskunft zu Rententhemen erteilte. Jetzt ist Beate Ringel eine von den Bildungsleuten der Hütte und kann unter der Durchwahl -2821 von 07:00 bis 12:00 Uhr telefonisch erreicht werden.



Ein Auto für gute Ideen

Mit einem besonderen Anreiz wartet auch in diesem Jahr wieder das Betriebliche Vorschlagswesen (BVW) auf. Dank der guten Kontakte von Arbeitsdirektor Peter Gasse ist es auch diesmal wieder gelungen, als Hauptpreis der BVW-Aktion 2010 einen schnuckeligen kleinen Flitzer der Firma Ford zu verlosen.



Und diesmal handelt es sich um einen wirklich süßen Kleinen, etwas ganz Spezielles sowohl in Bezug auf die Optik als auch die Technik: Ford Ka Titanium, 1,3l TDCI; 55 KW / 75 PS; 5 Gang Getriebe, Klimaanlage, Radio-CD Player, Dachspoiler, Euro Abgas Norm 4, ESP & ASR, Reifen 195/45 R16 V...

Wer ihn haben will – und das dürften wahrscheinlich eine ganze Menge sein – muss gar nicht viel tun. Das einzige, was dazu erforderlich ist, ist ein von Ihnen eingereichter prämierter Vorschlag (Prämie oder Anerkennungsprämie, abgeschlossen in 2010). Und



dann sind Sie auch schon mit im Rennen. Wir wünschen dabei viel Glück!

Wenn die Autobahn zur Bühne wird

Ein einmaliges Fest der Alltagskulturen wollen am 18. Juli 2010 die Bürger und Besucher von Europas Kulturhauptstadt 2010, der Metropole Ruhr, feiern. Und das nicht irgendwo, sondern mitten auf der Hauptverkehrsader der Region, der A40. Von 11.00 Uhr bis 17.00 Uhr wird an diesem Tag die Fahrbahn

in beiden Richtungen gesperrt und für Besucher freigegeben.

Zentraler Mittelpunkt ist eine Tischreihe aus ca. 20.000 Biertischgarnituren, wobei jede Tischgruppe zu ihrer eigenen Bühne wird. Ein Anlass, den sich natürlich auch HKM nicht entgehen lässt. Mit zehn Biertischgarnituren beteiligt sich die Hütte an dem Event und präsentiert als Facette ihrer Alltagskultur ein typisches Essen. Und dass Karsten Storck und seine Crew von der Hütten-schenke für ein gaumenge-rechtes „Rundum-Wohlfühl-Paket“ sorgen wird, steht jetzt schon außer Frage. Eingeladen sind alle Menschen aus dem Ruhr-gebiet und ganz Deutschland. Entsprechend bunt wird das Zusammentreffen werden. Die Theater-

gruppe sitzt neben dem örtlichen Fußballclub, der Taubenzüchterverein neben Hip-Hoppern. Eben so wie im richtigen Leben der europäischen Kulturhauptstadt Region Ruhr.

KOMPETENZ

VORTRÄGE & VERÖFFENTLICHUNGEN 2/2010

TR-HB

„Inbetriebnahme der Kohlenstaubmahl- und Einblasanlage bei der Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH und erste Betriebsergebnisse“

Jürgen Gert, HKM

Vorgetragen bei / veröffentlicht in:

VDEh - Fachausschuss Hochofenverfahren, Stahlzentrum, Düsseldorf, 24.03.2010

VDEh - Fachausschuss Kohle-/Koksqualität Stahlzentrum, Düsseldorf, 26.03.2010

VDEh – Hochofenausschuss

Stahlzentrum, Düsseldorf, 20.05.2010



MITARBEITER ▶ WIR GRATULIEREN UNSEREN JUBILAREN:

