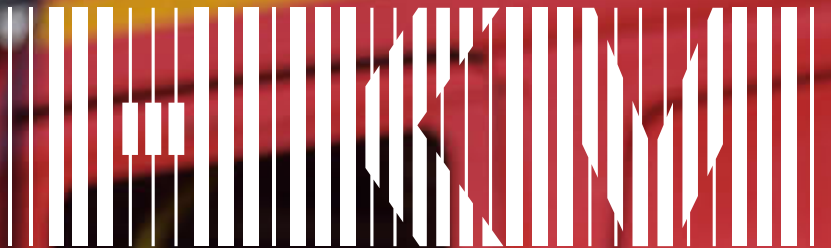


# WIR BEI



Magazin für unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen



Seite 33

## KOSTEN UND CO<sub>2</sub> EINSPAREN

Die neue Koksofengas-  
Einblasanlage

Seite 40

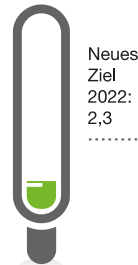
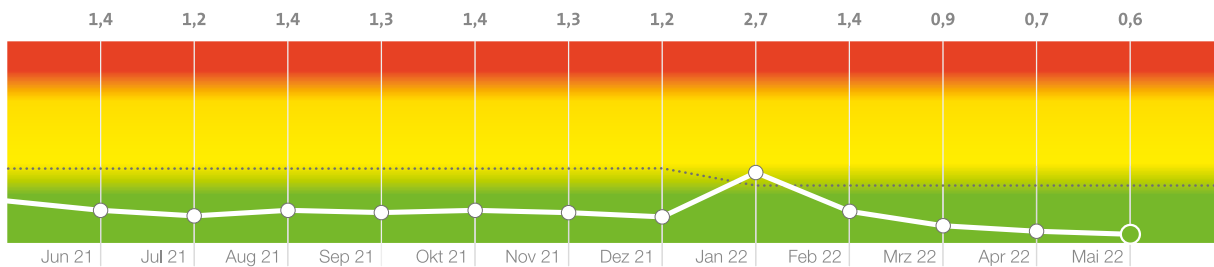
## NEUE AUSWEISE FÜR BESUCHER UND FREMDFIRMEN

Werksschutz-Informationssystem  
WIS 2.0

Seite 43

## ZUR VORBEUGUNG VON STOLPER-, RUTSCH- UND STURZUNFÄLLEN

Gemeinsames Projekt von HKM, DHL  
und drei Hochschulen



**[ 0,6\* ] Verletzungshäufigkeit bei HKM bis Mai 2022**

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

# INHALT

## 03 Vorwort

### BETRIEBSRAT

- 04 Viele Themen auf dem Tisch**  
Kolumne des Betriebsrats
- 05 „Wir müssen alle an einem Strang ziehen!“**  
Der neue Betriebsrats-Vorsitzende Marco Gasse

### KOMPETENZ

- 08 Stets flexibel auf neue Anforderungen reagiert**  
50 Jahre Sinteranlage
- 12 Lust auf Veränderung**  
Umorganisation des Bereichs CF
- 16 An die Praxis angepasst**  
Bereich CE um Finanzen und Energiehandel ergänzt
- 17 Auf den späteren Einsatz vorbereiten**  
Gunnar Amft neuer Leiter der Erstausbildung
- 20 Den eigenen Horizont erweitern**  
Norwegische Azubis zu Gast auf der Hütte

## 22 Endlich richtig aufgestellt

Neue Wache für die Feuerwehr

## 25 Digitalisierung – Schritt für Schritt

Neue Software für den Personalbereich

### PROJEKTE

## 28 Die Unverzichtbaren

Neue Chargierkrane in Halle 3 des Stahlwerks

## 31 Kein Sprint, sondern ein Langstreckenlauf

Führung bei der HKM

## 33 Kosten und CO<sub>2</sub> einsparen

Die neue Koksofengas-Einblasanlage

## 36 Sozialkompetenz und Führung als Schwerpunkte

Vorarbeiter-Schulung wieder gestartet

## 39 Einmal um die Welt

HKM um die Welt

## 40 Neue Ausweise für Besucher und Fremdfirmen

Werkschutz-Informationssystem WIS 2.0

### GESUNDHEIT & SICHERHEIT

- 43 Zur Vorbeugung von Stolper-, Rutsch- und Sturzunfällen**  
Gemeinsames Projekt von HKM, DHL und drei Hochschulen
- 45 Gesundheitstipps für die warme und heiße Jahreszeit**  
So kommen Sie gesund durch den Sommer
- 47 Eine Kantine im Wandel der Zeit**  
70 Jahre Hüttenschenke
- 49 Langzeitgaren auf dem Gasgrill**  
Die Hüttenschenke-Kolumne

### KUNDEN & PARTNER

- 51 Miteinander gewachsen**  
60-jähriges Bestehen der HKM-Partnerfirma LOEWE

### ZUM SCHLUSS

- 54 Jubilare**
- 54 Neu im HKM-Fanshop**
- 55 Austritte, Altersteilzeit, Freistellungsphase**
- 55 Wir gedenken**



© Fotos: Salzgitter AG-Konzernarchiv / Mannesmann-Archiv



Wir danken dem Salzgitter AG-Konzernarchiv / Mannesmann-Archiv für die freundliche Unterstützung und Bereitstellung von historischem Bildmaterial für die Artikel „50 Jahre Sinteranlage“ sowie „70 Jahre Hüttenschenke“.



## Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

---

seit März 2020 hält uns nun schon die Pandemie mit dem Corona-Virus in Atem, als weiteres Ereignis ist im Februar 2022 auch noch der Krieg in der Ukraine hinzugekommen. Beide Themen beherrschen als tägliche Begleiter in den Medien mehr oder weniger stark unseren Alltag, wobei sich die Auswirkungen des Krieges unter anderem durch drastisch gestiegene Energiepreise und zuletzt durch eine Verknappung von Erdgas auch bei uns massiv bemerkbar machen.

Angesichts dieser schwierigen Zeiten ist es umso wichtiger, den Blick für Positives offen zu halten. Etwa darauf, dass wir bei HKM mit dem Wandel der Zeit Schritt halten und sogar etwas Neues daraus hervorbringen können. In dieser Printausgabe der „Wir bei HKM“ schauen wir zurück auf das, was wir geschaffen haben und auf das, was kommen wird. Beispiele dafür sind die Beiträge über 50 Jahre Sinteranlage, die neue Koksofengas-Einblasanlage, aber auch die Weiterbildungsseminare

für Meister und Vorarbeiter sowie neue Ansätze bei der Arbeitssicherheit.

Eine wesentliche Rolle haben dabei Sie als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HKM gespielt. Und das soll und wird auch in Zukunft so bleiben. Nur gemeinsam schaffen wir es, HKM zukunftssicher aufzustellen und fit für die kommenden Herausforderungen zu machen. Und davon gibt es reichlich, wie allein der Blick auf die vor uns liegende Transformation zeigt. Jede/r

Einzelne ist ein wichtiges Puzzleteil in dieser Veränderung und kann jeweils an seinem bzw. ihrem Platz zu ihrer Umsetzung beitragen.

Jetzt wünschen wir all unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aber zunächst einmal schöne und erholsame Sommerferien. Kommen Sie erholt und gesund zurück, damit wir uns dann gemeinsam mit neuer Kraft den vor uns liegenden Herausforderungen widmen können.

Mit einem herzlichen Glückauf

Ihre Geschäftsführung

Dr. Gerhard Erdmann

Dennis Grimm

Carsten Laakmann



Kolumne des Betriebsrats

## VIELE THEMEN AUF DEM TISCH

Neben vielen anderen Themen – so wichtig sie auch sein mögen – bereitet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf der Hütte wie vielen Menschen in Deutschland vor allem der Krieg in der Ukraine Sorge. Zum einen wegen des unermesslichen Leids der dortigen Bevölkerung und der immensen Schäden an der zivilen Infrastruktur. Zum anderen wegen der Furcht, der Krieg könnte sich über die Grenzen der Ukraine hinaus auch auf das restliche Europa oder gar die ganze Welt ausdehnen. Leider bleibt nur zu hoffen, dass sich der Kreml-Herrscher irgendwann eines Besseren belehren lässt und in Friedensverhandlungen mit der Ukraine eintritt.

Doch noch in anderer Hinsicht sorgen der weiter andauernde kriegerische Konflikt und seine Auswirkungen auch bei uns für Bauchschmerzen. Denn sollte es tatsächlich zu einem Gas-Embargo kommen oder Russland uns den Gashahn zudrehen, dann drohen nicht nur HKM, sondern der gesamten deutschen Wirtschaft ernsthafte, ja sogar schlimmste Konsequenzen. Die Hütte etwa könnte ohne Erdgas, das zur Anreicherung des Prozessgases dient und beispielsweise zum Betrieb der Kokerei benötigt wird, dichtmachen. Denn wenn die Kokerei steht, steht auch die Hütte. Ein Horrorszenerario, von dem wir alle hoffen, dass es so nicht eintritt.

Daneben gibt es allerdings auch noch andere Themen, die uns bei HKM beschäftigen. So zum Beispiel die erst vor kurzem beschlossene Betriebsvereinbarung zur Übernahme von Leih- bzw. befristet beschäftigten Arbeitern. Sie sollen künftig nach spätestens 18 Monaten Bescheid darüber wissen, ob sie eine Perspektive auf der Hütte haben oder das Arbeitsverhältnis beendet wird. Außerdem soll Schluss sein mit Halbjahresverträgen, um die Kolleginnen und Kollegen nicht alle sechs Monate zum Arbeitsamt schicken zu müssen. Generell sind wir der Meinung, dass die Befristung besser organisiert werden muss. Zwar sind bisher etwa 90 Prozent aller

Befristeten übernommen worden, doch wir fordern auch Sicherheit für den Rest. Zumal wir mit den eigenen Azubis allein unseren Bedarf nicht decken können. Ein anderes wichtiges Thema ist die Qualifizierung an Arbeitsplätzen, also das Anlernen oder die Einarbeitung in Anlagen. Das gilt nicht nur mit Blick auf den künftigen Energieträger Wasserstoff, sondern im Sinne der Prozesssicherheit für alle Arbeitsplätze. Einfach ausgedrückt: Wir müssen uns wieder mehr kümmern, müssen wissen, wo und welche Qualifizierung gebraucht wird und deren Umsetzung dann auch nachprüfen. Zumal jetzt wieder Geld für die Weiterbildung und damit auch für Lehrgänge zur Verfügung steht.

Ein Auge müssen wir zudem auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) haben. Das betrifft alle jene, die innerhalb von zwölf Monaten länger als 42 Tage krank waren und deren Arbeitsplatz eventuell umorganisiert werden muss. Wobei hier nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch der betreffende Mitarbeiter gefordert ist, an entsprechenden Gesprächen teilzunehmen. Problem hierbei ist, dass in den letzten Monaten organisatorisch bedingt nicht mehr alle Gespräche geführt werden konnten. Wir fordern daher nicht nur das Hinzuziehen eines zweiten Fallmanagers, sondern werden auch sonst alles versuchen, die Defizite aufzuarbeiten.

Hinter ein anderes Thema können wir dagegen einen Haken machen. Die Tarifverhandlungen wurden mit einem Plus von 6,5 Prozent mehr Lohn sowie einer Einmalzahlung von 500 Euro für die Monate Juni und Juli abgeschlossen. Die Azubis erhalten 200 Euro. Wie wir finden ein Abschluss, der sich sehen lassen kann. Umso mehr können wir uns nun auf die anderen Fragen und Probleme konzentrieren, die vor uns liegen.

Marco Gasse  
Betriebsratsvorsitzender

Ralph Winkelhane  
stellv. Betriebsratsvorsitzender



Der neue Betriebsrats-Vorsitzende  
Marco Gasse

„WIR MÜSSEN  
ALLE AN  
EINEM STRANG  
ZIEHEN!“

Die berühmten 100 ersten Tage im neuen Amt sind fast rum, doch viel Zeit zum Eingewöhnen ist dem neuen Betriebsrats-Vorsitzenden Marco Gasse bisher nicht vergönnt gewesen. Zu viele Themen sind seit Beginn seiner Amtszeit unmittelbar auf ihn eingepresselt, zum Durchschnaufen ist er noch nicht so richtig gekommen. Wir haben den 39-Jährigen nach seinem bisherigen Zwischenfazit, aber auch nach seinen Zielen und Vorstellungen gefragt.

**WIR BEI HKM:** Marco, wie geht es Dir zurzeit, bist Du schon richtig in Deinem neuen Job angekommen?

**Marco Gasse:** Wenn ich ehrlich sein soll, noch nicht so ganz. Es war eigentlich von Beginn an stressig, weil zu viele Themen und Aufgaben parallel behandelt werden müssen: der Krieg in der Ukraine mit seinen Auswirkungen bis hier zu uns, die Schließung der Vallourec-Werke in Düsseldorf, die Funktion als Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Betriebsräte im Salzgitter-Geschäftsbereich Stahlverarbeitung und dann auch noch die Tarifverhandlungen. Das ist schon eine ganze Menge, was da auf mich zugekommen ist.

**WBH:** Hastest Du mit solch einer Fülle an Themen und Aufgaben gerechnet?

**MG:** Mir war schon bei meiner Kandidatur für unsere Liste „BR vor Ort“ klar,

worauf ich mich da einlasse. Aber von der Intensität war ich dann doch überrascht. Nur gut, dass meine Lebensgefährtin Verständnis dafür hat, dass die Arbeit teilweise bis in den Abend dauert. Aber sie ist ja selbst hier bei HKM Betriebsrätin und weiß, wie das läuft.

**WBH:** Aber Du bekommst doch sicherlich auch genügend Unterstützung, oder?

**MG:** Ja, vor allem von meinem Vorgänger Norbert Keller, der mir stets mit Rat und Tat zur Seite steht, und natürlich auch von meinem Stellvertreter Ralph Winkelhane sowie von Dieter Lieske, dem 1. Bevollmächtigten und Geschäftsführer der IG Metall-Geschäftsstelle Duisburg-Dinslaken. Ganz abgesehen davon bin ich froh, das Vertrauen aller meiner 23 gewählten Betriebsrats-Kollegen zu haben und mich auf sie verlassen zu können.

**WBH:** Nun bist Du mit 39 Jahren ein eher noch junger Betriebsratsvorsitzender. Bekommst Du das manchmal zu spüren?

**MG:** Nein, im Betrieb spielt Alter keine Rolle. Da ist es eher wichtig, für was Du eintrittst und wofür Du stehst. Viele Kolleginnen und Kollegen haben mir nach der Wahl gesagt, dass das ein verdienteres Ergebnis sei und fühlen sich durch mich in der Wahrung ihrer Interessen vertreten. Aber dafür stehe ich auch ein. Ich bin niemand, der vorher etwas verspricht, was er später nicht hält. Natürlich muss man Kompromisse eingehen, aber eben nicht immer und überall.

**WBH:** Woher kommt denn diese Leidenschaft, sich für andere und deren Interessen einzusetzen?

**MG:** Das liegt wohl in der Familie. Meine Mutter hat mir immer vermittelt,

für Dinge einzustehen und das auch zu leben. Und mein Vater war, seit ich denken kann, in der IG Metall engagiert. Natürlich hat mich das geprägt. So war ich auch auf der Schule schon Klassen- und Jahrgangssprecher, und dieser Einsatz hat sich praktisch bis heute fortgesetzt.

**WBH: Wie bist Du zu HKM gekommen, welche Beziehungen hast Du zur Hütte und zur Stahlindustrie?**

**MG:** Ich bin schon früh mit HKM und der Stahlindustrie in Berührung gekommen, habe beispielsweise mit 18 Jahren erstmals die Rundstrang-Gießanlage kennengelernt. Später habe ich hier, aber auch bei Eisenbahn + Häfen und bei thyssenkrupp als Werkstudent gearbeitet. Es gab schon viele Berührungspunkte. Auch mein Bruder hat ja hier seine Ausbildung gemacht.

**WBH: Wie war Dein beruflicher Werdegang?**

**MG:** Nach dem Abitur habe ich zuerst Metallurgie und Umformtechnik studiert, dann aber kurz vor meiner Bachelor-Arbeit aufgrund familiärer Probleme einige Prüfungen nicht absolvieren können und das Studium schließlich abgebrochen. 2012 habe ich dann bei HKM eine Ausbildung zum Industriekaufmann begonnen und zweieinhalb Jahre später auch abgeschlossen. Danach war ich zunächst in der Verkehrslogistik für Binnenschifffahrt und Straßenverkehr tätig.

**WBH: Und wie ist es dann zu Deinem Engagement als Betriebsrat gekommen?**

**MG:** Ich war schon davor in der IG Metall als Vertrauensmann aktiv. Vor vier Jahren, also im Jahr 2018, habe ich dann erstmals für den Betriebsrat kandidiert und bin auch gewählt worden – vor zwei Jahren sogar mit großer Mehrheit auch in den Aufsichtsrat. Für mich war es fast eine logische Konsequenz, in diesem Jahr mit einer eigenen

„**ICH BIN NIEMAND, DER VORHER ETWAS VERSPRICHT, WAS ER SPÄTER NICHT HÄLT. NATÜRLICH MUSS MAN KOMPROMISSE EINGEHEN, ABER EBEN NICHT IMMER UND ÜBERALL.**“

Liste anzutreten. Ganz einfach deshalb, weil ich etwas anders machen, Verantwortung übernehmen und mitgestalten wollte.

**WBH: Wie die Wahl ausgegangen ist, wissen wir ja.**

**MG:** Ja, wir sind die stärkste Liste geworden und stellen heute acht Betriebsräte. Jetzt gilt es, alle einzubinden und den uns gegebenen Vertrauensvorsprung zu rechtfertigen. Ich hoffe, dass uns das gelingt.

**WBH: Du bist als Nummer 1 der Liste in die Wahl gegangen. War Dir nach der Wahl klar, dass Du nun auch Betriebsratsvorsitzender wirst?**

**MG:** Nein, schließlich ist so eine Wahl kein Automatismus, dafür braucht es das Vertrauen aller Kollegen. Meine Wahl bedeutet allerdings einen Generationswechsel im Betriebsrat. Ich werde moderne Medien wie E-Mail und Outlook stärker einbeziehen, stehe gleichzeitig aber weiterhin für die klassische Betriebsratsarbeit.

**WBH: Welche Versprechen gibst Du Deinen Wählern?**

**MG:** Unsere bisherige gute Arbeit fortzusetzen. Programmatisch geht es uns darum, die Bereichsbetreuung auszubauen und unseren Namen „BR vor Ort“ mit Leben zu füllen, also in den Betrieben noch präsenter zu sein als jetzt. Auch die Meister-Seminare und Vorarbeiter-Schulungen wollen wir pushen und damit nachhaltiger ausrichten. Und wir werden uns dafür einsetzen, dass die Transformation hier bei uns den Stellenwert bekommt, den sie verdient. Wir brauchen hier bei uns eine Perspektive, sonst wird die HKM zu einem Auslaufmodell.

**WBH: Alleine wird das aber nicht gehen.**

**MG:** Nein, wir müssen da alle an einem Strang ziehen. Gemeinsam müssen IG Metall, Geschäftsführung und wir auf Probleme, Konzepte und auch die hier vorhandene Qualität und Flexibilität hinweisen und auch die Politik mit ins Boot holen. Ohne deren Unterstützung funktioniert die Transformation nicht. Zugleich müssen wir uns unserer Fähigkeiten bewusst sein. Wir sind eines der leistungsstärksten Stahlwerke in Deutschland und vielleicht sogar in Europa. Und mit Entwicklungen wie der Koksofengas-Einblasanlage vielleicht auch das effizienteste.

**WBH: Welche Herausforderung wartet noch auf Dich?**

**MG:** Vielleicht ein neuer Haustarifvertrag, denn der alte läuft 2025 aus. Dann werden wir sehen wie es weitergeht, wobei die beiden verbliebenen Gesellschafter dabei eine wichtige Rolle spielen.

**WBH: Und was macht der Betriebsratsvorsitzende Marco Gasse, wenn er mal nicht arbeitet?**

**MG:** Ich bin froh, wenn ich dann mal die Füße hochlegen kann. Ansonsten liebe ich es, im Kreise der Familie und guter Freunde zusammen zu kochen und gutes Essen und Trinken zu genießen.

**WBH: Was sagt denn Dein Vater zu Deiner Entwicklung?**

**MG:** Er ist stolz darauf und unterstützt mich, redet mir aber nicht rein. Allerdings bin ich für einen Rat immer dankbar. Ansonsten aber sind das mein Job, meine Entscheidungen und auch meine Fehler, die ich mache.

KOMPETENZ



50 Jahre Sinteranlage

# STETS FLEXIBEL AUF NEUE ANFORDERUNGEN REAGIERT

Vor 50 Jahren, genau am 6. Juni 1972, wurde bei den damals noch vollständig zu Mannesmann gehörenden Hüttenwerken eine neue Sinteranlage in Betrieb genommen. Erforderlich geworden war der Neubau, weil auf der Hütte durch den zwei Jahre vorher neu gebauten Hochofen A ein erhöhter Roheisenbedarf bestand, der durch die alte Anlage nicht mehr abgedeckt werden konnte. Die neue, von der damaligen Mannesmann-Tochter Gute-Hoffnungs-Hütte errichtete Anlage war vier Meter breit, 75 Meter lang und verfügte über eine wirksame Saugfläche von 300 Quadratmetern. Sie war damit um einiges größer als ihr Vorgänger. Damit gehörte sie damals nicht nur zu den größten, sondern auch zu den modernsten Anlagen ihrer Art.

Im Laufe der Zeit hat sich die Sinteranlage flexibel an die jeweiligen Produktionsanforderungen angepasst, wurde in ihrer Leistungsfähigkeit permanent erhöht und auch stets auf die neuesten Bedingungen des Umweltschutzes eingestellt. Eine Flexibilität, die bis heute Mannschaft und Anlage auszeichnet. Oder, wie es Prozessleiter Oliver Höfer ausdrückt: „Wenn wir gebraucht werden, waren und sind wir da!“

## EIN WICHTIGES GLIED IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Doch welchen Stellenwert hat eigentlich die Sinteranlage und welchem Zweck dient sie? Nun, die Anlage gehört zu den ersten und wichtigsten Gliedern in der Wertschöpfungskette. Neben Sinter kommen im Wesentlichen noch die Eisenträger Pellets und Stück Erz zur Verhüttung im Hochofen zum Einsatz, wobei Pellets deutlich teurer sind. Je besser also der Sinter ist und je mehr davon zur Verfügung steht, umso weniger der anderen Eisenträger werden benötigt. Bei Sinter handelt es sich dabei um „stückig“ gemachte Ei-

sen-Feinerze. Diese feinen Erze werden zunächst unter Zugabe von Zuschlägen wie Kalkstein oder Olivin, Kreislaufstoffen wie Rückgut, Walzenzunder oder Gichtstaub sowie Brennstoffen wie Koksgrus und Anthrazit in den Mischbetten aufgeschichtet. Die vom Mischbett abgezogene Mischung wird zur Sinteranlage befördert, dort in einer Trommel vermischt, agglomeriert und durch Eindüsen von Wasser auf einen bestimmten Feuchtigkeitsgehalt gebracht. Das fertige Mischgut landet dann auf einem 4,2 Meter breiten und 100 Meter langen Wanderrost. Zu Beginn des Prozesses wird das Mischgut im Zündofen gezündet, gleichzeitig das Rauchgas von unten abgesaugt. Die im Zündofen erzeugte Glutzone „wandert“ durch die Mischung nach unten. Bei der Verbrennung des beigefügten Brennstoffs im Mischgut entstehen dabei so hohe Temperaturen, dass die Erzkörner oberflächlich anschmelzen und zu Sinter zusammenbacken. Am Ende des Prozesses wird der erzeugte „Sinterkuchen“ gebrochen, gekühlt und klassiert, um eine einheitliche, je nach Einsatz in den Hochöfen erforderliche Größe zu erhalten, den „Fertig-Sinter“.

