

HKM „Freunde“



**Keine Pause
für die
Sicherheit**

production
tor

ne

WIR BEI HKM
Magazin für die Mitarbeiter der HKM
01 • 2012



Kompetenz



Keine Pause für die Sicherheit 3
Drei Säulen zur Weiterentwicklung der Arbeitssicherheit



Bild der Hütte ändert sich nachhaltig 10
Abbruch der alten Hochbahn

Abwicklung von Versicherungs-
aufgaben über Salzgitter 15
Ausscheiden von Abteilungsleiter
Wilfried Schulz

Vorbereitung auf
die Champions League 16
Six Sigma bei HKM



Energieeffizienz mit System 22
Zertifizierung des Energiemanagements

Torpedopanne mit Zigarre 26
Nach Abstichstörung an Hochofen A

30 Millionen Tonnen Koks erzeugt 26

Vorträge & Veröffentlichungen 1/2012 35

Kunden und Partner

Prallvolles Programm 8

Tag der offenen Tür bei HKM

Eisen aus dem Rennofen 27

Projektwoche der Goetheschule Dieburg



Für ein starkes LKW-Rückgrat 36

Produkte aus HKM-Stahl

Mitarbeiter

Arbeitssicherheit: Finde die Fehler 6

An neue Drucktechnik angepasst 7

Kolumne des Betriebsrats

Langweilig wird es nie 9



Sagen Sie uns Ihre Meinung! 12

Mitarbeiterbefragung 2012



Geradeaus ist nicht die
einzigste Richtung 18

Dr. Christian Röser stellt seinen
Arbeitsalltag vor

„Festgemauert in der Erden...“ 20

Schulung Feuerfeste Werkstoffe

Beruf und Familie
in Einklang bringen 21

Zertifikat Beruf und Familie angestrebt



Glück im Unglück 24
Erfolgreiche Rückkehr nach Unfall



Fuchs & Bärmann 25

Treppengeländer für
Verwaltung 1 gebaut 28

Die Azubi-Kolumne

Ansprechpartner
für Laufinteressierte 29

Jürgen Binias von der
Vermessungsabteilung

Der Hüttenspatz 29

Zusammenarbeiten,
aufeinander achten 30

Kollegensicherheitsgespräche

Mitarbeiter der Werkfeuerwehr HKM
ausgezeichnet 31



Lernen, sich auf Neues einzulassen 32
Kreativtraining für Azubis, Teil 1

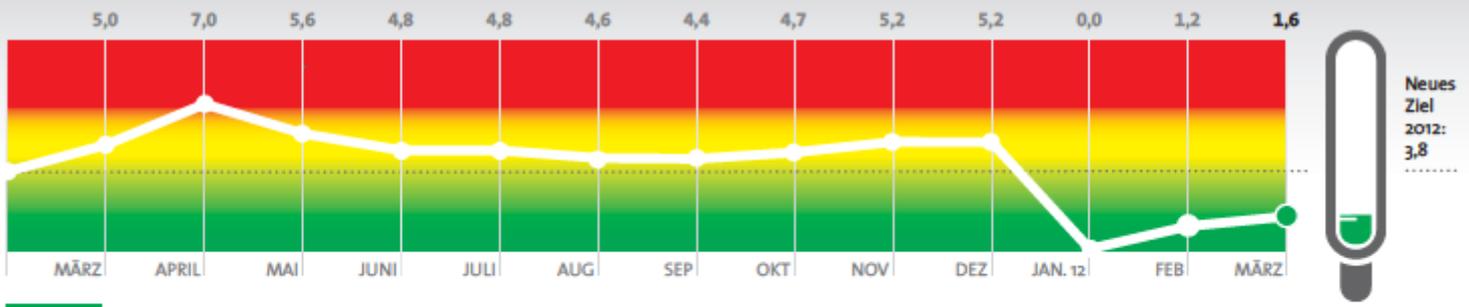
Aufbruch in den (Un-)Ruhestand 34
Verabschiedungsfeier 2012

Jubilare, Austritte, Altersteilzeit,
Freistellungsphase 35

Wir gedenken 35



Tag der offenen Tür bei HKM



[1,6*] VERLETZUNGSHÄUFIGKEIT BEI HKM BIS MÄRZ 2012!

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

KOMPETENZ ▷ DREI SÄULEN ZUR WEITERENTWICKLUNG DER ARBEITSSICHERHEIT:

Keine Pause für die Sicherheit

Erfolge sind gut. Schließlich sind sie der Beweis dafür, dass etwas erreicht wurde. Der kleine Nachteil dabei: Je besser man ist, umso schwieriger wird es, den vorherigen Erfolg zu toppen. Weil der Grat für Verbesserungen immer schmaler wird und die Maßnahmen vermeintlich ausgereizt sind. Hände in den Schoß legen und sich auf den erreichten Lorbeeren ausruhen, gilt trotzdem nicht. Erst recht nicht bei einem so wichtigen Thema wie der Arbeitssicherheit. Auch auf der Hütte gibt es daher trotz inzwischen sehr guter Zahlen hinsichtlich Unfallhäufigkeit keine Pause für die Sicherheit, sehr wohl aber neue Inhalte und Aktionen.

Es ist ein evolutionärer Prozess, der bei HKM in punkto Arbeitssicherheit abläuft. Zunächst war mithilfe zahlreicher technischer Maßnahmen die Anlagensicherheit Schritt für Schritt erhöht worden. Als dort dann keine weiteren Verbesserungen mehr zu erzielen waren, wurde der Schwerpunkt verstärkt auf konsequente Führung gelegt und das Thema durch systematische Einbeziehung in die SGA's auf die Mitarbeiter-

ebene runtergebrochen. Da auch hier das Ende der (Optimierungs-)Fahnenstange inzwischen so gut wie erreicht ist, müssen nun andere Maßnahmen greifen. „Wir wollen Beteiligte zu Betroffenen machen“, bringt Sicherheitsingenieur Andreas Henning die künftige Ausrichtung auf den Punkt. Denn: „Weiter besser werden können wir nur als Team, wenn sich alle beteiligen.“

Drei Säulen für Sicherheitsfundament

Allerdings ist auch die anvisierte verstärkte Einbeziehung aller Mitarbeiter lediglich die Fortsetzung eines bereits vor einigen Jahren begonnenen Wegs. Schon 2007/2008 war die Marke „Safety-First“ mit einer Plakat-Aktion und einem Gewinnspiel etabliert worden, in dem die Mitarbeiter nach ihrer Meinung zur Bedeutung von „Safety-First“ gefragt worden waren. 2009 schloss sich dann eine weitere Plakat-Aktion „Besser gesehen werden im Winter: Fahren mit Licht“ an. Nach zahlreichen Unfällen im Stahlwerk folgten ebenfalls unter dem inzwischen ein-

geführten Slogan im Jahr 2010 die Zeltaktion TS unter Einbindung der Führungskräfte sowie – ein weiteres Jahr später – Theater interaktiv und World Café. Spätestens seit all diesen Projekten sowie der erst kürzlich veranstalteten Aktion „Sicheres Zweiradfahren auf der Hütte“ mit Gewinnspiel steht „Safety-First“ bereits auf einem sehr breiten und soliden Fundament. Und dieses Fundament wird jetzt auf insgesamt drei Säulen gestellt, um ihm noch mehr Tragfähigkeit zu geben. Übertitelt sind die drei Säulen mit „HKM-TV, Teil 4 „Ansprechen““, „Schau hin und sprich drüber!“ sowie „Mit Sicherheit in Führung gehen!“ Und weil sich darunter wahrscheinlich zunächst niemand so richtig etwas vorstellen kann, wollen wir auf jede dieser Säulen im Folgenden einmal eingehen bzw. sie beschreiben.

Spielfilm mit richtigen Schauspielern

Dass im HKM-TV Filme über Sicherheit zu sehen sind, dürfte für die meisten nichts Neues sein. Allerdings waren diese Videos

Zielgruppen und Themen der drei Säulen zur Weiterentwicklung der Arbeitssicherheit





bislang als reine Sicherheitsfilme ausgelegt – mit Darstellung einer bestimmten Gefahren- oder auch Unfallsituation und der anschließenden Frage, was besser und richtig gemacht werden kann. Was jetzt kommt, wird dem Begriff TV schon eher gerecht, könnte sogar unter der Überschrift „HKM-Kino“ laufen. Denn zu sehen sein wird demnächst ein echter Spielfilm mit richtigen Schauspielern, die natürlich eine Botschaft überbringen und die Zuschauer einbinden wollen. Und auch wenn an dieser Stelle noch nicht allzu viel verraten werden soll, können

wir doch schon soviel sagen: Im Mittelpunkt des Films stehen drei Kollegen, die in einem Betrieb zusammenarbeiten und sich auch privat treffen. Der eine ist ein eher väterlicher Typ fortgeschrittenen Alters, der zweite ein Heißsporn in mittlerem Alter und der dritte ein junger und ehrgeiziger Typ.

Auf diese drei kommt nun ein Ereignis zu, auf das sie unterschiedlich reagieren und das ziemlich drastische Konsequenzen nach sich zieht. Kurz gesagt: In dem auf der Hütte gedrehten Film passiert was, und zwar aus vielerlei Gründen. Wer mehr wissen will,

muss sich noch bis April gedulden, dann kann der Film im HKM-TV übers Intranet abgerufen werden. Wie und wann genau, wird noch bekannt gegeben. So viel sei aber trotzdem schon verraten: Der Film zielt auf verstärkte Kommunikation ab und darauf, wie Unsicherheiten untereinander und mit den Vorgesetzten abgebaut werden können. Schließlich gibt es auf eine Situation durchaus verschiedene Reaktionsmöglichkeiten und damit natürlich auch verschiedene Ergebnisse, wie das Video verdeutlichen wird. Mehr dazu gibt's jetzt hier aber

Plakatmotiv der Aktion „Sicheres Zweiradfahren auf der Hütte“



WIR BEI **HKM**



WAS IST HIER ZU TUN?



wirklich nicht. Deshalb schnell zur zweiten Säule.

Aufeinander aufpassen

„Schau hin und sprich drüber!“ heißt das Projekt, das sich an alle Mitarbeiter der operativen Ebene richtet und sich mit dem Wohlfühlen beim Ansprechen unsicherer Zustände beschäftigt. Generell geht es darum, ein Grundverständnis für dieses Thema in den Teams zu wecken. Den Mitarbeitern soll die Scheu genommen werden, Dinge oder auch den Kollegen direkt anzusprechen und die Reaktion – sowohl als Ansprechender als auch als Angesprochener – anzupassen. Denn wenn einmal „gelernt“ ist, dass der andere beim Hinweis auf unsichere Zustände nichts Böses will, dürfte auch die Reaktion des Angesprochenen positiv ausfallen. Schließlich geht es letzten Endes darum,

dass jeder auf jeden aufpasst, dass niemandem etwas passiert und jeder nach dem Job wieder heil nach Hause zurückkehrt. Die Einsicht darüber sowie das richtige Verhalten stehen im Mittelpunkt eines Workshops mit DuPont, der momentan als Pilotprojekt mit den fünf Schichten und damit etwa 100 Mitarbeitern des Gießbetriebs Bramme stattfindet. Hier soll sich zeigen, ob und was ein solcher Workshop bringt. Im Erfolgsfall werden Nachfolgeveranstaltungen stattfinden.

Eine motivierte Verantwortungsgemeinschaft

Die dritte Safety-First-Säule ist das Projekt „Mit Sicherheit in Führung gehen!“, das Meister und Vorarbeiter im Visier hat und eine motivierte Verantwortungsgemeinschaft Arbeitssicherheit thematisiert. Auch

hier wurde in der Roheisenstufe bereits 2011 ein Pilotprojekt mit Vorarbeitern, Schichtleitern und Teilprozessleiter gestartet, an dem jeweils zwei Mitarbeiter aus jedem Bereich TR teilnehmen und das mehrere Veranstaltungen umfasst. Der Kick-off fand bereits im September 2011 statt, bei dem den Prozess- und Teamleitern TR das Gesamtkonzept vorgestellt wurde. Im November folgten dann zweitägige Workshops für TR-Mitarbeiter, in denen es vor allem um die Entwicklung eines Weges hin zu einer Arbeits- und Verantwortungsgemeinschaft Arbeitssicherheit ging. Inhalte waren unter anderem die gemeinsame Sichtweise von Führungskräften und Mitarbeitern, die Sensibilisierung für gute und sichere Handlungen sowie das Vorgeben von Leitplanken für eine partnerschaftliche, verbindliche Führung beim Umgang mit Risiken.





Begehung von Arbeitsplätzen

Das Ganze wird aber nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch behandelt. Etwa durch Kleinstgruppen-Begehungen von Arbeitsplätzen, um festzustellen, was gut läuft und wo achtsam und umsichtig gearbeitet wird. Inklusive Feedback der Beteiligten. Zurück im Klassenraum werden die Erfahrungen dann ausgetauscht. Als ein Aha-

Effekt wurde dabei die Wertschätzung beurteilt, die beispielsweise einem Azubi bei der Besprechung einer bestimmten Arbeitssicherheitssituation zuteil wurde. Als nächster Schritt ist bei den Begehungen geplant, verstärkt auf unsichere Zustände und Handlungen zu achten. Und diese dann auf eine wertschätzende Art und Weise mit dem jeweiligen Mitarbeiter zu besprechen. Auch dies soll anschließend gemeinsam mit einem Trainerteam analysiert und diskutiert werden. Bereits im Januar und Ende März sind die Lerngänge fortgesetzt worden, sind Kleinstgruppen in Betriebe gegangen, um durch praxisnahes Üben der Gespräche Erfahrungen zu sammeln und ein Feedback von den Trainern zu bekommen. Schließlich kann nur durch ständiges Üben und Wiederholen das Ganze gefestigt und verbessert werden. Aus diesem Grund gibt es zwischendurch auch Hausaufgaben in Form weiterer Lerngänge, anhand deren das Umfeld beleuchtet werden soll, um im Training zu bleiben. Zusätzlich finden an den Workshop-tagen noch Gesamtgespräche mit Prozess- und Teamleitern statt, um sich darüber auszutauschen, was gemacht und wie unterstützt wurde.

Sensibilisieren und Bewusstsein erweitern

Alle drei Säulen sollen nicht nur dazu dienen, das Bewusstsein für unsichere Zustände und Handlungen zu erhöhen, die Beteiligten dafür zu sensibilisieren sowie durch ständiges Training zu einem wertschätzenden Umgang mit den Mitarbeitern zu kommen. Vielmehr geht es darum, dass der Einzelne künftig sein Handeln mit anderen spiegelt und alle zusammen gegenseitig Sorge dafür tragen, gemeinsam sicher zu ar-

beiten. Schließlich lässt sich nur so eine tatsächliche Verantwortungsgemeinschaft erreichen. Natürlich lassen sich Sensibilisierung, Bewusstseinerweiterung und erst eine Verantwortungsgemeinschaft nicht allein durch Workshops oder das Angucken von Filmen erreichen. Das weiß auch Dr. Jens Reichel, der in diesem Jahr die Schirmherrschaft für Safety-First übernommen hat. „Der Alltag ist entscheidend“, so sein Fazit



und: „Jede Veränderung braucht konsequentes Leben und Umsetzen.“ Allerdings bedarf es dafür auch der richtigen und manchmal eben auch ungewöhnlichen Werkzeuge, wie etwa einen Film. Und der Überprüfung der eingeläuteten Maßnahmen. So wird etwa die zweite Säule – die Workshops mit DuPont – durch Prof. Kluge von der Uni Essen-Duisburg evaluiert, um die Nachhaltigkeit zu überprüfen. Zu diesem Zweck werden vor und sechs Wochen nach dem Workshop Fragebögen an die Teilnehmer verteilt, mit denen die theoretischen und praktischen Inhalte abgefragt werden. Ganz unabhängig vom Ergebnis dieser Befragung bleibt allerdings ein Ziel sämtlicher Maßnahmen bestehen, wie Dr. Jens Reichel unterstreicht: „Die Fähigkeit und das Wissen zu vermitteln, unsichere Zustände und Handlungen zu erkennen, anzusprechen und letztlich auch abzustellen.“ In einem gemeinschaftlichen Verständnis von Arbeitssicherheit und als Team.

MITARBEITER ▾

Arbeitssicherheit: Finde die Fehler



Aus diesem Bild zum Thema „sicheres Arbeiten an Werkbänken“ haben sich sechs Fehler eingeschlichen. Viel Spaß beim Finden der Fehler. Die Auflösung finden Sie auf Seite 31.

Prallvolles Programm

Zum fünften Mal wird HKM das Tor 1 für Besucher öffnen. Am 16. Juni 2012 erwarten unsere Gäste zwischen 9 und 17 Uhr ein umfangreiches Programm und eine Fülle von Besichtigungsmöglichkeiten. Neben den Besichtigungsklassikern Hochofen und Stahlwerk besteht die Möglichkeit, die Werkstätten einschließlich der Hauptwerkstatt zu erleben.

