

WIR BEI



Magazin für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Seite 24

DER WEG ZUM GRÜNEN STAHL

Die Klimaneutralität im Blick

Seite 38

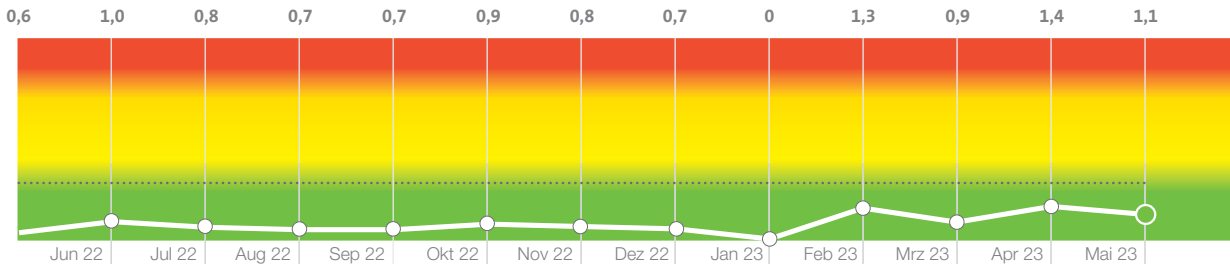
BIS HEUTE EINE VORREITERROLLE

20 Jahre Integriertes Managementsystem

Seite 51

IHR SEID DIE FIREWALL DES UNTERNEHMENS

Cybersicherheit auf der Hütte



[1,1*] Verletzungshäufigkeit bei HKM bis Mai 2023

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

INHALT

03 Vorwort

BETRIEBSRAT

- 04 Die Transformation fest im Blick**
Kolumne des Betriebsrats

IM GESPRÄCH

- 06 „An Euch wird es nicht scheitern!“**
Dr. Gerhard Erdmann zu seinem Abschied

- 10 Die Menschen prägen die Hütte**
Jörg Grzella, neuer Geschäftsführer Controlling

KOMPETENZ

- 14 Umsetzung neuer Energieeffizienzmaßnahmen in kürzester Zeit gefordert**
Neuerungen beim Energiemanagement



- 17 Erst spät die Liebe zur Feuerwehr entdeckt**
Porträt Lisa Bold, stellvertretende Leiterin der Werkfeuerwehr HKM



- 20 Ein starkes Team**
Die Hochofenservices

- 23 Weiteres „Go“ für das HKM-Kraftwerk**
Betriebsführungsvertrag mit RWE verlängert

- 24 Der Weg zum grünen Stahl**
Die Klimaneutralität im Blick

- 27 Der Unterschied zwischen Bumm und Peng**
Zertifizierte Zusatzqualifikation „Wasserstoff“ für Azubis

PROJEKTE



- 30 Wichtiger Baustein der H₂KM-Strategie umgesetzt**
Inbetriebnahme der Koksofengas-Einblasanlage



- 33 Ein maßgeschneidertes Angebot**
Neue AT-Seminarlandschaft

- 36 Ausbildungsmöglichkeiten kennenlernen**
Tag der Zukunft auf dem Hüttencampus

- 38 Bis heute eine Vorreiterrolle**
20 Jahre Integriertes Managementsystem

GESUNDHEIT & SICHERHEIT

- 42 Eine Reise durch den Darm**
Aktionstage Darmgesundheit
- 45 Der Küchenchef und sein außergewöhnlicher Azubi**
Karsten Storcks, Leiter der Hüttenschenke
- 47 Weil trinken enorm wichtig ist**
Wasserspender für die Ausbildung

KUNDEN & PARTNER



- 49 Weil am Ende des Geldes oft noch viel Monat übrig ist**
Unterstützung Bedürftiger durch die Duisburger Tafel e.V.
- 51 Ihr seid die Firewall des Unternehmens**
Cybersicherheit auf der Hütte
- 53 Erleichterung bei großer körperlicher Belastung**
Exoskelette in der Erprobung

MELDUNG

- 12 In eigener Sache**

ZUM SCHLUSS

- 55 Austritte, Altersteilzeit, Freistellungsphase**
- 55 Vorträge**
- 55 Wir gedenken**



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

vor Ihnen liegt das druckfrische Heft der Wir bei HKM,
es ist gespickt mit interessanten Beiträgen.

Und es handelt von Menschen:

- Von Menschen, die gehen.
- Von Menschen, die kommen.
- Von Ihrer Gesundheit.
- Von Ihrem Engagement.
- Von Ihrer Kompetenz.
- Von Ihrer Zukunft.
- Von später Berufung und gewachsener Kompetenz

Es handelt von Dingen, die wir heute schon tun und die wir
morgen tun wollen.

Von Energie und dem sparsamen Umgang mit ihr.

Von grünem Stahl und dem Weg dahin.

Von der Zukunft für unsere HKM.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen, schöne Ferien
und einen guten Start danach.

Sie werden gebraucht!

Mit diesem Vorwort verabschiede ich mich von Ihnen.
Mit der Wehmut des Abschieds, der Freude auf
Neues, dem Stolz auf das Erreichte, mit der Zuversicht
für die Zukunft der HKM – und mit der Dankbarkeit,
Teil des Wir bei HKM gewesen zu sein!

Glückauf

Ihr

G. Erdmann



Kolumne des Betriebsrats

DIE TRANSFORMATION FEST IM BLICK

In Sachen Dekarbonisierung und DRI-Anlage hängt vieles, wenn nicht sogar alles von der Förderung des Bundes und der EU ab. Denn ohne Förderung gibt es für die HKM keine Zukunft, weil die Transformation allein nicht gestemmt werden kann. Doch es gibt positive Signale.

So sicherte Wirtschaftsminister Robert Habeck auf dem Stahlaktionstag am 14. Juni 2023 vor der thyssenkrupp-Verwaltung in Bruckhausen den etwa 12.000 Teilnehmern zu, dass die Förderung für thyssenkrupp kommen werde. Die EU habe ihr Okay für rund 1,3 Milliarden Euro Fördermittel gegeben, ein entsprechendes Schreiben soll nach der Klärung einiger Formalitäten schon in Kürze bei thyssenkrupp eintreffen. In den Klimaschutzverträgen der Bundesregierung steht, dass für die energieintensive Industrie wie z.B. Chemie, Stahl und Zement für die Transformation 50 Milliarden Euro zur Verfügung stehen.

NRW-Ministerpräsident Hendrik Wüst sprach in diesem Zusammenhang auch die Bedeutung von HKM an und dass für die Hütte eine Lösung gesucht und gefunden werden müsse. Musik in den Ohren der zahlreichen Kolleginnen und Kollegen, die mit 14 Bussen zum Stahl-

aktionstag angereist waren. Insgesamt sind wir deshalb mit dem Verlauf des Stahlaktionstags sehr zufrieden, denn es ist uns gelungen, der Politik unsere Forderungen und Ziele zu verdeutlichen. Das ging nur gemeinsam mit Euch: Zusammen haben wir ein starkes Zeichen gesetzt.

SCHNELLSTMÖGLICH FÖRDERANTRÄGE STELLEN

Mit der Zustimmung des Kartellamts ist ein erster Meilenstein für die Gründung der Planungsgesellschaft erreicht. Die von unseren beiden Gesellschaftern thyssenkrupp und Salzgitter gegründete Gesellschaft soll für unsere Hütte die Transformation und den Bau einer DRI-Anlage auf dem HKM-Gelände planen. Sie hat den Auftrag, das Pre-Engineering umzusetzen, um Förderanträge für die Klimaschutzverträge zu stellen. Dieses Pre-Engineering kostet mehrere Millionen Euro, die unsere beiden Gesellschafter übernehmen.



Allerdings steht eines schon jetzt fest: Bei uns werden die Hausaufgaben gemacht, in allen Bereichen und auf allen Ebenen. Ein toller Job aller Beteiligten: Viele kleine Teams haben bereits zahlreiche Vorarbeiten geleistet, stehen sozusagen in den Startlöchern, um sofort loslegen zu können.

Jetzt geht es darum, schnellstmöglich Förderanträge zu stellen, um die auslaufende Frist einzuhalten. Doch auch bei uns drängt die Zeit, denn: Ab Anfang 2030 rechnet sich grauer Stahl nicht mehr, weil die Preise für die CO₂-Zertifikate drastisch steigen werden. Vor diesem Hintergrund müssen wir bis zu diesem Zeitpunkt eine DRI-Anlage am Standort haben, um zukunftssicher grünen Stahl herzustellen.

Bis es soweit ist und genügend erneuerbare Energie zur Dekarbonisierung zur Verfügung steht, fordert die IG-Metall einen Industriestrompreis von fünf Cent, um international wettbewerbsfähig zu sein. Immerhin sind 45 bis 50 Prozent der Kosten zur Herstellung einer „grünen“ Bramme Stromkosten. Übrigens werden wir bei HKM bei der Realisierung einer DRI-Anlage vom Eigen- zum Fremdstromversorger, da dann für unser Kraftwerk die Kuppel- und Gichtgase wegfallen.

RUNDANLAGE 1 STILLGESETZT

Weggefallen ist zum 19. Juni 2023 auch die Produktion der Rundanlage 1. Allerdings wird sie nicht abgerissen oder zurückgebaut, sondern – wie schon zur Zeit der Weltwirtschaftskrise 2009 – lediglich stillgesetzt bzw. konserviert. Das bedeutet, dass die Anlage weiterhin gewartet und funktionstüchtig gehalten wird, um sie bei hoffentlich wieder eingehenden Aufträgen erneut in Betrieb nehmen zu können. An der Wiederherstellung der Funktionstüchtigkeit der „alten“ Vakuum-Anlage wird nach dem schweren Brand dagegen mit Hochdruck gearbeitet.



Nachdem das Feuer auch auf die Legierungsbänder übergriffen hatte, war trotz des beherzten Eingreifens unserer Werkfeuerwehr ein nicht unerheblicher Schaden entstanden. Resultat ist eine Minderproduktion von 1.500 Tonnen pro Tag. Instandhaltung und Hauptwerkstatt tun alles in ihrer Macht Stehende, um schnell wieder zur Normalproduktion zurückzukehren. Dazu leistete übrigens auch der Einkauf seinen Beitrag, indem er Ersatz für die beschädigten Rollen und Förderbänder in Südafrika ausfindig machte. Die Rollen werden in der Hauptwerkstatt angepasst.

ANGEBOT FÜR JOB-BIKES STEHT

Nach einigen Anlaufschwierigkeiten, die auf die rechtliche Überprüfung der Verträge zurückzuführen sind, haben wir jetzt auch das Job-Bike endlich auf die Schiene gesetzt. Wir sind stolz darauf, als zweites Unternehmen in der Stahlbranche solch ein Angebot machen zu können. Und Bedarf ist durchaus vorhanden. Schon jetzt haben über 300 Kolleginnen und Kollegen das Angebot angenommen, das sowohl E-Bikes als auch normale Fahrräder umfasst und bezogen auf den Kaufpreis eine Einsparung von 20 bis 30 Prozent bringt. Man sieht: Was lange währt, wird oftmals wirklich gut.

Etwas mehr Aufmerksamkeit hätten wir uns für unser „Respekt“-Fußballturnier

gewünscht, das am 3. Juni 2023 auf dem Gelände des ehemaligen VFL Duisburg Süd stattgefunden hat.

13 Mannschaften nahmen an dem Wettbewerb teil, den schließlich die Mannschaft der Werkfeuerwehr für sich entscheiden konnte. Unser Dank gilt allen Organisatoren und Helfern, die die Veranstaltung möglich gemacht haben. Das Turnier wird auch im nächsten Jahr wieder stattfinden, dann hoffentlich mit einer größeren Beteiligung.

Last but not least wollen wir auch noch kurz auf den Wechsel in der Geschäftsführung eingehen. Controlling-Chef Dr. Gerhard Erdmann verlässt nach rund acht Jahren die Hütte und wird Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbands Stahl. Wir danken ihm für die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit in dieser Zeit und wissen, dass er auch in seiner neuen Funktion weiter für HKM stehen wird. Seinem Nachfolger Jörg Grzella wünschen wir einen guten Start und ein stets glückliches Händchen bei den bevorstehenden Aufgaben.

So, das war's aber jetzt auch für dieses Mal. Allen Kolleginnen und Kollegen schöne Ferien und gute Erholung und vor allem: Kommt heil und gesund wieder zurück.

Marco Gasse
Betriebsratsvorsitzender

Ralph Winkelhane
stellv. Betriebsratsvorsitzender



Interview mit Dr. Gerhard Erdmann zu seinem Abschied

„AN EUCH WIRD ES NICHT SCHEITERN!“

Ende Juli legt Dr. Gerhard Erdmann sein Amt als Geschäftsführer Controlling nieder und verabschiedet sich von der Hütte. Allerdings tritt er nicht in den Ruhestand, sondern übernimmt zum 1. August die Aufgabe des Hauptgeschäftsführers des Arbeitsgeberverbandes Stahl. Wir haben gemeinsam mit ihm einen Blick zurückgeworfen, aber auch die Herausforderungen der Gegenwart und der Zukunft angesprochen.

■ **Wir bei HKM:** Herr Dr. Erdmann, Sie sind vor knapp acht Jahren als Geschäftsführer Controlling in schwierigen Zeiten zur HKM gekommen. Können Sie sich noch an die damaligen Herausforderungen erinnern – Stichworte: Kapazitätsanpassung, also Erarbeitung eines neuen Arbeitspunktes von 4,2 Millionen Jahrestonnen, die drängende Notwendigkeit zur Ergebnisverbesserung, und ein Fragezeichen hinter dem Zwei-Ofen-Betrieb?

Dr. Gerhard Erdmann: Ja, ich erinnere mich deutlich daran. Da waren dicke Bretter zu bohren. McKinsey hatte ausgerechnet, dass der Kostennachteil der HKM gegenüber ihren Gesellschaftern – vergleichbar gerechnet! – bei etwa 155 Millionen Euro pro Jahr lag. Diese Differenz galt es auszugleichen. Durch konkrete Maßnahmen, ohne übergroße soziale Härten wie Sozialpläne, Massenentlassungen und ähnliches. Und ohne die Leistungsfähigkeit der HKM im Zwei-Ofen-Betrieb zu gefährden. Mit HKM 2025 haben wir, quer durch alle Bereiche, ein Maßnahmenpaket entwickelt und umgesetzt, das diese Kostendifferenz mehr als ausglich. Ein

zukunftsweisender Haustarifvertrag hat in diesem Zusammenhang zugleich die Personalkosten gesenkt und die erwähnten sozialen Härten weitestgehend vermieden. Und am Ende haben wir unsere Ziele erreicht und Wort gehalten!

Eine wesentliche Herausforderung für die HKM bestand allerdings auch darin, dass es im Gesellschafterkreis die Wahrnehmung gab, die HKM verstecke sich hinter ihrem Geschäftsmodell, sie „hänge sich nicht rein“. Dem galt es entgegenzutreten und den Gesellschaftern zu beweisen, dass die HKM sich „reinhängen“ kann und das auch tut. Ich denke, dass uns das auch gelungen ist.

■ **WBH:** Lassen Sie uns zurückblicken. Sie haben bei HKM turbulente Zeiten erlebt. Was waren für Sie die Highlights Ihrer Tätigkeit auf der Hütte?

Dr. Erdmann: Die wiederholte Erfahrung, dass die HKM in der Lage und willens ist, sich großen Herausforderungen erfolgreich zu stellen. Das gilt etwa für das bereits erwähnte Programm HKM 2025, das ja kein Projekt der

Geschäftsführung oder ein Projekt des PMO, sondern ein Projekt der HKM insgesamt war. Wir haben die Ziele, auf die wir uns damals verpflichtet haben, nicht nur erreicht, sondern zum Teil auch übererfüllt. Zumindest hinter vorgehaltener Hand hat 2017 manch einer gesagt, „wenn 80 Prozent der 155 Millionen Euro pro Jahr erreicht werden, wäre das schon gut“. Wir haben mehr als 100 Prozent erreicht! Und seither Jahr für Jahr zusätzliche Einsparpotentiale in zweistelliger Millionenhöhe realisiert.

■ **WBH:** Haben Sie noch weitere Beispiele?

Dr. Erdmann: Ja. Auch die existenzbedrohende Niedrigwasser-Situation des Jahres 2018 und, wenngleich weniger gravierend, des vergangenen Jahres haben wir bewältigt – und mehr produziert und höhere Roherträge erwirtschaftet als ursprünglich geplant. Dabei haben wir unsere Maßnahmen pragmatisch, schnell und teilweise auf Zuruf an die jeweilige Situation angepasst.

In der Pandemie 2020 wurde Hochofen A punktgenau heruntergefahren,

nach der Zustellung im Rahmen des Budgets und des Zeitplans wieder hochgefahren. Im Folgejahr haben wir nicht nur sofort wieder die volle Produktion erreicht, sondern auch noch die sogenannte Optionsmenge produziert. Wir sind also sozusagen mit 100 in die Garage gefahren und mit 150 wieder rausgekommen.

■ **WBH: Apropos Pandemie – wie hat sich die Hütte in dieser außergewöhnlichen Situation geschlagen?**

Dr. Erdmann: Hier hat sich das Wir bei HKM in besonderer Weise bewiesen: Als im März 2020 ein Lockdown drohte, hatten die Mitarbeitenden in der Produktion vor allem eine Sorge – dass sie ihren Arbeitsplatz nicht erreichen könnten! Wir haben ihnen dann Briefe gegeben, sie seien Mitarbeiter eines Betriebes, der unter die Störfallverordnung falle und daher unabkömmlich. Das hat sie sehr beruhigt! Wir haben mit großem Einsatz aller Beteiligten, auch des Gesundheitswesens, den Betrieb aufrechterhalten. Die Mitarbeiter der Produktion sind trotz erschwelter Umstände zur Arbeit erschienen und haben ihre Pflicht „maskiert“ erfüllt. Und in den Verwaltungen haben wir, auch mit Rücksicht auf die Menschen in den Betrieben, das Home-Office mit Augenmaß eingesetzt und darauf ge-

„ WIR HABEN MEHR ALS 100 PROZENT ERREICHT!“

achtet, dass man in der Produktion nicht den Eindruck haben musste, die einen müssten kommen und die anderen dürften zu Hause bleiben. In den Verwaltungen hat man sich übrigens nicht ins Home Office „verkümmelt“, sondern den Betrieb auch hier aufrecht erhalten. Es ist ja nicht so, dass in Krisenzeiten wie der Pandemie die Anforderungen der Gesellschafter an Berichte, Szenarien und Reporting im allgemeinen geringer würden. Das Gegenteil ist der Fall! Mit Kindern, die nicht zur Schule gehen können und auf beengtem Raum – das ist wahrlich nicht die heile Homeofficewelt, die manche uns vorgaukeln möchten. Auch zu Hause gibt es erschwerte Bedingungen!