## 200 METER HOHER KAMIN

Bis heute weithin sichtbares Zeichen der Sinteranlage ist ihr 200 Meter hoher Kamin, der 1972 als erstes fertiggestellt wurde und weit über die damals geforderte Höhe von 160 Metern hinausging – ein Beitrag zum Umweltschutz für die Menschen Duisburgs. Und nicht der einzige, denn das beim Sinterprozess entstehende Prozessgas wird seitdem über Elektrofilter und Vorabscheider gereinigt. Trotz der erheblichen Leistungssteigerung gegenüber der alten

Schornsteinfundament, Ende 1970



© Foto: Satzgitter AG-Konzernarchiv/Mannesmann-Archiv

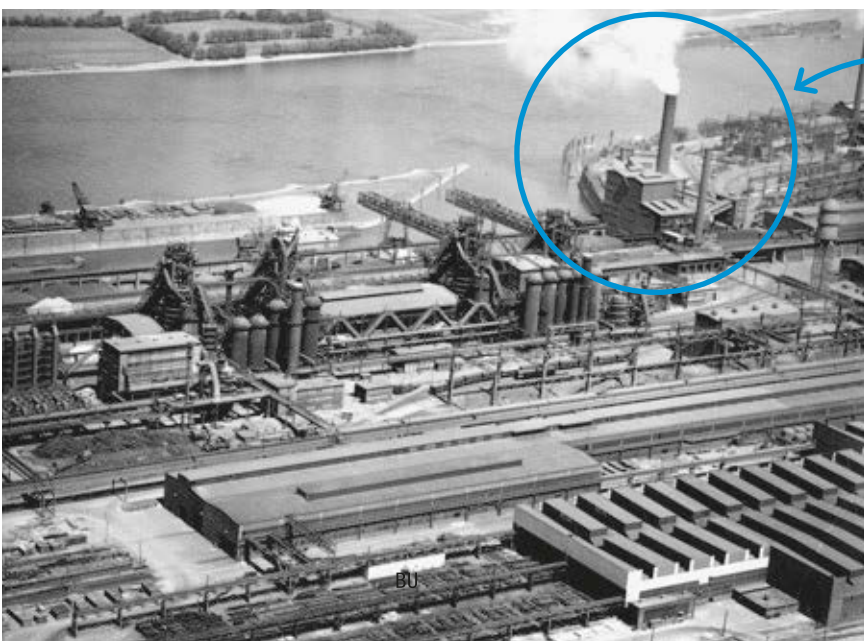


© Foto: Salzgitter AG - Konzernarchiv/Mannesmann-Archiv



Sinteranlage konnte 1972 so der Staubanteil bei Ableitung der Sinterabgase durch den 200 Meter hohen Kamin deutlich begrenzt werden. In der Krone des Kamins befindet sich übrigens ein Sandstein aus der ehemaligen Duisburger Stadtmauer, der von dem damaligen Werksvorstandssprecher der Hütte sowie dem Oberbürgermeister eigenhändig eingemauert wurde.

Dieses Foto zeigt die damalige Platzierung der Sinteranlage auf dem Werksgelände.



wenn schon wenige Jahre nach ihrer Inbetriebnahme nur noch LD-Sinter produziert wurde. 1979 schon erfolgte – mit Blick auf den Bau des Hochofens B – die erste Anpassung: Die Saugfläche wurde von damals 300 auf 400 Quadratmeter erweitert, die gesamte Anlage dafür um 25 Meter auf 100 Meter verlängert. 1999 legte die Saugfläche ein weiteres Mal zu. Sie wuchs durch eine Verbreiterung von 200 Millimetern auf insgesamt 420 Quadratmeter an. Bereits 1990 war zudem die Gebläseleistung von 5 MW auf 7,5 MW und damit um die Hälfte erhöht worden. Der Grund: „Mehr Wind heißt auch mehr Produktion“, weiß Oliver Höfer.

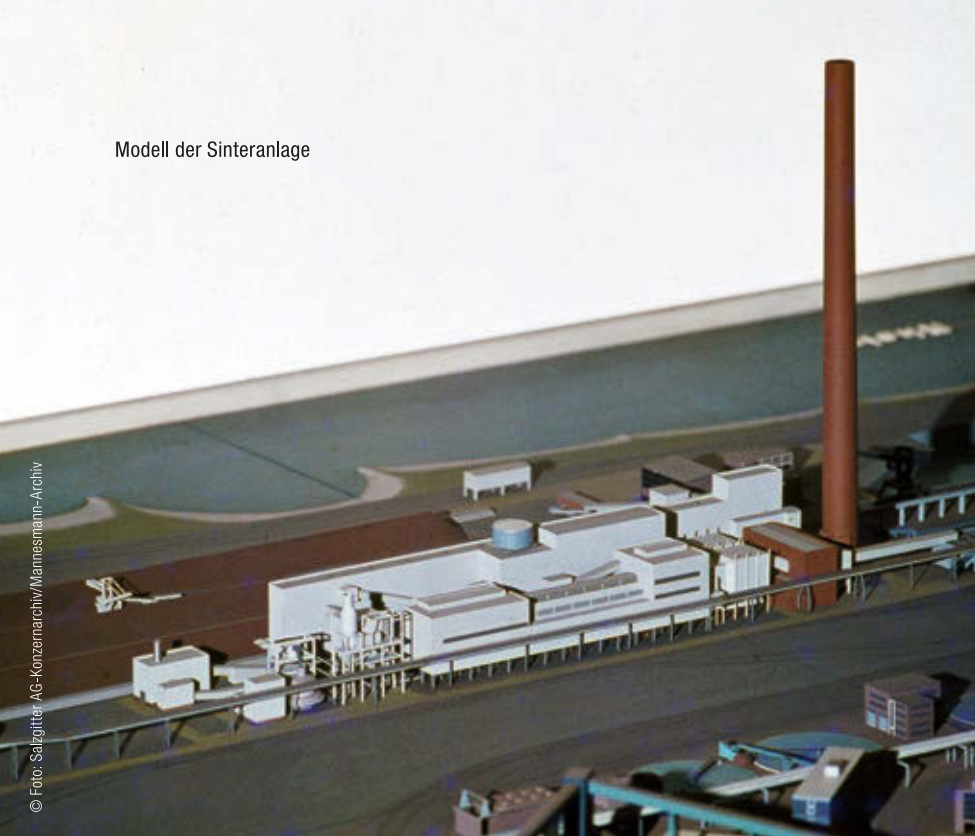
### STÄNDIG ERWEITERT

Nun ist eine 1972 erbaute Anlage kaum dazu in der Lage, die ständig steigenden Anforderungen in der Produktion, aber auch im Umweltschutz zu erfüllen. Die Sinteranlage wurde daher im Laufe der Jahre auch ständig erweitert. Damals ausgelegt auf die Herstellung von zwei Sinterarten (Thomas- und LD-Sinter), wurde sie zu Beginn daher mit zwei Sinterkühlern ausgestattet. Das ist bis heute so geblieben, auch

### DIE RAUCHGAS-RÜCKFÜHRUNG LEEP

Ein weiterer wichtiger Meilenstein war im Jahr 2001 die Installation der Rauchgas-Rückführung LEEP, was für Low Emission and Energy Optimised Sintering Process steht und auf Deutsch so viel heißt wie „Energetisch optimierter Sinterprozess mit niedriger Emission“. Umgesetzt wurde das Projekt von der Sinteranlage in Eigenregie, da die Neubaubauabteilung zu dieser Zeit mit der



**Modell der Sinteranlage**

© Foto: Salzgitter AG-Konzernarchiv/Mannesmann-Archiv

Zustellung des Hochofens B beschäftigt war. Der Vorteil dieses Verfahrens: Rund 50 Prozent der Rauchgase werden nicht als Abgas zum Kamin, sondern über geschlossene Hauben wieder zurück auf die Sintermaschine geführt. Dadurch können sowohl die im Rauchgas enthaltene Wärme als auch unvollständig verbranntes CO im Sinterprozess genutzt werden. Gleichzeitig ermöglichte der damit deutlich verringerte Abgasvolumenstrom den Bau eines kleineren und damit kostengünstigeren Tuchfilters im Jahr 2018. Dieser Tuchfilter – auch Prozessgasreinigung (PGR) genannt – reduzierte den Staub im Sinterabgas deutlich und ermöglichte zudem ein kostengünstigeres Verfahren zur Entschwefelung. Ganz abgesehen davon, dass durch LEEP Brennstoffe und damit auch CO<sub>2</sub>-Emissionen eingespart werden.

## **VERBESSERTER PERFORMANCE**

Eine weitere Leistungssteigerung verzeichnete die Sinteranlage im Jahr 2003, als mit dem Projekt 92+ die Performance dahingehend verbessert

Ein weiterer wichtiger Meilenstein war die im Jahre 2001 installierte Rauchgas-Rückführung „LEEP“.

wurde, dass eine zeitliche Ausnutzung der Anlage um mehr als 92 Prozent erreicht wurde. Mit dem Neubau eines weiteren Großfilters, der Sinterkühler-Entstaubung (SKE), im Jahr 2016 stieg die genehmigte Produktionsmenge von 4,9 Millionen Tonnen Sinter pro Jahr auf bis zu sechs Millionen Jahrestonnen.

## **VIELE VORTEILE**

Was bei diesem Rückblick eher zwischen den Zeilen zu lesen ist, sind die großen Vorteile, die die Sinterproduk-

tion auf der Hütte darstellt. Denn: Die Anlage gehört der HKM und steht auf ihrem eigenen Gelände, so dass sie flexibel reagieren kann. „Wenn andere Eisenträger nicht zur Verfügung stehen, füllen wir die Lücke“, sagt Michael Hoffmann, Teamleiter Instandhaltung, der noch auf weitere Vorteile hinweist. Etwa auf das in der Sinteranlage mögliche Recycling von Kreislaufstoffen wie Zunder, Stäube aus Filtern, diversen Ausbruchmaterialien und unterschiedlichen Schlacken, die statt auf der Deponie zu landen, so zu Wertstoffen werden.

## **ZAHLEN, DATEN, FAKTEN**

Kurzum: Die Sinteranlage hat sich in den vergangenen fünf Jahrzehnten stets dem Bedarf angepasst und ist dabei permanent gewachsen. Und umweltfreundlicher geworden. Ein Ende der entwicklungstechnischen Fahnenstange ist nach Aussage von Prozessleiter Oliver Höfer aber längst noch nicht erreicht. Auch weiterhin wird nach Möglichkeiten gesucht, Energie einzusparen, die Qualität zu verbessern und die Produktion zu steigern. Was auch bitter nötig ist, da sich die Qualität der Einsatzstoffe wie etwa Feinerz ständig verschlechtert und so die Produktion





Der HKM-Hafen mit dem Rohstofflager

bremst. Die Anlage ist also immer wieder aufs Neue gefordert. Und meistert diese Anforderungen auch. So ist die Produktionsmenge von 2,9 Millionen Jahrestonnen im ersten Produktionsjahr 1973 kontinuierlich gestiegen und erreichte im Rekordjahr 2019 sogar 5,224 Millionen Jahrestonnen. Insgesamt wurden in dem zurückliegenden halben Jahrhundert 210 Millionen Tonnen Sinter produziert. Aufeinander geschichtet entspricht das einem Würfel mit einer Kantenlänge von 500 Metern, also in Breite, Länge und Höhe. Der Eiffelturm bringt es dazu im Vergleich mit seiner neu installierten Antenne auf gerade einmal 330 Meter Höhe.

### AUSFALL VON PELLETS KOMPENSIERT

Noch wichtiger ist die Sinteranlage seit dem Krieg in der Ukraine geworden. Ein Drittel der benötigten Pellets bezog die Hütte bis dahin aus Russland, ein weiteres Drittel aus der Ukraine. Seit dem Krieg werden diese Zusatzstoffe durch Sinter ersetzt. „Wir haben praktisch von jetzt auf gleich den Ausfall kompensieren müssen, sonst hätte dies direkte Auswirkungen auf die Roheisenproduktion gehabt“, betont Holger Nikisch, Teamleiter Disposition. Was einmal mehr unterstreicht, wie wichtig die Sinteranlage und ihre

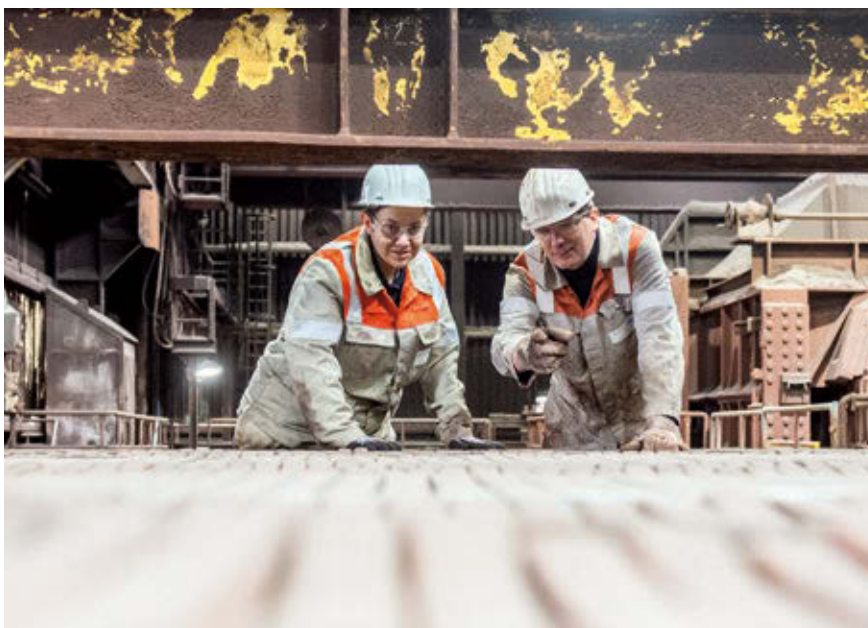
Leistungsfähigkeit auch nach 50 Jahren noch ist. Und wie flexibel Mannschaft und Anlage auf neue Anforderungen reagieren können. Was auch in den nächsten 50 Jahren so bleiben soll.



Aufnehmer und das Sinterlager



Aufnehmer auf dem Mischbett



Sinterband

Kontrolle der Rostwagen durch Beatrice König und Oliver Höfer

Ein großer Teil  
des CF-Teams



Umorganisation des Bereichs CF (Controlling und Finanzen)

# LUST AUF VERÄNDERUNG

**Veränderungsprozesse sind anspruchsvoll, vor allem wenn ganz viele auf einmal anstehen. Und das war bei CF im letzten Jahr der Fall, speziell im Hinblick auf organisatorische und personelle Veränderungen. So viel hat stattgefunden, dass man in der Aufzählung fast den Überblick verliert. Deshalb das Wesentliche schon einmal kurz vorab.**

Durch die Neubesetzung der Bereichsleitung CF durch Silke Schwarten gab es ein Stühlerücken bei den Führungsstellen. Den Prozess Controlling hat Sebastian Träger übernommen, wodurch auch die Teilprozesse Betriebscontrolling und Zentrales Controlling mit Benjamin Huk und Tobias Schmidt eine neue Leitung bekamen. Der Prozess Finanzen und Energiehandel wurde ausgegliedert und dem Bereich CE (Energie-Management und Finanzhandel) zugeordnet; eine neue Schnittstelle, die es aufgrund der inhaltlichen Nähe gut und kollegial zu pflegen gilt. Auch im Rechnungswesen wurde die Teamleitung Bilanzen und Steuern durch Julia Katharina Topp neu besetzt.

## EIN PROZESS NEU GEGRÜNDET

Zum einen erforderte dieses Stühlerücken eine entsprechende Neubesetzung der vakanten Stellen. Zum anderen fand eine weitere Umorganisation durch die Neugründung des Prozesses CF-P statt. Danach steht der Bereich CF nun auf drei Säulen: Controlling, Rechnungswesen und Steuern so-

wie Projekte & Methoden. Zu guter Letzt legt sich CF auch bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ins Zeug und stellt sich der Herausforderung von Elternzeiten und draus resultierenden Teilzeiten. Gründe genug also, dass sich der CF-Bereich in seiner neuen Form einmal vorstellt.



(v.l.) Sebastian Träger, Patrick Komfort, Silke Schwarten, Ingeborg Kriesel



(v.l.) Patrick Komfort, Sebastian Hagen, Matthias Pyttel, Achim Bress

## DER PROZESS PROJEKTE & METHODEN

Der neue Prozess Projekte & Methoden mit Patrick Komfort an der Spitze verfügt über sechs Mitarbeiter und unterstützt den Bereich und die Geschäftsführung mit regulatorischen und systemtechnischen Kompetenzen. So unterstützt CF-P etwa bei der Leitung, Umsetzung und Organisation von Projekten und betreut, konzipiert und erweitert in Abstimmung mit der zentralen IT EDV-Lösungen. Darüber hinaus koordiniert der Prozess im regulatorischen Sinne übergeordnete Themen der Compliance, des Risikomanagements und der Konzern-Revision. „Die bisher über ganz CF verteilten IT- und Projektkompetenzen sind nun hier gebündelt, es wurden Synergien geschaffen. Der Effekt davon ist bereits heute spürbar“, sagt Patrick Komfort.

## TEIL- ZU GEMEINSCHAFTSWISSEN VEREINIGT

Kein Wunder allerdings, schließlich können auf diese Weise viel Teilwissen zu einem Gemeinschaftswissen vereinigt und Redundanzen verringert werden. Und die Kompetenz-Bündelung macht es auch anderen Bereichsabteilungen einfacher, da sie nun direkten Zugriff darauf haben. Der Erfolg davon, sagt Patrick Komfort, „wird bereits im gesamten Bereich sichtbar.“ Außerdem entspricht diese Organisation der zunehmenden Automatisierung und Digitalisierung, denn sie gestaltet die enge Zusammenarbeit mit der zentralen IT, aber auch die abteilungsübergreifende Abstimmung bei System-Standardisierungen einfacher. Als nunmehr alleiniger Einzelkämpfer des Bereichs in Sachen IT und Projekte will sich der Prozess dennoch nicht verstanden wissen. „Um den direkten Kontakt zu den Fachabteilungen aufrecht zu erhalten nimmt ein Teammitglied von CF-P, sozusagen als Botschafter, an allen Abteilungsbesprechungen teil und sorgt damit für den oft zitierten ‚kurzen Draht‘“, unterstreicht Patrick Komfort.

## DER PROZESS CONTROLLING

Während sich der neue Prozess Projekte & Methoden und vor allem seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eher noch in der Findungsphase befinden, ist beim Prozess Controlling und seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern so ziemlich alles beim Alten geblieben. Inhaltlich zumindest, denn personell hat sich doch einiges geändert. Besser gesagt: Hier hat das



(v.l.) Marius van Megen, Pia Zywitzki, Jonas Homann, Ersin Aydin, Dennis Zeleznik, Nadine Bieler, Tobias Schmidt, Anika Schreiber, Max Emmerich, Florian Schneider, Sarah Driesen, Sebastian Träger, Miriam Zeller, Dirk Scheer, Benjamin Huk, Brigitte Altland, Jacqueline Brings

größte Stühlerücken stattgefunden. So ist nach dem Wechsel von Silke Schwarten an die Bereichsspitze auf ihren Platz in der Prozessleitung Sebastian Träger gerückt, der vorher das Betriebscontrolling geleitet hat. Seine Stelle nimmt nun Benjamin Huk ein, der vorher die Abteilung Zentrales Controlling geführt hat. Die Abteilung Zentrales Controlling wird nun von Tobias Schmidt geführt, der aus der Betriebsabrechnung auf diese Position gewechselt ist.

## STEUERUNG DER HKM AUS KOSTENSICHT

Generell geht es in dem Prozess Controlling um die Steuerung der HKM aus Kostensicht, also „um das betriebswirtschaftliche Planen, Koordinieren und Regeln der gesamten Hütte und ihrer Prozesse“, wie es Sebastian Träger ausdrückt. Übernommen werden diese Aufgaben von den beiden Abteilungen Zentrales Controlling und Betriebscontrolling. Das Zentrale Controlling befasst sich dabei mit der Steuerung unternehmensübergreifender Vorgänge und bildet eine enge Schnittstelle zu den drei Gesellschaftern. „Hier geht es vor allem darum, bei allen anfallenden Kosten und Planungen für eine anteilsgerechte Verteilung zwischen den Gesellschaftern zu sorgen“ sagt Tobias Schmidt. Beim Betriebscontrolling steht dagegen die Steuerung der betrieblichen Abläufe im Mittelpunkt. „Wir sind sozusagen der Ansprechpartner für alle kaufmännischen Belange, planen mit den Kostenverantwortlichen, steuern durch Kostenmonitoring und leiten davon den betriebswirtschaftlichen Handlungsbedarf ab“, erklärt Benjamin Huk.

## DER PROZESS RECHNUNGSWESEN

Dritter im Verbund ist der Prozess Rechnungswesen, der mit seinen 24 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Wolfgang Kempfen geführt wird. „Bei uns geht es im Wesentlichen um die buchhalterische Erfassung aller Unternehmensvorgänge wie Zahlungsströme und Stoffflüsse zum Zweck der Erfüllung gesetzlicher Anforderungen“, so seine Kurzbeschreibung des Prozesses, der zudem für die Erstellung von Monats-, Quartals- und Jahresabschlüssen sowie Steuererklärungen und vieles mehr zuständig ist. Gegliedert ist der Prozess in die Abteilungen Betriebsabrechnung, Bilanzen und Steuern sowie Kontokorrentbuchhaltung und Rechnungsprüfung.