Wer möchte, kann von der neuen PCI-Anlage einen beeindruckenden (Panorama-)Blick auf das Werksgelände werfen, die Werks-hafenbrücke überqueren oder sich einen Einblick auf die Großbaustelle der neuen Kokerei verschaffen, wo dann die Verbaung

der Feuerfeststeine für die Ofenkammern stattfinden wird. An der Besichtigung der Produktionsstätten können Kinder und Jugendliche ab 12 Jahren teilnehmen. Für alle Besucher ist es erforderlich, festes Schuhwerk und entsprechende Bekleidung (lange Hose, ärmellange Oberbekleidung) zu tragen. Arbeitssicherheitshelm und -brille werden von HKM gestellt.

den Gebäuden der Berufsbildung haben Eltern und Jugendliche die Möglichkeit, sich über Berufsausbildungs- und Aufstiegschancen zu informieren.

Selbstverständlich wird auch für das leibliche Wohl der Besucher gesorgt sein – dieses Mal auf dem Gelände rund um die Kranfahrschule. Hier fahren auch die Busse für die Besichtigungen ab. Und im gegenüberliegenden Gebäude Alte Schreinerei werden Kinder im Alter zwischen 4 und 12 Jahren zeitlich begrenzt durch die „BKK Vor Ort“ betreut. Wieder im Angebot sind zudem die beliebten Oldtimerbusse für Hüttenfahrten und eine Fahrt mit der historischen Eisenbahn über das Schienennetz der Hütte. Auch die auf dem Werksgelände ansässigen Firmen beteiligen sich mit eigenen Veranstaltungen, Besichtigungen und stellen Großgeräte aus.

Gründe genug also, der Hütte am 16. Juni einen Besuch abzustatten. Zumal hier noch nicht alles verraten ist, was geboten wird. Kommen Sie also zu uns und lassen Sie sich überraschen. Das Vorbereitungsteam hat sich einiges einfallen lassen. Wir freuen uns jedenfalls jetzt schon darauf, Sie am Tag der offenen Tür bei HKM begrüßen zu können.



Entlang der Werkstraße 100 bieten wir allen Besuchern die Möglichkeit, Verfahren und Techniken sowie Produkte aus dem Zukunftswerkstoff Stahl kennenzulernen. In



Langweilig wird es nie

Die einen können's möglicherweise schon gar nicht mehr hören, andere wiederum nicht genug darüber erfahren. Und beide Gruppen haben ihre Gründe. Zum einen, weil die Fremdvergaben von Adjustage, Außenlager Adjustage und Hafen schon seit Monaten auf der Hütte ein Dauerthema sind. Zum anderen, weil davon auch und vor allem die Kollegen bzw. deren Arbeitsplätze betroffen sind.

Will heißen: Bezahl wird für das, was man macht und kann. Über die genauen Inhalte wird der Betriebsrat zeitnah vor der Einführung informieren, kann das Beste an dieser Regelung aber schon jetzt verkünden: dass 300 Arbeitsplätze auf der Hütte erhalten wurden.

So positiv sieht es bei der Fremdvergabe Außenlager Adjustage nicht aus. Die ist längst beschlossene Sache, verhandelt wer-

den letzten Monaten in den Sozialgebäuden und speziell in den Duschen der Fall war. Da schwankten Wasserdruck und -temperaturen dermaßen, dass die Kollegen oft nur die Wahl hatten eiskalt zu duschen oder sich zu verbrühen. „Unmöglich“, wie Norbert Keller findet, „schließlich hat jeder nach einer 8-Stunden-Schicht das Recht, sich in funktionierenden Duschen zu waschen.“ Die Kritik rührt vor allem daher, dass auch nach



Inzwischen allerdings besteht bei allen drei Projekten Klarheit, wenn auch nicht unbedingt Zufriedenheit bei Betriebsrat und Belegschaft. „Wir haben letztlich nur die Fremdvergabe der Adjustage verhindern können“, räumt Betriebsratsvorsitzender Uli Kimpel ein, „und selbst das gab es nicht zum Nulltarif.“

Kein Grund zur Panik

Derzeit laufen zwar noch abschließende Verhandlungen, doch so viel steht schon fest: In der Adjustage werden künftig Arbeitszeitkonten sowie ein neues Entlohnungssystem eingeführt, das auf Qualifikations- und Flexibilitätsmodulen basiert. Aus Sicht von Norbert Keller aber kein Grund für Besorgnis: „Kein Kollege muss Angst haben, Geld zu verlieren, schließlich herrscht Bestandsschutz.“ Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende kann dem neuen, voraussichtlich noch in der ersten Hälfte 2012 eingeführten Entlohnungssystem sogar eine Menge Positives abgewinnen. „Für uns vom Betriebsrat hat dieses Modell Pilotcharakter, weil es auf Gerechtigkeit beruht.“

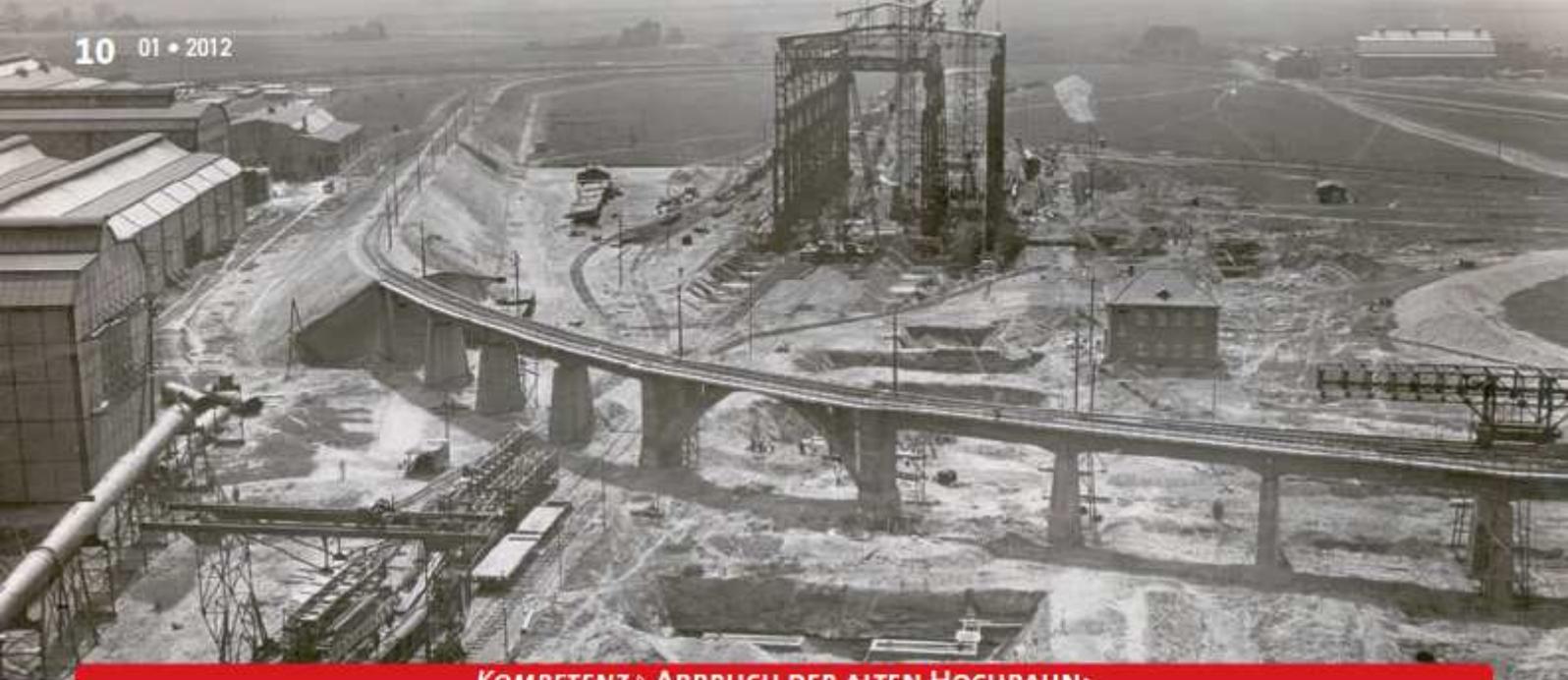
den nur noch Detailfragen. Ähnliches gilt für den Hafen mit dem kleinen, aber wesentlichen Unterschied, dass hier bereits im Vorfeld betriebsbedingte Kündigungen verhindert wurden. „So gut wie jeder Kollege hat inzwischen einen adäquaten Arbeitsplatz auf der Hütte angeboten bekommen und auch erhalten“, unterstreicht Norbert Keller, räumt aber auch ein, dass noch nicht alles in trockenen Tüchern ist. Dennoch hofft der Betriebsrat, dass alles sauber über die Bühne geht. „Wenn nicht oder wenn es Schwierigkeiten bei Versetzungen sind, sollen sich die Betroffenen melden“, sagt Uli Kimpel, der gemeinsam mit Norbert Keller aber auch noch einmal betont, dass man sich nur schweren Herzen vom Hafen getrennt habe. „Schade, dass unsere Argumente nicht gezogen haben“, sagen sie mit Blick auf die Geschäftsführung.

Anrecht auf funktionierende Duschen

In deren Richtung geht auch eine andere Aufforderung: Es nicht mehr zu solchen Zuständen kommen zu lassen, wie das in

Einbau neuer Thermostat- und Regelventile noch nicht alles wieder beim Alten ist. „Wenn das das Ergebnis von Fremdfirmen und Ingenieurbüros ist, dann muss man schon fragen, ob die das auch können“, sagt Norbert Keller. „Als wir das früher noch in Eigenregie gemacht haben, hat jedenfalls alles funktioniert. Aber wir kümmern uns weiter.“

Nicht das Einzige, worum sich der Betriebsrat kümmert. Auch hinsichtlich der Übernahme langjähriger Leiharbeiter bzw. der Entfristung befristeter beschäftigter Kollegen legt er sich schwer ins Zeug und hat die Geschäftsführung zu Verhandlungen aufgefordert. Zumal mit der Schließung von Inoxum Überlegungen bestehen, einen Teil der TKS-Mitarbeiter zu übernehmen. „Natürlich sperren wir uns nicht gegen solche Überlegungen, sondern sind offen und erklären uns solidarisch mit den Kollegen“, bekräftigt Uli Kimpel. Gleichzeitig warnt er aber auch, davor nicht die Mit- bzw. Leiharbeiter auf der Hütte zu vergessen. Doch dafür werden er und seine Kollegen schon sorgen. Langeweile werden sie in den nächsten Monaten jedenfalls nicht haben.



KOMPETENZ ▶ ABBRUCH DER ALTEN HOCHBAHN:

Bild der Hütte ändert sich nachhaltig

Ein Wahrzeichen wie etwa ein Hochofen ist sie sicherlich nicht. Und dennoch gehörte die Hochbahn Jahrzehnte zum vertrauten Bild der Hütte. Jeder kannte sie, sofern er einmal zwischen Tor 1 und den Hochöfen oder dem Stahlwerk gependelt ist. Nun ist sie weg, abgebrochen, sozusagen ausradiert aus dem Bild der Hütte. Grund genug für eine kurze Zeitreise.

In der zweiten Hälfte der 1920er-Jahre besetzte sich nach den Wirren des 1. Weltkrieges und der anschließenden Besetzung des Ruhrgebiets auch die wirtschaftliche Lage des Stahl- und Walzwerks in Huckingen. In der Folge baute der damalige Besitzer, die Mannesmannröhren-Werke (MRW), mit der Errichtung einer Hochofenanlage, eines Thomasstahlwerks und einer Sinteranlage

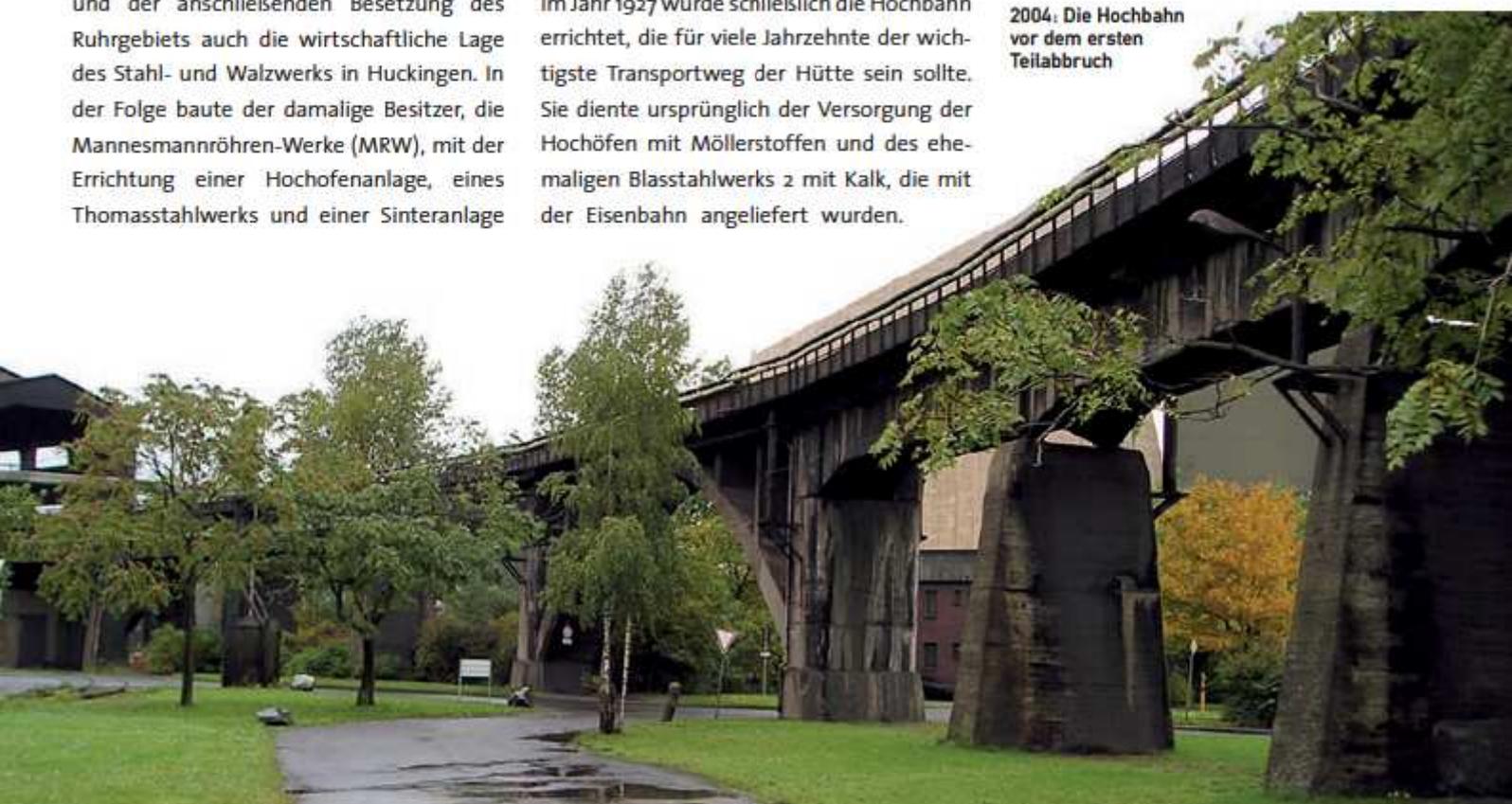
den Standort zu einem voll integrierten Hüttenwerk aus. Es entstand ein für die damalige Zeit imposantes Anlagenportfolio, das zudem ein Siemens-Martin Werk mit sechs Schmelzöfen, ein Blechwalzwerk mit drei Walzstraßen, ein Presswerk und eine Profilstraße für die Erzeugung von Knüppeln und Rundstahl umfasste.

Wichtigster Transportweg der Hütte

Im Jahr 1927 wurde schließlich die Hochbahn errichtet, die für viele Jahrzehnte der wichtigste Transportweg der Hütte sein sollte. Sie diente ursprünglich der Versorgung der Hochöfen mit Möllerstoffen und des ehemaligen Blasstahlwerks 2 mit Kalk, die mit der Eisenbahn angeliefert wurden.

Vom Bahndamm am ehemaligen Blasstahlwerk 2 bis zur Erzbunkeranlage am Hafen zog sich das mächtige Stahlbeton-Bauwerk über eine Gesamtlänge von rund 400 Metern hin, wobei das Brückenbauwerk über eine Höhe von etwa zehn Metern verfügte. Auf halber Strecke stand ein großer Kalkbunker mit einer Grundfläche von ungefähr 57 x 16 Metern und einer Höhe von rund 23 Metern. Hier wurde aus den auf der Hochbahn stehenden Waggons Kalk in 16 Bunkertaschen abge-

2004: Die Hochbahn vor dem ersten Teilabbruch



1927: Die Hochbahn vor dem entstehenden Thomasstahlwerk

kippt, der auf Straßenniveau aufgenommen und anschließend zum ehemaligen Blasstahlwerk 2 transportiert wurde.