■ **WBH: Gibt es noch weitere Highlights, die Ihnen erwähnenswert erscheinen?**

Dr. Erdmann: Ein besonderes Highlight war das Privileg, Menschen zu begegnen und mit ihnen arbeiten zu dürfen, die sich mit enormem Engage-

ment, mit großem Können und heißem Herzen für ihre Hütte einsetzen. Quer durch alle Hierarchiestufen und Geschäftsbereiche. Auch und gerade in Krisenzeiten und unter erschwerten Bedingungen. Dafür möchte ich mich an dieser Stelle ausdrücklich bedanken, zunächst bei meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im C-Bereich, aber eben auch bei allen anderen, seien sie „Personaler“ oder „Techniker“. Gerade, wenn es darauf ankommt, sind wir alle HKM! Danke sagen möchte ich ausdrücklich auch der Mitbestimmung, die diese Prozesse kritisch, aber sehr auf die Interessen der Hütte und ihrer Beschäftigten fokussiert begleitet hat.

■ **WBH: Bei der erforderlichen Restrukturierung und den damit verbundenen Veränderungen haben Sie nicht nur auf Kosteneffizienz und Performance geachtet, sondern auch die soziale Verantwortung des Unternehmens mit einbezogen. Warum war Ihnen das wichtig?**

Dr. Erdmann: Weil es mir und meinen Kollegen immer auch um den Erhalt möglichst vieler wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze ging. Ich bin zutiefst davon überzeugt, dass man Wirtschaft und Soziales nicht trennen kann. Man kann „Wirtschaft“ nicht ohne „Soziales“ betreiben und „Soziales“ nicht ohne „Wirtschaft“. Das erstere ist ziemlich unstrittig, für das zweite muss man zunehmend kämpfen. Das gilt auch gegenüber der Politik.

■ **WBH: Es ging damals im Prinzip um die Existenz der Hütte. Ihr Appell lautete: „An uns darf es nicht scheitern!“ Hat dieser Appell gefruchtet?**





Dr. Erdmann: Der Grund dafür, dass wir geliefert haben, war natürlich nicht der Appell. Ausschlaggebend war vielmehr die Bereitschaft der HKM, sich in diese wirklich existenziellen Herausforderungen reinzuwerfen. Mit allem, was wir hatten an Know-how, an Engagement, auch an Leidenschaft. Und diese Bereitschaft war und ist vorhanden. Der Slogan „An uns darf es nicht scheitern!“ hat das lediglich in einen sprachlichen Rahmen gesetzt.

■ **WBH: Was war entscheidend dafür, dass die Hütte die Kurve gekriegt hat?**

Dr. Erdmann: Wenn es ernst wird, fragt die HKM nicht nach formalen Zuständigkeiten oder „Verursachern“ oder „Schuldigen“, sondern hängt sich mit großer Geschlossenheit, viel Engagement und einem Riesenherzen rein. Man könnte meinen, der Slogan „Wir bei HKM“ sei eines dieser typischen Schlagworte von Unternehmensberatern. In Wahrheit ist es genau so genauso gemeint und wird es genauso gelebt. Dies erfolgt vor dem Hintergrund enormer Fachkompetenz und zum Teil jahrzehntelanger Berufserfahrung. Hinzukommt eine innere Verbundenheit mit der Hütte, die wahrscheinlich ihresgleichen sucht!

■ **WBH: Inzwischen sind acht Jahre vergangen. Hat die Hütte aus den damaligen Erfahrungen gelernt und letztlich irgendetwas davon auf die heutige Zeit und die anstehende Transformation übertragen?**

Dr. Erdmann: Die Fähigkeit, die ich gerade angesprochen habe, ist auch heute noch vorhanden und vielleicht sogar wichtiger denn je. Wichtig ist auch der Austausch mit der IG Metall, den Medien und der Politik. „Transformation“ ist eine zutiefst politische Angelegenheit. Die HKM wird von der Öffentlichkeit genau beobachtet und von den Medien eng begleitet. Da muss sie sich die ihrerseits auch politisch und medial klar positionieren.

■ **WBH: Wenn Sie heute einen ähnlichen Appell formulieren müssten, wie würde der lauten?**

Dr. Erdmann: Genau so wie damals!

■ **WBH: Sie verlassen HKM zu einer Zeit, in der die Hütte vor großen Herausforderungen steht. Haben Sie manchmal ein schlechtes Gewissen, ausgerechnet jetzt zu gehen?**

Dr. Erdmann: Nein, denn das würde ja bedeuten, dass ich mir anmaßte, entscheidend für das Gelingen der

Transformation bei HKM zu sein. Dem ist natürlich nicht so. Die HKM ist hervorragend aufgestellt, was die handelnden Personen und ihre Konzepte anbelangt. Und sie hat eine Funktion im Markt, weil sie Dinge kann, die andere so nicht können oder wollen. Auch verfügt mein Nachfolger Jörg Grzella über jahrzehntelange Erfahrung in der Stahlindustrie, kennt und kann „Hütte“. Keines der Themen, die uns heute und in der Zukunft beschäftigen, ist ihm fremd. Im Gegenteil! Ihm und allen bei HKM wünsche ich von Herzen Erfolg und Glück – das Glück der Tüchtigen! Im Übrigen wird mich die Transformation der Stahlindustrie insgesamt natürlich auch in meiner neuen Aufgabe begleiten.

■ **WBH: Was genau meinen Sie damit?**

Dr. Erdmann: Wir brauchen auch begleitende tarifvertragliche Regelungen und eine sozialpolitische Flankierung. Wir haben die Transformation bislang in erster Linie unter dem technischen und dem finanziellen Aspekt diskutiert. Welche Technologie wollen wir, wo kommen die Rohstoffe her, was kostet der Strom, das Erdgas, was ist mit der Verfügbarkeit und dem Preis von Wasserstoff und welche Finanzierungsmodelle gibt es?! Aber das Ganze hat eben auch eine soziale Dimension. Diese wird bislang kaum thematisiert, was ihr nichts von ihrer Bedeutung nimmt. Das sieht die IG Metall übrigens genauso.

■ **WBH: Damit nehmen Sie die nächste Frage fast schon vorweg. Sie verabschieden sich von HKM, aber nicht vom Berufsleben. Welche Aufgabe werden Sie künftig übernehmen?**

Dr. Erdmann: Ich bin zum 1. August dieses Jahrs als Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbands Stahl bestellt.

Seit Anfang 2021 bin ich Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV zusätzlich zu meinen Aufgaben bei der HKM. Als Hauptgeschäftsführer bin ich zukünftig hauptberuflich in Düsseldorf tätig.

■ **WBH: Was überwiegt bei Ihrem Abschied? Wehmut oder eher die Neugier und Freude auf die neue Aufgabe?**

Dr. Erdmann: Ich habe neulich einen Mitarbeiter, der uns verlassen und sich einer neuen Aufgabe zugewendet hat, gefragt, wie es ihm geht. Und er sagte mir: ‚Wissen Sie, ich habe mir das lange überlegt und freue mich auf die neue Aufgabe. Aber ich weiß auch, dass der Tag, an dem ich zum letzten Mal durchs Tor 2 fahre, der Tag sein wird, an dem ich erst mal rechts ranfahren muss, um meine Emotionen in den Griff zu bekommen.‘ Bei mir wird das genauso sein. Und deswegen wird an meinem letzten Tag hier bei HKM auch meine Frau am Steuer sitzen und nicht ich.

Aber ich freue mich sehr auf meine neue Aufgabe. Darauf, die Transformation der Stahlindustrie nicht nur aus der Ferne zu begleiten, sondern im sozialen und sozialpolitischen Bereich aktiv mitzugestalten. Natürlich auch darauf, am Zustandekommen von Tarifverträgen entscheidend mitzuwirken, die



„ WENN ES DARAUF ANKOMMT, SIND WIR ALLE HKM!

einen fairen Ausgleich zwischen den Erfordernissen und Möglichkeiten der Werke und den berechtigten Interessen der Beschäftigten erreichen. Wenn das gelingt, leisten Tarifverträge einen entscheidenden Beitrag zum sozialen Frieden und zur Beschäftigungssicherung.

Allerdings wird es dabei nicht vermeiden lassen, im Schulterschluss mit den Mitgliedsunternehmen robust und standhaft Forderungen entgegenzutreten, die die Leistungsfähigkeit der Stahlindustrie überfordern. Auch freue ich mich sehr auf die Arbeit für den und mit dem Vorstand des Verbandes und seinem Vorsitzenden.

■ **WBH: Werden Sie in irgendeiner Weise weiter mit der HKM verbunden bleiben?**

Dr. Erdmann: Ja, informell und persönlich sowieso. Und natürlich auch über den Arbeitgeberverband. Also von daher bleiben wir in Verbindung, und vor allen Dingen bleiben wir verbunden.

■ **WBH: Worauf sind Sie besonders stolz, wenn Sie an die zurückliegende Zeit auf der Hütte denken?**

Dr. Erdmann: Erfolge sind in komplexen Einheiten wie der unseren natürlich einerseits immer das Ergebnis einer umfassenden Teamarbeit. Andererseits trägt die Geschäftsführung die Gesamtverantwortung und hat die Aufgabe, die Richtung vorzugeben und Maßnahmen um- und durchzusetzen. Nur wenn Führung tatsächlich stattfindet, sind Erfolge möglich. Und in diesem Sinne bin natürlich auch ich Teil der Erfolge der HKM in den letzten Jahren, so, wie ich sie weiter oben skizziert habe.

Wichtig war mir außerdem immer, dass die HKM gegenüber allen Gesellschaftern die Position des „ehrlichen Maklers“ einnimmt, keinen Gesellschafter benachteiligt, keinen bevorzugt. Auch, wenn das im Einzelfall zu Konflikten führt, die an das Persönliche heranreichen. Dies ist meiner festen Überzeugung nach eine der nicht verhandelbaren Grundfesten, auf denen die HKM und ihre Geschäftsführung in der heutigen Struktur stehen müssen. Wir sind, etwa beim Liefervertrag, Vertragspartner. Aber wir sind nicht parteiisch!

Stolz bin ich auf den Erfolg der Barbarafeier, die ich von Peter Gasse gleichsam „geerbt“ habe. Aber ich glaube, dass es uns gelungen ist, diesen Gottesdienst gerade in den dunklen Zeiten der Pandemie zu einem Licht in der Dunkelheit zu machen. Besonders berührt haben Pfarrer Widera und Pfarrer Lauer die Menschen mit der Predigt des Jahres 2020 – „Fürchtet Euch nicht“.

Und ich bin ich stolz – und dankbar – dafür, acht Jahre als Geschäftsführer einer von „Wir bei HKM gewesen“ und in gewisser Weise auch Stimme und Gesicht der HKM nach außen, gegenüber Medien und Politik gewesen zu sein.

■ **WBH: Herr Dr. Erdmann, wir danken für dieses Gespräch und wünschen Ihnen für die Zukunft alles Gute!**

Dr. Erdmann: Vielen Dank! Das wünsche ich der Hütte und allen Menschen, die hier arbeiten, von Herzen auch! Glückauf!



Jörg Grzella, neuer Geschäftsführer Controlling

DIE MENSCHEN PRÄGEN DIE HÜTTE

Zum 1. Juni 2023 hat Jörg Grzella in der HKM-Geschäftsführung die Nachfolge von Dr. Gerhard Erdmann angetreten, ist seitdem neuer Geschäftsführer Controlling und muss die Hütte nun erst einmal kennenlernen.

Was sich in erster Linie auf die Kolleginnen und Kollegen bezieht. Ein integriertes Hüttenwerk und die Stahlindustrie sind ihm dagegen alles andere als fremd, wie er in unserem Interview erklärt.

■ **WIR BEI HKM: Herr Grzella, namentlich sind Sie auf der Hütte ja inzwischen schon bekannt. Aber wer ist der Mensch hinter dem Namen?**

Jörg Grzella: Nun, ich bin 59 Jahre alt, verheiratet und Vater zweier Töchter. Außerdem lese ich gerne Krimis und kann mich für ein Guinness Bier begeistern. Geboren bin ich in Frankfurt am Main und wohne seit fast sieben Jahren in Angermund.

■ **WBH: Was waren die wichtigen Stationen Ihres bisherigen Berufslebens?**

JG: Nach meinem Studium der Eisenhüttenkunde an der RWTH Aachen startete ich 1989 bei dem international tätigen Anlagenbauer Lurgi AG in Frankfurt am Main im Bereich der Prozessentwicklung. Schwerpunkt war die Mitarbeit an einem Verfahren zur Eisenerzreduktion auf Basis der zirkulierenden Wirbelschicht. Also ein Direktreduktionsverfahren. Hätte damals nicht gedacht, dass dieser Prozess im Rahmen der Dekarbonisierung 2023 hochaktuell sein wird. 1991 wechselte

ich in die Stahlindustrie zu der Klöckner Werke AG nach Duisburg in die technische Betriebswirtschaft bzw. anschließend zu Klöckner Stahl GmbH nach Bremen. Diese Station war für mich prägend. Hier lernte ich den Überlebenskampf eines Hüttenstandortes hautnah kennen. Die Standortsicherung ist letztlich durch den großen Zusammenhalt der Belegschaft und kreativen Einsatz aller Beteiligten in Verbindung mit der Übernahme durch den damaligen luxemburgischen Stahlkonzern Arbed gelungen.

1996 wechselte ich zur damaligen Preussag Stahl AG heutige Salzgitter AG. In den folgenden 27 Jahren habe ich unterschiedliche Funktionen wahrgenommen. Hierbei möchte ich insbesondere die Salzgitter Flachstahl (SZFG) sowie den Salzgitter Mannesmann Handel (SMHD) nennen. In der SZFG war ich als Mitglied der Geschäftsführung für das Ressort Finanzen und Einkauf zuständig. Für die SMHD war ich als CFO ebenfalls für die Finanzen verantwortlich.

Zur SZFG bin ich 2008, also genau zum Start der Weltwirtschaftskrise gekommen, wobei mein Fokus in einem ersten

Schritt auf dem Cash Management lag. Dabei ging es unter anderem darum, bereits begonnene Investitionen auch in der Krise fortzuführen, um für die Zeit danach gerüstet zu sein. Oder, um es salopp auszudrücken: Wenn es Brei regnet, muss man dann auch den entsprechenden Löffel zur Verfügung haben. Eine besondere Herausforderung war auch die Cash-Optimierung der Rohstoffe.

■ **WBH: Und die Station beim Handel?**

JG: Der Salzgitter Mannesmann Handel ist eine völlig andere Welt im Vergleich zu einem Produktionsunternehmen. Die zwei wesentlichen Säulen sind der lagerhaltende Handel sowie das internationale Trading. Beide Säulen verteilen sich auf zahlreiche Standorte weltweit. Während bei der Salzgitter Flachstahl aufgrund der hohen Investitionsvolumina mittel- bis langfristige Entscheidungen getroffen werden müssen, ist der Handel im Rahmen des Tagesgeschäftes von sehr schnellen Entscheidungen geprägt, weil der nationale wie internationale Kunde „heute“ das Geschäft machen möchte.

„SO WICHTIG TECHNIK UND DIGITALISIERUNG AUCH SIND: DER MENSCH IST UND BLEIBT DAS VERBINDENDE ELEMENT.“

■ WBH: Die gesamte Stahlindustrie steht vor einem grundlegenden Wandel. Was reizt Sie daran, gerade jetzt Geschäftsführer bei einem integrierten Hüttenwerk zu werden?

JG: Diese Frage ist mir in letzter Zeit häufig gestellt worden. Nun bin ich kein Romantiker, sondern Realist, der um die Schwierigkeit der momentanen Situation und den damit verbundenen Herausforderungen weiß. Und natürlich: Damit muss man umgehen können. Ich habe in meinem Berufsleben schon viele schwierige Situationen erlebt, in denen es darum ging, zu agieren und Lösungen zu finden. Daraus habe ich viel gelernt und auch die Erfahrung gemacht, eine Perspektive ergibt sich immer aus aktivem Handeln. Die Herausforderung, die Transformation der HKM mit gestalten zu können, ist für mich der Grund, Teil der HKM Mannschaft zu werden.

■ WBH: Was bedeutet dies für die HKM?

JG: Eine Hütte braucht viele Menschen, um diesen komplexen Organismus zu steuern. Gleichzeitig benötigt man einen langen Atem, um Dinge anzugehen, denn das Stahlgeschäft ist zyklisch. Von daher ist die Stahlindustrie darauf trainiert, mit schwierigen Situationen umzugehen und sich mit ihnen auseinanderzusetzen. Das zeigen die aktuell vorliegenden Ergebnisse. Seitens unserer Gesellschafter TKSE und SZAG ist eine Planungsgesellschaft – mit dem Ziel die Pläne zur Dekarbonisierung der HKM zu konkretisieren und weiter zu entwickeln – gegründet worden. Wir haben mit der erfolgten Vergabe des

sogenannten Genehmigungs-Engineering einen wichtigen Meilenstein erreicht. Das Konzept zur Baufeldvorbereitung ist in Arbeit. Die Aktivitäten zur Teilnahme am Förderprozess der Klimaschutzverträge sind gestartet. Wir sind also intensiv daran, die Themen aktiv zu behandeln.

■ WBH: Wie gut kannten oder kennen Sie HKM?

JG: Als langjähriger Leiter des Konzerncontrollings bei der Salzgitter AG hatte ich stets auch einen gewissen Kontakt zu der Beteiligungsgesellschaft HKM. Allerdings eher von außen. Jetzt freue ich mich darauf, das Unternehmen auch von innen kennenzulernen.

■ WBH: Welche Herausforderungen sehen Sie angesichts der anstehenden Transformation auf HKM zukommen?

JG: Die anstehende Transformation bedeutet einen Systemwechsel, der für die Industrie unvermeidbar ist. Bisher haben



wir Hochöfen weiterentwickelt, jetzt müssen wir eine CO₂-freie Produktion umsetzen. Gleichzeitig gibt es aber jede Menge offene Fragen. Etwa wo die benötigten Mengen an Wasserstoff oder genügend und bezahlbarer grüner Strom herkommen? Und ob ausreichende Schrottmengen zur Verfügung stehen, da einige Stahlhersteller auch auf Elektroöfen setzen. Im Kern geht es also darum, jetzt mit Teilschritten anzufangen, ohne auf all diese Fragen sofort auch entsprechende Antworten zu haben. Wir müssen den Mut haben, mit einem kalkulierbaren Risiko in eine teils ungewisse Zukunft zu gehen. Übrigens das nennt man Transformation.

■ WBH: Worin besteht denn diese Ungewissheit? An der Technologie kann es nicht liegen, die funktioniert doch.

JG: Sie haben recht: Die Technologie ist vorhanden. Es sind vielmehr die Rahmenbedingungen, wie die Frage nach den verfügbaren Ressourcen wie z. B. ausreichende Stromkapazitäten, diese möglichst aus erneuerbarer Quelle zu moderaten Preisen. Darüber hinaus benötigen wir als Stahlindustrie die staatliche Unterstützung auch in finanzieller Hinsicht. Die Investitionsbeträge für eine CO₂-freie Stahlherstellung sind extrem hoch und ohne Fördermittel nicht zu stemmen. Die Bundesregierung hat sich

hierzu gleichwohl eindeutig positioniert. Der Industriestandort Deutschland insbesondere mit Blick auf die Stahlindustrie hat einen hohen Stellenwert. Dies zeigt etwa der bereits genehmigte Förderbescheid unseres Gesellschafters SZAG sowie die eindeutige Unterstützung seitens des Bundeswirtschaftsministers Robert Habeck bezüglich des Förderprozesses unseres Gesellschafters TKSE.