## BETRIEBSABRECHNUNG

Die von Steffen Kaczmarek geleitete Abteilung Betriebsabrechnung befasst sich mit der unternehmensweiten Erfassung aller Stoffbewegungen und Verbräuche sowie mit der



Betriebsabrechnung (CF-RB)

(v.l.) Christoph Weber, Nathalie Hinsen, Steffen Kaczmarek, Yvonne Termühlen

Durchführung von Inventuren. Außerdem geht es hier um die Abwicklung von Kosten- und Leistungsabrechnungen sowie den Abgleich von Mengen mit Kosten. „Wir wissen dadurch, welche Mengen zu welchen Kosten bezogen wurden und welchem Produktionsprozess diese Mengen und Kosten zuzuordnen sind“, erklärt Steffen Kaczmarek.

## BILANZEN, STEUERN UND VERSICHERUNGEN

Julia Katharina Topp und ihr Team der Abteilung Bilanzen und Steuern hat hauptsächlich mit der Erstellung von Monats-, Quartals- und Jahresabschlüssen sowohl nach HGB (Das Handelsgesetzbuch) als auch nach IFRS (Internationale Rechnungslegungsvorschriften) zu tun. Im Rahmen der Konzernberichterstattung bei unseren Gesellschaftern werden diese Abschlüsse außerdem auf die Informationsbedürfnisse der drei Anteilseigner zugeschnitten. Darüber hinaus läuft



Bilanzen, Steuern und Versicherungen (CF-RR)

(v.l.) Angelika Bula, Niklas Kimpel, Julia Katharina Topp, Jürgen Wagner, Britta Stratemeier, nicht auf dem Bild: Heike Fieck, Jennifer Abbenhaus, Wolfgang Heins

auch die gesamte Anlagenbuchhaltung der Hütte sowie alle bei und für HKM anfallenden Steuern über diesen Abteilingstisch, der laut Julia Topp „auch noch Ansprechpartner für Zoll- und Versicherungsangelegenheiten ist.“

## KONTOKORRENTBUCHHALTUNG UND RECHNUNGSPRÜFUNG

Wenn das Unternehmen eine Leistung benötigt oder erbringt, muss der Wert dieser Leistung abgerechnet werden. In der Rechnungsprüfung sorgt das Team von Wolfgang Kempen



(v.l.) Christoph Kautzmann, Sabine Heuwing, Andrea Kamp, Olaf Steffens, Martina Faeser, Wolfgang Kempen, Yvonne Mrkonjic, nicht auf dem Bild: Anke Hufen, Dirk Blaesing, Lena Gutt, Sabrina Gutt

für die Erfassung, Prüfung und Verbuchung von Eingangsrechnungen und sorgt damit für die richtige und sachgerechte Kostenzuordnung sowie die Freigabe zur Zahlung. Für die Leistungen, die HKM erbringt, werden Ausgangsrechnungen erstellt und damit der entsprechende Umsatz generiert.

## ÜBERGREIFENDES TEAMVERSTÄNDNIS

Soweit die Kurzbeschreibung des umorganisierten Bereichs CF und seiner Prozesse und Abteilungen. Auch wenn die Aufgaben zumeist die gleichen blieben, ist die Verantwortung dafür doch vielfach in neue Hände übergegangen. Viele CF-Kollegen haben sich in neue Aufgaben hineingefunden oder wiederum neue Kollegen an Bord geholt.

Auch wenn der Veränderungsprozess noch läuft, sind dank des abteilungsübergreifenden Teamverständnisses und des hohen persönlichen Engagements diese Veränderungen dennoch schon gut „gewuppt worden“. Vielleicht auch deshalb, weil das gesamte CF-Team nach Aussage von Silke Schwarten Lust auf Veränderung und eine hohe Flexibilität gepaart mit großer Motivation zu bieten hat. Vor allem aber weil das Team über ein so hohes Potential verfügt, dass insbesondere für alle neu zu besetzenden Führungsstellen interne Kandidaten gefunden und somit das vorhandene Know-how genutzt werden konnte. Weshalb als Fazit unter der Umorganisation auch steht: Es funktioniert besser als zuvor, und CF bleibt auch in Zukunft ein verlässlicher Partner.



Bereich CE um Finanzen und Energiehandel ergänzt

# AN DIE PRAXIS ANGEPASST

**Verändert hat sich nach der Verlagerung der Abteilung Finanzen und Energiehandel vom Bereich CF zu CE im Oktober vergangenen Jahres eigentlich nur auf dem Papier etwas, sonst im Prinzip nichts. Gut, CF hat eine Abteilung verloren, CE eine dazugewonnen. Aber für die Abteilung selbst ist vom Personal bis hin zu den Inhalten alles gleich geblieben. Das gilt bis in die Führung hinein, denn CE-Bereichsleiter Damian Palla war auch Abteilungsleiter Finanzen und Energiehandel.**

Was also ist Sinn und Zweck der Verschiebung? „Die Organisation wurde an die Praxis angepasst, die Struktur durch den Wegfall einer Hierarchie-Ebene verschlankt“, sagt Bereichsleiter Damian Palla.

## VIERKÖPFIGE TRUPPE

Der Effekt dieser Anpassung: Bei CE existieren die Finanzen und der Ener-

giehandel nicht mehr als eigene Abteilung. Vielmehr ist aus der einstigen CE-One-Man-Show nun eine insgesamt vierköpfige Truppe geworden, die sich mit den beiden Themen Strategisches Energiemanagement und Finanzhandel beschäftigt. Beim Energiemanagement geht es dabei um die Beschaffung leitungsgebundener Medien, wie Erdgas und technische Gase sowie in Zukunft auch von Wasserstoff.

Ebenfalls auf der Agenda steht die Vermarktung der auf der Hütte erzeugten überschüssigen Gasmengen (Kuppelgase), die kaufmännische Betreuung des HKM-eigenen Kraftwerks, die Beschaffung von CO<sub>2</sub>-Zerifikaten sowie die Überwachung von energierechtlichen Vorschriften, wie etwa des EEG, KWKG und EnWG. Zum Aufgabengebiet gehört zudem die Betreuung strategischer Energieprojekte, wie die Anbindung der Hütte an die öffentliche Wasserstoff-Infrastruktur, um für zukünftige Wasserstoffeinsätze vorbereitet zu sein.

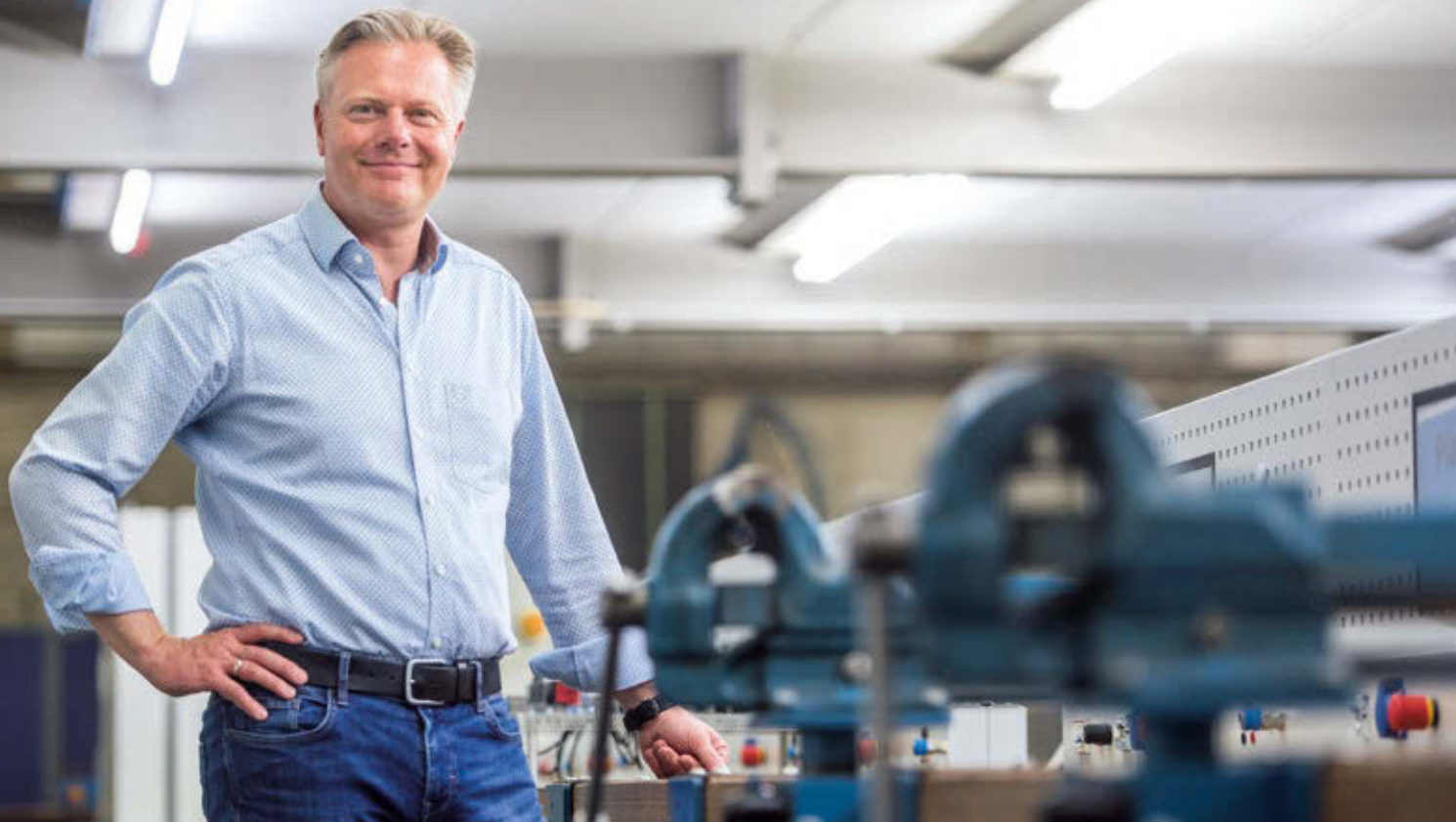
## NICHTS NEUES BEI DEN FINANZEN

Der Finanzhandel beschäftigt sich dagegen mit dem allgemeinen Zahlungsverkehr, der Finanzierung von Investitionsmaßnahmen sowie von laufenden betrieblichen Ausgaben. Auch der Devisenhandel und die Beantragung von Förderfinanzierungen werden durchgeführt. Bei letzterem werden Förderinstrumente etwa der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) angezapft, die über durchleitende Banken vergeben werden. Alles nichts Neues, denn das war schon immer so. Und wird auch so bleiben. Nur jetzt eben unter dem Kürzel CE.



(v.l.) Sebastian Kitte, Martin von der Tweer, Christina Stepper, Damian Palla





Gunnar Amft neuer Leiter der Erstausbildung

# AUF DEN SPÄTEREN EINSATZ VORBEREITEN

Viele Jahre war Gunnar Amft für die Betreuung aller Mitarbeiter von HKM zuständig. Das Spektrum reichte von den Führungskräften bis hin zum Ferienarbeiter. Eine Gruppe von HKMlern fehlte allerdings bislang, die Auszubildenden. Diese Lücke schloss sich nun zum 1. März mit seinem Wechsel zum Ausbildungsleiter. Aus seiner Berufserfahrung weiß Gunnar Amft genau, welche Bedeutung gut ausgebildete Fachkräfte für die Zukunft der Hütte haben. Und dafür zu sorgen, dass HKM über eben diese verfügen kann, hat er sich auf seine Fahnen geschrieben.

Auch wenn der 52-Jährige in seiner bisherigen Laufbahn kaum Kontakt zu Azubis hatte, ist er überzeugt von seinem neuen Job. Und weiß dabei einen kleinen Vorteil auf seiner Seite. „Ich war selbst einmal Auszubildender, kenne also die Situation“, betont er. Das ist zwar schon einige Jahre her, aber manches vergisst man eben nicht. Etwa, wie man auf Azubis zugeht oder was den Nerv der jungen Menschen trifft. Und er ist sich sicher, mit seinem Team den richtigen Ton zu treffen.

## EINEN HANG ZU TECHNIK

Besagte einschlägige Erfahrungen hat Gunnar Amft nach dem Abitur während seiner Ausbildung zum Energieelektroniker gemacht. „Bei Opel, wie es sich für einen gebürtigen Bochumer gehört“, lacht der Vater von zwei 15- und 18-jährigen Söhnen, der schon früh seinen Hang zu Technik entdeckt hatte und diesen nach Abschluss der Ausbildung durch ein entsprechendes Studium noch ausbauen wollte. Zumal man ihm



bei Opel zusagte, dass er nach einem E-Technik-Studium wiedereingestellt würde. Doch dann kam alles anders. Als im Presswerk, wo er damals eingesetzt war, die Gruppenarbeit eingeführt wurde, war Azubi Amft sofort fasziniert.

„Das Thema, wie man ein Unternehmen durch Einbeziehung der Mitarbeiter effizienter organisiert, hat mich regelrecht begeistert“, blickt er zurück.

## **STUDIUM DER SOZIALWISSENSCHAFT**

Eine Begeisterung mit Konsequenzen, denn die Technik stand fortan an zweiter Stelle. Stattdessen wollte Gunnar Amft nun Sozialwissenschaft mit Schwerpunkt Arbeit, Organisation und Personal (AOP) studieren, was den Entscheidungsträgern bei Opel weniger gefiel. Falls er diese Richtung einschlagen wolle, müsse er kündigen, gab man ihm zu verstehen. Gunnar Amft zog die Konsequenzen und begann an der Ruhr-Universität mit besagtem Studium. Und hat es bis heute nicht bereut. Für seine Diplomarbeit über lernende Organisationen kehrte er mit Mitte 20 zwar noch einmal zu Opel zurück, bekam dabei aber den sich bereits anbahnenden Niedergang des Standorts zu spüren. Nach Abschluss des Studiums im Jahr 2001 orientierte sich der frischgebackene Dip-

lom-Sozialwissenschaftler daher um, warf dabei auch einen Blick über seine Heimatstadt hinaus.

## **VON MRW ZU HKM**

Klar war Gunnar Amft zu diesem Zeitpunkt, dass er im Personal-Management arbeiten wollte. Und klar war auch, dass es in der Industrie und im Ruhrgebiet sein sollte. „Noch heute geht mir immer das Herz auf, wenn ich Bohr-Emulsion rieche“, erklärt er schmunzelnd. Damals noch klassisch in der FAZ stieß er auf eine Anzeige, in der die Mannesmannröhren-Werke (MRW) nach Personalern suchten. Und so landete er Mitte 2001 in der Mülheimer MRW-Hauptverwaltung, wo er als Referent in der Personalentwicklung arbeitete. Bis sich ihm 2004 die Chance bot, zu HKM zu wechseln. Als Personal-Sachbearbeiter sollte er dort im sogenannten Personaleinsatz arbeiten, also direkt am Mitarbeiter. Genau das, was er schon immer wollte.

## **EIN GROSSER SCHRITT IN EINE NEUE RICHTUNG**

Am 1. Januar 2004 wechselte Gunnar Amft also von Mülheim nach Huckingen, übernahm bereits drei Jahre später die Abteilung Führungskräfte inkl. der Personalentwicklung der AT-Angestellten.

Ab 2018 verantwortete er neben den AT-Angestellten als Leiter des HR-Service dann auch die operative Personalarbeit für alle tariflichen Mitarbeiter. Am 1. März 2022 dann der Wechsel an die Spitze der Erstausbildung, wobei er in Personalunion auch die Abteilungen Social Media und Personal-Marketing leitet. Ein großer Schritt in eine neue Richtung. „Nach den vielen Jahren in einer ähnlichen Thematik freue ich mich über Veränderung.“ Zwar hat er es immer noch mit Mitarbeitern und Verträgen zu tun, doch sind die Themen und auch die Klientel völlig anders.

## **VERÄNDERTE WERTE UND EINSTELLUNG**

Gut, an vorderster Front arbeitet Gunnar Amft als Leiter der Erstausbildung nicht unbedingt, beschäftigt sich eher damit, Schwerpunkte zu setzen, um die Ausbildung als Ganzes weiterzuentwickeln. Keine leichte Aufgabe, denn Haltung, Werte und Einstellung der jungen Menschen haben sich gegenüber früher verschoben. Heute stehen Freiheit und Selbstverwirklichung der eigenen Person viel stärker im Vordergrund, hat er festgestellt. Was grundsätzlich gut ist, allerdings nur, solange man das mit den in einem Hüttenwerk herrschenden Notwendigkeiten in Einklang bringt. Und dazu gehören ganz klassische Tugenden wie Pünktlichkeit und vor allem Zuverlässigkeit. „Uns muss der Spagat gelingen, die Azubis fürsorglich zu betreuen und ihnen gleichzeitig Disziplin und Verantwortung als Selbstverständlichkeiten zu vermitteln. Denn das ist es, was die Betriebe von uns erwarten“, weiß Gunnar Amft.

## **AUSBILDUNG AUCH SACHE DER BETRIEBE**

Diese Erwartungen werden nicht immer erfüllt und in den Rückmeldungen schwingt auch Kritik an der Ausbildung mit. Zuweilen ist von fehlender Arbeits-





einstellung der Azubis die Rede, von Desinteresse oder mangelnder Einsatzbereitschaft. Was insofern nicht geht, als die Azubis von heute die Fachkräfte von morgen sind, die Anlagen fahren oder reparieren müssen. „Wir haben erkannt, dass die Entwicklung der Persönlichkeit für uns genauso Bestandteil der Ausbildung sein muss, wie das Feilen des U-Stahls“, resümiert Gunnar Amft.

## **ENGER SCHULTERSCHLUSS MIT BETRIEBEN**

Am Ende gelingt diese Entwicklung nur im engen Schulterschluss mit den Betrieben. Wissensvertiefung und Führung gehen hier idealerweise nahtlos weiter. „Ich weiß, dass dazu in den Betrieben oftmals wenig Zeit besteht, aber die Auseinandersetzung mit dem Azubi ist eine lohnende Investition, von der die Betriebe später vervielfacht profitieren.“ Insgesamt will Gunnar Amft dafür sorgen, dass ein engerer Draht zwischen den Betrieben und der Erstausbildung entsteht, um Themen zu Ausbildungsinhalten oder Azubis schneller und passgenauer bearbeiten zu können. Einmal in Form regelmäßiger Treffen mit Prozess- und Teamleitern, zum anderen mit den betrieblichen Meistern, um gegenseitige Vorstellungen, Erwartungen und vieles mehr abzusprechen.

## **PERSONAL-MARKETING AUSWEITEN**

Auch anderes will Gunnar Amft künftig stärker in den Vordergrund stellen. Da

# „ ICH WILL NICHT AUSBILDUNGSZEIT MANAGEN, SONDERN DIE JUNGEN MENSCHEN HIER AUF IHREN SPÄTEREN EINSATZ VORBEREITEN.

sind zum einen die Aktivitäten im Personal-Marketing, die ausgeweitet werden sollen. Maßnahmen wie Speed-Datings, Bonding-Veranstaltungen, Besuche in Schulen, Werkbesichtigungen, Kontakt-tage vor Ort mit Eltern oder auch Tage der offenen Tür sollen dazu beitragen, dass 2023 eine noch stärkere und bessere Grundauswahl von Kandidaten für eine Ausbildung vorhanden ist.

## **DIGITALISIERUNG DER AUSBILDUNG VERSTÄRKEN**

Ein wichtiger Aspekt in der Ausbildung ist auch die Digitalisierung, die entscheidend für die Effizienz und Qualität der Wissensvermittlung ist. So soll es demnächst für alle Azubis Tablets geben. Die bisher analogen Inhalte zur Wissensvermittlung sollen für alle Kurse in eine digitale Bibliothek eingepflegt werden, wodurch sichergestellt wird, dass alle Ausbilder – auch im Vertretungsfall – auf einheitliche Inhalte zurückgreifen und diese auf die Tablets der Azubis passgenau aufspielen können. Auf diese Weise haben auch die Azubis jederzeit Zugriff auf alle Kurs-Inhalte, nerviges Suchen und Blättern entfällt. Auch Administrationsprozesse sollen digitalisiert werden, um für alle Beteiligten schneller und prozesssicherer zu werden. Das Ganze mit Hilfe der HR-Software Magellan (s. Bericht auf Seite 25).

## **AM TEAMGEIST ARBEITEN**

Gearbeitet wird zudem am Spirit in der Ausbildung, am Teamgeist von Azubis und Ausbildern. Gunnar Amft, will deshalb nicht nur die äußerlichen Gegeben-

heiten in der Ausbildung vorbildlicher gestalten, sondern als Teamleistung auch ein gemeinschaftliches und einheitliches Verständnis von Zusammenarbeit, Haltung und Führung entwickeln. Last but not least soll verstärkt Wert auf Gesundheitsförderung gelegt werden, mit Schwerpunkten auf Bewegung, Ernährung und Verhalten.

## **VIELES BEREITS IM GANGE**

Natürlich weiß auch Gunnar Amft, dass zur Umsetzung all dieser Punkte Zeit und Geld erforderlich sind. Allerdings: Einiges läuft bereits, wie etwa die Jour-fixe-Tage, Schulmarketing oder die Anschaffung der Tablets. Und zu den Themen Teamspirit und Gesundheitsförderung warten bereits viele gute Ideen auf ihre Umsetzung. Gut so, findet der Erstausbildungsleiter, der eine Vision hat. In der Ausbildung so gut zu werden, dass jeder Azubi HKM seinen Freunden als Ausbildungsbetrieb wärmstens weiterempfiehlt, dass die Betriebe rundum zufrieden sind und dass die Hütte künftig für die beste Ausbildung in Duisburg steht. Dafür will er sich einsetzen und arbeiten. „Wir wollen nicht nur die Ausbildungszeit an sich managen, sondern haben dabei stets die spätere betriebliche Zukunft der Azubis im Blick“, sagt er. Jede Menge also, was Gunnar Amft noch vorhat. Entspannung findet er im Kreis seiner Familie, beim Fahrradfahren und beim Segeln mit Freunden, gern auch mal im Mittelmeer. Und nicht zuletzt auch in der Erkenntnis, dass er seine Arbeit zu schätzen weiß. Genauso wie Bochum, die Stadt, an der er heute noch genauso hängt, wie damals als Azubi.



Norwegische Azubis zu Gast auf der Hütte

# DEN EIGENEN HORIZONT ERWEITERN

Zwei Jahre lang hatte die Corona-Pandemie der Fortsetzung einen Strich durch die Rechnung gemacht, jetzt endlich war es soweit: Auf Initiative des Robert-Bosch-Berufskollegs, das auch viele HKM-Azubis besuchen, kamen vom 25. April bis 5. Mai 2022 im Rahmen des internationalen EU-Förderprogramms Erasmus+ insgesamt acht norwegische Schülerinnen und Schüler im Alter von 16 bis 18 Jahren nach Deutschland, um hier einmal ins deutsche Ausbildungsleben hineinzuschnuppern. Zum Gegenbesuch in Norwegen brachen die deutschen Azubis am 16. Mai auf.