Rohstoffanlieferung über den Hafen

Um den gestiegenen Rohstoffbedarf des expandierenden Hüttenwerks logistisch bewältigen zu können, wurde die vorhandene Hafenanlage bereits in den 50er-Jahren erweitert. Die Belieferung der Hütte mit Rohstoffen auf dem Wasserweg gewann zunehmend an Bedeutung. Anfang der 1980er-Jahre fand mit der Stilllegung der Hochöfen 4 und 5 schließlich auch die Stilllegung der Hochbahn statt, da nach Inbetriebnahme der Hochöfen A und B in den Jahren 1973 und 1981 die Rohstoffanlieferung nahezu ausschließlich über den Hafen abgewickelt wurde. Die Rohstahlproduktion hatte sich von 1960 mit etwa 1,7 Millionen Tonnen pro Jahr auf etwa 3,5 Millionen Tonnen Mitte der 1980er-Jahre gesteigert, so dass die Versorgung der Öfen über die Bahn aus Kapazitätsgründen nicht mehr darstellbar war. Bis zum Jahr 2004 fristete die Hochbahn ein Dasein als so genannte stillgelegte und nicht mehr betriebsnotwendige Anlage und verfiel zusehends.

2011: Abbruch des ehemaligen Kalkbunkers der Hochbahn



2011: Leiterin der Abbruchmaßnahme Anja Best von der Technischen Objektbetreuung (PI-T) auf der neuen Freifläche, wo ursprünglich die Hochbahn stand

Zwei Brückenfelder als Zeitzeugen

Den umfangreichen Aus- und Neubauten standen auf der Hütte allerdings schon immer Stillsetzungen und Abbrüche gegenüber. So auch in jüngster Vergangenheit. Während an der einen Stelle die Erweiterung der Kokerei Fahrt aufnimmt, verschwinden an anderer Stelle Zeitzeugen der Vergangenheit – wie die Hochbahn. Der erste Teiltrückbau der Hochbahn ging bereits im Dezember 2004 über die Bühne, als vier Brückenfelder und die Bogenbrücke mit einer Länge von rund 80 Metern rückgebaut wurden. Der

Abbruch des zweiten Teilstücks der Hochbahn – weitere vier Brückenfelder mit einer Gesamtlänge von etwa 80 Metern – fand im Herbst/Winter 2007 statt. Im letzten Jahr folgte nun der Abbruch des mittleren Brückenabschnitts mit dem ehemaligen Kalkbunker, an dem der Zahn der Zeit auch schon erheblich genagt hatte. Heute stehen am Zugang zum Hafen nur noch zwei einsame Brückenfelder als stille Zeugen einer Zeit, als die Öfen ihre Rohstoffe noch per Eisenbahn geliefert bekamen. Sie bleiben erhalten, da über und unter diesen Brückenfeldern wichtige Medienleitungen der Hütte verlaufen.



Sagen Sie uns Ihre Meinung!

Fast genau drei Jahre sind seit der letzten Mitarbeiterbefragung vergangen, jetzt startet HKM erneut eine Umfrage. Und die – zeitlich etwas verzögerte – regelmäßige Durchführung solcher Befragungen ist für Karin Aust ein ganz wichtiger Aspekt. „Erst durch eine Wiederholung wird das oft vollmundig bekundete Interesse eines Unternehmens an der Meinung der Belegschaft wirklich glaubwürdig“, unterstreicht die Leiterin der Kommunikation und Organisationsentwicklung bei HKM, die gemeinsam mit Frank Tegtmeyer aus der Personalabteilung auch Projektleiterin der Mitarbeiterbefragung ist.

Nachvollziehbar wird diese Aussage daran, dass der gemeinsam mit dem geva-institut entwickelte Fragebogen darauf abzielt, sowohl Stärken als auch Schwächen und damit Handlungsbedarf aufzuzeigen. Und daraus dann Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten, die nachverfolgt und auch kommuniziert werden.

Wie mit einer Wärmebildkamera

Überhaupt steht das „Gemeinsam besser werden“ im Vordergrund. Was wiederum nur funktioniert, wenn das Verbesserungsfähige auch bekannt ist. „Letztlich ist das so, als ob ich mit einer Wärmebildkamera das Haus HKM betrachte und sehe, wo Leckagen sind und wo Energie verloren geht“, zieht Karin Aust ein Bild zum Vergleich heran. Die Mitarbeiter von HKM sind dabei sozusagen die Bewohner des Hauses und halten die Kamera in der Hand, nehmen vielleicht so-



gar die Leckagen noch etwas genauer unter die Lupe. Oder bewerten und beschreiben sie, wie es der Fragebogen verlangt. Je mehr „Bewohner“ dabei mitmachen, umso kompletter wird das Bild von HKM. Nur ein Grund, warum jeder an der dennoch freiwilligen Befragung teilnehmen sollte. Ein anderer ist, dass damit auch der Einstieg in einen Kulturwechsel vollzogen werden kann. Denn nur wer mitmacht, wer Teilhabe am Gesamtgeschehen praktiziert und damit die Möglichkeit zur Einflussnahme ausübt, nur der bestimmt tatsächlich auch das Geschehen auf der Hütte. Und unterstreicht durch seine Beteiligung sein Interesse, aber auch die Überzeugung davon, dass etwas passieren kann und er selbst etwas bewegen will.

Ein starkes Projektteam

Natürlich ist eine Aktion wie die Mitarbeiterbefragung nicht von einer Person allein zu stemmen. Und so kann Karin Aust auch auf tatkräftige Hilfe zählen. Auf das starke Projektteam mit Gerhard Batiajew (CI), Andreas Betzler (CE), Dr. Reinhard Bruckwilder (PG-B), Dr. Gerhard Kemper (TS-F), Gunther Schmucker (TV-R), Frank Tegtmeyer (PF-P), Dr. Matthias Weinberg (TV) und Martin Zinselmeyer (TR-AW). Und natürlich oder auch erst recht auf Betriebsrat und Geschäftsführung. Während vom Betriebsrat namentlich die Mitglieder Markus Kühn, Melanie Scholl, Jürgen Szalies und Markus Voutta die Aktion unterstützen, weist die Geschäftsführung durch ein persönliches Anschreiben an jeden einzelnen Mitarbeiter auf die Bedeutung der Umfrage für HKM



Martin Zinselmeyer (TR-AW)





Das Projektteam MAB 2012 unterstützt bei der Befragung (v. l.): Markus Kühn, Gerhard Batiajew, Jürgen Szalies, Karin Aust, Markus Voutta, Melanie Scholl, Dr. Matthias Weinberg, Gunther Schmucker, Dr. Reinhard Bruckwilder, Frank Tegtmeier, Andreas Betzler

hin. Und wirbt um eine möglichst umfassende Teilnahme, denn – wie gesagt: Zum Spiegelbild der aktuellen Situation und zum Hebel für Verbesserungen wird die Befragung nur, wenn möglichst jeder mitmacht.

Offenheit und Ehrlichkeit gewünscht

Neben der möglichst zahlreichen Teilnahme ist allerdings auch Offenheit und Ehrlichkeit gewünscht. Zumal die Anonymität gewahrt ist und sich keiner darüber Sorgen machen muss, dass seine persönliche Meinung bekannt wird. Mal ganz abgesehen davon, dass dies für die Befragung selbst kaum etwas bringen würde: HKM hat auch kein Interesse daran, bestimmte Meinungen bestimmten Personen zuordnen zu wollen oder gar die Glaubwürdigkeit der Mitarbeiter infrage zu stellen. Zwei Angaben werden aber trotzdem benötigt, da sonst die Zuordnung der im Fragebogen geäußerten Meinungen nicht gewährleistet ist. Das ist zum einen die Organisationseinheit und zum anderen die eigene Position, wie etwa Schichtmitarbeiter oder Prozessleiter. Da vor allem die Frage nach der Organisationseinheit bei der letzten Befragung einige Male falsch

ausgefüllt wurde, sollte sich jeder das Anschreiben der Geschäftsführung bzw. des Befragungsinstituts genau anschauen. Da ist nämlich die Organisationseinheit angegeben. Wer dennoch unsicher ist, sollte seinen Vorgesetzten fragen.

Umfassende Informationen

Durchgeführt wird die Mitarbeiterbefragung vom 11. Juni bis zum 29. Juni 2012. Die entsprechenden Fragebögen werden jedem persönlich nach Hause geschickt. Obwohl es bis dahin also noch eine Zeit lang hin ist, startet bereits jetzt eine umfassende Informationskampagne. Nicht zuletzt deshalb, weil bei der letzten Befragung die mangelnde Information bemängelt worden war. Ab sofort wird daher – neben diesem Beitrag in „Wir bei HKM“ – auf Belegschaftsversammlungen, bei Besprechungen, im Intranet und über Aushänge ausführlich über die Mitarbeiterbefragung und die damit zusammenhängenden Abläufe informiert. Und wer dann immer noch Fragen hat, kann sich damit gerne an die vorgenannten Mitglieder des Projektteams wenden oder auch an Karin Aust und Frank Tegtmeier direkt. Auch die beim letzten Mal geäußerte Kritik,



In diesen Räumen stehen (außer an Samstagen und Sonntagen) jeweils von 12 bis 15 Uhr die Wahlurnen:

- TR-H** ▶ Sozialgebäude Straße 400 / Unfallstation, Waschraumwärterraum PI-G
- TS** ▶ Vorräum zum Übergang S1 sowie Vorräum Erdgeschoss (Kaffeeautomatenraum)
- TR-M** ▶ Sozialgebäude EBUS, (Pausenraum Erdgeschoss)
- TR-K/** ▶ Pausenraum
- Tor 4** ▶ Unternehmerkontrolle
- TI-F** ▶ Fertigung Anlagenkomponenten (Hauptwerkstatt), Pausenraum
- Tor 1** ▶ Informationszentrum



Dr. Gerhard Kemper (TS-F)

dass trotz Durchsprache der Fragen einiges nicht verstanden wurde, ist aufgegriffen worden. Diesmal wird noch mehr auf die Verständlichkeit der Formulierung geschaut. Dann – so hoffen die Verantwortlichen – sind keine Fragen mehr offen oder ungeklärt.

Deutsch ist angesagt

Da wir schon einmal bei der Kritik sind, sei hier noch ein Punkt erwähnt. Bemängelt wurde bei der Befragung 2009 der fehlende Fragebogen in Türkisch. Den es allerdings nicht gab bzw. der nicht eingesetzt wurde. Der Grund dafür liegt im Allgemeinen Gleichstellungsgesetz. Denn was den – zugegebenermaßen bei HKM am häufigsten vertretenen – Mitarbeitern mit türkischen Wurzeln unter den HKM-Mitarbeitern Recht ist, müsste Portugiesen, Italienern und vielen anderen billig sein. Anders ausgedrückt: HKM müsste dann für jede auf der Hütte vertretene Nationalität einen eigenen Bogen entwerfen. Was sowohl Aufwand als auch Kosten übersteigen würde. Außerdem ist davon auszugehen, dass wer bei HKM tagtäglich seine Verantwortung im Job wahrnimmt, auch Deutsch spricht und versteht. Darüber hinaus wird es analog zur Betriebsratswahl in vielen Sprachen Unterstützungshinweise geben – auch darauf, wer im Zweifelsfall bei Fragen helfen kann.

Genau umgekehrt zu Schulnoten

So viel zum allgemeinen Rahmen und zur Organisation, die eigentlich nur auf eines abzielt: die Beteiligung der letzten Befragung noch zu toppen. Damals war trotz erschwerten Bedingungen, wie Kurzarbeit, eine Rücklaufquote von 63 Prozent erreicht worden. Was unterm Strich super ist, auch wenn sich mehrere Conti-Schichten nur zu 30 Prozent beteiligten.

Daher an dieser Stelle noch einmal die Bitte: Nehmen Sie sich die halbe Stunde, die es zur Beantwortung der Fragen braucht, antworten sie spontan und ehrlich und halten Sie im Kopf, dass die Benotung genau gegensätzlich zu Schulnoten verläuft. Wenn etwas überhaupt nicht zutrifft, dann muss die „1“ angekreuzt werden, wenn Sie mit etwas vollkommen zufrieden oder einverstanden sind, die „5“. Auch das ist allerdings noch einmal auf jeder Seite des Fragebogens erklärt.

Abgegeben werden kann der ausgefüllte Fragebogen auf unterschiedliche Weise: Entweder Sie stecken ihn ohne Briefmarke einfach in den Postkasten (das Porto übernimmt HKM). Oder Sie werfen ihn in eine der Urnen, die in den Sozialgebäuden wie den Waschkäufen oder an anderen Orten aufgestellt sind (die Stellen – siehe Seite 13 – werden auch im Intranet bekannt gegeben).

Zehn iPads zu gewinnen

Allerdings sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass an der diesmal zusätzlich veranstalteten Verlosung nur die teilnehmen können, die ihre Fragebögen in die Urnen auf dem HKM-Gelände einwerfen. Dort erhält dann nämlich jeder ein Los und kann eines von insgesamt zehn iPads gewinnen. Bei per Post zugestellten Fragebögen ist eine Teilnahme leider nicht möglich, da diese Briefe anonym, also ohne Absender, versandt werden. Für Mitarbeiter, die während dieser Zeit krank oder in Urlaub sind, wird derzeit noch an einer Sonderregelung gearbeitet – Infos darüber kommen noch. Apropos Sonderregelung: Sollte es zu dem unwahrscheinlichen Fall kommen, dass ein Fragebogen etwa durch das Verschütten eines Kaffees unbrauchbar und damit unzustellbar geworden ist, sollte der Betreffende beim Projektteam anrufen. In der Regel werden nämlich keine zweiten Fragebögen verteilt, es sei denn, es gibt einen plausiblen Grund dafür.

Befragung lohnt sich

Damit dürften nun so gut wie alle Feinheiten der kommenden Aktion geklärt sein. Nur zur Motivation vielleicht noch einmal ein Rückblick auf die Befragung 2009. Damals waren zu jeder Erhebungseinheit nach Auswertung der Fragebögen Berichte oder Aushänge erstellt und die Ergebnisse intensiv besprochen worden. Danach hatten sich die einzelnen Bereiche auf Handlungsschwerpunkte geeinigt und diese anhand einer Maßnahmenliste abgearbeitet. Andere Verbesserungsmaßnahmen wurden ins IMIS gestellt, um zu dokumentieren, was wo passiert ist. „Insgesamt“, darauf weist Karin Aust noch einmal ausdrücklich hin, „sind damals einige hundert Maßnahmen vorgeschlagen und auch durchgeführt worden.“ Nicht anders soll es bei dieser Mitarbeiterbefragung sein. „Wir wollen von den Mitarbeitern wissen, was sie zu einzelnen Punkten denken, daraus wirksame Maßnahmen ableiten sowie den gesamten dann folgenden Umsetzungsprozess erlebbar machen“, betont Frank Tegtmeyer. Also dann mitmachen. Damit es bei HKM (noch) besser wird. Und vielleicht springt für den einen oder anderen ja auch noch ein iPad dabei rum.

Abwicklung von Versicherungsaufgaben über Salzgitter



Wie alle Unternehmen ist auch die HKM gegen alle gängigen Risiken versichert. Organisatorisch sind die Versicherungen der Hütte der Abteilung Steuern und Versicherungen zugeordnet. Mit dem Ausscheiden von Abteilungsleiter Wilfried Schulz in die Alterszeit wurde die bereits begonnene Umstrukturierung für die Abwicklung von Versicherungsaufgaben abgeschlossen und seine Abteilung aufgelöst. Die mit den Steuern befassten Mitarbeiter wurden mit Jahresbeginn der Abteilung Rechnungswesen zugeordnet.

Aufgrund wirtschaftlicher Vorteile beim Einkauf von Versicherungsschutz war bereits 2009 ein Dienstleistungsvertrag mit der Salzgitter AG abgeschlossen worden, der neben dem gemeinsamen Einkauf von Versicherungsleistungen auch die admini-

strativen Tätigkeiten umfasst. So erfolgt seit dem 1. April 2009 unter anderem die Abwicklung der Schadensfälle durch die Versicherungsabteilung der Salzgitter AG. Die entsprechende Stelle innerhalb der Abteilung Steuern und Versicherungen wurde zu diesem Zeitpunkt bei HKM abgebaut.

Zahlreiche Versicherungen erforderlich

Zu den wichtigsten Versicherungen gehören in einem Heißbetrieb wie HKM die Feuerversicherung und die Betriebshaftpflichtversicherung, zu der als versichertes Risiko bei Vorliegen einer Betriebsstörung unter anderem auch Fahrzeugverschmutzungen zählen. Wie wichtig diese Versicherungen sind, wurde insbesondere im Jahre 2006 deutlich, als sich mehrere Großschäden er-

eigneten. Daneben existieren jedoch noch viele andere Personen- und Sachversicherungen. Angefangen mit der Auslandskrankenversicherung bei Dienstreisen, der Kollektivunfallversicherung für Mitarbeiter, der Elementarversicherung sowie einer Strahlenhaftpflichtversicherung (z.B. bei kontaminierten Schrottanlieferungen) und der Montageversicherung bei Großinvestitionen, sind hier nur beispielhaft einige Versicherungen aufgezählt.