■ **WBH: Und was sagen Sie den Mitarbeitern, deren Arbeitsplätze durch die Transformation eventuell in Gefahr geraten?**

JG: Eine sich verändernde Welt hat nicht nur einen technologischen, sondern stets auch einen sozialen Aspekt. Struktur- und Systemwandel beinhaltet immer, ihn im Sinne einer sozialen Verantwortung mitzugestalten und – soweit das geht – Arbeitsplätze zu erhalten. Dazu sind wir alle aufgerufen. Dazu braucht es Loyalität zum Standort, Berechenbarkeit sowie die zügige Realisierung des Transformationsprojektes.



■ **WBH: Was braucht es denn vor allem, um die Transformation umzusetzen?**

JG: Beide müssen ihre Aufgaben erledigen – Industrie und Politik. Es gilt, der Industrialisierung oberste Priorität einzuräumen und Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, den Standort Deutschland auf internationalem Niveau zu erhalten. Wir sind in Deutschland erheblich von Rohstoffimporten abhängig; allerdings verfügen wir über eine hohe Expertise im Maschinenbau, in der Verfahrens- und Anwendungstechnik sowie (noch) in der Automobiltechnik. Außerdem besitzen wir höchste Kompetenz in der Stahlherstellung und -verarbeitung. Diese industrielle Wertschöpfung ist der Schlüssel für den

Erfolg als Industrienation und somit der Schaffung und Erhalt von Arbeitsplätzen. Hierfür gilt es, die Weichen zu stellen.

■ **WBH: Wenn die Rahmenbedingungen stimmen, klappt es also auch mit der Transformation?**

JG: Nicht nur, wir brauchen dazu auch kreative Ideen und harte Arbeit in Kombination mit etwas Fortune. Sozusagen das Glück des Tüchtigen. Dann können wir dazu beitragen, hier in Deutschland einen Technologiesprung zu realisieren, in dem wir am Ende einen CO₂-freien Premiumstahl erzeugen.

■ **WBH: Was ist für Sie jetzt in den kommenden Wochen und Monaten wichtig, was steht an erster Stelle?**

JG: Die Menschen kennenzulernen. Schließlich funktioniert ein Werk nur durch die Menschen, die dort arbeiten und jeden Tag ihr Bestes geben. So wichtig Technik und Digitalisierung auch sind: Der Mensch ist und bleibt das verbindende Element.

IN EIGENER SACHE

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vielleicht haben Sie bei einem ersten flüchtigen Durchblättern dieser Ausgabe schon festgestellt, dass die Jubilare diesmal fehlen. Allerdings haben wir sie nicht vergessen. Vielmehr haben wir uns dazu entschlossen, die Jubilare künftig online zu veröffentlichen. Ganz einfach deshalb, weil sie in den nur halbjährlich erscheinenden Printausgaben rein mengenmäßig zu viel Platz beanspruchen und wir hinsichtlich der Aktualität auch stets hinterherhinken. Wer also in Zukunft wissen will, wer auf der Hütte ein Dienstjubiläum zu feiern hat, kann dies im Intranet unter [HKM Welt > Personal > Jubilare](#) erfahren.

Und wo wir schon bei Neurungen sind: Ab sofort können sich Interessierte unter [HKM Welt > Mediathek > Filmwelt](#) auch den neuen Imagefilm der HKM ansehen. Im Internet ist er direkt auf der Startseite zu finden. Der Film wurde gedreht, um die Hütte der Öffentlichkeit als modernes und zukunftsfähiges Unternehmen zu präsentieren. Inhaltliche Schwerpunkte sind die Recyclingfähigkeit von Stahl und die bevorstehende Dekarbonisierung unserer Prozesse mit dem Ziel, HKM als attraktiven Arbeitgeber für neue Mitarbeiter darzustellen. In diesem Zusammenhang möchten wir uns bei allen Kolleginnen und Kollegen bedanken, die bei dem Film als „Schauspieler“ bzw. als „Schauspielerinnen“

mitgeholfen haben oder die sozusagen hinter den Kulissen bei der Vorbereitung der Dreharbeiten tätig waren.

In der nächsten Ausgabe der Wir bei HKM werden wir Ihnen in einem kurzen Beitrag etwas über die Entstehung und Umsetzung des Films erzählen. Schließlich finden Dreharbeiten ja nicht jeden Tag auf dem Hüttengelände statt und waren auch für die Abteilung Kommunikation ein wenig Neuland. Das Ergebnis kann sich jedenfalls sehen lassen. Meinen wir. Und was denken Sie? Schicken Sie uns doch eine kürzere oder längere Mail an kommunikation@hkm.de. Wir sind sehr interessiert an Ihrer Meinung.

KOMPETENZ





Neuerungen beim Energiemanagement

UMSETZUNG NEUER ENERGIE-EFFIZIENZMASSNAHMEN IN KÜRZESTER ZEIT GEFORDERT

Für ständige Verbesserungen bei der Energieeffizienz zu sorgen, gehört für das Energiemanagement der Hütte zum Alltag. Schließlich ist man dazu nach der Norm DIN EN 50001 verpflichtet. Im Herbst vorigen Jahres aber plopte plötzlich eine Verordnung auf, die das Team um Matthias Baldermann angesichts ihres Umfangs und Zeitdrucks kurzfristig sprachlos machte. Erst am 23. September 2022 veröffentlicht, trat die – Achtung: Wortungetüm – **Mittelfrist-Energieversorgungs-Sicherungsmaßnahmen-Verordnung EnSimiMaV** bereits am 1. Oktober in Kraft und damit auch die Umsetzungspflicht. Für HKM ergeben sich daraus wesentliche Änderungen ihres Energiemanagement-Systems, die nun in kürzester Zeit umzusetzen sind.

Laut Matthias Baldermann ist die neue Verordnung eine Reaktion auf die jüngsten Krisen wie steigende Energiepreise und Erdgasverknappung. Einerseits nachvollziehbar, andererseits durch den mehr als knappen Umsetzungszeitraum aber auch enorm herausfordernd für die HKM.

18 MONATE UMSETZUNGSZEITRAUM

Die wichtigsten Anforderungen der neuen Verordnung sind die Umsetzungspflicht aller konkret identifizierten und als wirtschaftlich bewerteten Energieeffizienz-Maßnahmen sowie die Umsetzung innerhalb von 18 Monaten, wobei die Bewertung

nach der ebenfalls neuen Norm DIN EN 17463 erfolgen muss. Vorgeschrieben ist zudem, dass alle jene Maßnahmen umzusetzen sind, die nach 20 Prozent der Nutzungsdauer, also des Abschreibungszeitraums (bei HKM sind das zehn Jahre), einen positiven Kapitalwert erzielen. Anders ausgedrückt: Wenn sich etwaige Investitionen nach zwei Jahren bezahlt machen, unterliegen sie der Umsetzungspflicht. Bestätigt wird die Bewertung der Maßnahmen durch externe Auditoren, die ebenso wie die Industrie von der Verordnung überrascht wurden und sich erst einmal darin einfinden müssen. Und damit nicht genug. Schon im Spätsommer soll die Verordnung durch das Energieeffizienz Gesetz (EnEfG) abgelöst werden, das mit eventuell noch schärferen Anforderungen daherkommt.

GUT GEFÜLLTER AKTIONSPLAN

Doch was heißt das alles nun für HKM und das Energiemanagement? Zunächst einmal müssen entsprechende Energieeffizienz-Maßnahmen zur Energieeinsparung identifiziert werden, was sich als nicht ganz so schwierig darstellt. „Wir verfügen aufgrund unserer Verpflichtung zur ständigen Verbesserung über einen Aktionsplan, der permanent mit Ideen gefüttert wird und im letzten Jahr noch gut gefüllt war“, sagt Oliver Hennen, Leiter Projekte Energiemanagement. Allerdings, fügt er hinzu: „Ob diese Ideen und Maßnahmen den Anforderungen der neuen Verordnung genügen, entscheidet erst die Bewertung nach 17463.“ Eine andere Schwierigkeit stellt der große Abstimmungsbedarf mit den Betrieben dar, der aber notwendig ist, um die Maßnahmen zu bewerten und – falls erforderlich – schnellstmöglich umzusetzen. Was wiederum mit entsprechendem Kapital- und Personalbedarf für die Umsetzung verbunden ist.

REIFEGRADSYSTEMATIK ENTWICKELT

Vor diesem Hintergrund haben Matthias Baldermann und sein Team schon Anfang Oktober vorigen Jahres eine Reifegradsystematik für den Aktionsplan ihres Energiemanagementsystems (EMS) entwickelt. Wesentliche Bestandteile sind kombinierte Energieeffizienz-Steckbriefe mit einer Wirtschaftlichkeitsrechnung nach DIN EN 17463. Die inhaltliche Umsetzung erfolgte dabei unter tatkräftiger Beteiligung des Bereichscontrollings um Benjamin Huk, das in den jeweiligen Bereichen zusammen mit den Projektverantwortlichen Zahlen, Daten und Fakten zusammengestellt hat. Ende März dieses Jahres waren bereits die letzten Steckbriefe und Wirtschaftlichkeitsrechnungen der im Aktionsplan enthaltenen Maßnahmen fertiggestellt, seit April werden fortlaufend Wirtschaftlichkeitsrechnungen und Steckbriefe für alle neuen, bewertbaren Maßnahmen erstellt. Wichtig dabei: „Für jede Maßnahme wird jeweils eine Datei angelegt“, betont Oliver Hennen.



Hatten und haben mit der Umsetzung der neuen Verordnung alle Hände voll zu tun: Oliver Hennen (li.), Leiter Projekte Energiemanagement, und Matthias Baldermann, Leiter Energiewirtschaft



Gregor Simon (li.), Leiter Energie und Medienversorgung, sowie Oliver Hennen, Leiter Projekte Energiemanagement, vor der Dampfspeicheranlage.

EINORDNUNG DER MASSNAHMEN

Die Reifegradsystematik (RG) dient vor allem dazu, den Überblick zu behalten. Unter „RG0“ werden Ideen eingeordnet, die noch nicht konkret identifiziert bzw. noch nicht näher untersucht wurden. Für solche Vorschläge wird der Aktionsplan EMS weiterhin als Ideenspeicher genutzt. „RG1“ bedeutet, dass sich eine Maßnahme in der Potenzialprüfung befindet und eine Wirtschaftlichkeitsrechnung erstellt wird. In „RG2“ befinden sich alle Maßnahmen, die in der Durchführung sind, die also die HKM-Freigabestrategie (Geschäftsführung und ggf. Gesellschafter-Gremium bzw. Aufsichtsrat) durchlaufen haben. Mit der Freigabe gilt aus Sicht von HKM die Maßnahme als konkret identifiziert, die 18-monatige Umsetzungspflicht für das jeweilige Effizienz-Projekt beginnt. Parallel dazu wird ein Energieeffizienz-Steckbrief mit Baseline und Ziel für die Energie- und CO₂-Einsparung zur Verfolgung der Maßnahme angelegt. „RG3“ besagt, dass eine Maßnahme im aktuellen Jahr abgeschlossen wurde, die Steckbriefe mit Dokumentation von Baseline, Ziel und tatsächlicher Energieeinsparung gepflegt werden und eine Berichterstattung im EMS-Jahresbericht erfolgt. „RG4“ bedeutet schließlich, dass die Maßnahme das gesteckte Einsparungsziel dauerhaft erreicht und der Erfolg im Aktionsplan EMS archiviert ist. Eine detaillierte Beschreibung dazu bietet ein eigens erstellter Leitfaden (s. Kasten).

VIER MASSNAHMEN MIT UMSETZUNGSPFLICHT

Anfang April 2023 wurde diese Reifegradsystematik erfolgreich eingeführt, alle relevanten Maßnahmen waren bewertet. Von den insgesamt 58 rechenbaren Energieeffizienz-Maßnahmen befinden sich 27 in RG0 (Idee), sieben in RG1 (Potenzialermittlung), sechs in RG2 (in Durchführung) und 19 in RG3 (in 2022 abgeschlossen). Die vier von der Umsetzungspflicht betroffenen Maßnahmen sind (alle in RG2): **Brennluftvorwärmung Zündofen** (TR-Sinteranlage) mit einer Kapitalrücklaufzeit von derzeit unter zwei Jahren. Ziel des Projektes ist es, den Brennstoffeinsatz am Sinterband mit der Vorwärmung der Brennluft durch Nutzung der prozesseigenen Abwärme zu reduzieren. Die Umsetzungspflicht besteht bis zum

30. April 2024, die Maßnahme wird voraussichtlich aber schon Ende Oktober 2023 umgesetzt sein. **Erweiterung Dampfspeicher** (TA-Infrastruktur) mit einer Kapitalrücklaufzeit von knapp einem halben Jahr. Dieses Projekt hat den Zweck, die anfallende Abwärme aus dem Stahlwerk in Form von Dampf noch besser zu nutzen, indem die Speichermöglichkeit vergrößert wird. Die Umsetzungspflicht ist bis 30. April 2024, das Projekt wird jedoch voraussichtlich Ende des Jahres abgeschlossen sein. **Konservierungsmaßnahmen KW (TU-Kraftwerk)** mit einer Kapitalrücklaufzeit von knapp drei Monaten. Durch „Einmotten“, sprich Konservieren des Kraftwerkessels wird es möglich, diesen länger außer Betrieb zu nehmen, ohne beispielsweise Korrosionsschäden zu riskieren. Die beiden Kraftwerksblöcke müssen dadurch seltener angefahren werden, wodurch kostbares Erdgas eingespart wird. Die Umsetzungspflicht bis 30. April 2024 wird nicht ausgeschöpft, die Maßnahme voraussichtlich Ende April 2023 beendet. Die **Mehrmaschinenregelung der Windgebläse (TA/TR)** mit einer Kapitalrücklaufzeit von knapp drei Monaten hat eine Umsetzungspflicht bis 21. August 2024. Hier sollen Energieeinsparungen dadurch erreicht werden, dass der aus elektrischer Energie erzeugte Wind für die Hochöfen durch eine verbesserte Regelungstechnik mit weniger Verlusten verteilt und genutzt werden kann. Diese Maßnahme wird voraussichtlich Ende Dezember 2023 umgesetzt sein.



Mischbetten der Sinteranlage. Bei der Verarbeitung wird zukünftig durch die Brennluftvorwärmung Energie gespart.



Nils Gellhaus (li.) und Roman Rückert, Techniker bei TA-EL, besprechen technische Lösungen zur Regelung der Windgebläse

HOHER ORGANISATIONSAUFWAND

Über ein Tracking in den Energieeffizienz-Steckbriefen wird auch der Fortschritt der einzelnen Maßnahmen durch die Gegenüberstellung von Ziel und tatsächlich erreichter Einsparung verfolgt. Wobei es HKM nicht dabei belässt, nur die Energieeinsparungen zu kontrollieren. „Wir behalten auch im Auge, wie viel CO₂ wir mit den Maßnahmen einsparen, denn das ist ja ein wesentliches Ziel unserer H₂KM-Nachhaltigkeitsstrategie“, unterstreicht Oliver Hennen, der sich freut, mit den neuen Steckbriefen ein Werkzeug in der Hand zu haben, das nach festgelegten und abgestimmten Regelungen

etabliert wurde. Das allerdings auch einen hohen Organisationsaufwand erfordert. Schließlich müssen Maßnahmen hüttenweit identifiziert und bewertet werden. Als Energiebeauftragter ist Oliver Hennen die Schnittstelle zu den Betrieben, hat dort für Akzeptanz geworben und sie auch erhalten. Nicht nur bei den Kolleginnen und Kollegen, sondern auch bei den Bereichsleitern, „deren Nerven ich aufgrund des politisch gesetzten Zeitdrucks allerdings das eine oder andere Mal auch etwas strapazieren musste“, lacht er.

HANDELN IST ALTERNATIVLOS

Eine Alternative gibt es jedoch nicht. „Wenn wir keine identifizierten Maßnahmen melden oder einfach tatenlos bleiben, droht uns der Wegfall von Vergünstigungen wie Steuererleichterungen“, weiß Matthias Baldermann. Heißt: Augen zu und durch. Oder besser Augen auf und durch, sonst kann man keine Maßnahmen identifizieren. Und damit künftig jeder weiß, was zu tun ist, gibt es jetzt eine neue EMS-Richtlinie nach dem Prinzip Plan, Do, Check, Act in dem die Vorgehensweise beschrieben ist. Bei Fragen kann man sich gerne auch an Oliver Hennen wenden, der selbst Schulungen zur neuen Verordnung durchlaufen hat. Für ihn war es bisher jedenfalls ein spannendes halbes Jahr. „Ich habe viele Leute kennengelernt und große Akzeptanz gespürt. Wenn man dann auch noch sieht, dass das Ganze etwas bringt: umso besser.“

LEITFADEN zur EMS-MASSNAHMENVERFOLGUNG

Der Leitfaden EMS-Maßnahmenverfolgung soll Verantwortlichkeiten klären, den Prozessablauf detailliert beschreiben, den Betrieben bei der Verfolgung von Energieeffizienzmaßnahmen helfen sowie Aufgaben und deren zeitlichen Ablauf definieren. Die Datei steht allen involvierten Parteien in Ihrer aktuellen Version im Sharepoint und IMIS zur Verfügung.



Porträt Lisa Bold, stellvertretende Leiterin der Werkfeuerwehr HKM

ERST SPÄT DIE LIEBE ZUR FEUERWEHR ENTDECKT

Manchmal kommt man zu seinem Traumziel, ohne vorher jemals einen Traum von diesem Ziel gehabt zu haben. So ist es Lisa Bold ergangen. Die eigentlich nie davon geträumt hat, Feuerwehrfrau zu werden, Karriere bei einer Feuerwehr zu machen oder im Notfallmanagement tätig zu sein. Erst relativ spät ist sie mit diesem Thema in Berührung gekommen, fand es dann jedoch total spannend und hat sich schließlich auch beruflich in diese Richtung orientiert. Eine richtige Entscheidung, wie sie heute weiß.

Ihren ursprünglichen Wunsch, Medizin zu studieren, muss Lisa Bold schon früh abhaken. „Da spielte der Numerus Clausus einfach nicht mit, ich hätte zig Wartesemester benötigt, um einen Studienplatz zu bekommen“, sagt sie.

RETTUNGSINGENIEURWESEN STUDIERT

Nach dem Abitur muss also etwas anderes her. Die gebürtige Kölnerin

informiert sich, was es sonst an Studiengängen gibt, die sie interessieren könnten, und stößt auf das Studium des Rettungsingenieurwesens. Im Bachelorstudium geht es dabei zunächst um naturwissenschaftliche und technische Grundlagen in Mathematik, Physik, Chemie, Thermodynamik und Strömungslehre, im Masterstudium stehen unter anderem Bedarfsplanung in Rettungsdienst und Brandschutz sowie Infrastruktur, Risikoanalyse und

Notfallmedizin im Vordergrund. Noch während des Studiums lässt sich Lisa Bold zur Rettungsassistentin ausbilden und unterstützt danach für die Johanner Unifallhilfe (JUH) ehrenamtlich den Kölner Rettungsdienst. Später ermöglicht ihr die Zugehörigkeit zu der JUH erste Einblicke in eine Leitungsfunktion im Rahmen der Tagdienstleitung einer Notunterkunft. „Ein super Job, bei dem man kreativ sein musste und der viel Spaß gemacht hat“, wie sie rückbli-



Schon jetzt ein eingespieltes Team: Lisa Bold an der Seite ihres Chefs, Werkfeuerwehrleiter Dr. Florian Scheuch.