Juli				
45 Jahre				
Arnold Frinken	01.07.	Ulrich Meyer	01.09.	
Giovanni Zappavigna	07.07.	Uwe Reimers	01.09.	
		Volker Krützfeldt	01.09.	
35 Jahre				
Herbert Ratzke	29.07.	Volker Staaks	01.09.	
		Werner Behmer	01.09.	
25 Jahre				
Andreas Hennen	01.07.	Wilfried Burchard	01.09.	
Ousmen Kemantzi	01.07.	Wilhelm Steigenhöfer	01.09.	
Manfred Gehring	04.07.	Willi Jurak	01.09.	
Bernd Reisewitz	22.07.	Siegfried Weiss	03.09.	
Frank Höfels	22.07.	Uwe Tebuckhorst	05.09.	
Holger Keimer	22.07.	Karl Heinz Böttcher	15.09.	
Joachim Franzen	22.07.	Ali Yakar	16.09.	
Jose Sanchez Pizarro	22.07.	Kaya Sezgin	18.09.	
Jürgen Zirkwitz	22.07.	Helmuth Keusemann	19.09.	
Manfred Kardell	22.07.	Uwe Kowalske	19.09.	
Michael Dullen	22.07.	Peter Flore	23.09.	
Rainer Bühler	22.07.			
Rainer Lange	22.07.	25 Jahre		
Swen Heimbach	22.07.	Ali Ihsan Albayrak	01.09.	
Thomas Bartels	22.07.	Andreas Adam	01.09.	
Wolfgang Schubring	22.07.	Andreas Bauch	01.09.	
		Andreas Berner	01.09.	
		Andreas Koths	01.09.	
		Andreas Pastoor	01.09.	
		Antonio Franco Martin	01.09.	
		Axel Eisenbach	01.09.	
		Christian Volkmer	01.09.	
		Christoph Zeien	01.09.	
		Dirk Hermes	01.09.	
		Dirk Weisenfeld	01.09.	
		Ekrem Perk	01.09.	
		Emir Ali Yildiz	01.09.	
		Frank Hanke	01.09.	
		Frank Kostka	01.09.	
		Frank Ullitzka	01.09.	
		Frank Werk	01.09.	
		Guido Ostach	01.09.	
		Holger Sandten	01.09.	
		Jürgen Spiess	01.09.	
		Markus Wegner	01.09.	
		Mehmet Yeni	01.09.	
		Michael Hartmann	01.09.	
		Michael Kubica	01.09.	
		Michael Lindermann	01.09.	
		Michael Nass	01.09.	
		Michael Neumann	01.09.	
		Michael Timofi	01.09.	
		Nihat Arduc	01.09.	
		Oktay Garip	01.09.	
		Olaf Rohde	01.09.	
		Pietro Maggiore	01.09.	
		Ralf Behnke	01.09.	
		Ralf Peschel	01.09.	
		Reiner Vimpolsek	01.09.	
		Salman Balaban	01.09.	
		Stefan Wurring	01.09.	
		Sylvia Schils	01.09.	
		Thomas Plein	01.09.	
		Thomas Schlaeth	01.09.	
		Thomas Theisen	01.09.	
		Thomas Urban	01.09.	
		Thomas Wilsins	01.09.	
		Thorsten Lampert	01.09.	
		Torsten Falk	01.09.	
		Udo Jerchel	01.09.	
		Ulf Laurien	01.09.	
		Udo Ostach	10.09.	

MITARBEITER ▶

AUSTRITTE · ALTERSTEILZEIT · FREISTELLUNGSPHASE

Willi Gerlach	01.03.2010
Kemal Kabacki	01.03.2010
Hans-Juergen Kamp	01.03.2010
Michael Kellner-Bessel	01.03.2010
Erich Sczech	01.03.2010
Detlef Sykora	01.03.2010
Heinz Klemens	01.04.2010
Theodor Lenzen	01.04.2010
Dipl.-Ing. Hermann Reidick	01.04.2010
Horst Trappmann	01.04.2010
Annegret Williams	01.04.2010
Werner Kohn	01.05.2010
Heiner Lenz	01.05.2010
Detlef Mierau	01.05.2010
Heinz Ruetter	01.05.2010
Heinz Zech	01.05.2010