Koordinator und Ansprechpartner

Seit Bestehen der HKM war Wilfried Schulz als Leiter der Abteilung Steuern und Versicherungen für die Versicherungen der HKM zuständig. Zuvor war er in der Hauptverwaltung der Mannesmannröhren-Werke AG in Düsseldorf tätig. In seiner Funktion als Abteilungsleiter koordinierte er in Zusammenarbeit mit dem Versicherungsmakler die Ausschreibung benötigter Versicherungen und bereitete die Auswahl der entsprechenden Versicherer vor. Zugleich war er kompetenter Ansprechpartner für die Kollegen in allen versicherungsrechtlichen Angelegenheiten der Hütte. Hervorzuheben sei hier noch einmal die Leistung im Rahmen der umfangreichen Abwicklung der Großschäden in 2006 und die Begleitung der nachfolgenden Brandschutzprogramme.

Neue Ansprechpartner

Mit dem Ausscheiden von Wilfried Schulz wurde auf der Hütte das Kapitel „Versicherungen“ nun beendet und zu Salzgitter verlagert. Ansprechpartner zu allen versicherungsrechtlichen Themen sind nunmehr ausschließlich Tanja Söder als Leiterin der Versicherungsabteilung der Salzgitter AG (Tel.: 05341-213942) und Annika Schulz-Pollex (Tel.: 05341-213941) als ihre Mitarbeiterin.





Die Geschäftsführung (Dr. Höffken, Dr. Stewing) und das Führungsteam T beim Kennenlernen der Six Sigma-Methodik und der operativen Anwendung anhand einer Fallstudie

sowie der Prozessleiterebene aus Roheisenstufe (TR) und Stahlwerk (TS) stammten – die zukünftigen „Projekt-Champions“ als Auftraggeber und Bereitsteller notwendiger Ressourcen. An den insgesamt zwei Tagen ging es darum, die Erwartungen und Befürchtungen bezüglich Six Sigma zu ergründen, die Methodik kennenzulernen und in einer Fallstudie anzuwenden, die eigene Rolle und Verantwortung als „Champion“ zu verstehen, Stolpersteine und Erfolgsfaktoren zu erkennen sowie Projektthemen zu identifizieren und Ressourcen festzulegen. Während sich also ein Teil um das Befassen mit den Inhalten und der Umsetzung der Methodik drehte, ging es in einem anderen um die Identifizierung, Auswahl und Beschreibung von Projekten, bei denen Six Sigma zur Anwendung kommen könnte. Schließlich eignet sich laut Dr. Schneeberger nicht jedes Projekt oder Problem für diese Methodik. „Erst wenn ein klarer Prozess vorhanden ist, dessen Problem einen deutlich spürbaren Schmerz für HKM darstellt und wo weder die Einflussgrößen für das Problem noch die Lösung des Problems auf der Hand liegen, macht der Einsatz von Six Sigma wirklich Sinn.“ Je komplexer also ein Themenfeld ist, umso mehr bietet diese Methodik die Möglichkeit, durch ein stringentes Vorgehen und die Anwendung passender Werkzeuge aus einem vorgegebenen Werkzeugkasten einen Einflussfaktor nach dem anderen zu ermitteln und abzubauen.

Schmerzhafte Projekte

Die Rangfolge in der Hitparade solcher Projekte bemisst sich dabei im Wesentlichen daran, in welchen Prozessen die größten Schmerzen hinsichtlich Kosten, Stabilität oder auch Verlusten bestehen. Und von solch schmerzhaften Problemprojekten gibt es auf der Hütte noch immer eine ganze Menge, wie sich auf dem Workshop herausstellte. Gemeinsam ist all diesen Problemen, dass sie bislang nicht mit voller Konsequenz in Angriff genommen wurden, weil Zeit

oder Ressourcen fehlten oder das operative Geschäft einfach Vorrang hatte. Was allerdings dazu führte, dass zu etlichen Themen nur kurzfristige und keine nachhaltigen Lösungen gefunden wurden. Man könnte auch sagen: Es wurde an den Symptomen herumgedoktort, ohne die eigentliche Ursache zu bekämpfen. Dr. Schneeberger hat dafür ein schönes Bild, das er im Betrieb und auf Schulungen auch nicht müde wird, als lehrreiches Beispiel zu kommunizieren: „Der Bauer auf seiner Farm ist jeden Tag aufs Neue so sehr damit beschäftigt, seine Hühner einzusammeln, dass er dabei keine Zeit findet, einen Zaun um sein Freigehege zu bauen.“ An fehlender Zeit, mangelnden Ressourcen oder unterschiedlichen Prioritäten kann auch Six Sigma nichts ändern, das muss HKM selbst tun, was durch das einheitliche Commitment ja auch bereits geschehen ist. Dafür kann Six Sigma aber zur Lösung des Problems beitragen, indem es anhand eines strukturierten Zyklusses folgende Fragen stellt: Was ist das Problem? Wie groß ist das Problem? Was sind die Hauptursachen für das Problem? Was sind die besten Lösungen? Wie nachhaltig ist das Problem gelöst? – Natürlich sind den eher simpel erscheinenden Fragen wiederum Werkzeuge und Methoden hinterlegt, die zu klaren Ergebnissen führen sollen.

Durchlaufzeit von sechs Monaten

Aus Sicht von HKM ist die Anwendung von Six Sigma jetzt und heute wichtig, um die strategische Entwicklung von HKM zu unterstützen sowie Prozesse und Abläufe zu stabilisieren und zu verbessern, um zu einer höheren Anlagenverfügbarkeit und besseren Prozesszeiten zu kommen. Entsprechende Projekte aus dem Bereich Stahlwerk sind beispielsweise die Reduzierung von Schwankungen in den Prozesszeiten der Behandlungsanlagen oder die Senkung der gießbedingten Leistungsverluste an den Brammenanlagen, was zu einer Stabilisierung des

Stahlwerksprozesses führen würde. Oder auch die Leistungssteigerung der Mischbett-Aufhaldestrecke zur Verbesserung und Erhöhung der Sinterproduktion sei hier exemplarisch als Projekt aus der Möllervorbereitung genannt. Alles Themen, die als Problem erkannt sind, für die es aber (noch) keine Lösung gibt und die förmlich nach der Anwendung von Six Sigma schreien. Wobei – auch das sei an dieser Stelle gesagt – die meisten dieser Fragestellungen nicht von heute auf morgen gelöst werden können. „Aufgrund ihrer Komplexität haben die meisten Projekte erfahrungsgemäß eine Durchlaufzeit von mindestens sechs Monaten“, weiß Dr. Schneeberger.

Eigene Ausbildung in Six Sigma

Bei HKM will man diesen Umstand zum Vorteil nutzen. „Wir wollen die Projektbearbeitung mit einer Ausbildung in Six Sigma verknüpfen“, betont Dr. Schneeberger, „da wir auf diese Weise Theorie und Praxis in hervorragender Weise miteinander verknüpfen können. Das hat sich bewährt – und Bewährtes soll auch zukünftig weitergeführt werden.“

Die bislang bei ThyssenKrupp stattfindende Ausbildung soll jedoch zukünftig von HKM selbst organisiert und begleitet werden, wodurch ein deutlich besserer Zuschnitt auf die HKM-Belange und deren Zielsetzungen gewährleistet wird. Verantwortlich für die Umsetzung dieser Entwicklung ist die Abteilung Prozess- und Methodenentwicklung (TU-P) in Zusammenarbeit mit dem Beratungsunternehmen UMS+. Namentlich sind dies Dr. Thomas Schneeberger auf Seiten HKM und Marc Török von der UMS+, die zusammen übrigens auch den Champions-Workshop gestaltet und moderiert haben. Die Vorgabe für Projekte und Ausbildung ist dabei klar formuliert: „Definierte, festgelegte Projekte erfolgreich umzusetzen und die Six Sigma-Organisation so zu gestalten, dass sie HKM auf dem Weg zum Erfolg unterstützt und gleichzeitig dauerhafte Strukturen aufgebaut bzw. weiterentwickelt werden“, sagt Dr. Schneeberger. Wie das alles in der Realität anläuft und funktioniert, darüber werden wir in der nächsten Ausgabe berichten.



Der virtuelle Arbeitsplatz ist immer dabei.



Am Schreibtisch werden IT-Themen klassisch recherchiert und administriert.

MITARBEITER ▶ MITARBEITER STELLEN IHREN ARBEITSALLTAG VOR:

Geradeaus ist nicht die einzige Richtung

Er hat jahrelang Chemie studiert, anschließend erfolgreich promoviert – und das Ganze am Ende dann doch nicht zu seinem Beruf gemacht. Stattdessen ist Dr. Christian Röser in der Welt der Informationstechnologie gelandet. Und fühlt sich wohl dort. Nicht erst seit er bei HKM im Bereich Prozessrechner-technik die Leitung Projekte Applikations- und Systembetreuung übernommen hat, sondern schon seit vielen Jahren. Den Wechsel bereut hat er nie. „Ich habe mich zehn Jahre lang mit Chemie beschäftigt und zeige, dass ich darin erfolgreich bin“, sagt er heute. Und danach sei er flexibel genug gewesen, auch etwas anderes zu machen. „Schließlich verläuft das Leben nicht immer

nur geradlinig, sondern hat auch Kurven, ist bunt und vielfältig.“

Zunächst war das Leben allerdings eher einfach. Jedenfalls für den Abiturienten Christian Röser, der schon immer ein gewisses Faible für Naturwissenschaften hatte und sich – weil ihm Mathematik zu dröge erschien und er von Physik keine Ahnung hatte – der Chemie zuwandte. „Das Fachgebiet erschien mir interessant und reizvoll, so dass ich mich an der Ruhr-Universität Bochum für klassische Chemie einschrieb.“

Zehn Jahre Chemie sind genug

Zehn Semester blieb er der chemischen Fakultät treu, hatte nach dem Diplom noch das Glück, dass der gleiche Professor auch sein Doktorvater wurde. Und dass er eine halbe Stelle als wissenschaftlicher Assistent am Lehrstuhl erhielt, dabei unter anderem auch Praktikanten aus der Organischen Chemie, der Biologie und Medizin betreute. „Eine aus didaktischer, aber auch menschlicher Sicht wertvolle Zeit, die mir viel gebracht hat“, erinnert sich Christian Röser, der zu einigen der damaligen Praktikanten bis heute Kontakt hat. Im Februar 2000 war dann auch die Promotion geschafft, obendrauf gab's noch ein halbes Jahr Anstellung zwecks Sondierung des weiteren Berufswegs. Und erneut sah sich Christian Röser – diesmal als frisch gebackener Doktor der Chemie – mit der Frage konfrontiert, was er denn nun machen sollte. Oder konnte. Oder wollte. Wobei das Wollen zu diesem Zeitpunkt eher hinten stand. Schließlich war er verheiratet und Töchterchen Marie unterwegs. Das Problem war nur, dass die Stellen für Chemiker zu die-

ser Zeit eher dünn gesät waren. Und so war es denn ein purer Zufall, der Christian Röser auf einen neuen Weg, ein neues Arbeitsgebiet und – wenn man so will – auch in eines neues Leben führte.

Der Sprung in die IT-Welt

Um genau zu sein, schlug der Zufall beim Lesen der FAZ zu. Da stieß der damals 30-jährige auf eine Stellenbeschreibung für Trainees bei der Firma Sun Microsystems (heute Oracle). Christian Röser bewarb sich, wurde angenommen und startete im Herbst 2000 ein sechsmonatiges Trainee-Programm. Ganz unbeleckt in Sachen IT war er allerdings auch wieder nicht, schließlich hatte er sich bereits während des Chemiestudiums ein wenig mit dem Betriebssystem Unix befasst. Dennoch: „Meine Kenntnisse waren eher rudimentär, auch wenn ich eine gewisse Affinität zu IT besaß und das Betriebssystem OS2 bereits am Lehrstuhl betreut hatte“, gibt er zu. Allerdings sollte sich das schnell ändern, denn die insgesamt zwölf Trainees („Ein Super Team“) wurden zunächst sechs Monate intensiv in Soft- und Hardware geschult, anschließend in die raue Wirklichkeit geschickt. Quer durch Deutschland führte Christian Röser der Praxistrip in Sachen IT, der danach von Sun übernommen wurde und sofort Projekte in der Telekommunikation mit so renommierten Kunden wie Vodafone, E-Plus oder T-Mobile betreuen durfte.

Ein Angebot von HKM

Acht Jahre machte Christian Röser den Job bei Sun, bis sich 2008 erneut eine Verände-



STECKBRIEF

Name:	Dr. Christian Röser
Alter:	42 Jahre
Familienstand:	verheiratet, zwei Kinder
Ausbildung:	Diplom-Chemiker
Heutige Tätigkeit:	Bereich Prozessrechner (CI-P), Leiter Projekte Applikations- und Systembetreuung
Bei HKM seit:	1. Januar 2009



Ohne die Rechner im HKM-Rechenzentrum geht nichts.



Trotzdem darf der Durchblick nicht verloren gehen!

zung ankündigte. „Dem Unternehmen ging es damals nicht so gut, so dass es den Mitarbeitern Angebote zur Vertragsauflösung machte.“ Spontan nahm er an. Zum einen, weil das Paket stimmte und zum anderen, weil es seiner Meinung nach sowieso wieder mal Zeit für etwas Neues war. Um seinen Wert wusste der inzwischen zum IT-Spezialisten mutierte Chemiker, schließlich hatte er sein Können im Umgang mit zahlreichen Kunden unter Beweis gestellt. Letztendlich aber hatte dann doch wieder der Zufall die Hand im Spiel. Denn am Ende eines Projekts, das Christian Röser für Sun bei HKM durchführte, kam die entscheidende Frage von Dr. Klaus-Peter Bernatzki, dem damaligen Leiter der Abteilung CI-P: Ob er sich nicht vorstellen könnte, ganz auf die Hütte zu wechseln? Ein Angebot, das Christian Röser verunsicherte. Sollte er oder sollte er vielleicht doch nicht? Ein Kollege, den er um seine Meinung über das Unternehmen HKM fragte, sagte nur: „Gut, aber dreckig!“. Was Christian Röser allerdings auch schon wusste. Kurzerhand erbat er sich 14 Tage Bedenkzeit, checkte in dieser Zeit die allgemeine Marktlage für Leute wie ihn und warf alle Möglichkeiten in eine Waagschale. Den Ausschlag gab schließlich ein eher emotionaler Punkt: „Ich kannte die Leute auf der Hütte bereits und wusste, dass der Chef und die gesamte Truppe okay sind.“ Und so schlug er denn zu und begann offiziell am 1. Januar 2009 als Leiter Projekte Applikations- und Systembetreuung im Bereich Prozessrechner-technik.

Beindruckt und fasziniert

Obwohl im Stahlwerk vieles auf Chemie basiert, war Christian Röser zunächst einmal alles fremd. Die Dimensionen der Hütte, die im Vergleich zur IT-Welt archaisch anmu-

tende Stahlerzeugung, aber auch die Logistik, mit der nahezu unvorstellbare Mengen und Gewichte bewegt werden. „Ich war echt beeindruckt und zugleich auch fasziniert“, erinnert er sich an diese Anfänge, die ihn allerdings auch in einen gewissen Zwiespalt versetzten. Ausgestattet mit einem eher grünen Herzen sah er sehr wohl die Problematik von Emissionen und hoher Energieintensität, aber: „Stahl ist auch Grundlage und Voraussetzung für eine wirtschaftliche Entwicklung“, weiß er, der längst eingefleischter HKMler ist. Nicht zuletzt deshalb, weil es auf der Hütte für ihn genug zu tun gibt. Grob gesagt, hat er die Aufgabe, bei HKM an der strategischen Ausrichtung der Informationstechnik mitzuwirken. Im Klartext heißt das, die Markt- und Technologieentwicklung zu beobachten sowie an der Erarbeitung und Abstimmung der IT-Gesamtplanung mitzuarbeiten. Unter anderem, versteht sich.

Austausch der kompletten IT-Landschaft CI-P

Konkret ausgedrückt: Christian Röser hat es in seinem Job mit Administration, Rechnerbetreuung, Pflege des Betriebssystems und Netzwerks und vielem anderen zu tun. Eine ziemliche Herausforderung. Zwar ist HKM ein mittelständisches Unternehmen, bei dem die IT jedoch einen enormen Stellenwert hat. Schließlich laufen nicht nur Mail- und Berichtswesen oder SAP über IT. Auch die gesamten Produktionsprozesse werden darüber gesteuert. Zwar sind laut Christian Röser bei der Weiterentwicklung der IT keine Quantensprünge mehr zu erwarten. Dafür geht es aber darum, die Prozessrechner-Technik zukunftssicher und stabil zu machen. Und da – so will es sein heutiger

Chef Thomas Reinsch – muss er schauen, was machbar und was sinnvoll ist. Das gilt vor allem für die nächsten eineinhalb Jahre, in denen die komplette Hard- und Software-Landschaft der Prozessrechner-technik CI-P bei HKM ausgetauscht wird. „Nicht im Kern“, wie er betont, „aber der gesamte Rest.“ Bis Mitte 2013 soll die gesamte IT-Umgebung migriert sein, auch um Kosten und Wartung einzusparen. Dann dürfte zunächst einmal Ruhe sein. Relative Ruhe zumindest, denn zu tun gibt es immer was.