AT-Recruiting zuständig ist. Statt mit ihr die Fragen ihrer Liste durchzugehen, rät er ihr, sich einfach mal zu bewerben. Da sie bis dato noch nie von HKM gehört hat, googelt sie erst einmal. Und erfährt dabei viel über die Hütte, aber nur wenig über die dortige Feuerwehr. Okay, denkt sie sich: Dann bewerbe ich mich eben mal.

SCHON FRÜH DIE ZUSAGE ERHALTEN

Eine Antwort bekommt Lisa Bold recht schnell. Schon im Juni 2022 findet online das erste Vorstellungsgespräch statt. Lobende Worte findet sie in diesem Zusammenhang für das Verhalten von Dr. Florian Scheuch, aber auch von

ZUR PERSON



Name:

Lisa Bold

Alter: 34 Jahre

Familienstand: ledig, aber liiert

Ausbildung:

Studium Rettungsingenieurwesen (Bachelor/Master), Ausbildung zur Rettungsassistentin, Ausbildung zur Brandassessorin im höheren feuerwehrtechnischen Dienst

Heutige Funktion:

stellvertretende Leiterin der Werkfeuerwehr

Bei HKM seit:

1. April 2023

ckend feststellt. Aber eben auch einer, der keine Perspektiven bietet.

ERSTE BERÜHRUNGEN MIT DER FEUERWEHR

Nach ihrem Studienabschluss beginnt Lisa Bold im Amt für Feuerschutz und Rettungswesen beim Rheinisch-Bergischen Kreis als Sachbearbeiterin für Grundsatzangelegenheiten im Rettungsdienst, wird dort knapp fünf Jahre später Rettungsingenieurin für Einsatz und Technik. Da zur Kreisverwaltung auch die Kreisleitstelle der Feuerwehr gehört, kommt sie dort erstmals mit diesem Thema in Berührung und ist sogleich fasziniert. „Ich fand das total spannend, weil da immer etwas Neues passierte und es dabei um Dinge ging, die mir schon im Studium Spaß gemacht haben.“ Das Ganze wirkt inspirierend auf sie, zumal sie sich weiterentwickeln will. Allerdings gibt es bei der Kreisverwaltung für ihren Bereich nur wenig Möglichkeiten.

START DES BRANDREFERENDARIATS

Lisa Bold orientiert sich daher um und startet 2020 mit ihrer Bewerbung für ein Brandreferendariat. „Das gestaltete sich

als ziemlich aufwändig, weil es bundesweit nur wenige Stellen gibt“, erzählt sie. Offizielle Auswahlkriterien bei den Kandidaten in Assessment Centern und Vorstellungsgesprächen sind neben einem abgeschlossenen Masterstudium Eignung, Befähigung und fachliche Leistung. Getestet werden allerdings auch Soft Skills und sportliche Fähigkeiten. Bei der Landesfeuerwehr- und Katastrophenschutzschule im sächsischen Nardt erhält sie schließlich eine Stelle und fängt am 1. April 2021 ihr zweijähriges Brandreferendariat an. Dabei durchläuft sie jeweils im Wechsel von Theorie und Praxis zahlreiche Ausbildungsstätten in ganz Deutschland.

ERSTER KONTAKT MIT HKM

Schon ab Mitte 2022 beginnt Lisa Bold, sich nach entsprechenden Stellen umzusehen. Unterstützung bietet ihr dabei die Interessensgemeinschaft BrandreferendarInnen und AufstiegsbeamtInnen des höheren feuerwehrtechnischen Diensts (IG Bref), die im Rahmen einer bundesweiten Stellenübersicht über offene Stellen informiert. Darunter auch eine bei HKM für die stellvertretende Leitung der Werkfeuerwehr. Bei einem Anruf bei der Personalabteilung landet sie bei Peter Schelkle, der dort für das



Jeden Tag Neues kennenlernen – sei es in der „Kleiderkammer“ ...



... oder bei der Arbeit am Rechner.

Mandy Bunn von der Personalabteilung. „Beide haben ihre Zusagen immer eingehalten.“ Noch zwei weitere Gespräche – diesmal in Präsenz – werden terminiert, bei denen sie Personalleiter Dr. Dr. Mario Petri, Thomas Dolle, Leiter Sicherheit und Dienstleistungen, sowie den damaligen Betriebsratsvorsitzenden Norbert Keller und Betriebsratsmitglied Tanja Lorse kennenlernt und sich auch das Stahlwerk anschaut. „Auf den ersten Blick erschien mir alles riesig und unübersichtlich, aber auch spannend, weil alles ineinandergreift“, erinnert sie sich. Vor allem beim ersten Termin arbeitet sie eine umfassende Frageliste ab, bekommt auf ihre unzähligen Fragen stets gute und erschöpfende Antworten. Von ihrer Seite ist die Sache klar und wohl auch für HKM. Denn schon früh – im September 2022 – erhält sie die Zusage.

START IN DEN FEUERWEHR-ALLTAG

Im Januar 2023 und damit noch vor ihrer Abschlussprüfung unterschreibt Lisa Bold bei HKM, am 1. April tritt die frischgebackene Brandassessorin ihre Stelle als stellvertretender Leiterin der Werkfeuerwehr an und kommt seitdem jeden Tag aufs Neue wirklich gerne zur Hütte. Nicht nur, weil sie gut aufgenommen wurde, sondern weil sie praktisch jeden Tag „super viel Neues“ erfährt.

Längst hat sie gelernt, dass die Hütte anders funktioniert als Vieles, was sie bisher kennengelernt hat. Zugleich versucht sie, die Namen ihrer neuen Kollegen in den Kopf zu kriegen, was angesichts von 114 Sollstellen keine Kleinigkeit ist. Derzeit läuft sie noch mit Dr. Scheuch mit, um sich in die vielen Themen und Sachgebiete einzufinden. Gleichwohl verstehen sich beide als Führungsduo, zumal Lisa Bold in Abwesenheit von Dr. Scheuch auch seine Vertretung übernimmt. Dass sie eine Frau ist, spielt bei der Werkfeuerwehr keine Rolle. Demnächst will sie auch Einsatzschichten mitfahren, um endgültig Teil der Mannschaft zu werden.

DEN EIGENEN WEG SUCHEN UND FINDEN

In Ihrer Freizeit ist die 34-Jährige gerne mit ihrem Partner und den beiden Hunden unterwegs. Sie selbst betreibt mit ihrem Vierbeiner die Hundesportart „Agility“, bei der der Hund

einen aus mehreren Hindernissen bestehenden Parcours in einer festgelegten Reihenfolge und innerhalb einer gegebenen Zeit überwinden muss. Sie selbst darf nur mit Körpersprache oder Zeichen den Weg weisen. Auch das Westernreiten bereitet ihr viel Spaß. Obwohl ihr, nach eigener Aussage, die Sportlichkeit nicht gerade in die Wiege gelegt wurde, versucht sie sich fit zu halten, „schließlich muss ich in gewisser Weise ja auch Vorbild sein.“ So wie das ihr Chef Dr. Florian Scheuch für sie in Sachen Führung ist. Seine offene und aufgeschlossene Art findet sie gut und nachahmenswert. Dennoch will sie ihren eigenen Weg suchen und finden. So wie sie das bisher immer gemacht und dadurch einen Traum realisiert hat, den sie eigentlich nie geträumt hat.





Sie stehen an der Spitze der Hochofenservices: Leiterin Christiane Riedel (r.) und ihre Stellvertreterin Katrina Steindor.

Die Hochofenservices

EIN STARKES TEAM

Die Hochofenservices spielen eine bedeutende Rolle beim Betrieb der beiden Hochöfen A und B und erfüllen vielfältige Aufgaben. Es ist schwierig, ihren Auftrag in einem Satz zu beschreiben, da sie in sechs Abteilungen organisiert sind und unterschiedliche Aufgaben übernehmen.

Die beiden großen Teams sind zunächst das Team Feuerfest und das Team Kohle-, Mahl-, Trocknungs- und Einblas-Anlage (KMTE). Zusätzlich gibt es die Arbeitsvorbereitung, den Platzbetrieb, die Staubzieher und die Reinigung der Granulierungsanlagen. Jede Abteilung hat ihre eigenen spezifischen Aufgaben und Verantwortlichkeiten.

EIN GEMISCHTES FÜHRUNGSTEAM

Die Führung der sechs Betriebe mit insgesamt 53 Mitarbeitern wird von qualifizierten und erfahrenen Fachkräften übernommen. Christiane Riedel, eine Diplomingenieurin für Verfahrenstechnik, ist seit dem 1. April 2019 an der Spitze der Hochofenservices tätig. Vorher war sie Teamleiterin für Produkt-

und Prozessverbesserung in der Sinteranlage und verfügt bereits über zwölf Jahre Erfahrung auf der Hütte. Katrina Steindor wurde nach einer allgemeinen Ausschreibung am 1. April 2022 als Fachgebietsleiterin Teil des Teams. Mit ihrer elfjährigen Zugehörigkeit zu HKM bringt sie umfangreiche Erfahrung mit, sowohl in der Fachgebietsleitung der Sekundärmetallurgie im Stahlwerk als auch in der Qualitätssteuerung. Obwohl die Führungskräfte in den Hochofenservices aufgrund ihrer Fachkompetenz anerkannt sind, können gelegentlich Irritationen bei anderen Mitarbeitern auftreten, die nicht damit rechnen, dass es sich um weibliche Führungskräfte handelt. Jedoch sind Christiane Riedel und Katrina Steindor mit solchen Situationen vertraut und haben bereits intern Anerkennung für ihre Arbeit erhalten.

UNTERSCHIEDLICHE AUFGABEN

Die Aufgabenverteilung zwischen Christiane Riedel und Katrina Steindor ist geprägt von ihren jeweiligen Kompetenzen und Verantwortlichkeiten. Während Christiane Riedel vorrangig mit Personal- und Führungsangelegenheiten beschäftigt ist, steht Katrina Steindor stark im technischen Bereich und ist daher häufig vor Ort präsent. Die Akzeptanz des Führungsduos basiert vor allem auf dem Vertrauen, das es seiner gesamten Mannschaft entgegenbringt. Aus pragmatischen Gründen kann Christiane Riedel nicht ständig jeden einzelnen Mitarbeiter überwachen. Sie betont: „Stattdessen vertraue ich darauf, dass meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eigenver-

antwortlich handeln und ihre Aufgaben gewissenhaft erledigen.“ Gleichzeitig wissen sie, dass sie auf ein starkes Team und erfahrene Meister vor Ort zählen können. Katrina Steindor berichtet: „Dank der positiven und konstruktiven Zusammenarbeit mit dem Team wurde meine Einarbeitung von Anfang an unterstützt und ich konnte mich schnell in meine Aufgaben einfinden.“ Die fachliche Kompetenz der 53 Mitarbeiter ist besonders wichtig, um einen reibungslosen Betrieb in den sechs Abteilungen aufrechtzuerhalten und die notwendigen Arbeiten zur Funktion der Hochöfen erfolgreich durchzuführen.

DIE ABTEILUNG FEUERFEST

Die Hochofenservices bestehen aus zwei großen Abteilungen: Feuerfest und KMTE-Anlage. Die Abteilung Feuerfest umfasst insgesamt 14 Mitarbeiter und ist hauptsächlich für alles rund um die Feuerfest-Ausmauerung oder -Betonierung zuständig. Das beinhaltet Arbeiten an Rinnen und Hauben. Oft arbeiten sie dabei eng mit der Fremdfirma Loewe zusammen, die auf dem Hüttengelände ansässig ist. Besonders in Zeiten wie während der Corona-Pandemie oder

bei hohen Krankheitszahlen, wenn das Personal knapp wird, übernimmt Loewe Arbeiten wie Spritzreparaturen, die gut an externe Unternehmen vergeben werden können. Die eigenen Mitarbeiter werden hingegen hauptsächlich bei spezialisierten Facharbeiten eingesetzt, zum Beispiel bei Feuerfest-Arbeiten im Rahmen einer Rinnenreparatur. Diese Arbeiten werden intern erledigt, um das erforderliche Know-how im Unternehmen zu behalten und weil die Mitarbeiter sieben Tage die Woche zur Verfügung stehen. Übrigens sind die früher häufiger auftretenden Rinnendurchbrüche deutlich zurückgegangen. Dies ist auf konsequente Qualitätskontrollen, kontinuierliches Monitoring der Arbeiten sowie detaillierte Analysen der Durchbrüche mithilfe von Proben und ausführlichen Gesprächen zurückzuführen. Karina Steindor betont, dass insbesondere Vorarbeiter und Mitarbeiter aktiv zur Verbesserung beigetragen haben, indem sie Proben sorgfältig beschriftet und gut archiviert haben.

DIE KMTE-ANLAGE

Die Aufgaben der Hochofenservices in Bezug auf die KMTE-Anlage sind kom-

plett anders und umfassen einen umfangreichen Prozess. Dieser beinhaltet die Einlagerung der per Förderband angelieferten Kohle aus der Möllervorbereitung in Rohkohlesilos, das Mahlen und Trocknen bestimmter Kohlesorten in Mühlen sowie die Entnahme der Kohlepartikel aus dem Heißgas mithilfe eines Gewebefilters. Anschließend wird die Filterkohle in einem 900 Tonnen fassenden Staubkohle-Silo gelagert. All diese Schritte gelten sowohl für Hochofen A als auch für Hochofen B, sodass der gesamte Prozess redundant ausgelegt ist. Katrina Steindor betont, dass der Prozess sicher und auch eine Querverföderung möglich ist. Insgesamt 20 Mitarbeiter steuern und überwachen den Prozess von einer eigenen Messwarte aus. Zudem sind sie bei Störungen im Einsatz und verantwortlich für die gesamte mechanische Instandhaltung. Eine Besonderheit dieser Abteilung ist, dass sie im Gegensatz zu anderen Abteilungen im Konti-Betrieb läuft. Das bedeutet, dass die 20 Mitarbeiter rund um die Uhr an 365 Tagen im Jahr aktiv sind, während Teilprozessleiter und -koordinatoren in der Regel nur während der Frühschicht eingesetzt werden.



Das Führungsduo mit dem Team KMTE ...

DIE ARBEITSVORBEREITUNG

In der Arbeitsvorbereitung arbeiten zwei Mitarbeiter, die hauptsächlich für die Bearbeitung verschiedener Bestellungen zuständig sind. Sie koordinieren die Bestellungen, sammeln die erforderlichen Informationen und führen sie durch. Manche Aufgaben erledigen sie eigenständig, während andere, wie zum Beispiel die Bestellung von Feuerfest-Steinen, in Absprache mit dem Einkauf von thyssenkrupp erfolgen. Darüber hinaus führen sie selbstständig Anfragen für Angebote durch. Im Gegensatz zu vielen anderen Arbeitsvorbereitungen setzen die beiden Mitarbeiter der Hochofenservices in Reparaturschichten auch eigene kleine Projekte um. Dies hat den Vorteil, dass sie immer nah am Geschehen und auf dem neuesten Stand sind. Nicht nur in Bezug auf die Services, sondern auch in Bezug auf die beiden Hochöfen. Dadurch behalten sie stets einen guten Überblick.

DIE STAUBZIEHER

Die sieben Staubzieher der Hochofenservices haben - wie der Name schon sagt - die Aufgabe, Staub zu entfernen. In dem Gas, das aus den Hochöfen austritt, sind noch Staubpartikel enthalten. Bevor dieses Gas zu den großen Filteranlagen gelangt, wird es durch einen mechanischen Abscheider geleitet, wo der größte Teil des Staubs bereits entfernt wird. "Beim Hochofen B sind das in der Regel etwa 80 bis 100 Tonnen pro Tag, beim Hochofen A etwa 50 Tonnen", erklärt Katrina Steindor. Da in diesem Staub noch Kohle enthalten ist, wird er als Kreislaufmaterial zur Sinteranlage zurückgeführt. Dafür muss der Staub jedoch zuerst aus dem Wirbler entfernt werden. Dieser Vorgang erfolgt automatisiert durch Lkw, während die Staubzieher den Prozess überwachen und darauf achten, dass die Lkw nicht überladen werden. Ihre Aufgabe be-



... und mit dem Team Feuerfest.

steht hauptsächlich darin, einzugreifen, falls etwas schiefläuft oder wortwörtlich daneben geht.

DER PLATZBETRIEB UND DIE REINIGUNG

Der Platzbetrieb zwischen den beiden Hochöfen beinhaltet bei den Hochofenservices ein Magazin sowie verschiedene andere Lager. In diesem Magazin ist ein Mitarbeiter damit beschäftigt, Material wie persönliche Schutzausrüstung (PSA), Silbermäntel, kleine Werkzeuge und Taschenlampen auszugeben. Zusätzlich ist er verantwortlich für die Anmeldung und Sortierung der PSA-Teile zur Reinigung. Ein anderer Mitarbeiter arbeitet als Staplerfahrer und entlädt Lkw, lagert den Trinkwasservorrat in einem separaten Lager ein und verteilt das Wasser an die Hochöfen und die Feuerfest-Abteilung. Die Reinigung wird von einer Schicht mit vier internen und zwei externen Mitarbeitern durchgeführt und kommt in den beiden Granulierungsanlagen der Hochöfen zum Einsatz. Ihre Aufgabe besteht darin, den Zustand der Anlagen zu überwachen und die Entfernung der großen Mengen an anfallendem Sand mithilfe von Bobcats oder Saugwagen zu kontrollieren und zu koordinieren.

Gelegentlich sind sie auch selbst aktiv, beispielsweise wenn Pumpen oder Rohrleitungen verstopft sind und in speziellen Reparaturschichten durch einen Schlosser geöffnet werden müssen. Weitere Aufgaben dieser Abteilung umfassen die Rückwärts-Spülung von Leitungen, die Kontrolle der Spüleinrichtungen sowie das Öffnen der Anlagen, insbesondere des Kühlturms und des Schneckenbeckens. Die eigentliche Reinigung der Anlagen wird jedoch an externe Unternehmen vergeben.

ARBEIT SOLL AUCH SPASS MACHEN

Die Hochofenservices haben also eine Menge zu erledigen. Dies kann nur funktionieren, wenn alle zusammenarbeiten. Christiane Riedel und Katrina Steindor sind sich einig, dass diese Zusammenarbeit aus zwei Gründen wichtig ist: fachlich, um sicherzustellen, dass alles reibungslos läuft, und persönlich, damit die Arbeit auch Spaß macht. Und bei den Hochofenservices macht sie Spaß. Weil sich die Teammitglieder aufeinander verlassen können, ihr Wissen ergänzen, gut miteinander auskommen und wissen, dass ein starkes Team nur zusammen funktioniert.