Während die norwegischen Jugendlichen die erste Woche bei der Emscher-Genossenschaft verbrachten, stand in der zweiten Woche die Hütte auf dem „Stundenplan“. Was für viel Begeisterung sorgte, durften sie hier doch selbst richtig mit anpacken. Und dazu waren sie ja hierhergekommen: mitzuerleben, wie Ausbildung auf Deutsch funktioniert.

## VERSTÄNDIGUNG AUF ENGLISCH

Betreut wurde die norwegische Gruppe in ihrer Woche bei HKM von den drei Ausbildern Johnny Murkovic, Pascal Otten und Holger Sandten sowie von sieben Azubis und Azubinen, die – quer

durch alle Ausbildungsberufe – aus allen vier Lehrjahren stammten. Eine Voraussetzung für die Teilnahme: gute Leistungen; die zweite: passable Englischkenntnisse, denn die waren im Umgang mit den Gästen aus Verständigungsgründen Pflicht. Nach der Begrüßung durch Erstausbildungsleiter Gunnar Amft und Ausbildungsleiter Sven Schmidt im Info-Center wurden die Austausch-Azubis zunächst einmal mit passender Arbeitskleidung ausgestattet, anschließend standen die Einweisung in die Arbeitssicherheit sowie die Besichtigung der Lehrwerkstätten auf dem Programm. Und dort wurde ihnen zugleich auch das Projekt für die kommenden Tage vorgestellt: „Aus aktuellem Anlass

hatten wir Rohlinge einer Friedenstaube vorbereitet, die nun von den Jugendlichen weiter bearbeitet werden sollten“, erklärt Ausbilder Pascal Otten.

## HANDWERKLICHE FÄHIGKEITEN BEREITS VORHANDEN

Im Klartext bedeutete das: Durch Sägen, Feilen und Entgraten sollten die Federn der Tauben fein und akkurat herausgearbeitet werden, die dann von den HKM-Azubis jeweils in einen Ring eingeschweißt wurden, wozu den norwegischen Gästen jeweils eine eigene Werkbank zur Verfügung stand. Ihre deutschen Kolleginnen und Kollegen



Ausbilder Johnny Murkovic macht vor, wie es geht ...



... und die norwegischen Schüler machen es eigenständig nach.

hatten ihnen im Vorfeld bereits die erforderlichen Werkzeuge erklärt und standen auch sonst mit Rat und Tat zur Seite. Wobei: So viel Unterstützung benötigten die Norweger gar nicht, vielmehr waren sie von Anfang an sehr selbständig bei der Sache. Was an der norwegischen Schulausbildung liegt, wie Johnny Murkovic weiß: „Unsere Partnerschule Dalane videregående skole in Egersund ist in einen Hauswirtschaft-, Metall-, Elektro- und einen Gymnasialzweig gegliedert, viele der Jugendlichen verfügen daher bereits über umfassende handwerkliche Fähigkeiten.“

## GEMEINSAME MITTAGSPAUSE

Und diese Fähigkeiten legten die zwei Schülerinnen und sechs Schüler auch sofort an den Tag. Mit Feuer-eifer wurden die Taubenrohlinge bearbeitet, dazu mit den betreuenden deutschen Kollegen Small-Talk geredet mit dem Effekt, dass ihr Englisch immer besser wurde. Überhaupt, sagt Ausbilder Holger Sandten, „herrschte die ganze Zeit über eine lockere und angenehme Atmosphäre.“ Was vielleicht auch daran lag, dass mittags in der Hüttenschenke gemeinsam an einem Zwölfer-Tisch gegessen wurde. Ein weiteres Highlight für die norwegi-

schen Gäste war am folgenden Dienstag sicherlich auch die Besichtigung des Stahlwerks, dessen Prozesse und Abläufe Kommunikationschef Gunther Schmucker in Englisch erklärte. Am Mittwoch ging es dann ins Freilichtmuseum nach Hagen, wo 200 Jahre Handwerks- und Technikgeschichte aus Westfalen und Lippe bestaunt werden konnten.

## FEEDBACKRUNDE ZUM ABSCHLUSS

Ja und dann war die Woche bei HKM für die norwegischen Jugendlichen auch schon fast vorbei. Allerdings auch nur fast, denn am Donnerstag mussten die Friedenstauben noch mit einem Sandstrahl-Gerät blank poliert werden. Auf das geplante Anbringen von LED-Leuchten auf dem Ring war einstimmig verzichtet worden, da alle die Taube ohne Beleuchtung schöner fanden. In einer Feedback-Runde wurde schließlich noch besprochen, was beim nächsten Mal vielleicht noch besser und noch interessanter gemacht werden könnte. Wobei eine Forderung der norwegischen Gäste die Ausbilder doch etwas verblüffte: Größter Wunsch war nämlich, zukünftig noch

mehr arbeiten und damit auch lernen zu dürfen. Sie haben es sich auf die künftige Agenda geschrieben.

## GESPANNT AUF DEN GEGENBESUCH

Für den bei Redaktionsende noch nicht abgeschlossenen Gegenbesuch waren im Vorfeld nur einige Eckpunkte des Programms bekannt. Etwa dass die teilnehmenden HKM-Azubis dort als Selbstversorger in Apartments untergebracht sind, sich das durchzuführende Projekt um das Thema Robotik dreht und am 17. Mai, also am zweiten Besuchstag, in Norwegen der Nationalfeiertag begangen wird. Ausgesucht für die Reise wurden bei HKM übrigens nur die Azubis, die sich diesen Ausflug schulisch leisten können, schließlich nehmen sie zwei Wochen lang nicht an Unterricht und Ausbildung teil. Mit von der Partie – wenn auch nur für vier Tage – waren auch die beiden Ausbilder Pascal Otten und Johnny Murkovic, die noch nie in Norwegen waren und sich entsprechend auf die Reise freuten. Genauso gespannt waren sie aber auch auf die unterschiedlichen Schul- und Ausbildungsbedingungen, genauso wie die mitreisenden Azubis. Und genau das ist es ja, was das EU-Förderprogramm ausmacht: bis dato fremde Menschen zu treffen, eine andere Kultur kennenzulernen und neue Erfahrungen zu sammeln. Kurz: den eigenen Horizont zu erweitern.





Neue Wache für die Feuerwehr

# ENDLICH RICHTIG AUFGESTELLT

**Irgendwie sind die Fertigstellung der neuen Wache der HKM-Werkfeuerwehr und der Umzug von der alten Wache in die neuen Hallen Ende 2019 etwas untergegangen. Was kaum wundert, da nur wenige Wochen später Corona auch in Deutschland Einzug hielt und fortan die Schlagzeilen beherrschte. Eigentlich bis heute, so dass an eine offizielle Feier bisher nicht zu denken war. Vielleicht, sagt Werkfeuerwehrchef Dr. Florian Scheuch, „können wir das ja irgendwann einmal nachholen.“**

Berechtigt wäre es, denn die Überlegungen für eine neue Feuerwache ziehen sich schon über einen mehr als langen Zeitraum hin, drohten gar zu einer „never ending story“ zu werden. So fanden die ersten Planungen bereits vor zehn Jahren statt, ohne dass dabei Vorzeigbares herauskam. Immer wieder wurde das Projekt verschoben, auch wenn sich ein Neubau als immer dringender und zwingender erwies. 2018 war es dann schließlich soweit, das Projekt ging mit dem Baubeginn in seine

heiße Phase und war ein Jahr später abgeschlossen.

## **RUND UM DIE UHR IM DIENST**

Rund ein halbes Jahr vorher war Dr. Scheuch – damals noch als stellvertretender Leiter – zur HKM-Werkfeuerwehr gestoßen und hat demzufolge am letzten Kapitel im Buch der neuen Wache live mitgeschrieben. Die unter anderem auch deshalb nötig war, weil

der Dienst der Feuerwehrleute von einem zwölf auf einen 24-Stundendienst umgestellt werden sollte. Und das, so Dr. Scheuch, „ist nur dann möglich, wenn auch entsprechende Ruheräumen zur Verfügung stehen.“ Rund um die Uhr Dienst zu haben, heißt nämlich, zehn Stunden aktiv zu sein und sich die restlichen 14 Stunden in Arbeitsbereitschaft zu halten. Um das erfüllen zu können, besteht die Werkfeuerwehr auf der Hütte aus vier Wachabteilungen mit jeweils 25 Personen einschließlich Wachabteilungsführer und Stellvertreter. Hinzu kommen etwa zehn Mitarbeiter im Tagesdienst. Die Rufbereitschaften rekrutieren sich aus dem Tagesdienst sowie den Wachabteilungsführern und ihren Stellvertretern.

## **590 FEUERWEHREINSÄTZE IN 2021**

Wie erforderlich diese personelle Aufstellung ist, macht ein Blick auf die Einätze im vergangenen Jahr deutlich.

Allein 590 Feuerwehreinsätze wurden gefahren, von denen etwa jeder zweite das Stahlwerk betraf. Hinzu kommen noch Dienstleistungen, wie etwa Atemschutz zum Hochofen zu transportieren oder Freimessungen durchzuführen. Ungefähr ein Prozent der Feuerwehreinsätze dienten zudem der Unterstützung der öffentlichen Feuerwehr. Im Rettungsdienst brachte es die Werkfeuerwehr im vergangenen Jahr auf 685 Einsätze, von denen rund 80 Prozent ein Fall für den Betriebsanwärtler waren. Doch das ist längst noch nicht alles, womit sich die Werkfeuerwehr beschäftigt. So werden in der eigenen Feuerlöscher-Werkstatt beispielsweise 2.000 Feuerlöscher pro Jahr überprüft und wieder hergerichtet. Darüber hinaus gilt es, Arbeiten in den Atemschutz-, Schlauch- und Kfz-Werkstätten durchzuführen. Ebenfalls Pflicht sind Übungen, Fortbildungen und Dienstsport. Auch regelmäßige Betriebsbesichtigungen, die Teilnahme an Brandverhütungsschauen und die Beratung der Betriebe gehört zum Spektrum der Feuerwehr.

## SICHERHEITZENTRALE MIT SCHLEUSENSYSTEM

Für die Erfüllung eines Großteils dieser Tätigkeiten werden natürlich entsprechende Räumlichkeiten benötigt. Und



Auch das alte Wachgebäude ist weiterhin in Betrieb und wird von der Verwaltung und der Feuerlöscherwerkstatt genutzt.

dazu gehören neben den bereits angesprochenen Ruheräumen auch Büros, Sozial-, Schulungs- und Serverräume sowie Räumlichkeiten für Aus- und Weiterbildung. Nicht zu vergessen die auf dem neuesten Stand der Technik befindliche Sicherheitszentrale. All das ist in den 14 neuen Hallen sowie in dem neuen Büro- und Sozialtrakt vorhanden, wobei die Sicherheitszentrale durch ein Schleusensystem als komplett eigener Bereich gestaltet ist und überdies über eine eigene Batterie für eine unabhängige Stromversorgung verfügt. Ein draußen aufgestellter Dieselgenerator sorgt zudem dafür, dass der Bereich auch bei Stromausfall 24 Stunden lang funktioniert.

## VERWALTUNG IN DER ALTEN WACHE

Wie man beim Vorbeifahren an der Werkfeuerwehr feststellen kann, ist auch die aus den 50er Jahren stammende alte Wache noch vorhanden. Sie beherbergt neben der gesamten Verwaltung der Werkfeuerwehr zusätzlich noch den Werkschutz. Und auch Dr. Scheuch hat dort sein Büro. Verbessert hat sich aber auch hier durch den Umzug etwas. „Die Büros sind nicht mehr doppelt besetzt“, sagt der Feuerwehr-Chef, der diesen Platzvorteil durchaus zu schätzen weiß. Dennoch sind die Räumlichkeiten in der alten Wache in die Jahre gekommen, ein Neubau wäre auch hier sicherlich angebracht. Aber, so Dr. Scheuch, das hat noch Zeit. Viel wichtiger ist es, dass Mannschaften und Fahrzeuge ein adäquates neues Zuhause haben. Zumal die Werkfeuerwehr nicht nur menschlich, sondern auch technisch zugenommen hat, wie ein Blick auf den Fuhrpark zeigt.

## MODERNER FUHRPARK

Viele der Fahrzeuge sind in den letzten Jahren neu dazugekommen, darunter auch einige zusätzliche Spezialfahrzeuge. Etwa ein Pumpensystem für 8.000

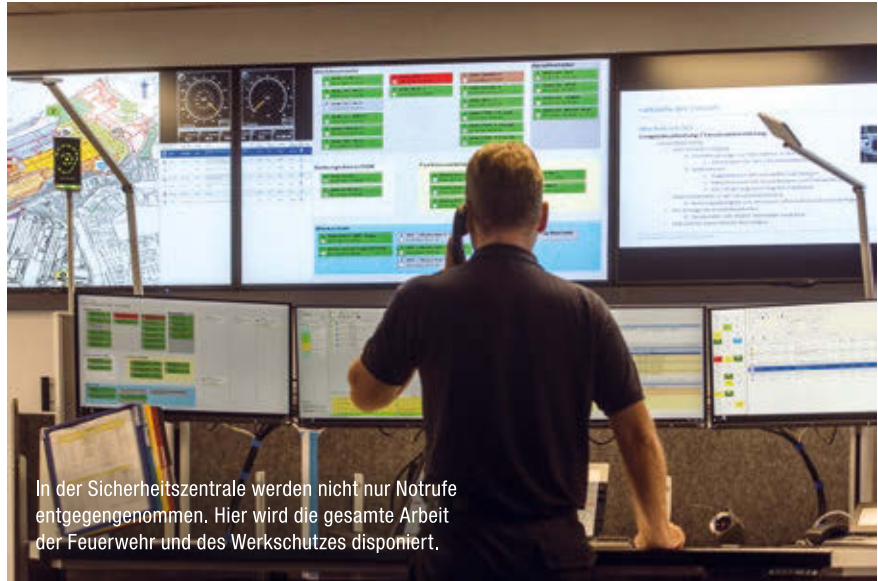


Mitarbeiter der Feuerwehr bei einer Lagebesprechung

Liter pro Minute mit einem zwei Kilometer langen Schlauch, der während der Fahrt abgeworfen werden kann, um beispielsweise Löschwasser aus dem Rhein zu entnehmen. Ebenfalls relativ neu dabei sind eine Teleskopmastbühne, die bis auf 55 Meter ausfahrbar ist, sowie ein Wechsellader-Fahrzeug mit Kran zur Aufnahme von Abrollbehältern etwa für Atemschutz und Gefahrgut. Insgesamt umfasst der Fuhrpark der Werkfeuerwehr heute einen Rettungsdienstwagen (RTW), ein Tanklöschfahrzeug (TLF), zwei Hilfsleistungslöschgruppen-Fahrzeuge (HLF), ein Wechsellader-Fahrzeug, eine Teleskopmastbühne, einen Krankentransportwagen, einen Mannschaftstransportwagen, ein Fahrzeug für die Einsatzleitung sowie zwei Kommandowagen.

## EINE LEISTUNGSFÄHIGE WEHR

Viele dieser Fahrzeuge hätten wegen ihrer Größe nicht mehr in die in den 50er- und 60er-Jahren gebauten Hallen hineingepasst, so dass ein Neubau un-



In der Sicherheitszentrale werden nicht nur Notrufe entgegengenommen. Hier wird die gesamte Arbeit der Feuerwehr und des Werkschutzes disponiert.

umgänglich war. Lediglich eine alte Halle ist stehen geblieben, die EDV-mäßig in die neue Struktur eingebunden ist und so von den neuen Hallen eingerahmt ist, dass sie ohne großen Aufwand ersetzt werden kann. Und auch wenn noch nicht alles hundertprozentig funktioniert, so haben sich die Situation und auch die Stimmung bei der HKM-Werkfeuerwehr seit dem Umzug doch deutlich verbessert. Kaum jemand, der

den alten Bedingungen hinterher trauert. Im Gegenteil. „Wir sind jetzt eine moderne und leistungsfähige Wehr“, sagt Feuerwehr-Chef Dr. Scheuch. Nur so eine kleine Feier zum Umzug, die hätte man halt doch gerne gehabt. Aber das lässt sich ja noch nachholen. Etwa durch einen Tag der offenen Tür. Dr. Florian Scheuch denkt jedenfalls bereits darüber nach. Mal sehen, was draus wird.



Die neuen Fahrzeughallen bieten nun ausreichend Platz für moderne und schlagkräftige Feuerwehrfahrzeuge.





Neue Software für den Personalbereich

# DIGITALISIERUNG – SCHRITT FÜR SCHRITT

Digitalisierung ist längst normaler Bestandteil unseres Lebens. Wir bestellen unser Essen online, bezahlen bargeldlos, sind überall erreichbar und vernetzt. Dieser Trend setzt sich natürlich auch in der Arbeitswelt fort. Überall dort, wo die berühmte Zettelwirtschaft in Form von Formularen herrscht, bietet sich eine digitale Abbildung der Prozesse an. In diesem Zusammenhang wird sich die HR-Welt der HKM deutlich verändern. Die Nutzung einer neuen Software unterstützt nun diesen Prozess.

In den letzten Jahren hat sich die Digitalisierung unseres Personalbereichs stets weiterentwickelt. So gibt es heute bereits verschiedene Workflows, die HR-Prozesse mit betrieblichen Schnittstellen verbinden und Abstimmungsprozesse digital abbilden. Vor gut zwei Jahren wurde dann der

nächste Meilenstein ins Wasser geworfen. Magellan – als modulare Software der Firma GuideCom – unterstützt seitdem die Digitalisierung der HR-Welt. Im Zentrum stehen dabei Standardprozesse, die mittels der Software schnell, sicher und anwenderorientiert abgewickelt werden

können. „Dies bringt Vorteile für alle Prozessbeteiligte, also betriebliche Führungskräfte, Personaler und Mitarbeiter mit sich.“ sagt Sandra Winkler, Leiterin HR-Service, die das Projekt gemeinsam mit dem heutigen Erstausbildungsleiter Gunnar Amft aus der Taufe gehoben hat.

**AUF HKM-SPEZIFISCHE  
BEDÜRFNISSE  
ZUSCHNEIDEN**

Die Software Magellan bietet für unterschiedliche Handlungsfelder des Personalbereiches spezifische Module an. Bei HKM hat man sich dabei zunächst auf die Module Recruiting und Service konzentriert. Allerdings lassen sich solche Module nicht 1:1 übernehmen. Um die Module an die Gegebenheiten bei HKM anzupassen, war ein sogenanntes Customizing notwendig. „Wir haben schon einiges an Zeit und Aufwand investieren müssen, um alles auf unsere Bedürfnisse, wie etwa einen digitalen Eignungstest für Auszubildende, zuzuschneiden. Wie so oft, steckt der Teufel auch hier im Detail“, erklärt Gunnar Amft.

**MODULE RECRUITING  
UND SERVICE BEREITS  
AM START**

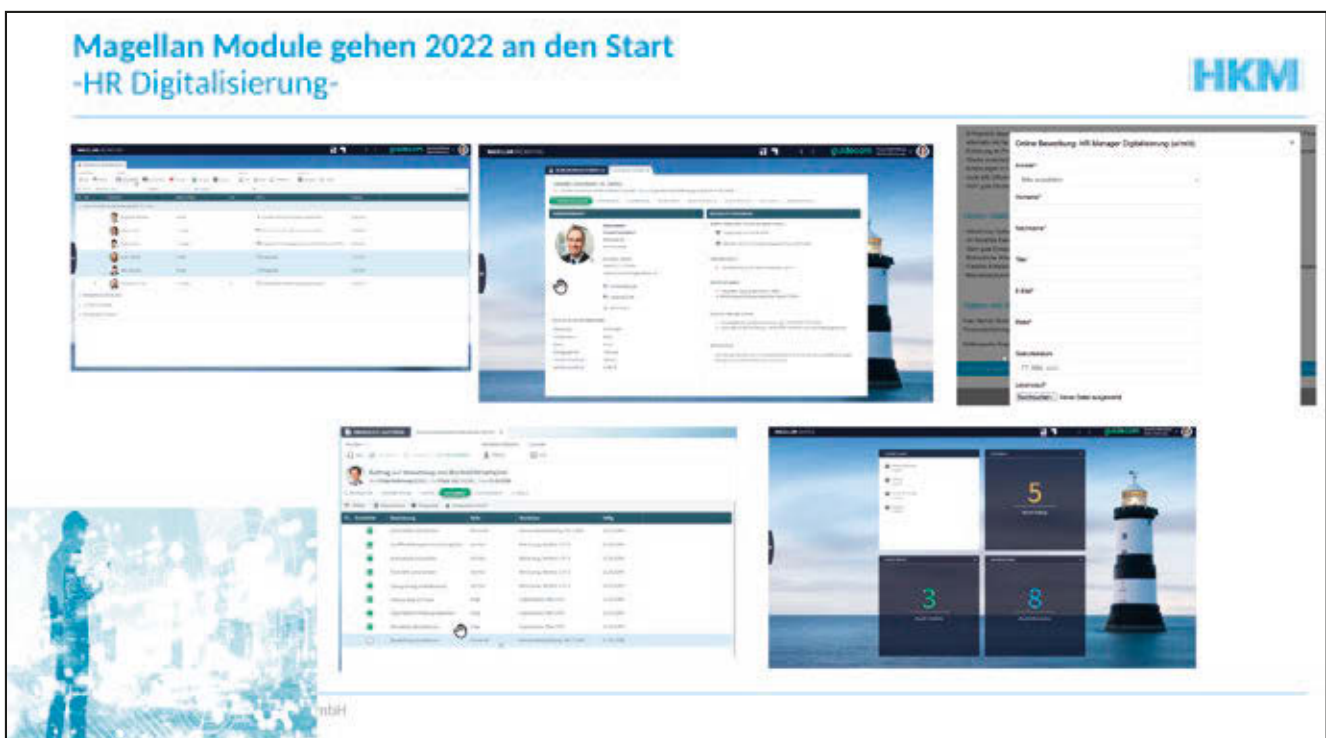
Der Startschuss wurde am 1. März 2022 mit dem Modul Recruiting gegeben. Für potentielle neue Mitarbeiter gibt es eine Online-Jobbörse, über die

„**DAS GANZE PAPIER, DAS WIR BISHER ERZEUGT UND ZUR FREIGABE AN DIE BETRIEBE GESCHICKT HABEN, FÄLLT KÜNFTIG WEG.**“

sie sich direkt bewerben können. Dabei können alle Unterlagen direkt und einfach hochgeladen werden. Das bringt den Vorteil mit sich, dass von der Personalanforderung bis hin zum Onboarding ein schneller und optimaler Workflow für eine mögliche Einstellung besteht. So liegen etwa alle Bewerbungen mit Statusinformationen und Wiedervorlagedatum auf einen Klick vor, die Bewertung der Kandidaten geschieht per „Workflow-Rückmeldung“. Im Modul Service, welches im Mai gestartet wurde, geht es dagegen um die digitale Abbildung zahlreicher Serviceprozesse im HR-Bereich – vom Antrag über die Abstimmung bis zur Umsetzung – sowie um die Wiedervorlage aller Themen und Freigabeprozesse für viele administrative Personalprozesse. Im Vordergrund steht dabei immer: Anwenderorientierung, Transparenz, Prozesssicherheit und Effizienz.