Teampayer und Familienmensch

Obwohl Christian Röser stets mit ganzem Herz bei der Sache ist, stellt er den Job nicht über alles. Und sich selbst schon gar nicht. „Das Team muss fähig sein, die geforderten Dinge umzusetzen und nicht einer alleine“, ist er sich sicher. Auch privat hat er den Blick für das Gemeinsame, stellt daher auch die Familie an erste Stelle. Aktiv-Urlaube stehen bei den gemeinsamen Aktivitäten genauso im Mittelpunkt wie das Klettern mit und ohne Seil. Mal mit Frau Ulrike sowie den Kindern Marie und Jonas, mal im Kreise von Freunden. Seine Familie weiß er auch dann stets hinter sich, „die mir immer und überall den Rücken frei hält.“ Und so ist es denn auch kein Wunder, dass der ehemalige Chemiker und heutige IT-Spezialist mit sich und der Welt zufrieden ist. Weil er letztendlich alles richtig gemacht, sich in neuen Umgebungen und bei neuen Aufgaben immer wieder aufs Neue bewiesen hat. Aber eines weiß Christian Röser ja nicht zuletzt vom Klettern: Geradeaus ist nicht die einzige Richtung. Es gibt auch andere Möglichkeiten. Und die sind oft sogar noch spannender und erfolgreicher.

„Festgemauert in der Erden..“

Mit diesen Worten begann der deutsche Dichter Friedrich Schiller 1799 sein „Lied von der Glocke“, und Parallelen zum Betriebsalltag bei HKM sind bis heute unverkennbar. Denn wie das Gelingen des (beschriebenen) Glockengusses mit der feuerfesten Form steht und fällt, so ist die Bedeutung der feuerfesten Werkstoffe für die Stahlherstellung nicht weniger existenziell. Ohne feuerfeste Werkstoffe ist die Herstellung von Stahl undenkbar, folglich findet sich kaum ein Großaggregat, das ohne feuerfeste Werkstoffe funktioniert. Die Vielfalt der Anwendungen reicht bei HKM von der Kokerei über den Hochofen bis zum Stahlwerk.

Da sich viele Mitarbeiter tagtäglich mit diesen speziellen Werkstoffen beschäftigen, kaum jemand jedoch in der Ausbildung oder dem Studium in diesem Fachgebiet geschult wurde, kam der Wunsch nach Hintergrundwissen auf. Einem Wunsch, dem stattgegeben wurde.

Einblick in Werkstoffkunde

Hans Schröter aus der Abteilung TS-SV hat Werkstofftechnik Glas und Keramik in Höhr-Grenzhausen studiert und beschäftigt sich täglich mit der feuerfesten Zustellung von Aggregaten im Stahlwerk. Am 14. Februar 2011 gab er interessierten Betriebsangehörigen der HKM die Möglichkeit zu einem

Einblick in die Werkstoffkunde der feuerfesten Werkstoffe – vom Rohstoff über die Aufbereitung und die Herstellung bis zum Einsatz in der Anwendung.

Beispiele aus dem täglichen Leben

Wie groß das Interesse an dem Thema war, machte ein Blick auf das Auditorium deutlich, das Mitarbeiter aus der Kokerei dem Hochofenbetrieb und dem Stahlwerk umfasste. Auch zwei Kollegen von der Stoffverwertung konnten aus den Informationen einen wertvollen Beitrag für ihre tägliche Arbeit mit den mineralischen Nebenprodukten der HKM ziehen. Besonders der anschauliche Vergleich mit Beispielen aus dem täglichen Leben wie etwa das Braten von Frikadellen zur Erläuterung von Modifikationsänderungen oder das stellvertretend für einen lückenlosen Mischkristall angeführte Radlermaß fanden beim Publikum Gehör und führten zu einer leichten Verständlichkeit eher trockener physikalisch-chemischer Phänomene.

Rohstoffauswahl und Prüfverfahren

Da jede Anwendung ihren eigenen Werkstoff mit speziellen Eigenschaften fordert, wurde neben den Eigenschaften der Roh-

stoffe und deren Aufbereitung sowie den keramischen Herstellverfahren auch auf Aspekte der richtigen Rohstoffauswahl und Prüfverfahren zum Testen von Produkten unter Betriebsbedingungen eingegangen. Darüber hinaus wurden praxisnahe Methoden zur Überprüfung von Eigenschaftsmerkmalen erläutert, die es dem Anwender ermöglichen, Abweichungen der feuerfesten Werkstoffe in ihrem Verhalten im Einsatz zu erkennen. Diese Überprüfung gewinnt in Zeiten sich verknappender und starken Preisschwankungen unterliegender Rohstoffe zunehmend an Bedeutung.

Gewinn in punkto Netzwerkbildung

Für alle Seiten stellte die abteilungsübergreifene Schulung neben dem Zugewinn an Kenntnissen und Verständnis auf jeden Fall auch einen Gewinn in punkto Netzwerkbildung dar. Schließlich bot sich durch den bei PB vorbildlich gestalteten Rahmen mit Kaffee in der Pause und einem gemeinsamen Mittagessen aus der Zauberküche von Hüttenschenken-Chef Karsten Storks eine gute Gelegenheit, neue Beziehungen zu knüpfen und Erfahrungen auszutauschen. Ganz so eben, wie „Wir bei HKM“ das oft und gerne praktizieren.

Kompetenz aus dem eigenen Haus: Herr Schröter erklärt das Funktionsprinzip der Walzenschüsselmühle



Beruf und Familie in Einklang bringen

Mitarbeiterorientierung hat bei HKM eine lange Tradition, auch und gerade bei familiären Themen. Nicht zuletzt deshalb findet sich eigentlich immer eine Lösung, wenn zuhause mal was brennt. Allerdings sind diese Einzellösungen stets auch abhängig von der Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter oder von der Beziehung der Kollegen im Team. Ohne diese Unterstützung vor Ort funktioniert letztlich keine Regelung.

Würde man einen HKMler fragen, wie er bei familiären Themen wie Kinderbetreuung, Begleitung von pflegebedürftigen Angehörigen und anderen Dingen im Betrieb unterstützt wird, wäre die Antwort vermutlich: „Wir haben ´ne Regelung gefunden“. Dass der gleiche HKMler allerdings weiß, was in diesem Bereich sonst noch so alles geht bei HKM, darf bezweifelt werden. An genau diesem Punkt setzt das Zertifikat Beruf und Familie an, das HKM sich in diesem Jahr von der Hertie-Stiftung verleihen lassen möchte: für alle sichtbar machen, was HKM für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unternimmt.

Teil der Unternehmenskultur

Mit der Durchführung des Audits Beruf und Familie wollen wir bei HKM die bestehen-

den Angebote und Maßnahmen strukturieren, in einen Rahmen einfügen und systematisch weiterentwickeln. Ziel ist, den in vielen Fällen bewährten und bewiesenen familienbewussten Umgang sichtbarer und zum selbstverständlichen Bestandteil der Unternehmenskultur zu machen. Im Ergebnis sollen sämtliche Beschäftigten Zugang zu allen Informationen über Ansprüche und passende Maßnahmen erhalten. Darüber hinaus sollen sie dann im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten dabei unterstützt werden, eine Balance zwischen den beruflichen und familiären Anforderungen zu erreichen

Betriebsvereinbarung geplant

Was heißt das konkret? In der Ausgabe 4/2011 berichteten wir bereits umfangreich über Entlastungsangebote rund um persönliche und familiäre Themen. Erwähnt wurden in diesem Zusammenhang unter anderem das Angebot zur Pflegeberatung bei der Caritas oder auch die Kooperation mit einer örtlichen Kita in Bezug auf Kinderbetreuung. Über dieses bestehende Angebot hinaus wollen wir nun die Kinderbetreuung ausweiten. Dazu werden wir mit einem Verein zur Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten zusammenarbeiten, der passende

Lösungen für die Beschäftigten in einem Beratungsangebot bereithält. Außerdem werden wir Ansprüche und Ansprechpartner zu Schwangerschaft, Elternzeit, Pflegezeit und anderen Themen veröffentlichen und in einer Betriebsvereinbarung Freistellungsregelungen rund um familiäre Themen regeln.

Entwicklung eines Familienleitbildes

Nicht zuletzt werden wir in Gesprächskreisen mit den Führungskräften vom Bereichsleiter bis zum Vorarbeiter ein Familienleitbild entwickeln. Denn – und da schließt sich der Kreis dieses Artikel – wie eingangs erwähnt, bleibt die konkrete Vereinbarkeit bei allen Maßnahmen und Angeboten der HKM immer auch ein Thema der konkreten Zusammenarbeit und Unterstützung im Team vor Ort. Es steckt also reichlich Aktivität in dem Thema. „Wir bei HKM“ halten Sie weiter auf dem Laufenden...

Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Auch ein Thema für die Mitarbeiterbefragung 2012 und deshalb dort mit einem eigenen Fragenblock vertreten.





KOMPETENZ ▶ ZERTIFIZIERUNG DES ENERGIEMANAGEMENTS:

Energieeffizienz mit System

Mal sind es politische Krisen, mal Währungsschwankungen, mal knappe Reserven am Rohölmarkt – das Ergebnis ist stets das gleiche: Die Energiepreise steigen ins Unermessliche, das Tanken oder Befüllen des heimischen Öltanks wird zum finanziellen Kraftakt. Doch was den Verbraucher schmerzt, tut energieintensiven Unternehmen wie HKM richtig weh. Wobei die gestiegenen und weiter steigenden Preise nicht der alleinige Grund dafür sind, warum die Hütte bereits seit Jahren in Maßnahmen zur Energieeffizienz investiert und ein wirksames Energiemanagementsystem auf die Beine gestellt hat. Das allerdings muss künftig zertifiziert sein. Sagt die Politik, die davon unter anderem eine Steuerrückerstattung nach dem Energiesteuerrecht abhängig macht. Die entsprechenden Vorbereitungen laufen bereits auf Hochtouren.

Damit keine Missverständnisse aufkommen: In Sachen zertifiziertes Energiemanagementsystem fängt die Hütte nicht bei Null an. Im Gegenteil. Wofür neben dem eindeutigen Bekenntnis der HKM-Geschäftsführung zu einer nachhaltigen Energiepolitik vor allem auch wirtschaftliche Gründe sprechen. Schließlich benötigen die physikalisch-chemischen Prozesse, mit denen aus Erz Stahl gemacht wird, jede Menge Energie. „Da dies ein nicht unbeträchtliches Kostenelement in unserem Produktionsprozess ist, haben wir schon immer stark auf Einsparungen geachtet“, betont der kaufmännische HKM-Geschäftsführer Dr. Cle-

mens Stewing. „Allerdings“, sagt Technik-Geschäftsführer Dr. Rolf Höffken mit Verweis auf den Herstellprozess, „können wir nur an einem gewissen Teil drehen, da es nun einmal einen naturgemäßen Zwangsverbrauch gibt. Was nicht heißt, das wir nicht an anderer Stelle große und nachhaltige Einsparungsanstrengungen unternehmen.“

Systematischer Ansatz erforderlich

Diese Anstrengungen werden mit dem Beschluss des Energiearbeitskreises vom 14. November 2011 zur Durchführung besagter Zertifizierung noch weiter verstärkt. Oder besser gesagt: „Wir werden jetzt alle Prozesse und Maßnahmen konsequent und sukzessive systematisieren“, unterstreicht Matthias Baldermann, bei HKM Leiter der Energiewirtschaft. „Schließlich ist das eine der wesentlichen Voraussetzungen, die das HKM Energiemanagementsystem bei seiner Ausrichtung auf die Norm DIN EN ISO 50.001 – die übrigens die bislang geltende Norm DIN EN 16.001 ablöst – erfüllen muss.“ Nicht die einzige allerdings. Neben dem systematischen Ansatz zur kontinuierlichen Verbesserung der energetischen Leistung gilt es für die Organisation, die bestehenden gesetzlichen Anforderungen und Verpflichtungen zu berücksichtigen. Ganz abgesehen von der damit einhergehenden Reduktion der CO₂-Emissionen und letztlich der Schonung unserer Umwelt.

Alle Mitarbeiter gefordert

Was ebenfalls nicht ganz unwichtig ist: Zum Bestehen der Erst-Zertifizierung in 2012 ist die Mitwirkung der gesamten Belegschaft gefragt. Und dabei handelt es sich nicht etwa um ein passives Zuschauen, sondern um ein aktives Mitmachen. Denn: „Auditierung heißt Arbeitsplatzbegehung, heißt Frage- und Antwortspiel der Auditoren mit den Mitarbeitern“, weiß Matthias Baldermann. Damit diese Antworten fundiert sind und wie aus der Pistole geschossen kommen, ist zunächst einmal Information rund um das Thema Energiemanagement angesagt. Kennen die Kollegen beispielsweise alle ihren zuständigen Energiebeauftragten? Wissen die Beteiligten über die Energieverbräuche in ihrem Verantwortungsbereich zumindest in etwa Bescheid oder kennen den Effekt auf ihre Kostenstelle? Fragen über Fragen, die mit Fakten hinterlegt werden müssen.

Auch nicht energieintensive Bereiche beteiligt

Nicht die einzige Baustelle, die in Vorbereitung auf die Zertifizierung zu bearbeiten ist. Auch die wesentlichen Prozesse müssen auf Energieeinsparpotenziale untersucht, daraus dann Maßnahmen abgeleitet und diese wiederum überwacht und kontrolliert werden. Wobei das ganze Thema nicht – wie man vielleicht meinen könnte – nur die produzierenden Betriebe und ihre Mitarbeiter

Im Gespräch zum Energiemanagementsystem bei HKM (v.l.n.r.): Dr. Clemens Stewing, Michael Schuster, Peter Gasse, Matthias Baldermann, Dr. Rolf Höffken und Sven Hennemann

angeht. „Auch für die nichtenergieintensiven Bereiche P und C ist Mitmachen Pflicht, wird die Kenntnis über relevante Stellschrauben, wie etwa Heizung, Beleuchtung und Wasserverbrauch gefordert“, betont Matthias Baldermann. Entsprechende Schulungskonzepte dazu sind derzeit in Planung. Die sich übrigens nicht nur mit Daten und Fakten beschäftigen, sondern einen Punkt ganz oben auf der Agenda haben: das eigene Verhalten und das eigene Bewusstsein für den richtigen Umgang mit relevanten Energien. Und auch dieses Thema geht jeden Mitarbeiter an, denn aus vermeintlichen Kleinigkeiten werden in Summe große Verbräuche. Oder eben auch Einsparungen.

Beispiel Druckluftschlauch

Während im P- und C-Bereich beim Verlassen des Büros das Ausschalten von Licht und PC längst in Fleisch und Blut übergegangen sein sollte, gilt das im Betrieb gleichermaßen für die oft beobachteten, jedoch genauso oft eben nicht beachteten Nebensächlichkeiten. Beispielsweise den Druckluftschlauch, der leise zischend auf dem Boden liegt und unüberhörbar Luft verliert. Diese Luft aber ist Energie, ist Geld, das im wahrsten Sinne des Wortes verpufft. Schon bei einem ein Millimeter großen Loch summiert sich bei einem Schlauch mit sechs bar der Luftverlust auf 4 Kubikmeter pro Stunde, was – die detaillierte Hochrechnung sei Ihnen hier erspart – aufs Jahr gerechnet einen Energie- und Geldverlust von 3.500 Kilowattstunden bzw. 175 Euro bedeuten würde. Bei einem zehn Millimeter großen Loch, aus dem das ganze Jahr Luft ausströmen würde, wären es sogar 390.000 Kilowattstunden und 19.500 Euro. Auch wenn ein 365 Tage vor sich hin zischender Druckluftschlauch bei HKM (hoffentlich) kaum realistisch ist: die Dimension wird dadurch dennoch deutlich.

Teil des Integrierten Managementsystems

Rein organisatorisch bildet das bestehende Integrierte Managementsystem (IMS) den Rahmen für das Energiemanagementsystem, das nun – neben Qualität, Umweltschutz sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz – um den Punkt Energie erweitert wird. Die Integration in das IMS bedeutet dabei gleichzeitig auch Dokumentenlenkung sowie die Einbindung in den Management Review sowie in die interne und externe Auditierung. Koordiniert werden die in den Organisationseinheiten bereits vorhandene Fachkompetenz sowie die damit verbundenen Aufgaben dabei durch den Energiearbeitskreis HKM und den Arbeitskreis Energiebeauftragte. Doch nicht nur diesbezüglich ist alles auf die erstmalige Auditierung und Zertifizierung im DNV-Audit vom 21. bis 24. Mai 2012 vorbereitet. Inzwischen sind auch bereits zahlreiche Informationsgespräche sowie – als konkrete Vorbereitungsmaßnahme – die Durchführung eines Voraudits (nur zum Thema Energie) über die Bühne gegangen. „Dabei wurde der formale Aufbau bei der Energiewirtschaft (TI-W), die operative Durchführung im Pilotbereich Sinteranlage bei TR-M überprüft“, berichtet Matthias Baldermann. Auch hier unterstrich der Auditor das Bewusstsein der Belegschaft für Energie. Jeder Mitarbeiter muss für sich und seinen Arbeitsplatz identifizieren, welche Stellhebel er zur Beeinflussung des Energieverbrauchs in seiner Hand hat. Ins-

besondere das Leitstandspersonal, hob er hervor, ist hier gefordert, den Energieeinsatz effizient zu steuern.