Betriebsführungsvertrag mit RWE verlängert

WEITERES „GO“ FÜR DAS HKM-KRAFTWERK



Wie geht es weiter mit dem HKM-eigenen Kraftwerk am Hüttengelände? Schließlich laufen die derzeitigen Verträge mit dem Betreiber RWE im Dezember 2024 aus. Nach mehreren Verhandlungen ist klar: Bis 2029 wird das Kraftwerk weiterhin von RWE betrieben.

Es ist ein elementarer Baustein für den Betrieb der Hütte: Das Kraftwerk, das 1974 und 1975 vom Energiekonzern RWE auf dem Hüttengelände gebaut und 2013 an die Hüttenwerke verkauft wurde. Schließlich verstromt es die Kuppelgase, die während des Produktionsprozesses in der Kokerei und den beiden Hochöfen entstehen und nicht selbst verbraucht werden.

GROSSE MENGE STROM WIRD VERMARKTET

Anders gesagt: Die komplette freie Menge der Kuppelgase wird zur Stromerzeugung genutzt. Würde das Kraftwerk ausfallen, zöge dies ein Standortproblem nach sich. Denn die Kuppelgase dürfen aufgrund von Auflagen nur sehr begrenzt gefackelt werden, ihre Verwertung wäre somit nicht mehr sichergestellt. Dazu kommt: Pro Jahr erzeugt das Kraftwerk aus den Kuppelgasen etwa 2,2 Terawattstunden Strom. Eine Terawattstunde wird hüttenintern verbraucht, die restlichen 1,2 Terawattstunden – also eine signifikante Menge – vermarkten die Hüttenwerke über die Börse European Energy Exchange EEX in Leipzig. Der Ausfall des Kraftwerks wäre also auch mit erheblichen Kostennachteilen verbunden.

Seit dem Kauf des Kraftwerks durch HKM wird es von RWE-Mitarbeitenden betreut, auch für die Instandhaltung sorgt der Energiekonzern. Geregelt wird dies durch einen entsprechenden Vertrag – der allerdings im Dezember 2024 ausläuft. Wie geht es danach weiter?

VERHANDLUNGEN MIT RWE

Ein Team bestehend aus Dr. Udo Kalina, Leiter Umweltschutz, Energiewirtschaft und Prozessmanagement, und Matthias Balderman, Leiter Energiewirtschaft, die für den

technischen Teil verantwortlich waren, und Damian Palla, Leiter Energiemanagement und Finanzhandel, verantwortlich für die kaufmännischen Aspekte, setzten sich daher mit Entscheidungsträgern von RWE zusammen – unterstützt vom HKM-Juristen Christian Oellers. Bei den ersten Treffen im Sommer 2022 standen vor allem generelle Fragen auf der Agenda. Wie lässt sich der neu aufzusetzende Vertrag an die aktuellen Gegebenheiten anpassen? Etwa daran, dass das Kraftwerk nicht mehr wie in früheren Jahren im 2-Block-Betrieb gefahren wird, bei dem beide 300-Megawatt-Blöcke parallel laufen, sondern aufgrund des gesunkenen Bedarfs im alternierenden 1-Block-Betrieb, bei dem die Blöcke abwechselnd angesteuert werden. „Zudem wollten wir den Vertrag an gewissen Punkten etwas flexibler gestalten, insbesondere was die Instandhaltungsstrategien angeht. Denn im Rahmen der Dekarbonisierung stellt sich die Frage, wie sich der Bedarf des Kraftwerks in den nächsten Jahren entwickelt“, erläutert Dr. Kalina. Ist es erforderlich, die Instandhaltung mit aller Macht zu betreiben und die Aggregate möglichst lange am Laufen zu halten, oder kommen die Hüttenwerke doch schneller an den Punkt, an dem sie das Kraftwerk nicht mehr benötigen? Denn in „grünen“ Verhüttungsprozessen, bei denen Wasserstoff statt Koks als Reduktionsmittel dient, fällt keinerlei Kuppelgas an – damit entsteht auch kein Entsorgungseingpass ohne Kraftwerk.

Während die ersten Treffen im Sommer 2022 noch auf „großer Flughöhe“ stattfanden, ging es im Frühjahr 2023 in die Details. „In langen, intensiven sowie sehr konstruktiven Gesprächen mit RWE haben wir eine klare Strategie erarbeitet, die für den Energiekonzern wie die Hüttenwerke gleichermaßen eine Zukunftsperspektive aufzeigt“, freut sich Damian Palla. Oder, anders formuliert: Er und seine Kollegen einigten sich mit RWE auf einen neuen Vertrag bis Ende 2029.



Die Klimaneutralität im Blick

DER WEG ZUM GRÜNEN STAHL

Deutschland soll klimaneutral werden – und das bis 2045. Wir unterstützen diese Klimaziele ausdrücklich und richten unser wirtschaftliches und nachhaltiges Handeln aktiv an den vorgegebenen Klimazielen 2030 und 2045 aus. Anders formuliert: Wir arbeiten daran, möglichst kurzfristig grünen Stahl auf den Markt zu bringen, den CO₂-Ausstoß bei der Stahlproduktion also stark zu senken. Klimaschutzverträge und Grüne Märkte sollen diese Transformation auf dem Weg der Dekarbonisierung unterstützen und begleiten.

Er ist alles andere als leicht, der Weg der Stahlindustrie in die Dekarbonisierung. Herausfordernd ist zum einen der Kostenfaktor: Die Produktion von grünem, ohne CO₂-Emissionen produzierten Stahl geht derzeit noch mit deutlich höheren Kosten einher als die von grauem Stahl, der über die Hochofenroute hergestellt wird. Schließlich sind Wasserstoff und Strom, die für die „grüne“ Herstellung in großen Mengen benötigt werden, teuer, auch fließen die Kosten für den Bau der Direktreduktionsanlage mit ein. „Ähnlich wie bei Bioproduktenfleisch ist auch der grüne Stahl teurer als das graue Produkt“, weiß Damian

Palla, der den Bereich Energiemanagement und Finanzhandel leitet.

KLIMASCHUTZVERTRÄGE DER BUNDESREGIERUNG GEBEN PLANUNGS-SICHERHEIT

Doch ist eine drastische Reduktion des CO₂-Ausstoßes unabdingbar, wenn der Klimawandel auf ein verträgliches Maß begrenzt werden soll – das gilt auch und insbesondere für die Stahlproduktion mit ihrem vergleichsweise großen CO₂-Fußabdruck. Sind es doch vor allem die CO₂-Emissionen, die den

Klimawandel vorantreiben. Die Klimaschutzverträge der Bundesregierung sollen daher dabei helfen, die Dekarbonisierung entgegen dieses Kostendrucks voranzutreiben, indem sie das Kostendelta zwischen grünem und grauem Stahl ausgleichen und den Unternehmen Planungssicherheit verschaffen. Dafür werden Gelder im hohen zweistelligen Milliardenbereich bereitgestellt. Mit diesen lassen sich die Mehrkosten für grünen Stahl ausgleichen und das grüne Produkt zum gleichen Preis am Markt anbieten wie das graue. Die Höhe der Finanzierung wird dabei jährlich an die aktuellen Strom-, Wasserstoff- und CO₂-Preise angepasst. „Die Klimaschutzverträge bieten Unternehmen wie HKM die Sicherheit, mit welchen Kosten sie kalkulieren können – das ist der große Vorteil an diesem Instrument“, sagt Damian Palla. Sinken langfristig die Preise für Wasserstoff, während die CO₂-Bepreisung in die Höhe klettert, dürfte sich das Kostendelta zwischen grünem und grauem Stahl umkehren, grauer Stahl wäre dann teuer. An diesem Punkt startet die Rückzahlphase des auf 15 Jahre angelegten Klimaschutzvertrags.

DREISTUFIGER BEWERBUNGSPROZESS

Bis zum positiven Förderbescheid gilt es, einen dreistufigen Bewerbungsprozess zu meistern. In der derzeit startenden ersten Bewerbungsphase stellen die Unternehmen dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) ihr Projekt über kurze Skizzen vor: In welchem Ausmaß lassen sich die Emissionen über das angestrebte Verfahren reduzieren? Wie hoch sind die damit einhergehenden Kosten? Und wie groß ist das Kostendelta zwischen der konventionellen und der klimaneutralen neuen Route? Für die Erstellung einer solchen Skizze haben die Unternehmen etwa vier bis sechs Wochen Zeit. Wird das Verfahren positiv bewertet, steht die zweite Runde an: Das Gebotsverfahren, in dem die Unterlagen deutlich umfangreicher sein müssen. Das Ergebnis dieses Gebotsverfahrens wird ein Ranking der Unternehmen sein. „Idealerweise müssen wir in diesem Ranking so hoch wie möglich stehen, damit die Zuschlagswahrscheinlichkeit möglichst groß ist“, verdeutlicht Marten Sprecher. „Es gilt also, mit möglichst geringen Mitteln mög-

„ ALS GRÜN WIRD STAHL BEZEICHNET, DER MIT HUNDERT PROZENT GRÜNEM WASSERSTOFF UND HUNDERT PROZENT GRÜNEM STROM HERGESTELLT WIRD.“

lichst viel CO₂ einzusparen.“ Die Ausstellung der Fördermittelbescheide sind seitens des Ministeriums für Ende 2023 geplant. Hat man diese Hürde genommen und den positiven Förderbescheid in den Händen, folgt die dritte Stufe: Der Abschluss des Vertrags, drei Monate stehen für die genaue Ausgestaltung zur Verfügung. Sportlich wird der Zeitplan beim Bau der Direktreduktionsanlage, der innerhalb von 36 Monaten abgeschlossen sein muss.

GRÜNE MÄRKTE ERGÄNZEN DIE KLIMASCHUTZVERTRÄGE

Parallel zu den Klimaschutzverträgen gilt es, grüne Märkte zu schaffen. „Für grüne Produkte kann man auf dem Markt üblicherweise mehr Geld verlangen als für graue – das Zauberwort lautet ‚Grüne Mehrerlöse‘“, sagt Sprecher. „So ist es möglich, dass ein

Autohersteller dem Kunden für ein Fahrzeug aus grünem Stahl einige hundert Euro mehr in Rechnung stellt und diese Mehrkosten in der Wertschöpfungskette bis zu uns durchgereicht werden. Ab diesem Zeitpunkt wäre der Klimaschutzvertrag nicht mehr nötig, da es kein Kostendelta zwischen grünem und grauem Stahl mehr gibt.“ Doch: So lange der Markt diese Mehrkosten nicht trägt, sondern sie über die Klimaschutzverträge gestemmt werden, bekommt er auch kein als grün ausgewiesenes Produkt.

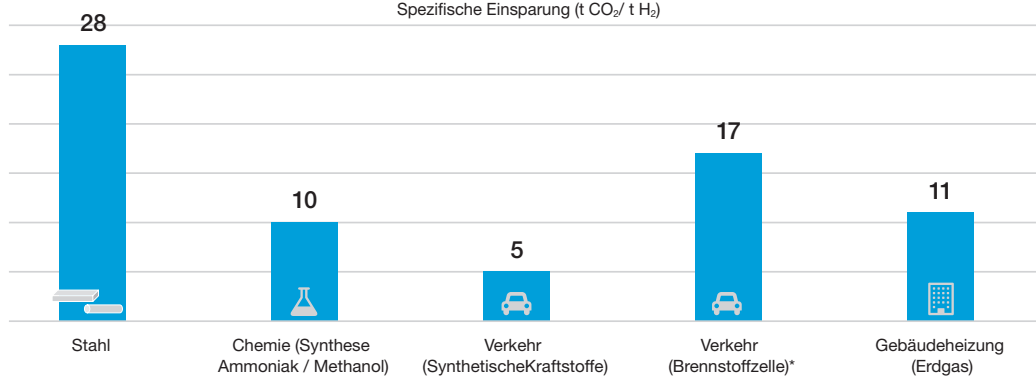
VORANTREIBEN VON GRÜNEN MÄRKTEN

Wie lassen sich solche grünen Märkte vorantreiben? Eine Möglichkeit für die Schaffung des entsprechenden Marktes liegt in der Abnehmerseite – so zeigt beispielsweise die Automobilindustrie starke Bestrebungen, grüne

Der sinnvollste Einsatz von Wasserstoff ist diesen in Stahl zu stecken, da dort die größte Klimaschutz-Wirkung erzielt wird



Wasserstoffeinsatz zu CO₂-Minderung – Branchenvergleich
Spezifische Einsparung (t CO₂/ t H₂)



In der Stahlindustrie lassen sich je Tonne eingesetzten klimaneutralen Wasserstoffs 28 Tonnen CO₂ einsparen und damit die größte Klimaschutz-Wirkung erzielen – mehr als in anderen Branchen.

Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH

Wasserstoffeinsatz zu CO₂-Minderung – Branchenvergleich

Quelle: Berechnungen der WV Stahl, unter Einholung einer Stellungnahme des Fraunhofer-Instituts für Umwelt-, Sicherheits- und Energietechnik UMSICHT

Produkte in den Markt zu bringen. Ein weiterer Ansatz besteht in der öffentlichen Beschaffung. Beispielsweise könnte das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz festlegen, dass Autobahnbrücken ausschließlich aus grünem Stahl gebaut werden. Die Mehrkosten könnte das Ministerium auf die Steuerzahler umlegen.



Die Diskussion um die grünen Märkte läuft parallel zu der um die Klimaschutzverträge. Einige Verfechter der grünen Märkte sind der Meinung, dass der Markt sich selbst regulieren sollte und Förderungen wie Klimaschutzverträge unnötig seien. Damian Palla sieht das anders: „Gerade zu Beginn muss das Instrument der Klimaschutzverträge der finanzielle Impulsgeber für die Transformation sein und kann von der Einführung grüner Märkte zunächst nur flankiert werden, um der Stahlindustrie am langen Ende den Weg in die Dekarbonisierung zu ermöglichen.“

GRÜNES PRODUKT: EINE DEFINITION...

Um grüne Produkte zu vermarkten, braucht es eine klare Definition gegenüber den Verbrauchern. Dabei ist die entscheidende Frage in diesem Kon-

text: Wann gilt Stahl als grüner Stahl? Aktuell gibt es noch keine fixierte Definition, doch arbeitet die Stahlindustrie in Deutschland und Europa an einer Vorgabe. „Als grün wird Stahl bezeichnet, der mit hundert Prozent grünem Wasserstoff und hundert Prozent grünem Strom hergestellt wird“, konkretisiert Marten Sprecher. Statt das Eisenoxid mit Kohlenstoff zu reduzieren, entwickelt sich bei der Stahlherstellung über Wasserstoff beinahe keinerlei CO₂ – stattdessen entweicht lediglich Wasserdampf. Der Weg hin zum grünen Stahl wird in Etappen erfolgen, was sich auch in den Klimaschutzverträgen spiegelt. Sie starten mit einer Erdgas-betriebenen Anlage, die innerhalb von mehreren Jahren stetig zunehmende Mengen an Wasserstoff nutzt – bis der erzeugte Stahl gänzlich grün ist. Für die grüne Stahlherstellung gibt es dabei drei Bewertungsebenen: die Emissionen aus dem eigenen Werk, die Emissionen bei der Stromherstellung und die Emissionen in den Vorketten. Alle drei Ebenen sollen zusammengeführt und Schritt für Schritt klimaneutraler werden. Doch damit nicht genug, wie Marten Sprecher gleich hinterherschreibt. „Grüner Stahl sollte auch im eigenen Land produziert werden, schließlich werden wir in Deutschland und Europa mit der Energiewende und dem Aufbau des Wasserstoffkernnetzes global die ersten Chancen haben, grünen Stahl herzustellen.“ Bereits um das Jahr 2030 könnte HKM ersten Grünstahl anbieten – eine Direktreduktionsanlage sowie ausreichende Mengen an erneuerbarem Strom und grünem Wasserstoff vorausgesetzt. „Unsere Aufgabe ist es, eine Direktreduktionsanlage zu bauen. Die Aufgabe der Bundesregierung liegt darin, uns die Energieträger in ausreichender Menge bereitzustellen“, verdeutlicht Damian Palla. Für genügend Wasserstoff soll die nationale Wasserstoff-Strategie sorgen, für Strom aus erneuerbaren Quellen das Osterpaket

2022. Beide Strategien müssen umgesetzt werden, damit grüner Stahl produziert werden kann.

PROBLEME BEI DER WASSERSTOFF-VERTEILUNG

Allerdings wirft die Verteilung des bislang knappen Gutes Wasserstoff Probleme auf. Aufgrund der unterschiedlichen Anforderungen und Gegebenheiten in den Industrien sind die Standpunkte äußerst verschieden – das Ganze auf Bundesebene zu einem Paket zu schnüren, das allen Beteiligten Rechnung trägt, ist schwierig, wie der Stakeholderdialog mit der Bundesregierung zeigt. Zu welchen Anteilen soll der Wasserstoff in die Stahlerzeugung, zu welchen in den Verkehrssektor fließen? „Wir haben aufgrund der Emissionen, die wir derzeit emittieren, mit das größte CO₂-Minderungspotenzial pro eingesetzter Tonne Wasserstoff. Daher stehen wir auf dem Standpunkt: Verfügbarer Wasserstoff muss zuerst dort eingesetzt werden, wo er die größte Klimawirkung zeigt, also bei uns“, ist Marten Sprecher sicher. Derzeit sieht es so aus, als würde diesem Ansinnen Rechnung getragen, zumindest sollen die großen Wasserstofftransportinfrastrukturen, also die Pipelines, zuerst zu den Hüttenwerken gehen. Engpässe stehen auch beim grünen Strom zu erwarten. Neben der Erzeugungskapazität stellt sich das Problem des Transports: Die Netze sind derzeit nicht ausreichend ausgebaut, um den im Norden Deutschlands erzeugten grünen Strom in den Süden zu transportieren. Grüner Strom dürfte also ebenso wie Wasserstoff vorerst Mangelware und somit teuer bleiben. Ein Punkt, an dem wiederum die Klimaschutzverträge ins Spiel kommen. Denn solange grüner Strom und Wasserstoff teuer sind, sind auch die Produktionskosten für grünen Stahl hoch. Eine Situation, die die Klimaschutzverträge abfedern sollen.



Zertifizierte Zusatzqualifikation „Wasserstoff“ für Azubis

DER UNTERSCHIED ZWISCHEN BUMM UND PENG

Jetzt ist alles doch schneller gegangen als gedacht: Als HKM im September 2021 gemeinsam mit der IHK-Niederrhein und dem Zentrum für Brennstofftechnik (ZBT) eine Pilotschulungsreihe für Azubis zum Thema Wasserstoff einführte, schien eine damals bereits ins Auge gefasste IHK-zertifizierte Zusatzqualifikation noch in weiter Ferne. Doch schon gut anderthalb Jahre später ist die damalige Vision Wirklichkeit geworden. Nach den Sommerferien wird die erste Gruppe Azubis mit dem Lehrgang beginnen.