**AUCH ANDERE MODULE  
BEREITS IM VISIER**

Während also die Module Recruiting und Service gerade gestartet sind, wird bereits über den Einsatz weiterer Module nachgedacht. Die Vorteile der Einführung der Software liegen schon jetzt auf der Hand. „Das ganze Papier, das wir bisher erzeugt und zur Freigabe an die Betriebe geschickt haben, fällt künftig weg“, ist Sandra Winkler erleichtert. Und weil auf dem digitalen Weg auch nichts mehr verloren geht, entfällt auch das ständige Suchen. Diese Vorteile gilt es nun auf weitere HR-Themenfelder zu übertragen. Pluspunkte für die Magellan Software also, wohin man auch schaut. Wobei auch klar ist: Digitalisierung im Personalbereich ist ein Dauerprojekt. Somit könnte man auch sagen: Der Weg ist das Ziel. Fortsetzung folgt ...







Blick auf das Montagegerüst

Neue Chargierkrane in Halle 3 des Stahlwerks

# DIE UNVERZICHTBAREN

**Es ist ein Rennen gegen die Zeit: In dem für November angesetzten 200-Stunden-Stillstand im Stahlwerk sollen bzw. müssen die beiden in Halle 3 des Stahlwerks eingesetzten Prozesskrane, mit denen Schrott und flüssiges Roheisen zu den Konvertern verbracht werden, ausgetauscht und sofort wieder in Betrieb genommen werden. Eine Alternative dazu gibt es nicht, denn die beiden Krane sind im wahrsten Sinne des Wortes unverzichtbar. Wenn sie nicht mehr laufen, geht über kurz oder lang auch auf der Hütte nichts mehr.**

Das liegt daran, dass der Konverterbetrieb den Beginn der Produktionskette im Stahlwerk bildet. Dabei wird der Konverterprozess dazu genutzt, durch gezieltes Verbrennen des überschüssigen Kohlenstoffs im Roheisen dieses in Stahl umzuwandeln. Zu diesem Zweck wird dem Konvertergefäß mit den Kranen zunächst Schrott zur Kühlung und als Legierungsmittel sowie anschließend flüssiges Roheisen zugeführt. Jeder Ausfall der beiden Chargierkrane hätte direkte Auswirkungen auf nachgelagerte und teilweise auch vorgegelagerte Prozesse.

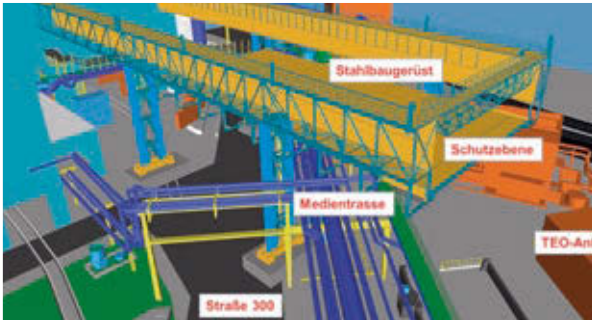
## VIELE SCHÄDEN UND IN DIE JAHRE GEKOMMEN

Erforderlich geworden war ein Austausch speziell des 1996 gebauten 4-Träger-Brückenkrans für Roheisen (BS 3a) mit einer Hauptkatze von 400 Tonnen sowie einer Hilfskatze von 80 Tonnen Tragkraft vor allem durch massive Schäden an der Stahlkonstruktion. Bereits fünf Jahre nach Inbetriebnahme waren erste Risse in der Stahlkonstruktion entdeckt worden, weitere Schäden kamen im Lauf der Zeit hinzu. Trotz entsprechender Repa-

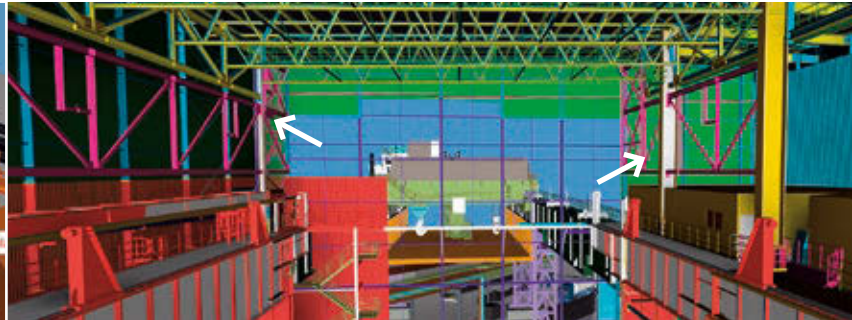
raturmaßnahmen und der Erhöhung der Inspektionsintervalle war irgendwann der Punkt erreicht, an dem so gut wie nichts mehr ging und die Verfügbarkeit des Krans immer weiter in den Keller rutschte. Parallel dazu hatte der Zahn der Zeit auch an dem aus dem Jahr 1966 stammenden Chargierkran für den Schotteinsatz (BS 3b) genagt, der als 5-Träger-Brückenkran über drei baugleiche Katzen mit einer Tragfähigkeit von je 60 Tonnen verfügt. Auch er war im Laufe der Jahre immer wieder verstärkt worden, nach 56 Einsatzjahren aber am Ende seiner Dienstzeit angelangt.



Stahlbau (Thomas Trepmann, links) und Kranbau (Werner Schmitz) arbeiten eng zusammen



3D-Modell der Neukonstruktion  
(Ansicht von außen auf die Giebelwand)



3D-Modell Bestands-Stahlbau und Neukonstruktion aus Verlängerung Montagegerüst (Ansicht von innen auf die Giebelwand). Die End-Stützen stehen nicht in einer Achse (siehe Pfeile).

## ÜBERLEGUNGEN ZU KOMBIKRAN

Ganz abgesehen davon, dass die beiden neuen Krane an die aus dem Jahr 1966 stammende Infrastruktur des Stahlwerks angepasst und entsprechend ausgelegt werden mussten, bereitete vor allem der Austausch großes Kopfzerbrechen, denn: Der alte Roh-eisenkran konnte wegen seiner Größe nicht vor Ort demontiert werden, das ging nur draußen. Doch dabei stand der Schrottkran im Weg, für den wiederum kein adäquater Demontage- und Montageplatz gefunden werden konnte. Was also tun? „Bei unseren ersten Überlegungen für einen Austausch der beiden Krane im Jahr 2018 haben wir unter anderem über den Einsatz eines Kombikrans nachgedacht, diesen Gedanken aber gleich wieder verworfen, weil er für die alte Infrastruktur viel zu schwer geworden wäre“, sagt Dr. Frank Matta, in der Neubaubauabteilung Leiter Kran- und Stahlbau und zugleich Leiter

des Projekts Kran-Austausch. Ein anderes Konzept musste her.

## 1.400 TONNEN SCHWERES MONTAGEGERÜST

Wie das aussieht, lässt sich schon jetzt am Stahlwerk zumindest erahnen. Dort gähnt in der Giebelwand an der Straße 300 ein großes Loch, aus dem die um 96 Meter verlängerten Kranbahnen auf ein davor befindliches 800 Tonnen schweres Montagegerüst führen. An seiner Unterseite ist es in großen Teilen mit einer 180 Tonnen wiegenden Schutzebene ausgerüstet, um die darunter befindliche Medientrasse und die Straße vor eventuell herunterfallenden Teilen zu schützen. Auf dem Montagegerüst sollen bis zum Beginn des Stillstands im November sukzessive die beiden neuen Krane aufgebaut und zum Großteil auch schon in Betrieb genommen werden. Mit Start des Stillstands wird der Schrottkran in der Halle demontiert, zeitgleich der wesentlich

größere Roheisenkran auf das Gerüst verfahren, wo dann die Demontage stattfindet.

## KOPFZERBRECHEN ÜBER ÖFFNUNG DER GIEBELWAND

All das hört sich einfacher an als getan. Schon die Öffnung der Giebelwand bereitete vor allem wegen der Position der letzten „inneren“ Stützen großes Kopfzerbrechen. Diese standen aus Gründen der Infrastruktur um einige Meter in Längsrichtung versetzt, also nicht in einer gemeinsamen Achse. Was wiederum eine Dachauskragung – also ein Hervorspringen des Dachs – von mehr als zwölf Metern erzeugte, die sich im Wesentlichen auf den Dachstiele abstützte. Für die Durchfahrt der neuen Krane in die Halle mussten diese aber zurückgebaut werden. Eine mit Bezug auf die Statik aber auch mit Bezug auf die Montage große Herausforderung war dabei die Entwicklung und Umsetzung der notwendigen Konstruktion im



Neue Krane in  
Warteposition auf dem  
Montagegerüst



Blick vom Stahlwerk auf die Vormontage und Lagerfläche

Dachbereich und in Längsrichtung der Halle. Wegen des „auf dem Boden“ laufenden Anlieferverkehrs von etwa 40 bis 50 Lkw pro Tag konnten die zugehörigen Aufgaben nur nach Abstimmung und an Wochenenden durchgeführt werden.

### **HILFREICHE 3D-PLANUNG**

Als äußerst hilfreich erwies sich bei der Öffnung der Giebelwand die Planung in 3D, da hier die statischen Vorgaben des Hallensystems zu beachten waren. „Wir haben alle erforderlichen Bestandsdetails eingescannt, das dann extern inklusive der Umgebung nachmodellieren lassen und das Ganze schließlich neu modelliert“, erklärt Dr. Matta, der sicher ist, dass die gesamte Planung ohne 3D-Anwendung deutlich länger gedauert hätte. Auch bei der technischen Auslegung der Krane kam bei den Vorüberlegungen zur Neubeschaffung 3D zum Einsatz. So wurde beispielsweise zum Betrieb

der Krane mit voller Tragfähigkeit in der gesamten Halle eine Minimierung der Radlasten konzipiert. Als Folge davon verfügt der neue Roheisenchargierkran künftig statt wie bisher über zweimal zwölf Räder demnächst über zweimal 16 Räder.

### **WETTERUNABHÄNGIGES DEMONTAGE-KONZEPT**

Auch für die auf dem Montagegerüst geplante Demontage des alten Roheisenkrans war eine genaue Planung erforderlich. Denn die sollte wegen des enormen Zeitdrucks nicht nur sicher, sondern auch möglichst wetterunabhängig durchgeführt werden können. „Da es im November oftmals zu Stürmen mit hohen Windgeschwindigkeiten kommen kann, wollten wir möglichst auf den Einsatz großer Autokrane verzichten“, sagt Dr. Matta. Bereits Ende 2020 hatte sich die Neubauabteilung daher mit drei verschiedenen Firmen wegen eines Konzepts in Verbindung

gesetzt. Das letztlich bestellte sieht vor, den Kran auf dem Monategerüst in Einzelteile zu legen, die dann über eine Schwerlast-Hubplattform auf die Erde abgesenkt werden. Dort werden sie dann auf selbstfahrende Transportfahrzeuge verladen und abtransportiert. All das sowie die parallel laufende Demontage des Schrottkrans muss innerhalb von 96 Stunden über die Bühne sein, der Rest der 200 Stunden Stillstand bleibt für das Verfahren der neuen Krane in Halle 3 und deren abschließende Inbetriebnahme.

### **MONTAGE BEREITS BEGONNEN**

Für den Aufbau der beiden neuen Krane mit den Bezeichnungen SCC01 (Roheisenkran) und SCC02 (Schrottkran) sorgt übrigens eine Raupe mit 1.250 Tonnen Tragfähigkeit auf dem Montagegerüst. Während mit der Montage des neuen Schrottkrans bereits in der zweiten Maiwoche begonnen wurde, kommt der Roheisenkran Anfang bis Mitte Juli an die Reihe. Beides geschieht größtenteils an Wochenenden, um den Verkehr nicht allzu sehr zu beeinträchtigen. Und dann bleibt nur zu

hoffen, dass alles auch klappt und nichts schief geht. Die Vorkehrungen dafür sind jedenfalls getroffen, damit die Unverzichtbaren wieder pünktlich ihre Arbeit aufnehmen können.



Ansicht des Stahlwerkes von der Sinteranlage



Seminar Führungsgrundsätze aus Sicht der Vorarbeiter am 31. Mai. bis 1. Juni 2022

Führung bei der HKM

# KEIN SPRINT, SONDERN EIN LANGSTRECKENLAUF

2019 haben Vertreter aller Führungsebenen gemeinsam einfache und klare Führungsgrundsätze ausgearbeitet. Diese lauten: Klarheit schaffen, verbindliche Entscheidungen treffen, Verantwortung übernehmen und übertragen, Andere befähigen sowie eigenes Verhalten hinterfragen.

Mithilfe dieser Grundsätze fördern wir Vertrauen, Zusammenarbeit, Wertschätzung, Transparenz und Fairness.

## FÜHRUNGSGRUNDSÄTZE GEBEN ORIENTIERUNG

Die Führungsgrundsätze der HKM geben den Führungskräften eine Orientierung in der täglichen Führungsarbeit. Zudem stellen diese Grundsätze einen roten Faden dar, der sich durch alle Führungsinstrumente der HKM zieht und somit eine einheitliche Führungs-

kultur verankert. Es ist die Verantwortung jeder Führungskraft, die HKM-Führungsgrundsätze als Grundlage der Führung ihrem Sinn entsprechend anzuwenden. Sie gehören jedoch nicht nur für die Führungskräfte in den Arbeitsalltag. Auch allen anderen Beschäftigten dienen sie als Orientierungs-

hilfe und bieten somit die Möglichkeit, sich über die jeweiligen Erwartungen auszutauschen.

## MEHRERE AUFTAKT-WORKSHOPS

Mit der Einführung der Führungsgrundsätze stellte sich dann die Frage, wie sich diese bestmöglich in den Arbeitsalltag integrieren lassen. Daraufhin fanden mehrere Auftakt-Workshops unter dem Motto „Führen mit Meisterschaft“ in der MSV-Arena statt, die von allen Beteiligten bis hin zu allen Hierarchiestufen sehr positiv angenommen wur-

„ JEDER FÜHRUNGSKRAFT DER HKM IST DIESES SEMINAR WIRKLICH ZU EMPFEHLEN ...

Klarheit schaffen

Verbindliche  
Entscheidungen  
treffen

Verantwortung  
übernehmen  
und übertragen

Andere  
befähigen

Eigenes Verhalten  
hinterfragen



den. Zudem wurden zusätzliche Seminare für Meister und Vorarbeiter ins Leben gerufen.

### ZWEISTÜNDIGE LERNSNACKS ANGEBOTEN

Leider mussten die Präsenzseminare ab März 2020 aufgrund von Corona aussetzen, so dass ein digitales Angebot der Seminarinhalte in Form von zweistündigen Lernsnacks angeboten wurde. Auch wenn die Lernsnacks ein zweitägiges Präsenzseminar nicht ersetzen konnten, hielten sie den Austausch über das Thema Führung am Laufen, und das Feedback der Teilnehmer und Teilnehmerinnen war durchweg positiv. Der Re-Start der Präsenzveranstaltung nimmt seit März dieses Jahres wieder richtig Fahrt auf,

was sich auch in den Teilnehmer- und Teilnehmerinnen-Stimmen widerspiegelt: „Auf Augenhöhe und mit dem Schwerpunkt auf die soziale Kompetenz. Für jede Führungskraft zu empfehlen!“ sowie „Zum Seminar kann ich nur Positives erwähnen. Ob es inhaltlich oder organisatorisch ist: Es war ein gelungenes Seminar, wovon ich auch viel in meiner Arbeitswelt einbinden kann.“

### SEMINARE FÜR MEISTER UND VORARBEITER

Ein Highlight dieser internen Seminarreihe ist sicher das zweitägige Seminar „Boxenstopp“ für Meister und Meisterinnen sowie „Führungsgrundsätze aus Sicht der Vorarbeiter“ unter der Leitung von Birgit Cronenberg, Fachgebietsleitung Weiterbildung. Neben Themen wie Kommunikation, Konfliktmanagement, Delegation und Feedback, geht es vor allem um den Erfahrungsaustausch untereinander, das vernetzte Lernen und die Erweiterung des individuellen Führungs-Werkzeugkastens.

### WAS SOLL MIT DEN SEMINARANGEBOTEN ERREICHT WERDEN

Die Auseinandersetzung mit den Führungsgrundsätzen, der Erfahrungsaustausch mit den Kollegen und die Reflexion der eigenen Führungsrolle sind neben dem Erlernen von Führungswerkzeugen wertvolle Bausteine zur Weiterentwicklung unserer Führungskultur! Weitere Teilnehmer- und Teilnehmerinnen-Stimmen: „In dem Seminar wurde mir klar, wie wichtig gutes ‚Werkzeug‘ besonders bei der Erfüllung von Führungsaufgaben ist.“ sowie „Für mich als Vorarbeiter war der Lehrgang sehr hilfreich im täglichen Umgang mit meinen Mitarbeitern. Ich kann jedem Vorarbeiter der HKM dieses Seminar wirklich empfehlen. Die Inhalte, die vermittelt wurden, können gerade in Konfliktgesprächen gut umgesetzt werden. In positiven wie in negativen Situationen.“ Denn Führung ist kein Sprint, sondern ein Langstreckenlauf, der ein kontinuierliches Training benötigt, um am Ende richtig gut durchzustarten!







Ein schlagkräftiges Team (v.l.): Wolfgang Winter, Frederic Tschirhart (beide Paul Wurth), Thomas Hölsken (TN-E), Jürgen Ketelaars (TN-B) und René Leenen (TN-E).

Die neue Koksofengas-Einblasanlage

## KOSTEN UND CO<sub>2</sub> EINSPAREN

**Bis zum Jahr 2025 sollen auf der Hütte im Rahmen der HKM-Nachhaltigkeitsstrategie rund 30 Prozent CO<sub>2</sub> eingespart werden. Das Einblasen von hoch wasserstoffhaltigem Koksofengas als Reduktionsmittel in die Hochöfen ist dabei ein wichtiger Baustein. Denn allein dadurch werden die CO<sub>2</sub>-Emissionen bezogen auf die Tonne Rohstahl um etwa sieben Prozent reduziert, was einer jährlichen Einsparung von rund 500.000 Tonnen CO<sub>2</sub> entspricht.**

Doch das ist nicht der einzige Grund, weshalb derzeit auf dem Hüttengelände eine neue Koksofengas-Einblasanlage errichtet wird. Es gibt auch einen wirtschaftlichen Aspekt. Schließlich heißt weniger Emissionen immer auch, weniger der immer teurer werdenden CO<sub>2</sub>-Zertifikate kaufen zu müssen. Und das beim Verkokungsprozess in der Kokerei entstehende Koksofengas gibt es quasi umsonst.

### KOKSOFENGAS IM ÜBERFLUSS

Das Einblasen an sich ist für HKM nichts Neues. Bereits in den 2000er Jahren wurden über weite Phasen ho-

he Erdgas-Einblasraten in den beiden Hochöfen realisiert. Als ab 2009 dann die Möglichkeit bestand, Einblaskohle als Reduktionsmittel einzusetzen, wurde die Verwendung von Erdgas aus ökonomischen Gründen zunächst stark reduziert, später dann aber zur Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen wieder stärker genutzt. Demnächst soll nun an seiner Stelle Koksofengas in die beiden Hochöfen eingeblasen werden, und zwar aus einem simplen Grund: HKM produziert davon im Überschuss, weil es über keine nachgeschaltete Weiterverarbeitung wie etwa Walzwerke verfügt. Bisher dient das Koksofengas zunächst der Eigenversorgung, der Großteil von bis zu 70 Prozent wird je-

doch im unternehmenseigenen Kraftwerk verstromt. In seiner Masterarbeit beschäftigte sich Mohamed Efetürk mit Unterstützung der HKM daher mit der Überlegung, das Kraftwerk künftig lediglich zur Eigenstromdeckung zu nutzen und das dann überschüssige wasserstoffreiche Koksofengas für eine stoffliche Nutzung im Hochofenprozess zu verwenden.

### AUSLEGUNG DER VERDICHTER

Nachdem eine Projektskizze des Bereichs Verfahrenstechnik und eine spätere Machbarkeitsstudie ergeben hatten, dass eine solche Nutzung auch



Verdichtergebäude (Verrohrung Verdichter 2)



Verdichtergebäude (Verrohrung Verdichter 1)

aus metallurgischer Sicht Sinn macht, wurde 2019 mit den ersten Planungen zu der Koksofengas-Einblasanlage begonnen. Kernstück der Anlage: Das Verdichtergebäude, in dem Getriebeverdichter das Koksofengas auf den für den Einsatz in den Hochöfen erforderlichen höheren Druck verdichten. Wobei schon die Auslegung der Verdichter bei den Planern der Neubauabteilung und Verfahrenstechnik für Kopfzerbrechen sorgte. Jeweils ein Verdichter für einen Ofen oder zwei Verdichter für beide Öfen? Kolben-, Schrauben- oder Radial-Verdichter? Viele Untersuchungen wurden durchgeführt, um die Technologie-Vor- und -Nachteile abzuklären und auch dem Aspekt der Redundanz einen angemessenen Raum zu geben. Entschieden, sagt Projektleiter Thomas Hölksen von der Neuabteilung, „haben wir uns schließlich für zwei Getriebe-

Turboverdichter, mit denen wir das Gas von einem Systemdruck von 90 bis 120 Millibar auf sieben bar verdichten können.“

### START DER PLANUNGEN IM SOMMER 2020

Nachdem dies feststand, wurde im Juli 2020 die Anlage zur Vergabe ausgeschrieben und letztlich an die SMS-Tochtergesellschaft Paul Wurth vergeben. Zum Auftrag gehören unter anderem das Verdichtergebäude inklusive der dort zur Aufstellung kommenden Getriebeverdichter, die Antriebstechnik, der Umbau der Ofenstationen an den Hochöfen und die Engineeringleistungen. Massivbau und Infrastrukturleistungen werden von HKM in Zusammenarbeit mit Fremdfirmen abgewickelt. In die von Sommer 2020 bis

Mitte 2021 laufenden Planungen waren auch die Genehmigungsanträge für die Anlage einbezogen. „Viel Behördenarbeit“, wie Sebastian Schulte von der Projektleitung Metallurgie und Verfahrenstechnik rückblickend stöhnt, aber auch Verständnis dafür zeigt. „Da in der Anlage Gas verdichtet wird, muss sie nach den Regeln des Bundes-Immissionsschutzgesetzes explosionsgeschützt sein, und die Auflagen dafür sind nun einmal höher.“ Letztlich war aber auch diese Hürde geschafft, und auch die Standortfrage geklärt. Nachdem die erste Überlegung, die Anlage in der Kokerei zu errichten, wegen Platzmangels aufgegeben werden musste, entschied man sich für einen Platz zwischen den beiden Öfen. Zwar musste dafür das alte Öllager versetzt werden, doch ging das recht zügig über die Bühne, so dass im Herbst 2021 mit der Errichtung der Gebäude begonnen werden konnte.