Aufs eigene Verhalten kommt es an

Für die im Mai anstehende Auditierung sind also alle Weichen gestellt, sodass dabei kaum etwas schief gehen dürfte. Das Thema selbst allerdings bleibt auch danach weiter akut und aktuell. So wird ab Herbst eine systematische Schulung der Mitarbeiter gestartet, deren Konzept die Energiewirtschaft gemeinsam mit dem Bildungswesen erarbeitet wird. Darüber hinaus sind weitere Projekte und Aktionen geplant, wie etwa die Visualisierung der Energieverbräuche über eine WEB-Darstellung, die individuelle Einrichtung von Verbrauchskurven und eine individuelle Berichterstattung. All das und noch viel mehr ist ganz einfach übers Intranet abrufbar. Was diese Informationen allerdings nicht ersetzen, ist die Überprüfung des eigenen Verhaltens. „Erst wenn jeder Mitarbeiter verinnerlicht hat, dass er selbst mit seinem Tun ganz entscheidend zu Energieeinsparungen beitragen kann, wird das Energiemanagementsystem Erfolg haben und bei HKM Kosten senken“, erinnert Matthias Baldermann aus gutem Grund. Schließlich ist diese Kostensenkung im Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit der Hütte sowie die Zukunftssicherheit des Standorts und der Arbeitsplätze von enormer Bedeutung.

WIR BEI HKM
Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH



Energiemanagementsystem HKM
Zertifizierung im DNV-Audit 2012





MITARBEITER ▸ ERFOLGREICHE RÖCKKEHR NACH UNFALL:

Glück im Unglück

Es war der 30. März 2008, einer der ersten schönen Tage des Jahres und damit die beste Gelegenheit, die Motorradsaison einzuläuten. Dachte auch Holger Keimer, als er sich an diesem Sonntag auf seine Maschine schwang. Und doch sollte danach nichts mehr so sein wie es einmal war. Ein Unfall machte der als Ausflug geplanten Fahrt ein jähes und für Holger Keimer schmerzhaftes Ende. Gleich mehrfach war seine Hüfte gebrochen und schon im Krankenhaus war klar, dass an eine Fortsetzung seiner Arbeit als Kranelektriker im Störungsdienst des Stahlwerks nicht mehr zu denken war.

Obgleich das Ganze nun schon einige Jahre zurückliegt, kann sich Holger Keimer noch gut an diese Zeit erinnern. „Mit gerade mal 40 Jahren und dem Befund, zu 50 Prozent schwerbehindert zu sein, kommen da schon echte Zukunftsängste auf. Erst recht, wenn man Familie hat“, sagt er rückblickend. Denn Treppen rauf und runter laufen, bücken, kriechen und arbeiten in Zwangshaltungen so wie bisher, war nicht mehr drin. So viel stand schnell fest. Aber während der Grübeleien über die Zukunft fiel Holger Keimer auch ein, dass es da bei HKM doch etwas gab. Etwas, was ihm die Rückkehr auf die Hütte ermöglichen könnte. In einem anderen Beruf, klar. Aber immerhin zurück in einen Job. Noch dazu auf der Hütte.

Kontaktaufnahme nach sechs Wochen

Dieses Etwas, was Holger Keimer da in den Sinn kam, ist das 2004 gegründete HKM-Eingliederungsteam. Wobei sich seine Mitglieder – Schwerbehinderten-Vertreter Joachim Beltermann, Betriebsrat Norbert Keller, Leiter des Betriebsarztzentrums, Dr. Wolfgang Panter sowie Frank Tegtmeier von der Personalabteilung – diverse Aufgaben auf ihre Fahnen geschrieben haben, die sich dennoch auf einen gemeinsamen Nenner bringen lassen: Ansprechpartner zu sein, wenn's mal nicht so läuft wie es laufen sollte, und Unterstützung bei der Wiedereingliederung nach Krankheit oder Unfällen zu leisten. „In der Regel werden wir aktiv, wenn ein Kollege sechs Wochen fehlt“, sagt Norbert Keller. Wobei Joachim Beltermann sofort ergänzt: „Dabei handelt es sich um ein einladendes Schreiben, doch einmal mit uns Kontakt aufzunehmen. Eine Verpflichtung dazu besteht jedoch nicht.“ Auch Frank Tegtmeier legt Wert darauf, dass es sich dabei um eine Fürsorgemaßnahme des Unternehmens handelt. Was inzwischen auch bekannt ist, denn: „Viele melden sich von selbst.“ Allerdings ist das Vorhandensein eines Eingliederungs-Managements für Unternehmen laut Sozialgesetzbuch heute auch Pflicht, wie Dr. Wolfgang Panter unterstreicht. Eine durchaus sinnvolle Pflicht, wie

er meint, „denn die Re-Integration in den beruflichen Alltag und die Nutzung der vorhandenen Fähigkeiten des Betroffenen liegt im Interesse aller Beteiligten.“

Eignungstest als Bestandsaufnahme

Holger Keimer wartete nicht erst, bis das einladende Schreiben zur Kontaktaufnahme bei ihm eintrudelte. Er wurde selbst aktiv, meldete sich bei dem Eingliederungsteam, schilderte die Sachlage und fragte nach Maßnahmen und Möglichkeiten. Und die gibt es immer, wie Dr. Panter betont: „In Fällen wie von Herrn Keimer arbeiten wir bereits seit langem mit dem Berufsförderungswerk zusammen, das – neben vielen anderen Dienstleistungen – auch Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation bzw. der Qualifizierung von Männern und Frauen anbietet, die aus gesundheitlichen Gründen ihren früheren Job nicht mehr ausüben können.“ Bei dem BFW in Oberhausen durchlief Holger Keimer im Dezember 2008 zunächst ein so genanntes Reha-Assessment, dessen Kosten HKM übernahm. Geklärt werden sollte dabei, welche Qualifikationen bei Holger Keimer möglich sind. Parallel dazu fand bei HKM ein Bedarfs-Abgleich statt. „Wir haben in der Personalabteilung den Überblick darüber, welche Qualifikationen wir in der nächsten Zeit brauchen werden“,

(v.l.) Arbeitsvorbereiter Holger Keimer, Betriebsrat Norbert Keller, Leiter Personalservice Frank Tegtmeier, Leitender Betriebsarzt Dr. Wolfgang Panter, Schwerbehindertenvertrauensmann Joachim Beltermann

erklärt Frank Tegtmeier. Beides, Reha-Assessment wie Bedarfsabgleich ergaben, dass für Holger Keimer hinsichtlich seiner eigenen Leistungsfähigkeit sowie einer späteren Beschäftigung eine Qualifizierung zum E-Techniker das Beste wäre. Und so startete der zu diesem Zeitpunkt 41-jährige noch einmal neu durch: Am 4. Mai 2009 begann er eine insgesamt zwei Jahre dauernde Ausbildung zum E-Techniker.

Wieder Lernen lernen

Obgleich die neue Ausbildung für ihn als Energieanlagenelektroniker nichts komplett Neues und Fremdes darstellte, war es die Situation an sich schon. „Schließlich hatte ich mit Anfang 20 ausgelernt, war bereits seit fast zwei Jahrzehnten fest im Job und musste nun wieder die Schulbank drücken. Anders ausgedrückt: Ich musste wieder Lernen lernen“, fasst Holger Keimer den damaligen Start in ein neues (Berufs-)Leben zusammen. Doch auch dabei wurde er nicht allein gelassen. „Das BFW bietet ein richtiges Rundumpaket an, betreut die Betroffenen in der Schulungsphase durch Reha-Sport und Bewegungstrainings, unterstützt aber auch bei etwaig aufkommender Demotivation“, weiß Joachim Beltermann. Davon ganz abgesehen, hielt auch HKM stän-

dig Kontakt zu seinem Mitarbeiter. „Wir wollten ihm das Gefühl geben, dass er auch in Zukunft bei uns gebraucht wird“, sagt Norbert Keller. Was ja auch der Wahrheit entsprach, wie nicht zuletzt die buchstäblich rasante Wiedereingliederung zeigt. Freitags wurde Holger Keimer sein Zeugnis überreicht, montags trat er bereits seine neue Stelle bei HKM an. Auch das alles andere als Zufall. „Als das Datum seiner voraussichtlichen Rückkehr klar war, haben wir mit Hilfe unseres Suchrasters nach einer passenden Stelle gesucht“, erläutert Frank Tegtmeier. Will heißen: Für den genannten Zeitraum fand ein Abgleich nach Freistellungen bzw. frei werdenden Arbeitsplätzen statt, die dem (neuen) Profil von Holger Keimer entsprachen.

Einsatz im neuen alten Umfeld

Wie hervorragend das alles geklappt hat, lässt sich allerdings nicht nur an der sofortigen Arbeitsaufnahme nach Ausbildungsabschluss ablesen. Holger Keimer ist seit Anfang Juli 2011 auch fast genau wieder dort tätig, wo er früher gearbeitet hat: bei der Instandhaltung des Stahlwerks. Nur dass er heute als staatlich geprüfter Techniker nicht mehr treppauf, treppab Störungen auf der Spur ist, sondern einen ganz normalen Bürojob ausübt. An die Zeit des Unfalls erinnert – neben zahlreichen Schrauben und Platten in seiner Hüfte – nur noch ein elektrisch höhenverstellbarer Schreibtisch, den er des Öfteren einem speziellen Bürostuhl vor-

zieht. „Im Nachhinein hatte ich wirklich Glück im Unglück“, strahlt Holger Keimer heute. „Alles ist optimal gelaufen.“ Zu verdanken hat er das zum einen sicherlich seiner eigenen Motivation und der Bereitschaft, noch einmal ganz von vorne anzufangen. Zum anderen hat aber auch das Eingliederungsteam eindrucksvoll seine ganze Schlagkraft unter Beweis gestellt. „Es war eine konzertierte und perfekte abgestimmte Aktion zwischen Personalführung, Betriebsrat, Betriebsarzt und der Deutschen Rentenversicherung“, so bringt es Norbert Keller auf den Punkt.

Das Beste für den Einzelnen herausholen

Eines ist aber fast noch wichtiger: Dass die gelungene Wiedereingliederung von Holger Keimer zwar ein schönes, aber kein einmaliges Beispiel ist, sondern es bereits zig Erfolgsgeschichten auf der Hütte gibt. Vor allem aus einem Grund: „Wir versuchen immer, für den Betroffenen das Beste herauszuholen und die entsprechenden Maßnahmen auf ihn und seine persönliche Situation abzustimmen“, betont Dr. Wolfgang Panter. Das Beste daran: Umschulung, Qualifizierung oder anderes sind nicht abhängig vom Alter des Betroffenen oder anderen Voraussetzungen. Lediglich die Bereitschaft, Hilfe anzunehmen, und der Wille, die angebotene Hilfe auch zu nutzen, werden verlangt. Dann allerdings steht in den allermeisten Fällen einer wieder rosigen Zukunft nichts entgegen.



Torpedopfanne mit Zigarre

Bei einer erheblichen Abstichstörung am Hochofen A am 1. Juni 2011 traf der Roheisenstrahl über die Mündung der Torpedopfanne 401 hinweg auch in die Gleisanlage. Dabei wurden durch das flüssige Roheisen nicht nur die Gleise, sondern auch das Fahrwerk des Torpedowagens beschädigt, sodass zunächst einmal gar nichts mehr ging.

Um die Torpedopfanne 401 überhaupt bewegen und wegfahren zu können, mussten mehrere Meter Gleise erneuert werden. Inzwischen waren die rund 230 Tonnen Roheiseninhalt allerdings erstarrt und als gigantische Zigarre aus dem Pfannengefäß nicht mehr zu entfernen.

In drei Teile zerlegt

Zunächst wurde ein Ort gesucht, an dem die Torpedopfanne 401 sicher abgestellt und von ihrem erstarrten Inhalt befreit werden konnte. Dort wurden auch die beschädigten Fahrwerke demontiert, der zigarrenförmige Pfannenkörper aufgebockt und dann sorgfältig in drei Teile zerlegt, um den Roheisenklotz in handhabungs- und transportfähige Stücke zu teilen. Dabei entstanden Aufnahmen, die – trotz des erheblichen Schadens – sicherlich fast einmalig und entsprechend beeindruckend sind.

Super Teamleistung

Nach 3,5 Monaten ist der Pfannenkörper der T 401 – wie die Pfanne in Kurzform genannt wird – nun endlich vom erstarrten Roheisenklotz befreit und wird wieder remontiert. Gestemmt wurde die ganze Aktion von einem Team aus Mitarbeitern der Abteilungen TV-R, TS-SV und TKMSS. Die Aufgabenstellung war in jeder Hinsicht bisher einma-

lig – sowohl vom Gewicht der zu bewegendenden Massen als auch der Zerkleinerungstechnik des erstarrten Roheisenkörpers sowie der De- und Wiedermontage. Es spricht für die Umsicht, die Kooperationsbereitschaft und das Organisationsvermögen des Teams, dass der ganze hier beschriebene Arbeitsumfang ohne Verletzungen und Unfallereignisse abgewickelt wurde. Glückwunsch dazu!!

Beide Enden der Torpedopfanne 401 sind entfernt und der Roheisenklotz ragt aus den Öffnungen heraus.



30 Millionen Tonnen Koks erzeugt

Mit Ofen 227 ist am 21. Februar 2012 die 30 millionste Tonne Koks in der bestehenden Koksofenbatterie erzeugt worden. Dafür mussten seit dem 18. Dezember 1984 – dem Tag des ersten Kokses – rund 723.000 mal die Öfen gefüllt und gedrückt werden. Die Gesamtkokserzeugung einschließlich der ehemaligen vier alten Batterien am Standort Huckingen beläuft sich somit auf 49.277.591 Tonnen Koks. Daran lässt sich erkennen, dass etwa im Oktober die 50-Millionen-Grenze überschritten werden kann! Wir werden Sie informieren!





KUNDEN & PARTNER ▶ PROJEKTWOCHE DER GOETHESCHULE DIEBURG:

Eisen aus dem Rennofen

Am Thema Eisengewinnung und Verhüttung kommt kein Schüler im Chemieunterricht vorbei. Allerdings lässt es sich durchaus greifbarer und spannender gestalten, wie das Projekt „Rennofen“ zeigt. Denn während der Projektwoche der Goetheschule Dieburg bauten 26 Jungen und Mädchen der Jahrgangsstufen 7 - 10 einen Rennofen aus alter Zeit nach. Machbar wurde das Projekt durch Unterstützung der HKM, die dafür Rohstoffe in Form von Koks und Erzen zur Verfügung stellte. Und dann ging's auch schon von der Theorie in die Praxis, wie uns Chemie- und Physiklehrer Robert Rau berichtete.

Der Start erwies sich dabei zunächst als ein wenig holprig. Zwar zeigten sich die Schüler bei der theoretischen Einführung durchaus interessiert, das Thema selbst wurde jedoch nur mäßig intensiv aufgenommen. Klar war aber allen, dass aus dem Erz Eisen hergestellt werden sollte. Allerdings blieb manchem die Tatsache vorerst verschlossen, dass nicht ein Schmelz-, sondern ein chemischer Prozess angestrebt wurde.

Kalksandsteine und ein Laubsauger

Rennöfen, wie sie seit Beginn der Eisenzeit bis in die frühe Neuzeit zur Eisengewinnung verwendet wurden, sind aus Lehm gebaut. Da aufgrund der „arktischen“ Temperaturen im Februar 2012 nasser Lehm schlecht zu verarbeiten war, wurden für den Ofenbau Kalksandsteine verwendet und zur Wind-erzeugung ein Laubsauger eingesetzt. Die

geschmolzene Schlacke sollte durch eine Öffnung in der Ofenwand „herausrinnen“. Von dem Wort „rinnen“ leitete sich auch die Bezeichnung „Rennofen“ ab. Am 11. Februar um 7.00 Uhr war es dann soweit: Die Verhüttung konnte beginnen! Dazu wurde erst ein Holzfeuer entfacht und der Ofen ganz mit Holzkohle angefüllt. Nun hieß es warten, bis die oben entweichenden Verbrennungsgase so viel Kohlenmonoxid enthielten, dass sie sich mit einer Fackel entzünden ließen. Anschließend wurde der Ofen abwechselnd mit Erz und Koks im Gewichtsverhältnis 1:2 beschickt.