Erforderlich ist die Qualifizierung der jungen Leute vor dem Hintergrund der anstehenden Transformation der Stahlindustrie, bei der Wasserstoff eine elementare Rolle spielt. Denn wenn die bis 2045 angestrebte Klimaneutralität tatsächlich erreicht werden soll, bedarf es dazu einer mit Wasserstoff betriebenen Anlagentechnologie wie etwa Direktreduktionsanlagen. Und dafür braucht es Menschen, die sich damit auskennen, die diese Anlagen betreiben und warten können. Ein erster Schritt dahin ist mit der Zusatzqualifikation „Wasserstoff“ für Azubis jetzt gemacht.

KONZEPTION DER ZUSATZAUSBILDUNG

Phase 1 auf diesem Weg ist inzwischen abgeschlossen. Dabei ging es vornehmlich um die Konzeption einer solchen Zusatzqualifikation sowie die Gremienverabschiedung im Deutschen Industrie- und Handelskammertag. Voraussetzung dafür: eine erste offizielle IHK-lizenzierte Zusatzqualifikation „Wasserstoff“ anbieten und umsetzen zu können. Jetzt

steht fest, dass am Ende dieser Qualifikation ein offizielles Zertifikat erteilt werden kann. Was sich alles einfacher anhört, als es war. Tatsächlich waren an der Konzeption zahlreiche Ingenieure und Experten mit Nähe zu diesem Thema betei-



Joachim Jungsbluth (2. v. r.), am ZBT Leiter strategische Projekte, erklärt Ahmad Karthabil vom Robert Bosch Berufsschul-Kolleg (3. v. r.), HKM-Ausbilder Florian Kirsch (l.) und TKSE-Ausbilderin Vivian Jakobs die Funktionsweise einer Brennstoffzelle.



Joachim Jungsbluth sowie Udo Heinrichs und Oliver Tontarski (v.l.) fachsimpeln über den Antrieb eines H₂-Fahrzeugs.

ligt, die unter anderem die Inhalte der Qualifikation festlegten. Insgesamt einigte man sich auf sieben Themenfelder, die den Azubis im Rahmen eines 25-tägigen Lehrgangs innerhalb der regulären Ausbildung zusätzlich vermittelt werden sollen. Im Einzelnen sind das: Grundlagen, allgemeine Wasserstofftechnologie, Gefahren, Schutzmaßnahmen, Wasserstoff als Reduktionsmittel, Spezifika beim Einsatz sowie ökonomische und ökologische Aspekte.

„TRAIN THE TRAINER“ IN PHASE 2

Nach Abschluss dieser Phase 1 ist am 3. Mai 2023 Phase 2 mit dem Lehrgang „Train the Trainer“ gestartet. Durchgeführt wird er von Joachim Jungsbluth, am ZBT Leiter Strategische Projekte, und seiner Mitarbeiterin Alena Rösen. An zehn Tagen werden jeweils fünf Ausbilder von thyssenkrupp und HKM sowie drei Berufsschullehrer bis Mitte Juni fit gemacht, damit sie später die oben genannten Inhalte den Azubis vermitteln können. Für die wird es in Phase 3 nach den Sommerferien ernst. Und das ist wörtlich zu nehmen. „Es ist schon eine große Herausforderung, neben der eigentlichen Ausbildung noch eine weitere 25-tägige Zusatzqualifikation zu absolvieren“, sagt Ausbildungsleiter Gunnar Amft. Kein Wunder, dass trotz einer allgemein großen Nachfrage nach dieser Qualifikation die Maßnahme nur den leistungsstärksten Azubis angeboten wird, schließlich muss der reguläre Ausbildungsstoff nachgearbeitet werden.

SPANNENDER MIX AUS THEORIE UND PRAXIS

Bei der erstmals durchgeführten Zusatzqualifikation sind alle Lehrgangsteilnehmer Auszubildende im zweiten Ausbil-

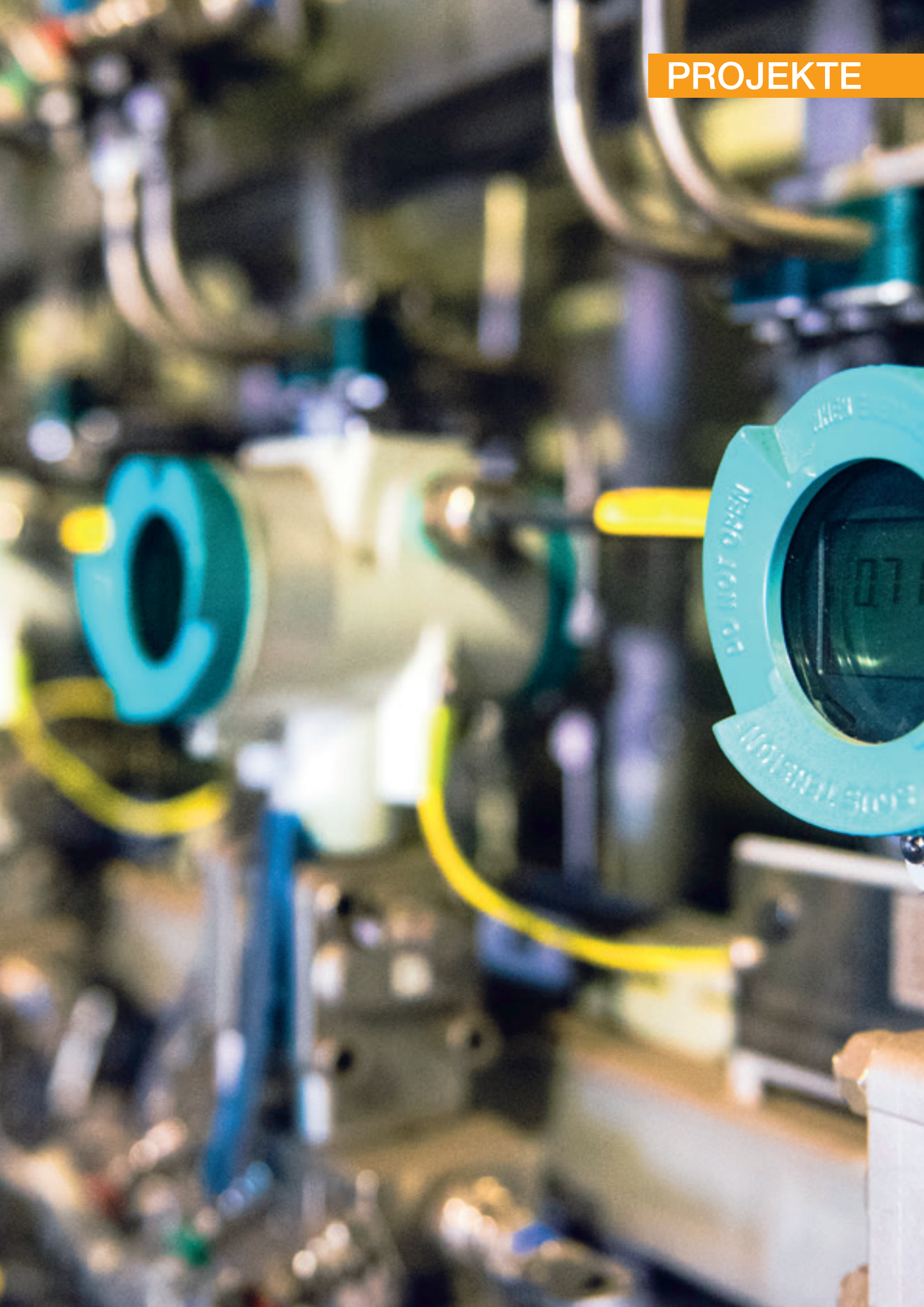
dungsjahr der Ausbildungsberufe Verfahrenstechnologie und Industriemechaniker. „Künftig soll die Zusatzausbildung aber offen für weitere Fakultäten sein“, betont Gunnar Amft, der stolz darauf ist, dass HKM neben thyssenkrupp und dem ZBT Teil dieser bundesweit ersten Maßnahme ist. „Der dort betriebene Kompetenzaufbau ist ein klares Signal für die Bedeutung des Themas Wasserstoff in unseren zukünftigen Produktionsprozessen“, ist er sich sicher. Dieser Kompetenzaufbau erfolgt in Form eines spannendes Mixes aus Theorie und Praxis einschließlich anschaulicher Demonstrationen. „Wir zeigen hier unter anderem den Unterschied zwischen Bumm und Peng“, hat Joachim Jungsbluth einmal scherzhaft die Unterschiede zwischen Gefahren bei herkömmlichen Reduktionsmitteln und Wasserstoff beschrieben. Sicherlich wird dies, neben vielem wertvollen Wasserstoff-Know-how, den insgesamt 20 Azubis aus den 25 Lehrgangstagen im Gedächtnis bleiben. Schließlich wartet im Frühjahr 2024 noch eine Abschlussprüfung auf sie. Lohn all der Mühe ist dann das überreichte Zertifikat der IHK, das ihnen in der bevorstehenden transformierten Welt eine äußerst begehrte Qualifikation bescheinigt.



Warnzeichen und wichtige Daten beim Betanken eines H₂-Fahrzeuges.



Anzeige und Bedienung eines Wasserstoff-Autos.





Inbetriebnahme der Koksofengas-Einblasanlage

WICHTIGER BAUSTEIN DER H₂KM-STRATEGIE UMGESETZT

Eigentlich war die neue Koksofengas-Einblasanlage schon im Dezember vorigen Jahres betriebsbereit und stand unmittelbar vor der Inbetriebnahme. Dann aber setzten die enorm gestiegenen Strom- und Gaspreise plötzlich andere Prioritäten. Mit einem Mal war es für HKM deutlich wirtschaftlicher, das Koksofengas zur Verstromung ins eigene Kraftwerk zu leiten und den dort erzeugten Strom ins öffentliche Netz einzuspeisen, als es als Reduktionsmittel im Hochofen einzusetzen. Doch diese Phase ist nun vorbei, das Koksofengas soll endlich im Hochofenprozess eingesetzt werden. Seit dem 15. Mai läuft daher die Inbetriebnahme der Einblasanlage auf Hochtouren, am 12. Juni floss erstmals Koksofengas Richtung Hochofen A.

Für die Hütte wird damit ein wichtiger Baustein ihrer H₂KM-Nachhaltigkeitsstrategie realisiert. Denn durch das in den Hochofen eingespeiste wasserstoffreiche Koksofengas werden signifikante Einsparungen von bis dato eingesetzter Einblaskohle bzw.

anderer kohlenstoffhaltiger Reduktionsmittel erzielt. Auf diese Weise kann die Emission von bis zu 550.000 Tonnen CO₂ pro Jahr vermieden werden. Ein großer Schritt in Richtung des Ziels, in der ersten Phase der H₂KM-Nachhaltigkeitsstrategie rund 30 Prozent

CO₂ bis zum Jahr 2025 einzusparen. Zugleich ist HKM durch die neue Einblasanlage wesentlich flexibler, kann das Koksofengas nun entweder im Kraftwerk zur Verstromung oder zum Einsatz im Hochofenprozess verwenden.

KOKSOFENGAS IM ÜBERSCHUSS

Gas als Reduktionsmittel in die Hochöfen einzuleiten, ist für HKM dabei nichts Neues. Auf der Suche nach kostengünstigen Reduktionsmitteln hatte man bereits Anfang der 2000er Jahre Koksofengas ins Auge gefasst. Man entschied sich aber für den Bau einer Erdgaseinblasanlage, da die zu Verfügung stehenden Koksofengasmengen begrenzt waren. Ab 2009 wurde der Einsatz von Erdgas dann zunächst durch die Verwendung kostengünstigerer Einblaskohle reduziert, später zur Senkung der CO₂-Emissionen aber wieder stärker genutzt. Um die Klimaziele der HKM zu erreichen, wurden daher Maßnahmen abgeleitet. Eine davon ist die Inbetriebnahme der Koksofengas-Einblasanlage. Ausschlaggebend dafür war die Untersuchung der Machbarkeit durch die Erstellung der Masterarbeit von Mohamed Efetürk, die der heutige Leiter Projekte Roheisenerzeugung Verfahrenstechnik 2018 mit Unterstützung von Fachleuten der Hütte geschrieben hatte und in der er sich mit dem Einsatz von Koksofengas als Ersatz für bisherige Einsatzstoffe beschäftigte. Ausgangspunkt war, dass auf der Hütte Koksofengas in Ermangelung nachgeschalteter Walzwerke im



Mohamed Efetürk

Überschuss produziert wird. Zwar wird das im eigenen Kraftwerk verstromte Gas zu einem bestimmten Prozentsatz auch zur Eigenstromversorgung genutzt, der größte Teil fließt jedoch ins öffentliche Netz. Künftig wird das Kraftwerk nur noch zur Eigenstromdeckung genutzt und das überschüssige wasserstoffreiche Koksofengas als Reduktionsmittel im Hochofenprozess eingesetzt.

VORHANDENE INFRASTRUKTUR FÜR NEUE EINBLASANLAGE NUTZEN

Aufgrund der vor Jahren gebauten und zwischendurch auch bereits erweiterten Erdgas-Einblasanlage konnte die Neubauabteilung bei der Planung und der Umsetzung der neuen Koksofengas-Einblasanlage zum Teil auf vorhandene Infrastruktur zurückgreifen. Denn, sagt Projektleiter Thomas Hoelsken: „Die vorhandenen Anlagen, wie Ofen-

stationen und Einblassystem, wurden nur geringfügig angepasst, die Funktion blieb daher die gleiche.“ Das verwendete Erdgas wurde von einer Übernahmestation von 67 auf 14 bar gesenkt und zunächst über ein Rohrleitungssystem in Richtung der beiden Ofenstationen an den Hochöfen befördert. Diese Stationen dienen der Druck- und Mengenregelung des Erdgases, das dann über drei Ringleitungen mit jeweils zehn Stichleitungen über Blasformen in die Öfen eingeblasen wird.

ZWEI EIGENS KONFIGURIERTE VERDICHTER

Kurz gesagt: Von der Erdgasstation bis zum Einblasen war bereits die gesamte Infrastruktur an den Hochöfen vorhanden, sie musste nur noch erweitert bzw. auf Koksofengas modifiziert werden. Wobei das „nur“ an dieser Stelle etwas untertrieben ist, wie allein der Blick auf die zwei eigens für HKM konfigurierten und gebauten Getriebe-turboverdichter zeigt. Untergebracht sind diese Verdichter, die das Gas von 150 Millibar auf 7 bar Überdruck verdichten, in einem eigens dafür errichteten Gebäude. Es besteht (wegen Ex-Schutz) aus jeweils einem Compartment für die beiden Verdichter sowie einem dritten Compartment für die Antriebseinheiten, zwei Motoren mit je 3,3 Megawatt Leistung. Ebenfalls neu errichtet wurde ein Elektronik-Gebäude, das die gesamte Technik und Elektronik der Einblasanlage enthält.

ERDGAS, KOKSOFENGAS ODER EIN GEMISCH EINBLASEN

Durch den Umbau und die Erweiterung der bisherigen Infrastruktur hat man sich jetzt übrigens auch mehr Möglichkeiten eröffnet. „Aufgrund einer zwischen der Erdgas- und Koksofengas-Leitung platzierten Mischerstation



(v.l.) Fabian Bär (Projektingenieur/Programmierer von ME Engineering) und Ralf Knölker (Projektingenieur/Inbetriebnehmer von Siemens Energy)

können wir jetzt nicht entweder Erdgas oder Koksofengas einblasen, sondern sowohl als auch“, erklärt Jürgen Hasehoff, der beim Neubau für Energie und Medien zuständig ist. Will heißen: Über die wie eine Art Weiche funktionierende Mischerstation können künftig sowohl Erdgas als auch Koksofengas sowie ein Gemisch eingeblasen werden. Allerdings gibt es einen gravierenden Unterschied: Bei Erdgas verhält es sich wie mit dem Strom aus der Steckdose: Es ist einfach da. Die Menge an Koksofengas ist dagegen abhängig von der Produktion, wobei der Anteil für die Eigenstromdeckung stets vorgehalten werden muss. Aus diesem Grund hat Mohamed Efetürk auch ein Prognose-tool entwickelt: „Damit können wir unter anderem zu verschiedenen Betriebspunkten vorhersagen, wie viel Koksofengas in der Kokerei produziert wird und wie viel davon für die Hochöfen nutzbar ist.“

SCHULUNG DER MITARBEITER

Bevor es ab Mitte Mai an die eigentliche Inbetriebnahme ging, stand zunächst die Schulung der Mitarbeiter auf dem Programm. Auf dem Stundenplan des Messwarten- und Instandhaltungspersonals standen dabei Punkte wie



(v.l.) Frédéric Tschirhart (Projektleiter des Anlagenbauers Paul Wurth) und Uwe Riebe (Projektingenieur der HKM-Abteilung TA-EG)

etwa: Wie funktioniert die Anlage? Wie wird sie gefahren und wie instandgehalten? Ein weiteres im Vorfeld abzuwickelndes Mosaiksteinchen war die Prüfung vor Inbetriebnahme (PvI). Dabei werden vom TÜV verschiedene technische Regelwerke wie etwa die Betriebssicherheitsverordnung auf Einhaltung überprüft. Dieser Bericht muss vor der Inbetriebnahme den zuständigen Behörden vorliegen. Dann aber ging es endlich los. Im Mittelpunkt stand ab dem 15. Mai gemeinsam mit dem Anlagenbauer, der SMS-Tochter Paul Wurth, die Inbetriebnahme der Kernkomponenten, die Firma Siemens kümmerte sich derweil um die Verdichter, Umrichter und Antriebe.

ERSTMALS KOKSOFENGAS FÜR HOCHOFEN A

Zwei Wochen dauerte es, bis der gesamte Fahrplan abgearbeitet war und sich am 31. Mai erstmals der Verdichter drehen konnten, aus Sicherheitsgründen zunächst im Bypass-Betrieb. Dabei wurde aus dem Koksofengas-Netz das Gas angesaugt und durch Abfahren verschiedener Betriebspunkte – von geringer Menge bis hin zum Maximalwert – überprüft, ob der Verdichter diese Aufgaben erfüllt. Am 12. Juni bestätigte Siemens schließlich die Erfüllung sämtlicher Anforderungen, so dass erstmals Gas Richtung Hochofen A fließen konnte. Der Verdichter für Hochofen B wird erst zu einem späteren Zeitpunkt in Betrieb genommen. Als der Prozess stabil war, ging es zunächst in den Probetrieb, den die Mitarbeiter von Paul Wurth bis Anfang Juli rund um die Uhr überwachen, während HKM-Mitarbeiter die Anlage fahren. Erst wenn dieser Probetrieb erfolgreich beendet ist, erfolgt die endgültige Abnahme der Anlage, die auch erst dann in den Besitz von HKM übergeht und das erfüllen kann, wozu sie gebaut wurde: Jede Menge CO₂ einzusparen. Ein wichtiger Baustein der H₂KM-Nachhaltigkeitsstrategie ist damit umgesetzt.