### DIE GEBÄUDE UND IHRE EINRICHTUNG

Insgesamt besteht die Einblasanlage aus einem 25 langen und fünf Meter breiten Elektronik- sowie einem 25 mal 25 Meter umfassenden Verdichtergebäude. Letzteres ist – wegen des Ex-Schutzes – in drei Compartments unterteilt. In zweien befindet sich je ein Verdichter, im dritten die Antriebstechnik mit zwei E-Motoren und einer



Die Koksofengas-Einblasanlage mit E-Gebäude, Zwischenbühne und Verdichtergebäude

Ölanlage. Das Koksofengas wird von einer durch das Werk zum Kraftwerk führenden Leitung abgezweigt, das für den siebenstufigen Verdichtungsprozess erforderliche Kühlwasser kommt über ein bestehendes Netzwerk aus dem Rhein. Rund 1.000 Kubikmeter gefiltertes Wasser sind erforderlich, um das Gas mithilfe von Prozessgaskühlern während des Verdichtungsprozesses auf etwa 90 Grad abzukühlen. Angedockt ist die Anlage an die bereits bestehende Erdgas-Einblasanlage, die von der Erdgas-Übernahme gespeist wird. Die Erdgas-Übernahmestation reduziert den Netzdruck von 67 auf 14 bar. Von hier aus führen zwei Leitungsstränge zu den Hochöfen A und B. Zur Erdgas-Einblasanlage gehören auch die errichteten Ofenstationen, die nun im Projekt umgebaut werden.

## AUCH EINBLASEN VON MISCHGAS MÖGLICH

Eine zwischen der Erdgas- und der Koksofengas-Leitung befindliche Mischerstation macht es dabei möglich, nicht nur Erdgas oder Koksofengas einzublasen, sondern auch eine Mischung davon. Der Grund: „Das Erdgas aus der Leitung hat immer eine definierte Qualität, während das Koksofengas – je nachdem wie viele Öfen in der Kokerei gedrückt werden – im Hinblick auf Heizwert und Menge schwankt“, erklärt Sebastian Schulte. Der Hochofenpro-



Planungsdurchsprache mit (v.l.): Bauleiter Wolfgang Winter (Paul Wurth), Thomas Hölsken (TN-E), René Leenen (TN-E) und Jürgen Ketelaars (TN-B).

zess muss jedoch auf einer stabilen Linie ablaufen und benötigt stets das gleiche Energieangebot. Wenn also der Heizwert bei Koksofengas runter geht, kann das durch die Zuführung von Erdgas ausgeglichen werden.

## INBETRIEBNAHME FÜR HERBST VORGEGEHEN

Inzwischen sind der Massiv- und Stahlbau an beiden Gebäuden beendet, und auch die Installation der Verdichter sowie die Verrohrung und Verkabelung schreitet voran. Bis nach den Sommerferien soll alles abgeschlossen sein, für Herbst sind zunächst die Kalt- und anschließend die Warm-Inbetriebnahme vorgesehen. Dann wird auch das erste Gas eingblasen und die ganze Anlage

auf Sicherheit und andere Aspekte hin überprüft. Erst wenn grünes Licht gegeben wird, kann der Probetrieb starten. Parallel dazu finden auch noch Mitarbeiterschulungen statt. Dies betrifft vor allem Mitarbeiter von der Zentralen Medienabteilung (TI-M), die die Verdichter betreiben, sowie die Messwärter in den Hochöfen und die Instandhalter. Das erforderliche Investitionsvolumen für die Anlage wird übrigens zu etwa 40 Prozent vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWi) gefördert, da das Projekt zu Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen und Steigerung der Energieeffizienz beiträgt. Zumal die Einblasanlage auch für Wasserstoff geeignet ist und damit einmal ihren Teil zur Produktion von grünem Stahl beitragen kann.



Im Verdichtergebäude ist unter anderem die Ölanlage installiert.



Die Wellendurchführung im Verdichtergebäude mit Blick auf Verdichter 1



Vorarbeiter-Schulung wieder gestartet

# SOZIALKOMPETENZ UND FÜHRUNG ALS SCHWERPUNKTE

**Die Vorarbeiter stehen in einem so direkten Kontakt mit der Mannschaft wie sonst keine Führungskraft auf der Hütte. Zugleich müssen die Vorarbeiter von Morgen mit einem Rollenwechsel klar kommen: Sie sind künftig nicht mehr einfach nur „Kumpels“ und Kollegen, sondern Vorgesetzte. Mit dem Recht und der Pflicht, Anweisungen zu erteilen und für deren Umsetzung zu sorgen.**

„Aufgabe und Beziehungen voneinander zu trennen ist sicherlich eine anspruchsvolle Herausforderung, die Sie in Ihrer neuen Funktion erwartet, und Kommunikation ist dabei der Schlüssel“, hatte Arbeitsdirektor Carsten Laakmann den Teilnehmern der Vorarbeiterschulung gleich zu Beginn mit auf den Weg gegeben und noch hinzugefügt. „Kernaufgabe einer Führungskraft ist führen. Wenn jemand sagt, dass dafür im betrieblichen Alltag keine Zeit ist, setzt er die falschen Prioritäten.“

## ES GEHT IMMER UM MENSCHEN

In dem Lehrgang war diesem Anspruch insofern Rechnung getragen worden, als den Schwerpunkten Sozialkompetenz und Führung noch mehr Raum gegeben wurde. Nicht das Einzige, was sich seit dem Neustart des Vorarbeiterlehrgangs am 9. Mai 2022 geändert hat. Corona-bedingt wurde die Anzahl der Teilnehmer auf 14 gesenkt, die Dauer der Veranstaltung, für dieses Jahr von sechs auf vier Wochen ver-

kürzt. An fünf Tagen in der Woche standen dabei bis zum 8. Juni in 105-minütigen Doppelstunden ganz unterschiedliche Themen auf dem Stundenplan. Den größten Anteil daran hatten Sozialkompetenz und Führung mit jeweils 14 Doppelstunden, andere Themen wie Arbeitsrecht, Arbeitssicherheit, Hüttentechnik, Grundlagen Technik, EDV oder auch Instandhaltung





Gelernt wird im Unterricht von- und miteinander.

nahmen, wenn auch mit weniger Stunden, ebenfalls einen wichtigen Stellenwert ein. Übrigens in Präsenzveranstaltungen, denn der Versuch, die Lehrgänge zu Beginn der Corona-Krise digital durchzuführen, hatte sich als schwierig erwiesen. „Hauptsächlich deshalb, weil den aus technischen Betrieben kommenden Mitarbeitern größtenteils das erforderliche technische Equipment fehlte und die Internetverbindung zuhause oft nicht stabil genug war“, sagt Lehrgangsführerin und Dozentin Miriam Düster aus dem Team Weiterbildung von Stefanie Flick. Konsequenz daraus: Die Lehrgänge wurden zwei Jahre lang auf Eis gelegt, man wollte erst wieder loslegen, wenn Präsenzveranstaltungen möglich waren, denn: „Gerade für die Vermittlung von Sozialkompetenz und Führung ist Präsenz sehr wichtig, schließlich geht es – in der Schulung wie auch später in der Funktion als Vorarbeiter – ja immer um Menschen“, betont Miriam Düster.

### WIEDER LERNEN LERNEN

Der geplante Neustart verlief dann allerdings doch nicht so wie geplant. Eigentlich hatte man schon im Februar 2022 wieder beginnen wollen, musste diesen Termin jedoch wegen der zu dieser Zeit wieder hohen Inzidenzen auf

Anfang Mai verschieben. Wie bereits gesagt mit weniger Teilnehmern, in verkürzter Form und an Einzeltischen mit genügend Abstand dazwischen. Für die meisten der zukünftigen Vorarbeiter eine völlig neue Situation. Sie, die sonst in der Produktion arbeiten, mussten nun wieder lernen zu lernen, sich zu konzentrieren und neue Inhalte aufzunehmen. Wobei der Kenntnisstand und damit die Voraussetzungen durchaus unterschiedlich waren. Etwa beim Schreiben von E-Mails. Während das für einige längst Selbstverständlichkeit ist, hatten andere das vorher noch nie gemacht. Gleiches galt für den Umgang mit Excel oder Outlook.

### BEDARF VON 50 VORARBEITERN

Doch ganz gleich, wie groß das Vorwissen auch war: Alle Teilnehmer waren mit Begeisterung und großem Engagement bei der Sache. Was zum einen sicherlich daran liegt, dass mit einem bestandenen Vorarbeiterlehrgang ein Karrieresprung und auch mehr Geld winken. Denn die zukünftigen Vorarbeiter bilden sich nicht ins Blaue weiter, vielmehr wartet auf sie in der Regel eine feste Stelle. „Vor der Schulung hatten uns die Betriebe einen Bedarf von etwa 50 neuen Vorarbeitern gemeldet“, sagt Miriam Düster. „Wir haben die Kandidaten dann dahingehend priorisiert, wo sie am dringendsten benötigt werden.“ Das große Engagement ist zum anderen aber auch auf die Gestaltung der Schulung zurückzuführen. Denn die besteht keineswegs nur aus grauer Theorie und Frontalunterricht, sondern auch aus sogenannten Simulationen und Praxisbeispielen aus dem betrieblichen Alltag.

### BESTIMMTE SITUATIONEN SIMULIERT

Bei diesen Simulationen ging es unter Anleitung von Trainer Udo Heinrichs





Rundgang mit den Vorarbeitern über die Hütte

darum, bestimmte Situationen wie etwa Mitarbeitergespräche durchzuspielen und somit in die Praxis zu übertragen. Auf diese Weise wurde den Teilnehmern schnell klar, warum etwa die Kommunikation im Betrieb eine so große Bedeutung hat. Schließlich gilt auch bei Mitarbeitergesprächen oder Anweisungen: So wie man in den Wald hineinruft, so schallt es auch heraus. Ganz ähnlich verhält es sich beim Thema Führung bzw. Führungsstile. Wer Mitarbeiter motivieren will, kann das nicht von oben herab machen. Vielmehr muss er lernen, dem Gegenüber auf Augenhöhe zu begegnen, ihn sozusagen mitzunehmen. Eine wichtige Stütze sind dabei die Führungsgrundsätze von HKM, bei denen es unter anderem darum geht, Klarheit zu schaffen, das eigene Verhalten zu hinterfragen oder andere zu befähigen.

## POSITIVES FEEDBACK

Viel Stoff, den die 14 Teilnehmer da in den vier Wochen an fünf Tagen jeweils von 7 bis 15 Uhr aufnehmen mussten,

selbst wenn einiges eher spielerisch vermittelt wurde. Dennoch war das Feedback sehr positiv. So waren beispielsweise alle froh darüber, dass der Lehrgang wieder stattfinden konnte, und zeigten sich sehr zufrieden mit den „vielen guten Inhalten und den guten Dozenten“. Vor allem die im Lehrgang gemachten Kontakte mit Dozenten und Teilnehmern wurden als sehr bereichernd auch für die spätere Arbeit im Betrieb empfunden. Denn durch die neuen Kontakte und Ansprechpartner wissen die Teilnehmer nun, an wen sie sich bei Fragen und Problemstellungen wenden können. Highlight war die von Kommunikationschef Gunther Schmucker geführte Hüttentour, bei der die Hütte in acht Stunden zu Fuß erkundet und kennengelernt werden konnte. Da die meisten Teilnehmenden häufig nur den eigenen Bereich kennen, erhielten sie dadurch erstmals einen Einblick ins „große Ganze“. Überhaupt wurde der gesamte Lehrgang und hier vor allem die Themen Führung und Sozialkompetenz als sehr lehrreich wahrgenommen, Und Spaß gemacht hat's auch noch.

## UMFASSEND AUF NEUE FUNKTION VORBEREITET

Insgesamt, so das einhellige Fazit, war das eine umfassende Vorbereitung auf die neue Funktion mit ihren vielen Herausforderungen. Die einige übrigens bereits kannten, da sie schon als Vorarbeiter-Vertreter oder kommissarische Vorarbeiter tätig waren. Was sie allerdings nicht davor bewahrte, wie alle anderen abschließend einen kleinen Test zu absolvieren, denn am Ende der Schulung gab es ein Zeugnis mit Noten. Allerdings: „Wir geben uns während des Lehrgangs alle Mühe, die Teilnehmer so zu unterstützen, dass niemand durchfällt“, sagt Miriam Düster. Dazu gehört auch, den Lehrgang auf die Teilnehmer auszurichten, sie nach ihren Erwartungen zu fragen und auch auf dem Herzen liegende Themen in den Stundenplan aufzunehmen. In diesem Zusammenhang dankt Miriam Düster allen internen Dozenten aus den technischen, aber auch anderen Bereichen wie Arbeitssicherheit, Personal, Materialbestellung oder Arbeitsrecht für ihre Unterstützung. Ein nicht minder großer Dank geht zudem an die Vorgesetzten für die Freistellung der Lehrgangsteilnehmer sowie an Ralph Winkelhane vom Betriebsrat.

## FEIER IN DER HÜTTENSCHENKE

Den krönenden Abschluss der Schulung bildete nicht zuletzt als Zeichen der Wertschätzung eine Feier in der Hüttenschänke, bei der auch die Zeugnisse übergeben wurden. Das Beste daran: Alle Teilnehmer haben bestanden. Die Schulungen selbst sind damit allerdings nicht beendet: Schon im August soll es weitergehen, die zur Verfügung stehenden 14 Plätze sind längst vergeben. Und auch für nächstes Jahr wird bereits jetzt ein Lehrgang geplant, der dann hoffentlich wieder über sechs Wochen gehen wird.

HKM um die Welt

# EINMAL UM DIE WELT

**HKM bewegt sich wieder. Und wie. Bei der Aktion „HKM um die Welt“, bei der es darum geht, durch Bewegung wie Spazieren oder Fahrrad fahren Kilometer zu sammeln, war das erklärte Ziel schnell erreicht. Schon nach 22 Tagen waren die 40.075 Kilometer zusammen, die es braucht, um einmal die Erde zu umrunden.**

BGM-Manager Tim Scheuvsen zögerte nicht lange und stockte bis zum 28. Mai das zu erreichende Ziel kurzerhand auf 55.000 Kilometer auf. Doch auch diese Herausforderung bewältigten die HKM-Mitarbeiter: Pünktlich zur Deadline schraubten sie das Zahlenkonto auf 55.058 Kilometer herauf.

## TEAMWERTUNG SORGT FÜR ZUSÄTZLICHE MOTIVATION

Auch wenn Tim Scheuvsen dieser Leistung einen Riesenrespekt zollt, mischt sich doch ein kleiner Wermutstropfen in die Anerkennung. „Leider blieb die Zahl der 281 Teilnehmer um 34 hinter dem Vorjahr zurück, in dem sich 315 Mitarbeiter an der Aktion beteiligt hatten.“ HKM bewegt sich, aber es sind immer noch zu wenig. Sehr positiven Anklang fand die neu eingeführte Teamwertung. Über die täglichen Updates der

geleisteten Kilometer konnten die Teams sich miteinander vergleichen und sich gegenseitig motivieren. Von insgesamt 16 Teams stellte die Feuerwehr mit 31 Kolleginnen und Kollegen die größte Gruppe dar. Das kleinste Team hatte drei Mitglieder. Bei der Auswertung zeigte sich, dass ein Team bei der erreichten Kilometerzahl den Vogel abgeschossen hat. Von den sechs Mitgliedern sammelte jedes im Schnitt 380 Kilometer, wobei allein ein Teilnehmer mit seinem Fahrrad 1.000 Kilometer abstrampelte. Tolle Leistung, ohne Frage.

## SPENDE GEHT AN DIE UKRAINE

Und diese Leistung wird auch in diesem Jahr wieder belohnt. Die Geschäftsführung spendet für das erreichte Ziel der Weltumrundung 10.000 Euro für einen guten Zweck. Das Geld geht diesmal an eine gemeinsame Spendenaktion der Duisburger Wohlfahrtsverbände „Duisburg hilft“, die damit die Menschen in der Ukraine unterstützen will.

Übrigens soll die Aktion auch im nächsten Jahr wieder stattfinden. Dann will Tim Scheuvsen die Messlatte ein Stückchen höher hängen, vielleicht wird dann eine zweimalige Erdumrundung ausgegeben. Mal sehen, ob die HKM-Betriebschaft diese Herausforderung annimmt. Obwohl: Es müssten eigentlich nur noch mehr mitmachen, dann wäre auch das kein Problem. Und das ist ja der eigentliche Sinn der Sache: So viele Menschen wie möglich zur Bewegung zu motivieren. Also dann: Auf ein Neues im nächsten Jahr.



**GESUNDE HKM**

*Betriebliches Gesundheitsmanagement*



Werkschutz-Informationssystem WIS 2.0

# NEUE AUSWEISE FÜR BESUCHER UND FREMDFIRMEN

Besucher sowie Fremdfirmen und Mieter samt ihrer Mitarbeiter müssen sich bei HKM auf andere Zeiten einstellen. Zumindest was den Einlass an den Toren 1, 2 und 4 und die dazu erstellten Ausweise betrifft. Denn die werden künftig auch ein Lichtbild erhalten, so dass die Identität aller Personen auf einen Blick festgestellt werden kann. Derzeit liegt das Projekt sozusagen in den letzten Zügen, am 11. August 2022 soll das neue Werkschutzinformationssystem in Betrieb genommen werden.

Aus Sicht von Projektleiter Rainer Küppers ist das hinsichtlich Transparenz ein großer Schritt nach vorne. Nicht nur in Sachen Sicherheit. Auch Verwaltungsprozesse werden reduziert und vereinfacht, der Werkschutz insgesamt entlastet.

## SO LIEF ES BISHER AB

Um die Veränderung in Gänze nachvollziehen zu können, muss man sich die bisherige Vorgehensweise vor Augen führen. Wenn bisher ein Besucher zu HKM wollte, wurde er von seinem Ansprechpartner eingeladen und an Tor 2 oder 4 angemeldet. Der Pförtner rief bei Ankunft des Besuchers dann zurück, bei Bestätigung konnte sich der Besucher am Terminal eine Zutritts- und Einfahrtgenehmigung auf einem Pappträger ausdrucken lassen. Fremdfirmen-Mitarbeiter, die für einen oder mehrere Tage eine Tätigkeit auf dem Werkgelände ausübten, wurden von ihren Firmen über das Online-Portal angemeldet und erhielten nach erfolgreich absolvierter Sicherheitsüberprüfung ebenfalls die

oben erwähnten Zutritts- und Einfahrtgenehmigungen. Die Mitarbeiter von Mietern auf dem Gelände wie etwa Air Liquide oder das Salzgitter Mannesmann Forschungsinstitut verfügen dagegen über Ausweise, die über einen längeren Zeitraum gültig sind.

## NEUE AUTOMATEN INSTALLIERT

Durch eine Aktualisierung des Werkschutz-Informationssystems sollen nun all die damit verbundenen Verwaltungsprozesse vereinfacht und die bisher zum Teil noch vorhandene Zettelwirtschaft bei der Anmeldung oder der Ausgabe laminierter Einfahrtgenehmigungen durch einen elektronischen Workflow ersetzt werden. An die Stelle der bisher ausge-





gebenen sogenannten Torkarten rücken Chipkarten, zu denen ein Papiereinleger ausgegeben wird. Der Papiereinleger enthält ein Lichtbild der Person. Die Kombination von Chipkarte und Papiereinleger macht so eine jederzeitige Identifizierung der jeweiligen Personen möglich, was vorher nicht der Fall war. Um das umsetzen zu können, werden an Tor 2 und Tor 4 entsprechende Automaten installiert. An Tor 1 stehen heute schon an den Drehkreuzen sogenannte Vereinzelungsanlagen, mit denen die auf den Chipkarten gespeicherten Daten über Identität und Zutrittsgenehmigung überprüft werden. Hinterlegt ist dort zudem eine Zeiterfassung für die Mitarbeiter von Partnerfirmen. Wer einen Ausweis für mehr als 30 Tage benötigt, braucht weiterhin die Genehmigung eines Ansprechpartners bei HKM.

### TAGES-PIN FÜR ANMELDUNG AM SB-TERMINAL

Es ist auch weiterhin möglich, dass Fremdfirmenmitarbeiter ihre Daten an einem SB-Terminal am Tor 4 eingeben. Das soll eigentlich Online durch die Fremdfirma erfolgen, ist aber nicht immer möglich. Um sicherzustellen, dass der Fremdfirmenmitarbeiter berechtigt ist, einen Werkausweis am SB-Terminal zu beantragen, muss er dort die Tages-PIN der Fremdfirma eingeben. Diese erhält er vom der Fremdfirma.

### ENTLASTUNG FÜR WERKSCHUTZ

Auch auf neue Mitarbeiter auf der Hütte wirken sich diese Änderungen aus. Früher schickte die Personalabteilung für die Ausstellung eines Ausweises eine E-Mail an den Werkschutz, der dann ein Lichtbild erstellte und den Ausweis ausgab. Demnächst meldet sich ein neuer Mitarbeiter an der Pforte an, anschließend wird sein Ausweis nach Überprüfung der im System hinterlegten Daten

freigeschaltet, die bedruckte Chipkarte inkl. Lichtbild am Automaten ausgehängt. Und sollte ein Mitarbeiter einmal seinen Ausweis vergessen haben, kann er sich an diesen Automaten einen Tagesausweis ausstellen lassen. Schließlich sind seine Daten im System gespeichert. All das, so Rainer Küppers, sorgt für eine deutliche Entlastung des Werkschutzes. Neu ist auch, dass die Einfahrtgenehmigung künftig von einem Ansprechpartner oder dem Vorgesetzten über das WIS beantragt werden kann. Sobald die Bereichsleitung dies nach einer Vorprüfung genehmigt hat, kann man sich an der Pforte diese Einfahrtgenehmigung ausdrucken lassen.

### DIE PFÖRTNER BLEIBEN

Doch das soll nur für den Übergang so sein. Ziel ist, die Einfahrtgenehmigung samt Kennzeichen auf den Ausweisen zu hinterlegen. Künftig werden die Mitarbeiter dann ihren Ausweis an den – derzeit an den Schranken noch mit Plastiktüten verhüllten – installierten Kartenleser halten, der dann alle Daten abgleicht und Zutritt erteilt. Dem Werkschutz ist es wiederum möglich, das Kennzeichen in die mobilen Lesegeräte einzugeben und damit auch Auskunft über die Identität des Fahrers zu erhalten. Diese Lösung soll bis Ende 2022 realisiert werden. Die Pförtner werden übrigens bei all dem keineswegs überflüssig, wie Rainer Küppers betont. „Sie werden allein schon wegen möglicher Störungen oder auch – wie an Tor 2 – wegen des Besuchermanagements weiter eingesetzt werden.“ Demnächst sollen sogar Ausweis und Einfahrtgenehmigung systemtechnisch so miteinander verbunden sein, dass das Kennzeichen keine Rolle mehr spielt, ein Mitarbeiter also unabhängig vom jeweiligen Fahrzeug auf das Gelände darf. Das neue Werkschutz-Informationssystem WIS 2.0 macht's möglich.