Ofenmannschaft gut auf Trab

Der Verhüttungsprozess erfolgte aufgrund der recht großen Leistung des Laubgebläses mit erstaunlich hoher Geschwindigkeit, sodass die Ofenmannschaft gut auf Trab gehalten wurde. Nach ungefähr acht Stunden waren 40 Kilogramm Eisenerz und 80 Kilogramm Kohle umgesetzt worden. Die „Schülerschmelzer“ stellten das Gebläse ab, nicht zuletzt da die Kalksandsteine den thermischen Belastungen nicht mehr allzu lange gewachsen sein würden. Die Spannung war jetzt natürlich sehr groß, ob es wirklich gelungen war, Eisen zu gewinnen. Als gutes Zeichen wurde dafür die an der Ofenbasis ausgetretene Schlacke gewertet. In einem Rennofen werden Temperaturen von 1.000 bis 1.100 Grad Celsius erreicht, was zum Schmelzen des Eisens nicht ausreicht. Die Eisengewinnung im Rennofen beruhte auf einer Feststoffreaktion (Reduktion). Als Produkt ergibt sich ein mit Schlacke durchsetz-

ter Weicheisenschwamm – Luppe oder auch Ofensau genannt –, der sich in einer Grube am Boden des Rennofens sammelt. Nur die Schlacke wird flüssig und rinnt aus dem Ofen.

Interesse an Metallgewinnung geweckt

Gespannt drängten sich alle Schüler und Eltern um den aufgebrochenen Ofen auf der Suche nach der Luppe und wurden nicht enttäuscht: Die Ofensau wies das stolze Gewicht von nahezu 15 Kilogramm auf und enthielt – wie mit einem Magneten festgestellt werden konnte – tatsächlich Eisen. Abschließend lässt sich sagen, dass die Schülerinnen und Schüler mit viel Freude und Engagement an dem Rennofen arbeiteten und das Ergebnis alle mit Stolz erfüllte. Bei vielen wurde das Interesse an der Metallgewinnung geweckt und sie entwickelten Ideen, was bei einer Wiederholung des Projekts alles verbessert werden könnte. Speziellen Dank richteten Lehrer, Schüler und Eltern dabei an HKM, ohne deren tatkräftige Unterstützung die Durchführung nicht möglich gewesen wäre.





MITARBEITER ▶ DIE AZUBI-KOLUMNE:

Treppengeländer für Verwaltung 1 gebaut

Dass die Azubis bei HKM an konkreten Projekten mitarbeiten, ist nicht die Ausnahme, sondern eher die Regel. Diesmal war es ein interner Auftrag, mit dem sich Auszubildende auseinandersetzen mussten. Hier ihr Bericht:

„Eines Tages kam unser Ausbilder Detlef Weiler mit dem Auftrag zu uns, ein Treppengeländer für die Verwaltung 1 anzufertigen. Zunächst einmal gingen wir zu der Treppe, wo das Geländer angebracht werden sollte, machten eine Maßaufnahme und fertigten vor Ort eine Skizze für die genaue Gestaltung an. In der Werkstatt überlegten wir, wie das Geländer aussehen soll, und übertrugen das dann in eine technische Zeichnung. Diese gaben wir unseren Ausbildern Roland Petak und Frank Hartmann mit der Frage, ob das auch ihren Vorstellungen entspreche. Sie waren einverstanden.“

Also machten wir uns an die Arbeit und rechneten den Materialbedarf aus. Als nach der Bestellung das Material ankam, konnten wir endlich loslegen. Wir bereiteten alles vor und sägten zunächst das Material laut Stückliste. Anschließend haben wir die Werkstücke entsprechend angerissen, gekörnt, gebohrt und entgratet. Danach richteten wir die gesägten Vierkant-Rohre auf unserer Arbeitsplatte aus und hefteten alles zusammen. Nach nochmaligem Ausrichten und Roland Petaks okay begannen wir, alles

zu verschweißen. Als dies geschehen war, warteten wir eigentlich nur noch auf einen trockenen Tag, packten – als der gekommen war – alle Arbeitsmaterialien, wie z. B. WIG-Schweißgerät, Schlagbohrmaschine plus Zubehör, Einhandwinkelschleifer, Wasserwaage und vieles mehr zusammen und luden das Geländer auf unsere Transportkarre. Mit insgesamt fünf weiteren Azubis und Ausbilder Frank Hartmann gingen wir dann zur Baustelle und bereiteten unseren Arbeitsplatz vor, das heißt: Wir entfernten das Absturzgitter und stellten zwei Azubis als Absicherung für den jetzt gefährdeten Bereich ab. Als nächsten Arbeitsschritt richteten wir das Geländer so auf, wie es am Ende stehen sollte und rissen die Löcher an, wo gebohrt werden musste. Danach stellten wir das Geländer beiseite, bohrten die Löcher, versahen diese mit entsprechenden Dübeln, stellten anschließend das Geländer wieder auf und verschraubten es.

Danach passten wir den Handlauf entsprechend der Treppensteigung an das Geländer an. Auch hier rissen wir die Bohrungen an, bohrten mit der Schlagbohrmaschine die Löcher und versetzten diese ebenfalls mit Dübeln. Nun schraubten wir auch hier den Handlauf an. Als einer der letzten Arbeitsschritte musste noch zwischen Geländer und Handlauf ein Zwischenrohr eingeschweißt werden. Vor Ort nahmen wir Maß und sägten dieses Rohr dann in der Werk-

statt. Nachdem das Rohr eingepasst war, verschweißten wir es mit dem Handlauf und Geländer. Zum Schluss brachten wir auch wieder das Parkplatzschild an. Als alles fertig war, schliffen wir noch die Nähte glatt und bürsteten alles sauber. Danach packten wir all unser Werkzeug wieder auf unsere Transportkarre, räumten die Baustelle auf und feigten alles sauber. Trotz des neuen Geländers stellten wir auch die Absturzsicherung wieder hin, weil der Bereich wegen der noch ausstehenden Malerarbeiten weiterhin gesperrt bleiben sollte. Dann ging's zurück zur Werkstatt. Hier reinigten wir noch unsere Werkzeuge und räumten diese wieder in die Schränke. Frank Hartmann war währenddessen noch auf der Baustelle geblieben, um das Geländer abnehmen zu lassen. Als er zurückkam, teilte er uns mit, dass man in der Verwaltung sehr zufrieden mit unserer geleisteten Arbeit gewesen sei. Über diese Nachricht haben wir uns sehr gefreut, denn sie bestätigte unsere Arbeit und den damit verbundenen Einsatz.

Leider stellte sich im nachhinein heraus, dass wir ungeeignete Schrauben verwendet hatten. Deshalb wird das Geländer gerade überarbeitet. Und wir warten auf gutes Wetter, um die Restarbeiten auszuführen. So lernten wir, dass auch nach einer Abnahme durch den Auftraggeber noch Nacharbeiten entstehen können.“

MITARBEITER ▶ JÜRGEN BINIAS VON DER VERMESSUNGSABTEILUNG:

Ansprechpartner für Laufinteressierte

Die Förderung von Laufaktivitäten hat bei HKM Tradition. Zum einen, weil der ehemalige Technik-Geschäftsführer Dr. Wolf Lanzer selbst passionierter Marathon-Läufer war und das Laufen 2005 zum Bestandteil der Gesundheitswochen machte. Zum anderen weil es auf der Hütte mit Jürgen Binias so eine Art Lauf-Institution gibt. Der selbst leidenschaftlich gerne und viel läuft, sich beim LC Duisburg engagiert und dort beispielsweise den Lauftreff leitet. Der aber auch bei HKM alles koordiniert, was irgendwie mit Laufen zu tun hat. Bis hin zu Anfragen an die Geschäftsführung, ob die Hütte die Teilnahme von HKM-Mitarbeitern an diesem oder jenem Event unterstützt.

Erstmals war das im Jahr 2004 der Fall, als es um die Beteiligung am Lichterlauf ging. Die Veranstaltung zielte damals darauf ab, mit dem Startgeld der Läufer die Beleuchtung der Regattastrecke in Duisburg finanzieren zu können. HKM sagte Unterstützung zu und bezahlte den insgesamt 20 teilnehmenden Mitarbeitern das Startgeld.

Neuen Teilnehmerrekord erzielt

Seitdem sind Mitarbeiter von der Hütte nicht nur regelmäßige Teilnehmer des im September stattfindenden Lichterlaufs. Auch

bei anderen Veranstaltungen sind sie mit von der Partie und dabei meist nicht zu übersehen. Denn zum Sponsoring von HKM gehört es auch, die eigenen Läufer mit HKM-T-Shirts auszustatten. Ob beim erstmals 2006 durchgeführten Targo-Run (früher City-Run) oder beim Duisburg-Marathon, den HKM erstmals im vergangenen Jahr unterstützte, erhöhen die Mitarbeiter so den Bekanntheitsgrad der Hütte und verkünden auf stolzeschwellter und manchmal auch pumpender Brust: „Stahl. Das sind wir!“. Und die Laufinteressierten und -begeisterten bei HKM werden immer mehr, wie Jürgen Binias erzählt. „Beim Targo-Run 2011 haben wir mit 32 Teilnehmern von der Hütte sogar einen Melderekord erzielt.“ Einer derjenigen, die fast immer mit am Start sind, ist übrigens

Frank Krause, der noch dazu auch stets zu den Besten zählt. „Letztes Jahr hat er die fünf Kilometer in 20 Minuten geschafft“, weiß Jürgen Binias. „Und bei den fünf Starts zum Targo-Run hat er viermal als bester HKM-Teilnehmer abgeschnitten.“ Nicht schlecht, mag sich mancher jetzt vielleicht denken und insgeheim selbst an eine Teilnahme denken. Nur dass man dazu vielleicht vorher etwa trainieren sollte. Auch das allerdings kein Problem, denn auch für Lauftrainings kann man sich bei Jürgen Binias anmelden. Neueste Informationen und entsprechende Angebote finden Interessenten im Intranet: Einfach Angebote -> Freizeitangebote -> Laufen anklicken. Oder gleich Z/hkm/binias. Und dann kann's auch schon losgehen.



Hallo zusammen,
das Frühjahr naht, die Tage werden länger und wärmer, sodass ich jetzt wieder täglich unterwegs bin. Dabei ist mir aufgefallen, dass viele Belegschaftsmitglieder richtiggehend lauffaul sind. Anders lässt sich wohl kaum erklären, dass Parkverbotschilder ignoriert und Feuerwehrbewegungszone und Rettungswege zugesperrt werden. Im Notfall kann das echt übel ausgehen und im schlimmsten Fall sogar den Verursacher sel-

ber treffen. Wobei verkehrsgerechtes Parken sogar doppelt Sinn macht: Aus Sicherheitsgründen, aber auch weil der etwas längere Fußweg zum Arbeitsplatz Bewegung bedeutet. Und die schadet eigentlich Niemandem – meint

Der Hüttenspatz

PS: Mir kann man auch schreiben. E-Mails lese und schreibe ich unter:

huetzenspatz@hkm.de



Zusammenarbeiten, aufeinander achten

Waren Maßnahmen zur Arbeitssicherheit in der Geschichte darauf ausgerichtet, technische und organisatorische Mängel zu beheben sowie die Führungskräfte in die Verantwortung zu nehmen, zielen neuere Maßnahmen verstärkt darauf ab, dass jeder Einzelne auf sich selbst, sein Handeln und seine Umgebung bzw. seinen Arbeitsplatz achtet. Die Kollegensicherheitsgespräche setzen da noch einen drauf: Denn hier geht es darum, auch Verantwortung für seine Kollegen zu übernehmen.

Die Systematik der Kollegensicherheitsgespräche kommt aus dem Bergbau. Oberstes Ziel war es dort, dass alle Kollegen bzw. Kumpel nach getaner Arbeit wieder heil ans Tageslicht kamen. Auch wenn bei uns die Arbeit über Tage stattfindet, lassen sich Kollegensicherheitsgespräche auch bei uns anwenden und können so dazu beitragen, dass Sie und Ihre Kollegen gesund zuhause ankommen.

Bereits Schulungen durchgeführt

Auch wenn bei HKM die Arbeit über Tage stattfindet, lassen sich auch hier Kollegensicherheitsgespräche anwenden und können so dazu beitragen, dass jeder Einzelne wieder gesund nach Hause zurückkommt. Das Schulungskonzept wurde im Jahr 2010 in engem Schulterschluss zwischen TI-F (Rainer Küppers), PG-A (Marek Galinski) und PB (Stefanie Flick) entwickelt bzw. auf die Gegebenheiten und Bedürfnisse bei HKM angepasst. Bereits mit der Systematik der Kollegen-Sicherheitsgespräche vertraut sind 84 Mitarbeiter der Hauptwerkstatt (TI-F) und 30 Mitarbeiter der Halle M (TI-E), die zwischen dem 16. Juni 2010 und dem 19. Januar 2012 durch die Berufsbildung geschult wurden. Die Schulungen fanden größtenteils vor Ort im Betrieb statt, sodass die Mitarbeiter ihre neu erworbenen theoretischen Kenntnisse sofort praktisch anwenden und anschließend reflektieren konnten.

Knackpunkt Gefahrenwahrnehmung

Knackpunkt und zugleich auch Schwerpunkt der Schulung ist die Gefahrenwahrnehmung. Denn die persönliche Wahrnehmung ist kein Abbild der Außenwelt, die jeder über die Sinnesorgane aufnimmt. Vielmehr findet Wahrnehmung im Gehirn statt. Die Außenwelt, die wir wahrnehmen, die wir „kennen“, gibt es nur in unserem subjektiven Erleben. Die objektive Außenwelt besteht aus Atomen, Strahlungen und Energien. Sie hat weder Farbe noch Gestalt, weder Wärme noch Kälte. Allerdings beeinflusst die persönliche Wahrnehmung, also das, was jeder als „wahr“ annimmt, unser Verhalten. Halten wir etwas für gefährlich, verhalten wir uns vorsichtig und umsichtig. Gehen wir im Gegenzug davon aus, dass wir uns in Sicherheit befinden, verhalten wir uns weniger umsichtig. Ob wir etwas für gefährlich halten, ist dabei individuell unterschiedlich und hängt auch mit dem technischen und sozialen Arbeitsplatzumfeld zusammen.

Unterschiedliche Einschätzung von Gefahr

Im ersten Teil des Kollegensicherheitsgesprächs überlegten die Mitarbeiter, was sie mit dem Begriff „Gefahr“ verbinden. Bereits hier wurde deutlich, dass sich die Dinge oder Umstände, die von den einzelnen Teilnehmern als gefährlich eingeschätzt wurden, deutlich voneinander unterschieden. Noch gravierender wurde der Unterschied, als anhand von Bildern verschiedene Situationen hinsichtlich des Gefährdungsgrades für die einzelnen Personen beurteilt werden sollten. (Eine Zusammenfassung der Aussagen zeigt die Abbildung auf dieser Seite). Nun aber die gute Nachricht: Auf die Gefahrenwahrnehmung kann man aktiv Einfluss nehmen. Eine Möglichkeit ist das Kollegensicherheitsgespräch.

Ablauf eines Kollegensicherheitsgesprächs

Bei diesem Sicherheitsgespräch treffen sich zwei Kollegen. Dabei schaut der eine dem

Zusammenfassung der Ergebnisse der Gefahreinschätzung





Wie leicht uns unser Gehirn einen Streich spielt, zeigt dieses Bild. Wahrnehmungstäuschungen treten bei allen Menschen auf, unabhängig von Eigenschaften wie Leichtgläubigkeit oder Intelligenz. In diesem Fall ist die Täuschung ungefährlich, doch im betrieblichen Alltag kann eine falsch eingeschätzte Situation schnell zur Gefahr werden.

anderen etwa zehn Minuten bei einer Routinetätigkeit zu. Anschließend gibt es ein Feedbackgespräch, in dem besprochen wird, was dem „Beobachter“ aufgefallen ist. Zwei bis drei Punkte sollen hier genannt werden, die hinsichtlich des sicheren Verhaltens bei der Arbeit optimiert werden können. Natürlich darf auch positives Verhalten gelobt

werden. Das Besprochene wird nicht an Dritte weitergegeben. Eine Ausnahme von dieser Regel machen im Kollegensicherheitsgespräch aufgedeckte technische oder organisatorische Verbesserungsmöglichkeiten. Diese können selbstverständlich als Verbesserungsvorschlag eingereicht und/oder mit dem Vorgesetzten besprochen

werden. Wir wünschen an dieser Stelle allen bereits geschulten Mitarbeitern viel Erfolg bei der Umsetzung und stehen bei Fragen gerne zur Verfügung. Sollten auch Sie Interesse haben, Ihre Mitarbeiter zum Thema Kollegensicherheitsgespräche fit zu machen, melden Sie sich einfach bei **Steffi Flick** (1716) oder **Udo Heinrichs** (2272).

MITARBEITER ▶ FEUERWEHR-EHRENZEICHEN 2011:

Mitarbeiter der Werkfeuerwehr HKM ausgezeichnet

Wo andere rausrennen, geht die Feuerwehr rein und hilft. Eine wichtige und oft lebensrettende Aufgabe, die auch entsprechend gewürdigt wird. Jedes Jahr verleiht der Innenminister des Landes Nordrhein-Westfalen den Angehörigen der Berufs-, Freiwilligen und Werkfeuerwehren in Anerkennung

für ihren Einsatz das Feuerwehr-Ehrenzeichen in Gold für die 35-jährige sowie in Silber für eine 25-jährige Zugehörigkeit zu einer Feuerwehr.