ERREICHUNG RENTENALTER

Wilfried Paprotka	01.03.2010
Dipl.-Ing. Werner Ringel	01.05.2010

KOMPETENZ

VORTRÄGE & VERÖFFENTLICHUNGEN 2/2010

TI-5

„Mobiles REGIS“

Dirk Ruttkowski, HKM
Vorgetragen bei / veröffentlicht in: VDI/VDEH-Forum Instandhaltung, 23. und 24. Juni 2010, InfraServ GmbH & Co. Knapsack KG in Hürth

TR-KT

„Möglichkeiten und Grenzen der Produktionsrücknahme an Kokereien“

Heinz-Berd Beckmann, HKM
Vorgetragen bei / veröffentlicht in: Fachtagung Kokertechnik, 29./30. April 2010, Haus der Technik, Essen

IMPRESSUM

„Wir bei HKM“ ist eine Zeitung für Mitarbeiter der Hüttenwerke Krupp Mannesmann

HERAUSGEBER:
Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH

VERANTWORTLICH:
Peter Gasse

REDAKTION:
Walter Klötters
Telefon 0 21 04 3 92 38
Mobil 0172 21 00 952

REDAKTIONSANSCHRIFT:
Ehinger Straße 200
47259 Duisburg
Tel. 02 03 999 29 06

BILDMATERIAL:
Tanja Pickartz

GESAMTHERSTELLUNG:
zero.kommunikation, Moers



KUNDEN UND PARTNER ▶ PRODUKTE AUS HKM-STAHL:

Baustart für Nord Stream-Pipeline



Nach fünf Jahren Planung und Vorbereitung fand am 9. April 2010 im Rahmen eines feierlichen Festaktes in der Bucht von Portovaya, Russland, der offizielle Startschuss zum Bau der Nord Stream-Pipeline statt. Die insgesamt 1.223 Kilometer lange Erdgasleitung, die vom russischen Wyborg durch die Ostsee bis ins mecklenburg-vorpommersche Lubmin bei Greifswald führt, soll Russland und die EU verbinden. Über Anschlussleitungen wird das Gas dann in die Energienetze zahlreicher europäischer Länder eingespeist, um Unternehmen und Privathaushalte zukünftig mit Erdgas zu versorgen und für mehr Energiesicherheit zu sorgen.

Ab Ende 2011 werden zunächst 27,5 Milliarden Kubikmeter Gas pro Jahr durch die Pipeline transportiert. Ein Jahr später soll die Kapazität dann mit einem zweiten Strang verdoppelt werden, womit sich rein rechnerisch 26 Millionen Haushalte versorgen ließen.

Die ersten je zwölf Meter langen und rund 25 Tonnen schweren Rohre wurden am 6. April 2010 zusammengeschweißt und etwa 30 Kilometer vor der Küste der schwedischen Insel Gotland auf dem Meeresboden der Ostsee verlegt. Insgesamt 100.000 Rohre werden für den ersten der beiden Pipelinestränge benötigt, die von dem Spezialschiff Castoro Sei derzeit mit einer Geschwindigkeit von 2,5 Kilometern am Tag auf den Meeresgrund ver-

frachtet werden. Das Schöne daran: 33 Prozent des Materials liefert HKM! Produziert werden dafür vornehmlich die Güten R70NiCuNbTi₂, R70NiCuNbTi₇ und R70NbTi/E5 für 48 Zoll-Rohre mit Wandstärken von 26,7 bis 30,8 Millimetern.

Insgesamt umfasst die Lieferkette vom Stahl bis zum fertig beschichteten Rohr neben HKM die Blechwalzbetriebe von Salzgitter Mannesmann Grobblech (MGB), das Großrohrwerk von EUROPIPE, Rohr-Biegewerk von MGB sowie die EUROPIPE-Beschichtungstochter Mülheim PipeCoatings MPC. Alle diese in Mülheim an der Ruhr angesiedelten Unternehmen sind am größten Energieprojekt Europas direkt beteiligt!