(v.l.) Michael Harnisch (Projektingenieur / Inbetriebnehmer von Siemens Energy), Frédéric Tschirhart (Projektleiter) und Wolfgang Winter (Bauleiter, beide vom Anlagenbauer Paul Wurth)



Neue AT-Seminarlandschaft

EIN MASSGESCHNEIDERTES ANGEBOT

Seit diesem Jahr präsentiert das Team Weiterbildung den außertariflich Angestellten (AT) der Hütte eine neue offene Seminarlandschaft. Wobei es sich dabei nicht um irgendein, sondern ein auf die Bedarfe dieser Zielgruppe maßgeschneidertes Angebot handelt, wie Weiterbildungs-Teamleiterin Stefanie Flick betont. „Alle angebotenen Themen kommen aus Mitarbeiter-Gesprächen bzw. der PEKO und reflektieren damit die Themenwünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“

Auch Trainerin Birgit Cronenberg aus dem Team Weiterbildung ist überzeugt: „Wir verfügen mit der neuen Seminarlandschaft über ein umfangreiches Angebot, das den unterschiedlichen Lernbedarfen umfassend gerecht wird.“

SEMINARE BEREITS GUT GEBUCHT

Wie sehr die Präsenz-Termine den Wünschen der Zielgruppe entgegenkommen, macht ein Blick auf die Nachfrage deutlich: Zahlreiche der auf maximal zwölf Teilnehmer begrenzten

Seminare sind gut bis sehr gebucht, manche sogar ausgebucht. Gestartet wurde mit dem Seminar Change Management, das vom 31. Mai bis zum 1. Juni dauerte und von dem externen Trainer Wilfried Bürger durchgeführt wurde. Change Management ist unabdingbar für Führungskräfte und zählt angesichts der kommenden Herausforderungen wie der anstehenden Transformation zu den Pflichtaufgaben der AT-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter. Sich auf diese Veränderungen entsprechend vorzubereiten, ist daher ein Muss.



Interagieren und aktiv mitmachen: Der Austausch untereinander ist ein wichtiges Element bei nahezu allen Seminaren.



Als interne Trainerin ist Birgit Cronenberg für die Seminare „Führungsgrundsätze“ und „Kommunikation Basis“ zuständig.

EINE WERTVOLLE BILDUNGSERFAHRUNG

Vor diesem Hintergrund traf das Seminar inhaltlich den Nerv der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, wie einige Stimmen belegen. „Das Seminar vermittelt wertvolle Informationen aus Theorie und Praxis, um zu verstehen, was in Veränderungsprozessen mit mir und anderen geschieht. Es bildet somit die Grundlage zur erfolgreichen Gestaltung von Change-Prozessen. Eine wertvolle Bildungserfahrung für jeden, da wir uns alle ständig im Wandel befinden,“ sagte etwa Tobias Schmidt (CF-CZ). Und Steffen Arnhold (TA-PE) ergänzte: „Das Seminar hat meinen Horizont erweitert und meinen Blick geschärft. Befindlichkeiten, die bei mir oder bei anderen eintreten, sind für mich jetzt viel klarer einzuordnen. Es ist toll, die Hintergründe und den Ablauf von Emotionen zu kennen. Das ermöglicht mir, mein Handeln und das meiner Mitmenschen sachlich zu reflektieren und einzuordnen. Vielen Dank für dieses neue Werkzeug!“

WARTELISTEN ALS WICHTIGE INFORMATIONSQUELLE

Eine ähnlich breite Zustimmung gab es auch bei dem inzwischen ebenfalls bereits beendeten Seminar „Projektmanagement“. Die am 13. und 14. Juni von der Firma Focus & Flow durchgeführte und ganz auf die Belange der Hütte abgestimmte Veranstaltung beschäftigte sich mit der Frage, welche Methode für welches Projekt passt und wie es mit seinen speziellen Rahmenbedingungen zeit- und budgetgerecht gesteuert werden kann. Auch für dieses Seminar wurde eine Warteliste angelegt, da die Nachfrage weit über die Zahl der maximal zwölf Teilnehmer hinausging. Wobei diese Wartelisten für das Team Weiterbildung eine wichtige Informationsquelle sind. „Nach Beendigung aller Seminare werden wir

evaluieren, wie groß die Nachfrage zu welchem Thema war und was im nächsten Jahr eventuell erneut aufgelegt wird“, erklärt Birgit Cronenberg.

IM DIALOG MIT ALLEN BETEILIGTEN

Neben solchen Standardseminaren, die vor allem auch für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei HKM interessant und wichtig sind, wird es im kommenden Jahr auch neue Angebote geben. „Wir gehen dabei Hand in Hand mit den AT-Kolleginnen und -Kollegen den kontinuierlichen Bedarf ab. Hier greifen wir auch auf das Feedback aus den absolvierten Veranstaltungen zurück“, sagt Birgit Cronenberg. Ihre Überzeugung: Je aktiver und intensiver der Dialog mit den Beteiligten, umso besser das Angebot. Schließlich ist eine Seminarteilnahme immer auch investierte Zeit und die soll möglichst sinnvoll verbracht werden. Nicht zuletzt deshalb wurde auch vor der Festlegung des aktuellen Angebots eine Telefonaktion mit den Bereichs- und Prozessleitern durchgeführt, um die neue offene Seminarlandschaft ins Bewusstsein zu bringen. Wobei „offen“ bedeutet, dass alle ATler nach Rücksprache mit ihren Vorgesetzten an den Seminaren teilnehmen können. Sowohl der Dialog mit den Teilnehmern als auch mit den Prozess- und Bereichsleitern ist für Birgit Cronenberg ein wichtiges Element für eine kontinuierliche Weiterbildung im Sinne aller Beteiligten.

EXTERNE UND INTERNE TRAINER

Die weiteren sieben Seminare finden zwischen August und November statt (s. Kasten) und werden vornehmlich von externen Trainern abgehalten. Als interne Trainerin ist Sandra



Wilfried Bürger ist einer von mehreren externen Trainern und gilt auf dem Hüttencampus als bewährte Kraft bei der Durchführung von Seminaren.

Winkler, Leiterin PM-P, für das Seminar Arbeitsrecht zuständig und behandelt dabei Kollektiv- und Individualarbeitsrecht aus der Praxis für die Praxis. Auch Birgit Cronenberg fungiert als interne Trainerin, zeichnet für die Seminare „Führungsgrundsätze“ sowie „Kommunikation Basis“ verantwortlich. Dabei geht es einmal darum, welche Unterstützung die Führungsgrundsätze bei den Führungs- und Selbstführungsaufgaben leisten können, zum anderen, wie zwischenmenschliche Kommunikation funktioniert und was die Grundlagen für eine klare und mitarbeiterorientierte Führungskommunikation sind. Während Brigit Cronenberg als Weiterbildungsberaterin und Trainerin die Dienstleistungsbereiche C, P, TU und TV betreut, sind ihre Kollegin Miriam Düster für die Bereiche Hochofen und Kokerei (TR/TK) und ihr Kollege Andreas van Gisteren für die Bereiche Stahlwerk und Anlagenwirtschaft (TS/TA) zuständig.



ANGEBOT EINE ANTWORT AUF BEDARFE

Bis Ende des Jahres läuft das aktuelle Angebot noch, dann gilt es, sich neben den bestehenden und weiter fortgeführten Seminaren Gedanken über neue zu machen. Natürlich stets daran orientiert, was die ATler wollen und brauchen. „Unser Seminarangebot ist immer eine Antwort auf die tatsächlichen Bedarfe“, betont Stefanie Flick noch einmal. Der Hauptgrund dafür, dass wohl auch im nächsten Jahr die Nachfrage wieder sehr groß sein wird. Daher liegt es dem Team Weiterbildung auch am Herzen, dass die AT-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter ihre Bedarfe, die über das bestehende Angebot hinausgehen, mitteilen und dazu mit ihren Weiterbildungsberatern in Kontakt treten.

DIE NOCH AUSSTEHENDEN SEMINARE SAMT TERMINEN



9. bis 10. August 2023

KOMMUNIKATION BASIS (2 Tage)

Wie funktioniert zwischenmenschliche Kommunikation und was sind die Grundlagen für eine klare und mitarbeiterorientierte Führungskommunikation?



14. bis 15. September 2023

KONFLIKTMANAGEMENT (2 Tage)

Was hilft im Konflikt? Wie funktioniert ein Emotionsmanagement im Konflikt? Welche Konfliktarten und -Strategieviefalten gibt es und welche deeskalierenden Methoden bieten ein wirksames Konfliktmanagement?



20. September 2023

ARBEITSRECHT (1 Tag)

Kollektiv-Individualarbeitsrecht aus der Praxis für die Praxis



28. bis 29. September 2023

KOMMUNIKATION AUFBAU (2 Tage)

Wie professionalisiere ich meine Führungskommunikation durch ein Informationsmanagement, effektive Meetings und eine gekonnte Gesprächsführung?



19. bis 20. Oktober 2023

FÜHRUNGSGRUNDSÄTZE (2 Tage)

Was sind unsere HKM-Führungsgrundsätze und was haben sie mir zu bieten, um meine Führungs- und Selbstführungsaufgabe zu unterstützen?



30. bis 31. Oktober

SELBSTORGANISATION UND ZEITMANAGEMENT (2 Tage)

Über eine unbefriedigende Life-Work-Balance hinauswachsen und mithilfe der Selbststeuerung einen kompetenten Umgang mit der Zeit finden.



8. bis 9. November 2023

AUFTRITT UND WIRKUNG (2 Tage)

Wie wirke ich und welchen Schatten werfe ich als Führungskraft?



Tag der Zukunft auf dem Hüttencampus

AUSBILDUNGSMÖGLICHKEITEN KENNENLERNEN

Viele Schülerinnen und Schüler beschäftigen gegen Ende ihrer Schulzeit vor allem eine Frage: Wie soll es danach weitergehen? Ein Studium beginnen oder vielleicht doch besser eine Ausbildung? Und falls ja: Welcher Ausbildungsberuf soll es sein, welche gibt es überhaupt und welcher ist am besten für mich geeignet? Antworten auf zumindest einige dieser Fragen gibt am Samstag, den 23. September 2023, der „Tag der Zukunft“ auf dem Hüttencampus von HKM.

Von 10 bis 15 Uhr werden dort allen ausbildungsinteressierten jungen Menschen zahlreiche Ausbildungsmöglichkeiten vorgestellt. Dabei präsentiert sich die Erstausbildung von HKM unter dem Slogan „grün, digital, fit“. Was sich dahinter verbirgt, kann an diesem Tag jeder selbst aus erster Hand erfahren.

NICHT NUR GRAUE THEORIE

Wichtig dabei: Die Vorstellung der Ausbildungsberufe beschränkt sich nicht auf graue Theorie, sondern kommt in Form kleiner begreifbarer Demonstrationen und zahlreicher Mitmachmöglichkeiten live und in Farbe daher. Angefangen bei einem Elektro-Escaperoom für Checker über den Test der Reaktionsfähigkeiten für Gamer, einer Verdrahtungsübung in der Elektrik für Fingerakrobaten bis hin zum Ken-



nenlernen von Pneumatik- und Hydraulik-Steuerungen, der Welt der Metallberufe oder eines digitalen Schweißsimulators. Bei all dem werden die Besucher nicht alleine gelassen. An allen Stationen stehen Azubis bereit, die von ihren Erfahrungen mit und in ihrem Ausbildungsberuf berichten und gemeinsam mit den Ausbildern gerne auch Fragen beantworten.

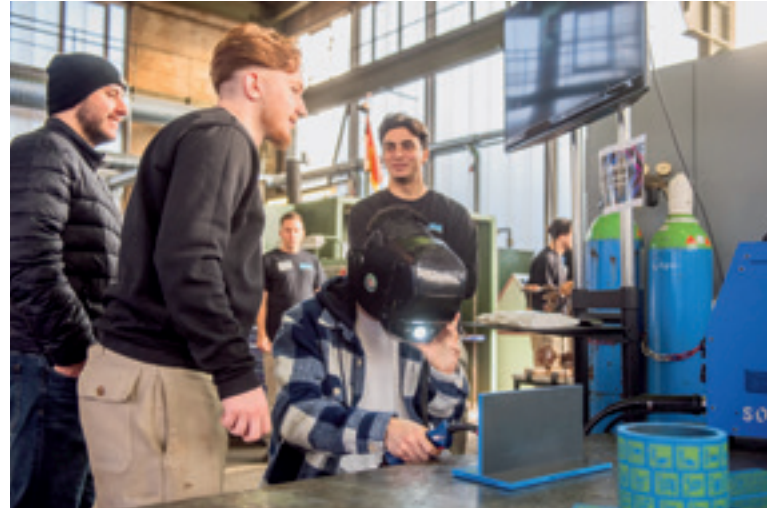
SECHS AUSBILDUNGSBERUFE IM FOKUS

Vorgestellt werden im Einzelnen sechs Ausbildungsberufe: Konstruktions-, Zerspanungs- und Industriemechaniker/in sowie Verfahrenstechnologe/in und Elektroniker/in für Betriebs- bzw. Automatisierungstechnik. Informationen gibt es zudem auch über Ausbildungsmöglichkeiten in der IT, der Chemie oder bei der Feuerwehr, wengleich diese nicht ganz so ausführlich dargestellt werden. Fragen können natürlich auch zu diesen Ausbildungsberufen gestellt werden, gleiches gilt für die dualen Studiengänge Verfahrenstechnologie, Industriemechanik und Elektrotechnik. Das Beste: Wer seine Unterlagen an diesem Tag dabei hat, kann sich auch gleich Vorort für einen Ausbildungsplatz mit Start September 2024 bewerben.



ALLES GANZ ZWANG- UND FORMLOS

Der Besuch des „Tags der Zukunft“ läuft dabei ganz zwang- und formlos ab. Kommen kann jeder, der sich für eine Ausbildung auf der Hütte interessiert, eine Anmeldung ist nicht erforderlich. Lediglich bei Gruppen, die mehr als zehn Personen umfassen, bittet die Erstausbildung um eine kurze Ankündigungsmail an: sarah.hammerschmidt@hkm.de Dann läuft auch das ganz problemlos. Wie auch der ganze Rest. Der Eintritt erfolgt über Tor 1, den weiteren Weg zum Hüttencampus weisen Schilder oder erklären Azubis. So viel schon jetzt: Man muss nach Betreten des Hütten-



geländes eigentlich nur geradeaus gehen und schon ist man am Ziel.

INFORMATIV UND UNTERHALTSAM

Dort erwartet die Gäste zusätzlich zu den Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten auch ein buntes Rahmenprogramm, als da wären: ein spektakulärer Einsatz der Werkfeuerwehr, Torwandschießen, eine Fotowand sowie eine Tombola, bei der als Hauptgewinn genau ein solches Tablet winkt, wie es den Azubis zu Beginn ihrer Ausbildung zur Verfügung gestellt wird. Weitere Dinge wie etwa eine Werksbesichtigung per Bus befinden sich derzeit noch in der Planung. Auch für das leibliche Wohl wird gesorgt, geboten werden Popcorn, Zuckerwatte, Waffeln, Gegrilltes und viele weitere Lecker-schmecker. Kurzum: Die Erstausbildung wird am 23. September, am „Tag der Zukunft“, zum Hüttencampus für Information, Unterhaltung und Genuss. Wir hoffen jedenfalls auf einen großen Zuspruch. Und vielleicht ist dann ja auch der oder die eine oder andere neue Mitarbeiter/in dabei.

Eine Bitte: WEITERSAGEN!



20 Jahre Integriertes Managementsystem

BIS HEUTE EINE VORREITERROLLE

Letztendlich war es ein simpler Brief der Europepe GmbH, der bei HKM den Anstoß zum Aufbau des heutigen Integrierten Managementsystems (IMS) gab. Im Juni 2002 wies der Großrohrhersteller darauf hin, dass das Vorhandensein bzw. der Nachweis von zertifizierten Managementsystemen für Qualität, Umweltschutz sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz die Voraussetzung für den Erhalt von Aufträgen bei Schlüsselprojekten ist. Für HKM als Vormateriallieferant Grund genug, sich mit diesem Thema verstärkt auseinanderzusetzen. Wobei ganz nebenbei auch noch ein entsprechendes Informationssystem (IMIS) aus der Taufe gehoben wurde, mit dem die Hütte auch heute noch eine Vorreiterrolle in der Stahlbranche einnimmt.

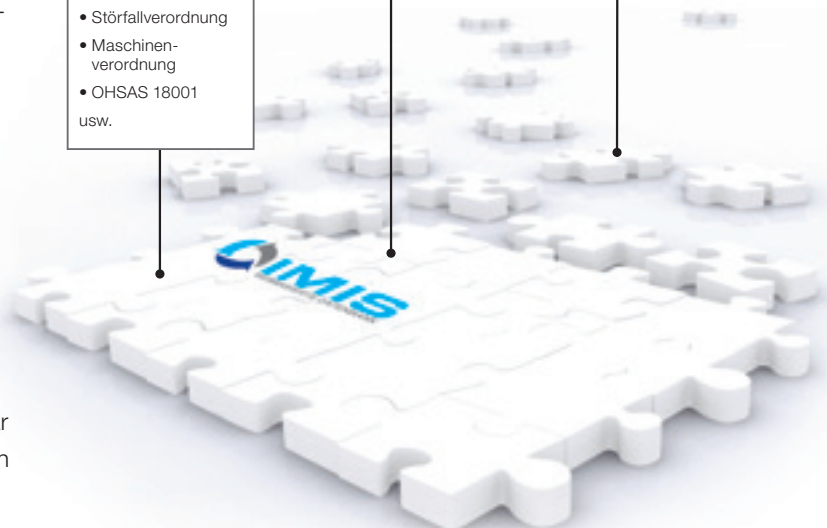
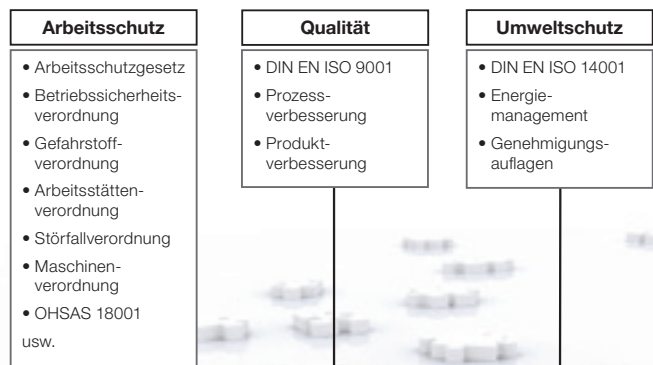


zur Einführung eines solchen Systems auch für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bedurfte es des Anstoßes durch Europepe“, weiß die heutige IMS-Leiterin Katherina Schneider. HKM nahm den Hinweis der Schwestergesellschaft ernst und machte sich sofort daran, solche Systeme auch für die genannten Bereiche aufzubauen. Und kam bei dieser Arbeit schnell darauf, dass es zwar inhaltliche große Unterschiede, strukturell aber viele Überlappungen etwa bei der Dokumentation, den Handbüchern, den Verfahrens- und Arbeitsanweisungen sowie den internen und externen Audits gab. Vor diesem Hintergrund entstand die Idee, ein Integriertes Managementsystem auf die Beine zu stellen, das einerseits

Vor fast genau 20 Jahren war es so weit: Mit Datum vom 13. Juni 2003 bescheinigte die Zertifizierungsgesellschaft DNV der Hütte in Form eines Zertifikats die Einführung des IMS in Übereinstimmung mit den Standards ISO 14001 (Umwelt), ISO 9001 (Qualität), sowie OHSAS 18001 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz). Inzwischen ist auch das Energiemanagement Teil des IMS.