Die Überreichung der Ehrenzeichen und der dazugehörigen Verleihungsurkunden nahm

am 8. Dezember 2011 im Rahmen einer Feierstunde der Duisburger Oberbürgermeister im Mercatorzimmer des Duisburger Rathauses vor. Von den Mitgliedern der Werkfeuerwehr HKM wurde Hans-Jürgen Schöning mit dem Feuerwehr-Ehrenzeichen in Gold ausgezeichnet, Silber ging an Frank Behmer, Michael Dornscheidt, Ulf Hergarten und Michael Zielasko. Bei der Feierstunde war HKM mit Franz Scheben, Leiter Immobilienwirtschaft und Werkschutz sowie Karl-Friedrich Wilhelm, Leiter Notfallmanagement, vertreten. Allen ausgezeichneten Werkfeuerwehrlern auch von dieser Stelle aus einen „Herzlichen Glückwunsch“!



Die Jubilare (Feuerwehrehrenzeichen in Silber) mit ihren Vorgesetzten (v.l.): Frank Behmer, Michael Zielasko, Franz Scheben, Michael Dornscheidt, Karl-Friedrich Wilhelm und Ulf Hergarten. Nicht im Bild ist Hans-Jürgen Schöning, der das goldene Ehrenzeichen erhielt.



MITARBEITER ▸ KREATIVTRAINING FÜR AZUBIS, TEIL 1:

Lernen, sich auf Neues einzulassen

Kreativtrainings sind bei HKM inzwischen schon seit einigen Jahren fester Bestandteil der Ausbildung. Und so wissen auch die meisten schon recht früh, dass da in Sachen Kreativität irgendetwas auf sie zukommen wird. Was genau, davon haben sie allerdings in der Regel keine Ahnung. Und je

Joshua Mikolajczyk macht den Farbauftrag



näher das Training rückt, umso zwiespältiger sind die Gefühle. Die reichen von Ablehnung über Neugier bis hin zu freudiger Erwartung, weiß Rüdiger Eichholtz, der das Projekt vor geraumer Zeit gemeinsam mit HKM aus der Taufe hob. Genau deshalb sagt der Künstler, der zugleich Diplom-Kunsttherapeut und -Pädagoge ist, den Beteiligten auch zunächst einmal, worum es nicht geht: „Wir wollen in diesen Trainings keine Kunst machen, sondern kreativ sein.“

Doch selbst diese Erklärung stößt bei manchen Azubis noch auf Unverständnis. Nicht allein, weil sich die meisten darunter nichts vorstellen können. Der angehende Werkfeuerwehrmann Jean-Michel Kupillas empfand das Kreativtraining im Vorfeld auch „als ein wenig artfremd“, während Benedikt Schady, der als Azubi der Sona Präzisionschmiede bei HKM eine Fremdausbildung absolviert, sich mehr als überrascht zeigte: „Schließlich hat das doch gar nichts mit dem Beruf zu tun.“

Probleme erkennen. Lösungen erarbeiten

Rüdiger Eichholtz versteht die anfängliche Skepsis zwar, berufs- oder gar lebensfremd

seien die Kreativtrainings allerdings nicht, im Gegenteil. „Die Jugendlichen lernen dabei, sich auf Neues einzulassen, Probleme zu erkennen und Lösungen zu erarbeiten“, sagt er. „Nur eben mit anderen Methoden und Techniken.“ Um den Azubis diesen Ansatz näher zu bringen, sie zu motivieren und

Rüdiger Eichholtz und Nils Raffel besprechen die Druckvorlage



zu aktivieren, sind die Kreativtrainings inzwischen genauestens durchgetaktet. Zum einen, um sie effizient zu gestalten, zum anderen, um dem Ausbildungsplan nicht in die Quere zu kommen. Im Klartext heißt das für die im September eingestellten Azubis, dass für sie etwa fünf Monate nach Ausbildungsstart der kreative Ernst des Lebens beginnt. In den sie allerdings nicht alleine und ohne Unterstützung starten müssen. Vielmehr steht am Anfang des dreitägigen ersten Trainingsteils eine Art Einführung in das Thema, die stets mit der gleichen Frage beginnt: Was ist eigentlich Kreativität? Schon bei der Suche nach möglichen Antworten wird der Bezug zum Leben und Berufsalltag oft schnell klar. Schließlich ist unter Kreativität proaktives Denken zu verstehen, das Erkennen von Problemen und Mängeln auch und gerade in einem sozialen Kontext. „Es geht darum, Perspektiven zu wechseln oder zu ändern und das unter Nutzung eher ungewöhnlicher Medien“, sagt Rüdiger Eichholtz.

Thema „Mensch und Technik“

Diese Medien lernen die Azubis ebenfalls bereits in diesem ersten Trainingsteil kennen, beschäftigen sich mit Steinbearbeitung und Linolschnitt. Dazu schnitzen sie in die Linolplatten und stellen damit Farbdrucke

Marcel Backes beim Ausschneiden der Druckplatte



her. Am letzten Tag des ersten Trainingsteils geht es dann darum, in Kleingruppen zu je drei Azubis eine Projektidee zu einem jährlich wechselnden Thema festzulegen. „Mensch und Technik“ hat sich Rüdiger Eichholtz in diesem Jahr ausgedacht, und die Azubis haben sich dafür bereits jede Menge Vorschläge und Ideen einfallen lassen. Etwa die Entstehung des Menschen, die mittels eines Zahnrads bis zum aufrechten Gang nachvollzogen werden kann. Oder eine große Skulptur, bei der sich ein Mensch und ein Roboter die Hand geben, eine Marionette, die per Kurbel aufstehen kann, eine Zahnrad und ein Herz, die ineinandergreifen und, und, und. Doch mit der Idee allein ist es nicht getan. Es müssen auch Materiallisten erstellt, Preise berechnet, Zeichnungen angefertigt und ein Zeitplan zur Umsetzung aufgestellt werden, bevor es zur endgültigen Projektpräsentation vor den Ausbildern kommt. Dort wird dann entschieden, ob die einzelnen Projekte realisiert werden können. Ist dies der Fall, folgt im zweiten Teil des Kreativtrainings die Umsetzung. Im – bislang eher seltenen – negativen Fall, machen diese Azubis „Ausbildung nach Vorschrift“.

Akzeptanz auf breiter Front

Der erste Trainingsteil des aktuellen Kreativtrainings ist inzwischen über die Bühne gegangen, die Projekte wurden vorgestellt und sämtlich für gut befunden. Und die Azubis haben sich längst mit den für sie neuen Methoden angefreundet. „Die eigene Kreativität wird enorm gefördert, da man sich doch einige Gedanken darüber machen muss, wie eine Idee verwirklicht werden kann“, sagt etwa Sebastian Freis, der eine Ausbildung zum Elektriker (EBT) macht. „Und auch diese Idee muss man erst einmal haben.“ Manuel Fraterrigo, ebenfalls EBT-Azubi, kann ihm da nur beipflichten und hat für sich selbst nur rausgefunden: „Das Kreativtraining zeigt einem auch, wie man Probleme unter Zeitdruck lösen kann.“ Die Feuerwehrleute Jean-Michel Kupillas und Tobias Krämer haben neben der sinnvollen Abwechslung zum normalen Arbeiten noch einen weiteren Aspekt entdeckt: „Das Kreativtraining fördert die Gruppenkommunikation. Speziell der Projektarbeit in Gruppen setzt Planung und Eigeninitiative vo-

raus und lässt sich häufig gut auf die ‚normale Arbeit‘ übertragen.“

Jetzt folgt die Umsetzung

Diese normale Arbeit wird nun bald auch Bestandteil des zweiten Teils des Kreativtrainings sein. Denn das ist die Phase, in der die Projekte umgesetzt werden, das Training „ganz nah dran ist am richtigen Leben“, wie Rüdiger Eichholtz sagt. Denn dann geht es in den einzelnen Gruppen um Materialbestellung, um Projektplanung, die Einteilung und Zuteilung von Arbeiten und natürlich deren Durchführung. Alles in Eigenregie und mit gewissen Freiräumen. Wenn es um große Projekte geht, springen allerdings auch die Ausbilder ein, helfen mit Rat und Tat und unterstützen, wo sie können. Auch Rüdiger Eichholtz hat während dieser Zeit ein Auge auf seine kreativen Schützlinge, schließlich geht es darum, ein Projekt erfolgreich zu Ende zu führen und um das damit verbundene Erfolgserlebnis. Wie das alles funktioniert und was am Ende bei den geplanten Projekten wirklich heraus kommt, darüber berichten wir im zweiten Teil dieser kleinen Serie. Wobei Künstler Eichholtz schon jetzt guten Mutes ist: „Die packen das genauso gut wie viele Azubis vor Ihnen.“ – Wir werden sehen!

Abdruck des ersten Druckschrittes



Aufbruch in den (Un-)Ruhestand

Insgesamt 84 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Jahr 2011 in den Ruhestand gegangen. Am 12. Januar 2012 wurden sie im Rahmen eines Festaktes im Werksrestaurant von der Geschäftsführung und dem Betriebsrat persönlich in den Ruhestand oder in die Freistellungsphase der Altersteilzeit verabschiedet.

Einschließlich Begleitung und Betreuern hatten sich insgesamt rund 130 Gäste in der Hüttenschenke zusammengefunden, um gemeinsam den Aufbruch in einen neuen Lebensabschnitt zu feiern. In ihrer Festansprache würdigte die Geschäftsführung vor allem die langjährige Treue und Einsatzbe-

reitschaft, dankte aber auch den Lebenspartnern für deren Unterstützung.

Ein Stardirigent der besonderen Art

Begleitet von den Klängen der Bergkapelle Niederrhein e.V. machten die zukünftigen Rentner zunächst vom wie immer reichhaltigen und zugleich liebevoll zubereiteten Buffet des Hüttenschenke-Teams Gebrauch und nutzten die Gelegenheit zudem für zahlreiche gute Gespräche mit den (Ex-)Kollegen. Den Höhepunkt des Abends stellte das Lied „Glück auf, Glück auf, der Steiger kommt“ unter anderem aus einem

Grund dar: Personalgeschäftsführer Peter Gasse hatte spontan den Chef der Stahlherzeugung, Dr. Arnd Köfler, darum gebeten, das Lied zu dirigieren. Und der schwang den Dirigentenstab so, als wenn er sein Leben lang (fast) nichts anderes gemacht hätte. Während später ein Schnellzeichner die Gäste im Minutentakt porträtierte, hielten zwei interne Fotografen das Geschehen für die Nachwelt (und die Anwesenden) fest (Fotos gibt es bei den Herren Kuchenbecker und Vogel, Personalabteilung). Auch die lokale Presse war an diesem Abend anwesend und führte mit Möbelschreiner Jürgen Neuenhüskes und Werner Ternes, Meister Stahlbau, als „Urgesteine der HKM“, persönliche Interviews. Als Dank und Erinnerung an diesen Tag erhielten alle Verabschiedeten eine Armbanduhr mit dem HKM-Emblem und einen Blumengruß für die Begleitung.



MITARBEITER ▶ WIR GRATULIEREN UNSEREN JUBILAREN:

APRIL		Mai	
45 Jahre		45 Jahre	
Manfred Gladbach	01.04.	Wilfried Pauly	05.05.
Hans Georg Louis	01.04.		
Werner Hippler	01.04.		
35 Jahre			
Theodor Schran	01.04.		

MITARBEITER ▶

Arbeitssicherheit: Finde die Fehler



Hier die Auflösung zum Fotorätsel von Seite 6: Jacke liegt auf dem Arbeitsplatz, Arbeitshandschuhe, Schutzbrille, Hörschutz und Helm werden nicht getragen, Arbeitsschuhe sind nicht richtig gebunden.

MITARBEITER ▶ WIR GEDENKEN:

RENTNER:

Horst Jäschke	Hubg-Suk Park
Franz Heinrich	Halit Simsek
Karl-Heinz Döring	Paul Biermann
Dieter Wittkowski	Alfred Kallert
Helmut Kimpel	

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 01 72 21 00 952
E-Mail wkloeters@aol.com

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

BILDMATERIAL:
Tanja Pickartz, 123rf.com

GESAMTHERSTELLUNG:
zero.kommunikation, Moers

MITARBEITER ▶

AUSTRITTE - ALTERSTEILZEIT - FREISTELLUNGSPHASE

Herbert Frankowsky	01.12.2011
Juergen Hans	01.12.2011
Manfred Klueter	01.12.2011
Irmgard Kroppen	01.12.2011
Dipl.-Ing. Klaus-J. Overbeck	01.12.2011
Bernhard Rotschen	01.12.2011
Klaus Schengbier	01.12.2011
Rainer Storch	01.12.2011
Wilfried Kohnen	01.01.2012
Heinz Luecke	01.01.2012
Bodo Neudeck	01.01.2012
Reinhard Bockhorst	01.02.2012
Halit Cetin	01.02.2012
Wolfgang Stravinskias	01.02.2012
Harald Wischmann	01.02.2012

ERREICHUNG RENTENALTER

Walter Hook	01.12.2011
Stefan Kalinski	01.01.2012

KOMPETENZ

VORTRÄGE & VERÖFFENTLICHUNGEN 1/2012

TI

„Technische Anforderungen an die USV“

Dipl.-Ing. Wolfgang Graf (TI-E)
Vorgetragen bei / veröffentlicht in: im Rahmen des 1. FVI Forums Brennstoffzelle und Instandhaltung, 2. Februar 2012, Herborn, Fa. Rittal

„Mobiles REGIS bei der Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH (HKM)“

Udo Gläsel (TI-S)
Vorgetragen bei / veröffentlicht in: auf der Maintenance, 8. März 2012, Duisburg

TR

„Rohstenerzeugung im Hochofen“

Dr.-Ing. Heinz Peter Eisen (TR)
Vorgetragen bei / veröffentlicht: im Rahmen des Zusatzstudiums Stahl 2012 / 2013, Institut für Eisenhüttenkunde der RWTH Aachen, 8. Februar 2012, Aachen

TS

„Zuverlässigkeitsorientierte Instandhaltung sinnvoll unterstützt durch Condition Monitoring am Beispiel eines Großkranes in der Stahlindustrie“

Dr.-Ing. Michael Holtmann (TS-IP)
Vorgetragen bei / veröffentlicht in: Condition Monitoring Forum 2012, 24. Januar 2012, Köln



KUNDEN UND PARTNER ▶ PRODUKTE AUS HKM-STAHL:

Für ein starkes Lkw-Rückgrat

Längsträger bilden so etwas wie das Rückgrat der Rahmen von Lkw. Kein Wunder, dass für die Fertigung dieser hoch beanspruchten und robusten Bauteile besonders fester Stahl gefordert ist: HKM-Stahl eben und zwar in den Güten QSTE420TM (L42Nb/ 7) und QSTE500TM (L46VNb/ 4). Wobei es auch hier – wie überall im richtigen Leben – auf die richtige Mischung ankommt. Die angestrebte und geforderte Festigkeit wird über besondere Legierungskonzepte hinsichtlich der Elemente Mangan, Vanadium, Niob und Molybdän erzielt.

Nach Abguss der Schmelzen als Brammen bei HKM findet die Weiterverarbeitung unter anderem im Warmbandwerk bei TKS Bochum statt. Hier werden die Brammen zunächst erwärmt, anschließend über mehrere Walzgerüste zu Bändern weiterverarbeitet

und am Ende die nur wenige Zentimeter dicken Bänder von Haspelmaschinen zu Coils aufgerollt. Dabei ist das Zusammenspiel der im Warmbandwerk eingestellten Heiz-, Walz- und Kühlparameter ebenso entscheidend für die Produkteigenschaften wie die chemische Zusammensetzung des Stahls.

Um aus den Bändern Lkw-Längsträger zu machen, werden die Coils in den jeweiligen Produktionsbetrieben zunächst abgewickelt und einer riesigen mechanischen Stanze zugeführt. Mit bis zu 3.000 Tonnen Presskraft entstehen so aus dem Coil portionierte Platinen, die anschließend formgerecht zugeschnitten und mit definierten Lochbildern sowie Einzügen für Vorder- und Hinterachse versehen werden. Jede Platine erhält dabei zwischen 250 bis 450 Öffnungen. Die angearbeitete Platine läuft dann über ein Förder-

band zu einer Presse, wo ihr eine U-Form verpasst wird. Das Bauteil ist nun schon fast als fertiger Längsträger zu erkennen. Je nach Bauteilvariante weisen diese Längsträger Längen von fünfenehalb bis zu zwölf Metern, eine Stärke von sieben bis zu zehn Millimetern und ein Gewicht zwischen 110 und 250 Kilogramm auf.

Im Klartext heißt das: Aus einer HKM-Schmelze können bis zu 2.100 Längsträger für dann 1.050 Lkw hergestellt werden. Und der HKM-Stahl ist heiß begehrt, wie Zahlen deutlich machen: Im Jahr wurden in Güte L42Nb/ 7 rund 132 Schmelzen mit insgesamt 35.500 Tonnen und in Güte L46VNb/ 4 etwa 90 Schmelzen mit 23.500 Tonnen erzeugt. Jede Menge Zeug also für ein starkes Rückgrat vieler Lkw.