Das neue SB-Terminal für Werkausweise



Authentifizierung am SB-Terminal auswählen



Mit Werkausweis am SB-Terminal authentifizieren



Ausgabe des Werkausweises am SB-Terminal

# GESUNDHEIT & SICHERHEIT



Gemeinsames Projekt von HKM, DHL und drei Hochschulen

# ZUR VORBEUGUNG VON STOLPER-, RUTSCH- UND STURZUNFÄLLEN

**Solange der Mensch aufrecht gehen kann, so lange stolpert, rutscht und stürzt er auch. Zumeist aus Unachtsamkeit, was Arbeitssicherheits-Fachkräften den Schweiß auf die Stirn treibt. Immerhin ist jeder fünfte Arbeitsunfall auf Stolpern, Rutschen und Stürzen (SRS) zurückzuführen, was wiederum schmerzhaft Verletzungen, langfristige Schäden oder sogar Unfallrenten nach sich zieht. Knackpunkt bei der Sache: Alle bisherigen Aktionen und Maßnahmen verpuffen in ihrer Wirksamkeit nach einer gewissen Zeit, das Problem bleibt. Grund genug, es einmal mit einem neuen Ansatz zu versuchen. Erste Informationsveranstaltungen dazu fanden Mitte Mai auf der Arbeitssicherheits-Etage bei HKM statt.**

Der neue Ansatz, von dem hier die Rede ist, ist eine Studie mit der Abkürzung „ENTRAPon“. Die offizielle Schreibweise ist ENTRAPon und steht für die „Entwicklung zusätzlicher Trainingselemente zur Prävention von Stolper-, Rutsch- und Sturzunfällen unterstützt durch den Einsatz von virtueller Realität am Beispiel von Unternehmen der Stahlerzeugung und der Post- und Paketzustellung“. Daran beteiligt sind neben der HKM und der Deutsche Post-Tochter DHL die Ruhruniversität Bochum, die Hochschule Koblenz/ Campus Remagen sowie die London South Bank University. Das am 1. Dezember 2021 gestartete und auf drei Jahre angelegte Projekt wird von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) gefördert, die mit ihrem Institut für Arbeitsschutz ebenfalls an der Studie teilnimmt.

## MIT VR-BRILLE DURCH EINE VIRTUELLE LAGERHALLE

Dass die Informationsveranstaltungen auf der Hütte stattfanden, ist dabei alles andere als ein Zufall. Denn zum einen handelte es sich bei den Adressaten um etwa 60 freiwillige HKM-Mitarbeiter, die sich für die Trainings gemeldet haben. Zum anderen wird die Arbeitssicherheitsetage Anfang kommenden Jahres Austragungsort für diese Trainings sein. Ziel der Info-Veranstaltungen war es, die künftigen Teilnehmer darauf vorzubereiten, was sie demnächst erwartet. Und das ist eine Menge. Zunächst geht es um die proaktiv durchgeführte Gefahrensensibilisierung. Dabei werden die mit einer Virtual-Reality-(VR-)Brille ausgestatteten Teilnehmer mithilfe des Lagerhallensimulators der Berufsgenossenschaft

Handel und Warenlogistik (BGHW) durch eine virtuelle Lagerhalle navigiert, in der verschiedene SRS-Gefahren lauern. Ziel ist, sagt Prof. Dr. Dipl.-Psych. Annette Kluge vom Lehrstuhl Arbeits-, Organisations- & Wirtschaftspsychologie der Fakultät Psychologie an der Ruhr-Universität Bochum, „durch Interaktion den Umgang mit Gefahrenquellen zu trainieren bzw. darauf zu reagieren.“ Die Teilnehmenden sind dabei gegen Stürze gesichert.



Ein mit einer VR-Brille ausgestatteter HKM-Mitarbeiter testet den Lagerhallensimulator.

## VERBESSERTER GANGSTABILITÄT

Der zweite Aspekt ist reaktives körperliches Training in Form von mechanischen Perturbationstrainings. Der Begriff Perturbation klingt schwierig, bedeutet aber einfach nur Störung. Bei einem Perturbationstraining wird der Trainierende unerwartet von außen gestört, zum Beispiel durch ein Stoßen



Um beim Perturbationstraining verwertbare Daten erhalten zu können, werden die Beine der Teilnehmer verkabelt.

oder ein Ziehen. Dadurch gerät er aus dem Gleichgewicht, und der Körper reagiert automatisch mit einer Gegenreaktion, um nicht zu fallen (zum Beispiel mit einem Ausfallschritt). „Untersuchungen des Bereichs Sportwissenschaft der London South Bank University mit älteren Menschen haben ergeben, dass sich damit die Gangstabilität deutlich verbessern lässt“, weiß Prof. Kluge. Und wenn das schon bei denen funktioniert, muss das bei jüngeren doch erst recht klappen. Hat man sich gedacht und sich eine besondere Übung ausgedacht. Bei diesem Training werden an den gesicherten Teilnehmern etwa an Armen und Beinen Seilzüge befestigt. Während die Trainierenden über ein Laufband gehen, wird an einem Seilzug spontan gezogen, zum Beispiel am Bein. Durch dieses Ziehen gerät der Trainingsteilnehmer ins Stolpern. Nach mehrmaliger Wiederholung – das haben biomechanische Messungen ergeben – tritt eine deutliche Verbesserung der Kontrolle des Gleichgewichts ein.

**KLARE VERBESSERUNGEN ERWARTET**

Ernst wird es für die Freiwilligen im Januar bzw. Februar 2023. Dann werden innerhalb von zwei Wochen jeweils drei Teilnehmer pro Tag etwa 45-minütige Einzeltrainings absolvieren, bei denen

es auf dem Parcours um die Sensibilisierung sowie auf dem Laufband um körperliches Training geht. Ein halbes Jahr später steht nach der Evaluation des Trainingserfolgs und der Sensibilisierung ein erneutes Durchlaufen des Parcours auf dem Programm. Parallel dazu findet eine fragebogenbasierte Erhebung zu verschiedenen Konstrukten statt. Dazu zählen arbeitsbezogener Stress, Arbeitsbedingungen und eine Risikoeinschätzung; das Training beeinflussende Faktoren wie Sportlichkeit; Veränderung der Selbstwirksamkeit; Evaluation des Trainings und der Sensibilisierung, Nutzung der VR-Anwendung sowie Trainingstransfer in den Alltag. Insgesamt, so Andreas Hennen, Leitende Sicherheitsfachkraft auf der Hütte, „handelt es sich hier um ein vorher noch nie dagewesenes gesamtes Trainingskonzept zur Prävention von Stolper-, Rutsch- und Sturzunfällen, von dem wir uns klare Verbesserungen erwarten.“



Ein Mitarbeiter testet ein Element des Arbeitssicherheitsparcours bei HKM.



Lea Krugmann, B.Sc.



Prof. Dr. Dipl.-Psych. Annette Kluge



Prof. Dr. Ulrich Hartmann

**Die beteiligten Hochschulen und Mitarbeiter**

**Ruhr Universität Bochum:**

Prof. Dr. Annette Kluge, Lea Krugmann, Mirko Kaufmann, Thomas Schmitz

**Hochschule Koblenz/Campus Remagen:**

Prof. Dr. Ulrich Hartmann, Anika Weber

**London South Bank University:**

Prof. Dr. Kiros Karamanidis, Julian Werth

**Übergreifende Koordination:**

Anne Thiele (Ruhr-Universität Bochum)

So kommen Sie gesund durch den Sommer

# GESUNDHEITSTIPPS FÜR DIE WARME UND HEISSE JAHRESZEIT

Im Frühling und Sommer, das haben uns mit Blick auf Corona die vergangenen beiden Jahre gelehrt, gehen die Infektionen zurück. Eine gute Nachricht und doch: Gesundheit ist mehr als nur die Abwesenheit von Krankheiten. Gesund sein, heißt auch, sich wohl zu fühlen, fit zu sein und nach Möglichkeit auch etwas dafür zu tun, dass es dabei bleibt.

Und zur Beruhigung: So viel muss man dafür gar nicht tun. Nur vielleicht einige der Tipps beherzigen, die uns BGM-Manager Tim Scheuvens zusammengestellt hat. Ihre Einhaltung verspricht zwar nicht, dass man tatsächlich ohne Schnupfen oder sonst eine Krankheit durch die warme Jahreszeit kommt, doch sie erhöht die Chancen dafür. Und sie sind wirklich ganz leicht in die Tat umzusetzen.

## **TIPP 1:** **AUSREICHEND BEWEGUNG**

Dieser Rat gilt eigentlich das ganze Jahr über, ganz einfach deshalb, weil Bewegung immens wichtig für die Gesundheit ist. Einfach mal auf der Arbeit oder beim Einkaufen einen weiter entfernten Parkplatz wählen oder sich direkt zu Fuß oder mit dem Rad auf den Weg machen.

## **TIPP 2:** **EIN GLAS WASSER NACH DEM AUFSTEHEN**

Wer unmittelbar nach dem Aufstehen ein Glas (Leitungs-)Wasser trinkt, bringt den Stoffwechsel in Schwung, unterstützt den Körper bei der Entgiftung, wirkt Kopfschmerzen entgegen und schont den Magen.

## **TIPP 3:** **DRAUSSEN SEIN**

Wie schon im Herbst und Winter gilt auch für Frühling und Sommer: raus in die Natur und frische Luft tanken. Wer das dann auch noch etwa mit leichter Gartenarbeit oder einem Spaziergang und damit moderater Bewegung kombiniert, tut schon eine ganze Menge für seine Gesundheit. Ganz abgesehen



davon, dass ein Aufenthalt im „Grünen“ beruhigend wirkt, weil er den Stresspegel senkt.

**TIPP 4:  
FRISCHES OBST  
UND GEMÜSE**

Im Frühling beginnt die Zeit der heimischen Obst- und Gemüsesorten. Wer Gemüse als Rohkost oder auch gedünstet oder gegrillt genießt, wird schnell seine gesamte Vielfalt entdecken. Ob es sich dabei um Tomaten, Zucchini, Kohlrabi, Radieschen, Spinat, Salate, Paprika, Gurken oder Spargel handelt, ist egal – bunt soll es halt sein. Gleiches gilt fürs Obst. Auch hier geht es um Vielfalt – angefangen bei den Erdbeeren, Kirschen und den weiteren Beerenarten über Pflaumen und Aprikosen bis hin zu Äpfeln und Birnen. Hauptsache es schmeckt.



**WICHTIG:** Eine große Handvoll Obst reicht aus. Und bitte kein Obst am Abend bzw. vor dem Zubettgehen. Der Körper kann den enthaltenen Fruchtzucker nicht mehr zur Energiegewinnung nutzen und speichert ihn als Fett in der Leber, was zur ungesunden Fettleber führen kann.

**TIPP 5:  
VERZICHT ÜBEN**

Manchmal ist es der Gesundheit auch zuträglich, wenn man auf etwas ver-



zichtet. Etwa auf Fleisch, Alkohol oder Zucker. Oder auf das Smartphone, um sich der permanenten Reizüberflutung vorübergehend zu entziehen. Die Dauer des Verzichts kann man dabei selbst festlegen. Einfach mal den persönlichen Verzicht für einen Tag ausprobieren, Steigerungen sind immer noch möglich. Umso mehr schätzt man später, worauf man verzichtet hat.

**TIPP 6:  
WAS NEUES  
AUSPROBIEREN**

Unser Gehirn braucht vielfältige Reize, damit es fit bleibt. Daher mal etwas Neues machen. Einfach mal eine neue Bewegungs-/Sportart ausprobieren.

Wie wäre es mit Klettern, einer Runde Boule oder einer Partie Wikingerschach (KUBB) mit Freunden. Oder neue Gerichte kochen, mal ein Brot backen, ein Instrument lernen oder zum Singen in einen Chor gehen.

**TIPP 7:  
FREUNDE TREFFEN**

Auch wenn bezüglich Corona noch keine Entwarnung gegeben werden kann, macht die wärmere Jahreszeit wegen der geringeren Ansteckungsgefahr doch vieles wieder möglich. Beispielsweise sich draußen mit Freunden zu treffen und ein paar schöne Stunden zu verbringen. Schließlich machen schöne Erlebnisse nicht nur glücklich, sondern auch gesund.



70 Jahre Hüttenschenke

# EINE KANTINE IM WANDEL DER ZEIT

Für die Hütte war der 19. Juli 1952 ein großer Tag. Denn mit der Eröffnung der außerhalb des Werksgeländes neu erbauten Hüttenschenke durch den damaligen Arbeitsdirektor Karl Harzig verfügte das damals noch zu den Mannesmannröhren-Werke gehörende Hüttenwerk erstmals über eine eigene Kantine für alle Mitarbeiter. Wobei es zur Wahrheit dazu gehört, dass vornehmlich Angestellte das Angebot eines Mittagstischs nutzten. Den Arbeitern war das schlichtweg zu teuer, sie brachten nach wie vor ihren Henkelmann mit auf die Arbeit.



Modell der Hüttenschenke, ca. 1951

Auf ein Mittagessen hatte die Belegschaft allerdings auch vorher nicht verzichten müssen. Dafür sorgte als Vorläufer der Hüttenschenke die Werksküche, die sich direkt neben den Hochöfen befand. Zumeist gab es dort Eintopf. Nur manchmal, etwa wenn ein Schwein aus dem eigenen Stall geschlachtet worden war, gab es Fleisch im Eintopf oder stand eine Schlachtplatte auf der Speisekarte. Gekocht wurde auf einem Kohleofen, Küchenmaschinen gab es nicht.

## VORNE EINE NORMALE KNEIPE

Das änderte sich alles mit der Eröffnung der neuen Hüttenschenke, die modern und mit allen Hilfsmitteln ausgestattet war und sogar über eine eigene Metzgerei verfügte. Im vorderen Teil des Gebäudes befand sich damals und auch noch viele Jahre danach eine ganz normale Kneipe, die von 11 bis 23 Uhr geöffnet und für jedermann zugänglich war. Zahlreiche Mitarbeiter nutzten diese Gelegenheit, um sich vor und nach der Schicht ein oder mehrere Bierchen zu genehmigen.

Heutzutage undenkbar, damals aber gängige Praxis. So verlockend war für viele dieses Angebot, dass am Tag der Lohnauszahlung viele Frauen an Tor 1 auf ihre Männer warteten, damit die nicht am gleich Tag das sauer Verdiente größtenteils am Tresen wieder ausgaben.

## „FESTHALLE DES DUISBURGER SÜDENS“

Der im hinteren Gebäudeteil befindliche Speisesaal bot 450 Gästen an sauberen Tischen Platz, und anstelle von Eintopf wurden Menüs angeboten, die sogar serviert wurden. Allerdings mussten die Hungrigen das Besteck noch selbst mit-

bringen. Das Glas Bier – damals fester Bestandteil des Mittagessens – kostete 30 Pfennige (etwa 15 Cent), das Kilo Schweinefleisch 3,43 DM (etwa 1,72 €). Neben seiner Funktion als Kantine diente der Saal aber auch als – wie es damals hieß – „Festhalle des Duisburger Südens“, wo neben Kulturveranstaltungen auch Ring- und Boxkämpfe stattfanden. Später wurde die Räumlichkeit vor allem für Schulungen oder auch die Pensions- und Jubilareiern genutzt. Mitte der 50er Jahre kamen täglich rund 1.200 Mitarbeiter zum Mittagstisch, allerdings umfasste die Belegschaft damals auch noch rund 12.000 Beschäftigte.

## AUF SELBSTBEDIENUNG UMGESTELLT

Ende der 60er Jahre wurde der Gebäudekomplex dann erstmals modernisiert, im Zuge dessen auch die eigene Metzgerei abgeschafft. 1970 dann der nächste große Schritt: Die Essensausgabe wurde auf Selbstbedienung um-



Die alte Werksküche (im Werk), ca. 1950



Essensausgabe in der Hüttenchenke, 03.11.1970

gestellt und dafür ein komplett neues Ausgabesystem errichtet. An dem gab es von da an eine reichhaltige Auswahl an Speisen: Neben einem täglich wechselnden Tellergericht, wie etwa Schnitzel mit Pommes, konnte der Gast unter 34 Einzelartikeln wählen. Auch sonst änderte sich einiges. So stellte der damalige Leiter der Hüttenchenke, Klaus Strickling, Planung und Warenverfolgung auf moderne Datenverarbeitung um. Stolz war er dabei auf die von ihm gespeicherten 400 Rezepturen, mit denen sich der Wareneinsatz fast aufs Gramm genau berechnen ließ.

### NUR NOCH 500 ESSEN TÄGLICH

Neben ständigen Renovierungen und Modernisierungen blieb in der Hüttenchenke dann lange Zeit alles beim Alten. Allerdings nahm mit der zunehmenden Automatisierung und der damit verbundenen geringeren Beschäftigung auf der Hütte auch die Zahl der täglich ausgegebenen Essen im Lauf der Jahre auf durchschnittlich 500 ab. Und auch die bis dahin öffentlich zugängliche Schenke im vorderen Gebäudeteil wurde in den 90er Jahren geschlossen. Zu diesem



Die Jubilarfeier 1954 wird vorbereitet



Speisenplan aus dem Jahr 1984

Zeitpunkt firmierte das Unternehmen nach dem Zusammenschluss des Mannesmann-Hüttenwerks mit dem Rheinhausener Werk von Krupp bereits unter Hüttenwerke Krupp Mannesmann (HKM). Auch der bis zum damaligen Zeitpunkt für alle Bürgerinnen und Bürger nutzbare Mittagstisch wurde auf die Mitarbeiter von HKM sowie von Fremdfirmen beschränkt. Die Durchführung von öffentlichen Veranstaltungen im Speisesaal war bereits einige Jahre vorher abgeschafft worden.

### UMBAU VON SAAL UND RESTAURANT

In etwa dem gleichen Zeitraum wurde das externe, an der Schulz-Knaudt-Straße gelegene Casino für Geschäftsführung und Leitende Angestellte geschlossen, an seiner Stelle die erste Etage in der Hüttenchenke zum Casino-Bereich umgewandelt. Ein großer Umbruch, wenn man bedenkt, dass dort vorher nur Speicher gewesen waren. Eine große optische Veränderung brachte auch der



Im großen Saal, es spielt das Werks-Sinfonieorchester, 1971

Umbau von Saal und Restaurant mit sich. Neue Lampen und neue Tische ließen die Räumlichkeiten in neuem Glanz erstrahlen, wozu sicherlich auch beitrug, dass die alte Backsteinwand im Speisesaal entfernt worden war. Ein ähnlich großer Umbau wurde im Jahr 2006 auch der Küche zuteil. Sie wurde komplett erneuert und mit moderner Technik ausgestattet.

### REINE ESSENSAUSGABE WÄHREND CORONA

Seitdem hat sich nicht mehr viel getan. Wenn man einmal davon absieht, dass während der Corona-Krise und den damit verbundenen Lockdowns die Hüttenchenke eine Zeitlang nicht mehr war als eine reine, im Saaleingang aufgebaute und nur von außen zugängliche Essensausgabe. Mit entsprechend reduziertem Angebot. Auch nach den Lockdowns war lange Zeit nichts mehr so wie vorher. Ein Einbahnstraßen-System führte zu den Tischen, an denen nur eine Person sitzen durfte, die Selbstbedienung an Salat- und Dessertbar war geschlossen, die Speisen wurden an zwei verschiedenen Stellen mit entsprechendem Sicherheitsabstand ausgegeben. Inzwischen ist wieder Normalität eingekehrt. Lediglich die Zahl der Essensteilnehmer hat sich ein weiteres Mal reduziert. Dennoch ist der heutige Hüttenchenken-Chef Karsten Storks zuversichtlich, was die Zukunft „seiner“ Hüttenchenke angeht. Und auch wenn sich das Angebot weiter dem Zeitgeist wird anpassen müssen: Er setzt auf weitere 70 Jahre Hüttenchenke.



Die Hüttenchenke im Jahr 1976

© Fotos: Salzgitter AG-Konzernarchiv/Mannesmann-Archiv (4)





Die Hüttenschenke-Kolumne

# LANGZEITGAREN AUF DEM GASGRILL

**Klar: Griller sind Traditionalisten. Viele schwören auf Holzkohle und stehen auf Kurzgebratenes wie Würstchen, Bauchfleisch und Steaks. Doch die Zeiten ändern sich. Auch beim Grillen. Immer mehr setzen auf Gas statt auf Holzkohle und nehmen sich bei der Zubereitung des Grillguts auch richtig Zeit – beim sogenannten Langzeit- oder Über-Nacht-Grillen. Dabei wird das Fleischstück länger und langsamer gegart, wobei die Größe ausschlaggebend dafür ist, wie lange so ein Stück auf dem Grill liegen muss.**

Zunächst einmal: Langzeitgegart werden kann auf dem Grill so ziemlich alles, was Fleisch ist – von Geflügel über Schweinefleisch und Rindfleisch bis hin zum Wildfleisch. Allerdings gibt es je nach Größe und Fleischteil große Unterschiede. Rückenstücke wie Roastbeef dauern kürzer als zum Beispiel Schulterstücke. Gegrillt wird dabei immer indirekt. Das bedeutet, dass das Fleischstück nie direkt über der Hitze liegt. Der Gasgrill sollte daher mindestens mit zwei Brennern ausgestattet sein.

Pulled Pork vom Gasgrill wird wie im Kugelgrill oder Smoker bei Temperaturen um 120 °C (+/- 10 °C) zubereitet. Das Fleisch wird in der Regel vorher mindestens ein bis zwei Tage mariniert. Dazu eignen sich allerlei Marinaden und sogenannte Rubs (Trockengewürz zum Einmassieren), die man zumeist im Einzelhandel kaufen kann. Wer einen Haushalts-Vakuumierer besitzt, kann sein Fleisch auch gerne noch während dieser Zeit vakuumieren. Dadurch ziehen Marinade oder Rub noch besser ein. Das Anbraten des Fleisches kann man sich dagegen schenken, da sich durch die lange Garzeit automatisch eine Kruste bildet. Bei Fleischteilen mit Schwarte oder Fettrand sollte man allerdings auf jeden Fall, entweder vor dem Garen oder zum Abschluss, die Fett- oder Schwartenkante scharf anbraten. Unverzichtbar bei allen Fleischteilen ist ein digitales Grillthermometer, um die Garzeit nicht zu unter- oder überschreiten. Die entsprechenden Garzeiten und Kerntemperaturen für das jeweilige Fleischteil lassen sich ganz einfach im Internet finden. Allerdings ist auch eine persönliche Kontrolle ratsam, da Fleisch je nach Reifegrad immer unterschiedlich lang gegart werden muss. Ein Pulled- oder Langzeit-Grillgericht lohnt sich am meisten, wenn man es für mehr als vier Personen zubereitet. Je größer das Fleischteil ist, umso besser wird es meistens.

## Pulled Pork

(Rezeptvorschlag für 5-7 Personen)



1 Schweinenacken (ca. 2,5 kg) – Am besten vom Schweinebauern oder eine Sorte, die nicht aus der Schweinemast stammt (z. B. Duroc oder Hällisches Landschwein)

Salz, Pfeffer, Ketchup, Sojasauce, Knoblauchpulver, Majoran, Paprikapulver, etwas Zitronenabrieb, etwas Kümmelpulver, Curry –

Alles zu einer Sauce verrühren und den Schweinenacken damit komplett etwas dicker einstreichen. In Klarsichtfolie eindrehen oder noch besser vakuumieren und ein bis zwei Tage im Kühlschrank marinieren.

Den Gasgrill am Anfang mindestens zehn Minuten auf 250 °C hochheizen, um genug Hitzestau im Grill zu haben.

Den Schweinenacken in eine Schale mit Rost legen, dass der Saft ablaufen kann. Die Brenner dann so ein- oder abstellen, dass die Hitze nicht höher als 120 bis 130 °C wird.

In der Regel dauert ein Schweinenacken dieser Größe etwa zwölf bis 15 Stunden. Er sollte dabei noch eine Kerntemperatur von mindestens 90 bis 95 °C haben, und das wenigstens über eine Zeit von zehn Minuten, damit das Fleisch später auch wirklich schön gezupft werden kann.

Nach dem Garen muss man das Fleisch in Alufolie drehen und 30 Minuten ruhen lassen, damit sich die Fleischsäfte gut verteilen. Das Fleisch während dieser Zeit mehrmals drehen.

Abschließend das Fleisch „pullen“, also zupfen, und mit dem Fleischsaft und der eventuell noch übrig gebliebenen Marinade vermengen.

Wir wünschen guten Appetit!

Das HÜS-Team

## KUNDEN & PARTNER



Bei der Zustellung einer Stahlgießpfanne  
in der Halle 5 auf dem Hüttengelände (v.l.):  
Firmenchefin Charlotte Loewe, Baustellenleiter Dennis Groß  
sowie die Mitarbeiter Burak Ünal und Sefa Asci.

60-jähriges Bestehen der HKM-Partnerfirma LOEWE

# MITEINANDER GEWACHSEN

**Wenn eine Partnerschaft Jahrzehnte überdauert, muss sie schon eine starke gemeinsame Basis haben. Doch reicht das alleine? Nein, sagt Charlotte Loewe, „dazu gehört auch gegenseitiges Vertrauen sowie die Fähigkeit und der Wille, gemeinsam etwas zu erreichen und sich weiterzuentwickeln.“ Die 46-Jährige weiß, wovon sie spricht. Als Vorsitzende der Geschäftsführung der LOEWE Group leitet sie nun schon in dritter Generation das inhabergeführte Unternehmen, das inzwischen mehr als ein halbes Jahrhundert für HKM aktiv und dabei fast ebenso lange in der Halle 5 auf dem Hüttengelände tätig ist.**

Eine Dependence der in Oberhausen beheimateten Firma ist die Hütte allerdings nicht. Eher eine Arbeitsstätte, zu der täglich rund 60 Mitarbeiter pilgern. Schließlich gibt es dort genügend zu tun für den Spezialisten im Feuerfestbau, der zu seinen Kernaktivitäten in Stahlwerken, an Hochöfen und Kokeereien sowie in der weiterverarbeitenden Stahlindustrie, in Zement- und in der Nichteisenindustrie noch Systemdienstleistungen, Projektarbeiten, Engineering, Recycling sowie den Industrie- und Hochbau zählt. Wovon HKM in vielfältiger Weise profitieren kann.

## **ZEIT UND GEDULD ERFORDERLICH**

Wie jede Beziehung entwickelt sich auch eine gute Partnerschaft erst allmählich. Es braucht Zeit und Geduld, gegenseitiges Vertrauen aufzubauen. Das trifft auch auf LOEWE und HKM zu, weiß Manfred Loewe, der ab 1967 seinen Vater und Firmengründer Alfred in der Geschäftsleitung unterstützte. „Nach der Gründung des Unternehmens im Februar 1962 haben wir ab 1964 zunächst langsam damit begonnen, HKM bei der Pfannenmauererei zu unterstützen“, erzählt er. Dies habe sich dann schnell über Tätigkeiten in den

Blas-Stahlwerken 1 und 2 weiterentwickelt. An die entscheidende Frage für eine noch engere Zusammenarbeit erinnert sich der 82-Jährige dabei noch wie heute: „1980 war es, da wurde ich im Aufzug zur Direktion gefragt, ob ich und meine Firma uns vorstellen könnten, die Mauererei in Eigenverantwortung zu übernehmen.“ Manfred Loewe konnte und wollte. Heute ist LOEWE längst ein strategischer Partner von HKM und weiß vor allem durch seine Flexibilität und Qualität zu überzeugen. Qualität, so der Senior, ist immer entscheidend

und dafür stehe seine Firma. Viele Kenntnisse und viel Know-how über Feuerfest-Materialien seien dabei von HKM auf LOEWE übergegangen. „Wir atmen heute sozusagen die Luft und den Geist Huckingsens“, lacht er.

## **WUNDER DAUERN ETWAS LÄNGER**

Seine Tochter sieht das ähnlich, weiß sich mit ihrem Geschäftsführer-Kollegen Klaus Godenschweig aber auch einig darin, dass neben höchsten



Als Vorsitzende der Geschäftsführung leitet Charlotte Loewe nun schon in dritter Generation die LOEWE Group.

Ansprüchen an Qualität und Arbeitssicherheit auch die große Einsatzbereitschaft und Zuverlässigkeit der Mitarbeiter die LOEWE Group heute auszeichnen. „Unmögliches wird sofort erledigt, Wunder dauern etwas länger“ ist für Charlotte Loewe daher mehr als nur ein Spruch. Es ist gelebte Wirklichkeit, die Tag für Tag unter Beweis gestellt wird. Etwa in der Halle 5 des ehemaligen Siemens-Martin-Werks auf dem Hüttengelände, wo der Feuerfestbau für die Pfannen durchgeführt wird. Aktiv ist die Firma zudem beim Feuerfestbau im Stahlwerk, den Hochöfen und teilweise auch in der Kokerei. „Über kleinere Feuerfest-Reparaturen und Pfannenzustellung sind wir im Laufe der Jahre zu einem vollumfänglichen Feuerfest-Dienstleister gewachsen, der die Kernaggregate für die Stahlproduktion feuerfest-technisch bedient“, fasst Charlotte Loewe die Entwicklung zusammen.

## AUCH IN PROJEKTE EINGEBUNDEN

Neben den täglichen Arbeiten war die Firma LOEWE, die als LOEWE Group heute 240 Mitarbeiter beschäftigt, Standorte in Polen und Luxemburg

# „ WIR SIND EIN TEAM HIER AUF DER HÜTTE.

unterhält sowie bei zahlreichen Unternehmen vor Ort tätig ist, des Öfteren auch in größere Projekte eingebunden. Etwa den Neuaufbau und die Erweiterung der Infrastruktur-Einrichtungen für den Roheisentransport, bei dem es um den Kauf von Torpedopfannen, den Zustellstand, das Torpedofeuer, den Zustellkran und den Ausbruchplatz ging. Hauptgrund dafür war, dass die bei HKM vorhandenen vier Torpedopfannen bei thyssenkrupp repariert und gewartet wurden, dort jedoch nur eine C-Priorität besaßen. „Um unabhängiger zu werden, hatten wir im Jahr 2006 die Idee, drei weitere Pfannen zu kaufen und zu ertüchtigen und dafür gleich auch einen Aufheizstand und eine Aufmauerungsbühne zu errichten“, sagt Charlotte Loewe und fügt hinzu: „Damit waren wir autark.“ Im Jahr 2015 sind die Pfannen dann in den Besitz von HKM übergegangen.

## GEMEINSCHAFTLICHE PROBLEMLÖSUNGSKOMPETENZ

Obwohl die LOEWE Group auch Partnerschaften mit anderen Unternehmen unterhält, ist die mit HKM doch etwas Besonderes. Weil die Hütte aus Sicht von Charlotte Loewe ein außergewöhnliches Stahlwerk mit einigen Alleinstellungsmerkmalen darstellt. Den Unterschied machen ihrer Meinung nach vor allem Anzahl und Format der Stranggießanlagen sowie eine entsprechende Sekundärmetallurgie und die dadurch bedingte hohe Anzahl an verschiedenen Qualitätsstählen, die hier produziert werden. Vor diesem Hintergrund weiß sie besonders die auf beiden Seiten vorhandene gemeinschaftliche Problemlösungskompetenz zu schätzen. Und die gegenseitige Unterstützung bei Themen wie Arbeits-, Produktions- und Qualitätssicherung sowie Kostenoptimierung. Speziell bei der Arbeitssicherheit weiß sie sich mit HKM einig, was den Stellenwert betrifft. „Dieses Thema hat bei uns und auf der Hütte höchste Priorität“, betont die Geschäftsführerin.

## PERSONALISIERTE ARBEITSSICHERHEIT

Unter dem Motto „Arbeitssicherheit beginnt in Deinem Kopf“ hat LOEWE ein integriertes Arbeitssicherheitskonzept entwickelt, bei dem von regelmäßigen Unterweisungen über Sicherheitsbegehungen bis hin zu einem prämierten Arbeitssicherheits-Vorschlagswesen die Mitarbeiter immer im Mittelpunkt stehen. Mehr noch: Das Thema wurde



Rhamon Miftari bringt hier eine Schlämpspritzmasse in einer Verteilerrinne auf, um diese später gießfertig zu machen.



Yussuf Jamal, Sefa Ascı und Burak Ünal (v.l.) beim Anschlagen einer Steinpalette zur Zustellung des Verschleißfutters einer Stahlgießpfanne.

sogar regelrecht personalisiert und die Familie darin einbezogen. So wurde jedem Mitarbeiter ein kleines Büchlein als Leitfaden nach Hause geschickt, das wichtige Informationen rund um den Arbeitsplatz sowie Karten zum Heraustrennen für Verbesserungsvorschläge enthält. Überdies machen großflächige, mit zum Schmunzeln anregenden Motiven versehene Plakate auf die Kampagne aufmerksam. Und es funktioniert, wie Charlotte Loewe festgestellt hat, „das Ganze wird angenommen.“

## PRAXIS BEI HKM

Dass der Firmenchefin die Mitarbeiter am Herzen liegen, merkt man schnell an ihrem Umgang mit ihnen. Etwa mit Baustellenleiter Dennis Groß, der seit 2007 vorwiegend auf der Hütte eingesetzt ist und seiner Ausbildung zum Feuerungsmaurer die Weiterbildung zum Vorarbeiter und anschließend zum Polier folgen ließ. Doch auch sonst kennt sie nahezu alle Mitarbeiter, die bei HKM tätig sind. Jeden begrüßt Charlotte Loewe persönlich, wechselt ein paar Worte mit ihm, fragt nach dem Befinden und dem Arbeitsfortschritt. Für sie eine Selbstverständlichkeit. Und doch hat die studierte Bauingenieurin erst

herausfinden müssen, ob sie in die Firma und das Umfeld passt. Hilfestellung leistete auch dabei HKM. Denn das im Studium an der RWTH Aachen vorgeschriebene Betriebspraktikum absolvierte sie auf der Hütte. Und fand sich dort bestens zurecht. „Diese ungeschminkte, offene und direkte Kultur im Umgang miteinander hat mir gefallen, ich bin damit schnell klar gekommen“, blickt Charlotte Loewe auf diese Zeit zurück.

## EINTRITT IN DIE FIRMA

Als ihr Vater schwer erkrankte, stand sie plötzlich vor der Entscheidung, in die Firma einzutreten. Machte sie im Jahr 2003 schließlich auch, aber eher leise, in keiner leitenden Funktion und ohne groß Aufhebens davon zu machen. Die ersten zwei Jahre im Unternehmen verbrachte sie ausschließlich auf der Frühschicht, lernte das Metier von der Pike auf kennen, wechselte erst dann ins Büro und zu strategischen Aufgaben. Dass sie in einer Männerdominierten Welt tätig ist, hat Charlotte Loewe dabei sehr früh wahrgenommen. Auch weil sie zeigen musste, dass sie gut in ihrem Job ist. Hat sie gemacht und Anerkennung erfahren.

Auch weil sie – wie sie selbst sagt – in keine Schablone passt, hartnäckig und offen ist und Hindernisse manchmal schlichtweg ignoriert. Was ihr den Weg an die Spitze geebnet hat. Seit 2008 ist Charlotte Loewe Geschäftsführerin, seit 2016 Vorsitzende der Geschäftsführung.



Sefa Ascı mauert hier einen Verschleißfutterring in einer Stahlgießpfanne.

## EIN TEAM

Die Partnerschaft mit HKM betrachtet sie immer noch als Glücksfall. Und sie ist der Hütte dankbar für die langjährige Beziehung, die bekanntlich nur funktioniert, wenn beide Seiten das wollen. Schließlich gehören zu einer Partnerschaft immer zwei. Und die werden umso besser und stärker, je mehr sie sich im Sinne der Wettbewerbsfähigkeit gegenseitig fordern. Bei HKM und LOEWE passiert das. Heute sagt Charlotte Loewe stolz: „Wir sind ein Team hier auf der Hütte.“ Und besser lässt sich eine Partnerschaft wohl nicht beschreiben.

WIR GRATULIEREN UNSEREN JUBILAREN

JULI

**45 Jahre**

25.07. Klaus Leschkowski

**25 Jahre**

01.07. Harald Bogler

AUGUST

**45 Jahre**

- 15.08. Harald Berns
- 15.08. Klaus Drauschke
- 15.08. Leocadio Guillen Garcia
- 15.08. Birgit Hennemann
- 15.08. Uwe Koll
- 15.08. Juergen Milewski
- 15.08. Klaus Pannwitz
- 15.08. Markus Voutta
- 15.08. Ludger Voutta
- 18.08. Juergen Szalies
- 23.08. Klaus Diederichs

**35 Jahre**

- 01.08. Thomas Dolle
- 31.08. Frank Hoeffkes

**25 Jahre**

- 18.08. Lukasz Edward Milczanowski
- 18.08. Stefan Thyssen

SEPTEMBER

**45 Jahre**

- 01.09. Burkhard Awiszus
- 01.09. Dirk Boettcher
- 01.09. Ingrid Gehlen
- 01.09. Harald Jung
- 01.09. Ralf Jung
- 01.09. Udo Kappes

- 01.09. Ralf Keller
- 01.09. Thomas Knothe
- 01.09. Gerd Koller
- 01.09. Ralf Loeb
- 01.09. Frank Mainau
- 01.09. Juergen Mischnik
- 01.09. Rainer Mueller
- 01.09. Uwe Noellgen
- 01.09. Norbert Olesch
- 01.09. Jochen Rump
- 01.09. Klaus Schmalenbach
- 01.09. Detlef Sebras
- 01.09. Ralf Wolfschmidt
- 01.09. Ulrich Wolters
- 02.09. Joachim Iwersen

**35 Jahre**

- 01.09. Zafer Alkan
- 01.09. Ahmet Aslan
- 01.09. Resat Coban
- 01.09. Thomas Czarnecki
- 01.09. Joerg Eiting
- 01.09. Cetin Elmas
- 01.09. Musa Eraslan
- 01.09. Markus Goergen
- 01.09. Yilmaz Goerguelue
- 01.09. Oliver Henze
- 01.09. Ralf Hoernemann
- 01.09. Markus Jaegers
- 01.09. Oliver Janke
- 01.09. Markus Kleinbongartz
- 01.09. Carsten Korb
- 01.09. Reiner Kruchten
- 01.09. Andre Kube
- 01.09. Thorsten Leulleik
- 01.09. Francesco Liberatore
- 01.09. Michael Luedemann

- 01.09. Uwe Marks
- 01.09. Miguel Ortega Mueller
- 01.09. Thorsten Rentmeister
- 01.09. Matteo Scarano
- 01.09. Frank Sting
- 01.09. Tuerker Taymaz
- 01.09. Hueseyin Uslu
- 01.09. Frank Westrup
- 01.09. Silke Weyler
- 01.09. Werner Wienands
- 01.09. Ismail Yilmaz
- 01.09. Karl-Heinz Zech
- 01.09. Thorsten Zoellner

**25 Jahre**

- 01.09. Nevzat Akan
- 01.09. Kazim Akpinar
- 01.09. Martin Badura
- 01.09. Sabrina Belack
- 01.09. Benjamin Bock
- 01.09. Hassan Bouliou
- 01.09. Mohamed Bousnina
- 01.09. Thomas Boy
- 01.09. Fatih Coskun
- 01.09. Dieter Furmanek
- 01.09. Mathias Guss
- 01.09. Michaela Heiligenhaus
- 01.09. Rene Jaeger
- 01.09. Sven Kiesler
- 01.09. Michael Knauf
- 01.09. Thorsten Kosak
- 01.09. Jessica Paessens
- 01.09. Andreas Peschel
- 01.09. Jan Sattler
- 01.09. Claas Simon
- 01.09. Yvonne Termuehlen
- 01.09. Daniela Wohlgefahrt

NEU IM **HCM**-FANSHOP:



**Einkaufswagenlöser und mehr ...**  
Praktisches Multifunktions-Tool für unterwegs



**Gym Bag**  
Hochwertiges PU Material, wasserabweisender SBS-Reißverschluss, Innentasche



**ActiveTowel Sports – Sporthandtuch**  
Einzel verpackt im praktischen Netzbeutel, ca. 100 x 40 cm



**Computerblocker-Set**  
Drei Sicherheitsprodukte, die effektiv Ihre digitalen Daten schützen!  
RFID Blocking Karte, Webcam-Cover, Blocker fürs Smartphone

**ÜBERGANG IN DIE FREISTELLUNGSPHASE DER ALTERSTEILZEIT**

Andreas Pasek	01.01.2022
Thomas Ryborsch	01.01.2022
Uwe Becher	01.02.2022
Dipl.-Wirt.-Ing Gerrit Volmer	01.02.2022
Klaus-Dieter Ostwald	01.03.2022
Ralf Foerster	01.04.2022
Detlef Gering	01.04.2022
Ralf Pesch	01.04.2022
Uwe Waldorf	01.04.2022
Ulrike Boffen	01.05.2022
Rainer Czech	01.06.2022
Elisabeth Hoesl	01.06.2022



**Die Redaktion wünscht allen Leserinnen und Lesern eine schöne Sommerzeit.**

**Passen Sie gut auf sich auf und bleiben Sie gesund!**

**EINTRITT IN DIE ALTERSRENTE**

Karl-Heinz Kreuzmann	01.01.2022	Hans-Willi Soehngen	01.04.2022
Detlef Lehmann	01.01.2022	Reinhard Bendig	01.05.2022
Michael Meixner	01.01.2022	Wolfgang Christ	01.05.2022
Volker Staaks	01.01.2022	Georg Kwiatkowski	01.05.2022
Rainer Bender	01.02.2022	Detlef Schmidt	01.05.2022
Hans-Peter Kreitenhubert	01.02.2022	Helmut Schmidt	01.05.2022
Richard Madrzyk	01.02.2022	Karl Daniel Taberski	01.05.2022
Herbert Mahlert	01.02.2022	Herbert Faaber	01.06.2022
Horst Giersemehl	01.03.2022	Juergen Koch	01.06.2022
Udo Guenter	01.03.2022	Reiner Raffel	01.06.2022
Klaus-Dieter Biastoch	01.04.2022	Joachim Verhoeven	01.06.2022
Dieter Kerski	01.04.2022	Hans-Dieter Weil	01.06.2022
Servet Ofas	01.04.2022		

**WIR GEDENKEN DER VERSTORBENEN**

**AUS AKTIVER BESCHÄFTIGUNG**

Friedrich Winter	Gerd Schrooten	Holger Keimer	Robert Demuth
Rainer Hamacher	Herbert Springer	Michael Meyer	

**RENTNER**

Rolf Brocke	Musa Cansu	Wilhelm Bouwhuis
Peter Joffroy	Barbara Neubauer	Joachim Gering
Hermann Steen	Dieter Schüttler	Heinz Naberschnig
Friedhelm Franken	Peter Lehnertz	Klaus Peters
Rifat Küçük	Herbert Schwarzkopf	Heinz Pietsch
Hubert Müsch	Walter Steinhoff	Dirk Reichelt
Horst Bender	Johann Nattland	Hans Lamers
Gustav Vieregge	Dieter Saller	Ahmet Yalcin
Ferdinand Kirschbaum	Harold Fröhlich	Hans-Georg Bergmann
Helga Pasemann	Helmut Kuhn	Theodor Bellinghoven
Kurt Block	Theo Schuler	Klaus-Dieter Hämmerle
Ibrahim Balaban	Hans Laubach	Franz-Josef Broden
Nuri Aydogan	Ernst Schmidt	Heinrich Koch
Nikolaus Laar	Haydar Cam	Gerd Kurzrock
Anton Kempken	Uwe Münchenhagen	Edelgard Duhr
Volker Kollesch	Rainer Hamacher	Wilhelm Kreitz
Anton Brockerhoff	Werner Scholl	Detlef Schröder
Hartmut Paschmann	Wilfried Rotter	Peter Mühlen

**Impressum**

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

**Herausgeber:**  
Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH

**Verantwortlich:**  
Dr. Gerhard Erdmann

**Redaktion:**  
Gunther Schmucker (Leitung);  
Walter Klötters,  
Telefon 0 21 04 392 38,  
Mobil 01 72 21 00 952,  
E-Mail wkloters@aol.com

**Redaktionsanschrift:**  
Ehinger Straße 200, 47259 Duisburg

**Leserbriefe:**  
leserbriefe@hkm.de

**Bildmaterial:**  
Tanja Pickartz; Gunther Schmucker;  
Marc-Steffen Unger / 03;  
stock.adobe.com (ldey / 15; michaelheim / 45;  
bietau / 45; ragufeng / 46; exclusive-design / 46;  
contrastwerkstatt / 46; juefraphoto / 49);  
Pixabay.com (Innviertlerin / 45; silviarita / 46;  
MiraCosic / 49; Jill Wellington / 55)

**Gesamtherstellung:**  
ZERO Kommunikation GmbH,  
Kamp-Lintfort





**Magazin für unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**