SCHNELL VIELE ÜBERLAPPUNGEN ERKANNT

Komplett neu war das Thema „Managementsysteme“ in Huckingen damals übrigens nicht. Schon seit den 90er Jahren verfügte HKM über ein nach ISO 9001 zertifiziertes Qualitätsmanagement, hinkte bei Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz aber noch hinterher. Zwar hatte man den Umweltschutz bereits auf dem Schirm, „doch





Vorort-Begehung bei der Erstzertifizierung des IMS Mitte 2003: (v.l.) DNV-Auditor Volkmar Händel, IMS-Leiterin Katherina Schneider und TU-A-Leiter Gerd Pohl. (Der Mann in gebückter Haltung lässt sich heute nicht mehr zuordnen.)

einheitliche Strukturen aufweist, andererseits aber auch eigenen Gestaltungsraum für die jeweilige Managementthematik gestattet.

GROSSER ABSTIMMUNGSBEDARF

Für erforderlich hielt man ein Integriertes Managementsystem damals, weil es ein Werkzeug ist, das die Integration der Belange der Qualität, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, des gesetzlich geforderten Managementsystems zur Anlagensicherheit sowie des Umweltschutzes in das allgemeine Management eines Unternehmens, gleichberechtigt mit anderen Managementaufgaben, sicherstellt. Und das mit einer ganzen Reihe an Vorteilen. Das IMS minimiert die Risiken in den vier Bereichen, verbessert die Organisation, informiert über relevante Daten und Kennzahlen und regelt die spezifischen Abläufe in den Bereichen. Bis zur Umsetzung war es allerdings noch ein weiter Weg mit einem großen Abstimmungsbedarf, der viel Arbeit erforderte. Etwa wie man das alles anpacken sollte oder wer den Hut aufhat.

IMIS ALS BASIS DES IMS

„Das Zusammenwachsen hat schon seine Zeit gedauert“, erinnert sich Katherina Schneider, wobei die Stolperfallen weniger auf Arbeits-, denn auf Leitungsebene etwa bei der Formulierung des gemeinsamen Handbuchs auftauchten. Dennoch hielt man an der Absicht fest, eine gemeinsame Systematik zu erarbeiten. Auch der Entschluss, sich von Papier, also den unzähligen schriftlichen Unterlagen zu trennen und stattdessen eine Dokumentationsplattform einzurichten, war früh gefallen. Dieses damals eingeführte „Integrierte Management-Informationssystem“, kurz IMIS, bildet bis heute die Basis, da fortan jeder darauf zugreifen konnte. Das alles war zwar langwierig, dafür gingen alle Be-

teiligten aber sehr engagiert zu Werke. Zumal die Vorzüge eines IMS und die damit verbundene Zielsetzung feststanden: Einerseits wollte man damit intern Fehler vermeiden und insgesamt besser werden, andererseits die zunehmende Komplexität externer Anforderungen durch Gesetze und Verordnungen in den Griff bekommen.

INTERNE AUDITOREN AUSBILDEN

Dennoch war das Ziel, kurz nach der Implementierung die erste Zertifizierung bereits im Jahr 2003 durchzuführen, mehr als ambitioniert. Zumal nach wie vor heftig um den Umfang und die inhaltliche Ausgestaltung der Dokumentation gerungen wurde, welche die gemeinsamen Dokumente für Belange der Qualität, des Umweltschutzes, der Anlagen- und Arbeitssicherheit sowie des Gesundheitsschutzes enthalten sollte. Als systemübergreifende Elemente waren unter anderem Organisation, Beauftragtenwesen, Ziele und Programme bzw. Projekte, Lenkung von Dokumenten und Aufzeichnungen, Erstellung von Anweisungen sowie Bewertung von Lieferanten identifiziert worden. Auch die Schulung der Mitarbeiter, interne und externe Kommunikation und die Bewertung des Managementsystems gehörten dazu. Außerdem mussten zur Durchführung interner Audits entsprechende Auditoren qualifiziert werden, ein Job, den zunächst Katherina Schneider und der heutige Kommunikationschef Gunter Schmucker übernahmen, später stieß auch noch Dr. Thomas Schneeberger dazu.

PROJEKT AUCH IN BETRIEBE GETRAGEN

In der Folge wurden Führungskräfte geschult, Begehungen vor Ort durchgeführt und vieles mehr. Bis den Verantwortlichen irgendwann klar wurde, dass man mit dem Projekt auch in die Betriebe musste. Unzählige Sitzungen fanden daraufhin statt, um die Inhalte und Ziele des IMS zu vermitteln. Parallel dazu wurden Vorgespräche mit den DNV-Auditoren geführt,



Übergabe der Zertifizierungsurkunde. (v.l.) HKM-Geschäftsführer Dr. Wolf Lanzer, Oberbürgermeisterin Bärbel Zielsing und DNV-Geschäftsführer Gunder Herbst (Archivbild, 3/2003)

für die die Zertifizierung von HKM als erstem Integrierten Hüttenwerk zum damaligen Zeitpunkt ebenfalls Neuland war. All dies wurde in die Wege geleitet und umgesetzt, so dass im Juni 2003 das angestrebte Audit zur Zertifizierung tatsächlich durchgeführt werden konnte. Eine Woche waren drei externe Auditoren der DNV damit beschäftigt, das neu geschaffene IMS auf Herz und Nieren zu überprüfen. Obwohl jeder Auditor für jeweils ein Management-System zuständig war, mussten alle drei aufgrund der integrierten Struktur stets an allen Audits in den Fachabteilungen teilnehmen. Doch letztlich klappte dann doch alles fast wie am Schnürchen, am 13. Juni wurde das heißbegehrte Zertifikat an HKM übergeben. Erneuert werden musste es erst drei Jahre später, auch wenn dazwischen immer wieder Überwachungsaudits stattfanden.

AUS ERSTEM AUDIT VIEL GELERNT

Aus diesem ersten Audit hat man bei HKM viel gelernt und sich dementsprechend auch weiter verbessert. Die damals noch neuen USO-Rundgänge und Fremdbegehungen sind heute selbverständlich Standard, die früher misstrauisch beäugten Internen Auditoren sind aufgrund ihrer offenen und transparenten Arbeit längst akzeptiert. Und, sagt Gunther Schmucker: „Das Audit hat uns dabei geholfen, unsere Abläufe besser zu strukturieren.“ Dazu hat auch das Informationssystem IMIS wesentlich beigetragen, in dem unter anderem alle Anweisungen und Prozessbeschreibungen hinterlegt sind. „In gewisser Weise hat das IMIS bei uns auch zu einem Kulturwandel geführt, denn heute kommen die Leute und fragen, was für die Auditvorbereitung erforderlich ist“, freut sich Katherina Schneider.

Strahlende Gesichter der Verantwortlichen über die erfolgreiche Zertifizierung. (Archivbild, 1/2004)



IMS LÄNGST ZUM STANDARD GEWORDEN

Rund 20 Jahre nach der ersten Zertifizierung ist das IMS bei HKM, aber auch bei anderen Unternehmen längst Standard. Auf der Hütte gehören dabei neben Qualität, Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz inzwischen auch das Energiemanagement zu den systematisierten Bereichen, wobei die Ziele dieselben geblieben sind: Sicherstellung der Unternehmenspolitik, Transparenz der Verantwortung und der Abläufe, Reduzierung der Komplexität, Motivation der Mitarbeiter, Stärkung der Selbständigkeit und damit der Eigenverantwortung der Mitarbeiter sowie Sicherstellung der Rechtskonformität. Die Vorteile davon sind eine einheitliche Sprache, einheitliche und verständliche Regelungen, übersichtliche und klare Dokumentation sowie eine Minimierung des Auditierungsaufwands.

EIN ATMENDES SYSTEM

Das Informationssystem IMIS leistet hierzu einen wesentlichen Beitrag, ist im Rahmen des Kontinuierlichen Verbesserungsprozesses KVP ständig weiter systematisiert und strukturiert worden. Natürlich gibt es auch weiterhin Raum für Verbesserungen, wie derzeit etwa durch die Integration des E-Learning. Aktuell arbeitet das Team TU-I bestehend aus Ralf Przetak, Ismael Carneiro und Katherina Schneider daran, das System weiterhin zukunftsfähig zu halten. Ein erster Schritt war die Anpassung der IMIS- Startseite auf eine zeitgemäße Oberfläche. Schritt für Schritt arbeitet das Team TU-I nun daran auch die entsprechenden weiteren IMIS-Anwendungen zu modernisieren. Zurzeit ist mit Unterstützung von CI-A das Unterweisungssystem in Bearbeitung. „Das IMS und damit auch IMIS sind atmende und sich verändernde Systeme, die von den Ideen der Anwender leben“, bekräftigt Katherina Schneider. Und so soll das auch in Zukunft bleiben.



GESUNDHEIT & SICHERHEIT





Aktionstage Darmgesundheit

EINE REISE DURCH DEN DARM

Zwei Wochen vor dem Welttag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz hatte das BAZ die HKM-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter nach dreijähriger, coronabedingter Pause wieder zu Gesundheitsaktionstagen eingeladen. Vom 18. bis 20. April 2023 drehte sich in der Kranhalle alles um die Darmgesundheit, und das aus gutem Grund. Immerhin ist Darmkrebs in Deutschland bei Männern die dritthäufigste und bei Frauen die zweithäufigste Krebserkrankung. Allerdings eine, die sich bei regelmäßigen Vorsorge-Untersuchungen frühzeitig erkennen und behandeln lässt.

Um den Besuchern im wahrsten Sinne des Wortes einen Zugang zu dem oft unterschätzten Organ zu verschaffen, war in der Kranhalle das überdimensionale Modell eines Darmabschnitts aufgebaut, das zu einer Begehung einlud. Und dabei sowohl das Organinnere veranschaulichte als auch Wissenswertes rund um den Darm vermittelte.

VIELE INFOS ÜBER EIN EHER UNBEKANNTES ORGAN

Gleich nach Betreten der Halle und dem Erhalt einer „Arsch-Karte“ zur Teil-

nahme an einem Gewinnspiel um ein E-Bike, bei dem insgesamt vier Fragen richtig beantwortet werden mussten, sahen sich die Besucher mit einer tunnelartigen Röhre konfrontiert: Die Reise durch den Darm konnte beginnen. Im vorderen, gesunden Abschnitt erfuhren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei so manches Interessante über das eher unbekanntes Organ. Beispielsweise, dass es etwa acht Meter lang ist, seine Oberfläche – würde man den Darm ausstülpen und die Darmschleimhaut nach außen kehren – rund 400 bis 500 Quadratmeter beträgt und es

als eine Art Zweithirn fungiert, da es über Nervenzellen Informationen aus dem gesamten Körper aufnimmt. Im zweiten Abschnitt waren dann in Form von Wucherungen (Polypen) Vorstadien der Darmkrebserkrankung zu sehen, die noch nichts Schlimmes bedeuten müssen. Hier erfolgte auch der erste Hinweis auf die Vorsorge-Untersuchung mittels Darmspiegelung, begleitet von bis dato kaum bekannten Tatsachen. Oder wussten Sie, dass im Laufe eines Lebens etwa 30 Tonnen Nahrung und rund 50.000 Liter Flüssigkeit im Darm verarbeitet werden? Wohl eher nicht.



Im dritten mit Rot gekennzeichneten Darmabschnitt wurde schließlich der aus den Polypen entstandene Darmkrebs visualisiert und dazu auch Zahlen präsentiert. Jedes Jahr erkranken in Deutschland rund 62.000 Menschen neu an Darmkrebs, von denen etwa 26.000 sterben. Dabei ist bei rechtzeitiger Erkennung eine 100-prozentige Heilung möglich. Dank der Vorsorge-Untersuchungen konnten in den vergangenen zehn Jahren etwa 180.000 Krebsfälle verhindert werden, rund 400.000 Menschen pro Jahr nehmen dieses Angebot an.

**BETRIEBSARZT
BEANTWORTETE FRAGEN**

Angesichts dieser Zahlen hatte so mancher Besucher nach Verlassen des Darmmodells dann doch noch einige Fragen, die Betriebsarzt Kevin Mainzer gewissenhaft beantwortete. Bei den meisten ging es dabei um den Ablauf

einer Darmspiegelung, die der Mediziner als sicher, schmerzfrei und einfach beschrieb. „In 20 Minuten ist alles vorbei und Sie haben für die nächsten zehn Jahre Sicherheit“, beruhigte er. Zudem gab es an diesem Stand noch einen Flyer und einen Informationsbogen zum Mitnehmen, die beide zeigten, wie unkompliziert eine solche Vorsorge ist. Das konnten auch Emma Seiffert und Ingo Ambrosius von der Betriebskrankenkasse Viactiv bestätigen, die das Darm-Projekt finanziell unterstützte. Darüber hinaus informierten die beiden über die Aktivitäten der Hauskasse der HKM, „obwohl viele Mitarbeiter ja schon Mitglied bei uns sind.“

**BEWEGUNG MIT
KOGNITIVEN AUFGABEN
GEKOPPELT**

Ein Stand weiter ging es dann um Life-Kinetik®. Dabei handelt es sich um ein Bewegungstraining, bei dem

auch kognitive Aufgaben mit und ohne Material zu bewältigen sind. In 15- bis 20-minütigen Einheiten konnten die Besucher in einem separaten Raum selbst erfahren, was dahintersteckte. Beim Balltanz etwa musste man seinem Gegenüber einen Ball mal mit der rechten, mal mit der linken Hand zuwerfen und auch entsprechend wieder fangen. Gleichzeitig musste dabei mal der eine, mal der andere Fuß nach vorne geschoben werden. Eine andere Übung bestand darin, einen Ball auf einem Tennisschläger hochzuhalten, dabei die Fläche ständig zu drehen und zugleich auf Ansage nach vorne und hinten zu gehen. „Eine große geistige Konzentrationsübung“, betonte Coach Angelika Schacht-Wilhelmi, die wie auch ihre Kollegin Petra Ahl solche Trainings in Zusammenarbeit mit dem Stadtsportbund Duisburg anbietet. Den Teilnehmern hat das Ganze jedenfalls Spaß gemacht. Das sagen auch die beiden Medizinisch-technischen Assistentin-





nen des BAZ, Michaela Machura und Jessika Dittmann. Eigentlich am Stand „HKM um die Welt“ eingesetzt, an dem Kilometer gesammelt werden konnten, hatten die beiden auch an den Bewegungstrainings teilgenommen. „Dabei ist jede Menge Konzentration erforderlich, aber es macht auch Spaß“, so ihr einhelliges Urteil.

SMOOTHIE-BIKE UND ERNÄHRUNGSPARCOURS

Um Spaß und gleichzeitig Genuss ging es auch beim Smoothie-Bike. Am Stand des BGM-Dienstleisters permendo konnten sich die Besucher auf einem Fahrrad ihr eigenes Smoothie erstrampeln. „Die Zutaten wie Gemüse oder Obst kommen in einen Mixer, der dann durch Muskelkraft angetrieben wird“, erläuterte permendo-Mitarbeiterin Luise Eidloth. Nicht wenige machten von diesem Angebot Gebrauch und verschafften sich so aus eigener Kraft ein gesundes Getränk. Unmittelbar daneben informierte Birgitta Tummel, ebenfalls permendo-Mitarbeiterin und dazu noch zertifizierte Ernährungsberaterin, auf ihrem Ernährungsparcours über Nahrung, ließ beispielsweise schätzen, wie viele Kalorien etwa ein BigMac oder ein Schokoriegel enthält. „Um die Kalorien eines Schokoriegels abzubauen, müsste man rund eine halbe Stunde joggen“, informierte sie. An einer anderen Ecke des Standes ging es um das heutzutage förmlich gehypte

Thema Superfood. Dabei machte die Ernährungsberaterin darauf aufmerksam, dass etwa der aus Südamerika kommende Chiasamen oder die aus Brasilien stammende Acai-Beere leicht durch regionale Produkte wie geschälter Leinsamen oder Heidelbeeren ersetzt werden können.

BIA-MESSUNGEN AUCH IM BAZ

In einem getrennten Raum wurden zudem BIA-Messungen (Bioelektrische Impedanz Analyse) durchgeführt. Dabei geht es um die Verteilung von Muskel- und Fettmasse im Körper, die ein wichtiger Faktor bei der Ernährungsberatung ist. Da diese Messungen einschließlich einer objektiven Aussage über die persönliche Körperzusammensetzung sowie eine entsprechende Beratung rund 20 Minuten in Anspruch nehmen, waren die Termine hierfür bereits im Vorfeld der Gesundheitstage



vergeben worden. „Leider konnten wir aufgrund der großen Nachfrage nicht alle Terminwünsche erfüllen“, bedauert BGM-Manager Tim Scheuvsens. Allerdings sollen solche Messungen künftig auch im BAZ durchgeführt werden, so dass jeder, der Interesse hat, darauf zurückgreifen kann.

EIN FÜR MANCHE UNBEQUEMES THEMA

Bei den Besuchern kam das Informationsangebot rund um den Darm gut an, auch wenn letztlich „nur“ knapp 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Aktionstagen teilnahmen. Für Tim Scheuvsens ein Zeichen dafür, dass das gesamte Thema für manche eben doch immer noch gewöhnungsbedürftig ist. Wer da war, hat jedenfalls vieles über „seinen“ Darm erfahren, das er bisher noch nicht wusste. Ganz abgesehen davon, dass so mancher mit dem festen Vorsatz nach Hause gegangen sein dürfte, sich demnächst auch einmal einer Darmspiegelung zu unterziehen oder wenigstens einmal darüber nachzudenken. Schließlich kann man ja nie wissen, was da bei einem selbst im Inneren tatsächlich los ist.

Ach ja: Einer hat von den Aktionstagen sogar noch besonders profitiert. Daniel Cuenca hat mit den richtigen Antworten auf seiner Arsch-Karte das ausgelobte E-Bike gewonnen. Herzlichen Glückwunsch.

Karsten Storks, Leiter der Hüttenschenke

DER KÜCHENCHEF UND SEIN AUSSERGEWÖHNLICHER AZUBI



Immer, wenn es auf der Hütte ums Essen geht, ist er gefragt: Karsten Storks, gelernter Koch und Küchenmeister, noch dazu diätisch geschult. Am 1. Mai 2008 hat er das Regiment in der Hüttenschenke übernommen, zaubert seitdem mit seiner elfköpfigen Crew pro Arbeitstag rund 250 reichhaltige und leckere Mahlzeiten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Kantinentische. Und ist auch darüber hinaus aktiv. Ob zum Tag der offenen Tür, Mitarbeiter-Festen oder Verabschiedungen: Stets ist er mit von der Partie und kümmert sich darum, dass essens- und getränketechnisch alles läuft.

Kein Wunder, dass der 55-Jährige auf der Hütte bekannt wie ein bunter Hund ist. Obwohl sich seine Arbeit vornehmlich hinter den Kulissen abspielt, er mit der Zusammenstellung des wöchentlichen Essensplans oder der Organisation und Konzeption von Veranstaltungen alle Hände voll zu tun. Zum Ausprobieren neuer Speisenzubereitungen, sagt der verheiratete Vater einer Tochter, „komme ich leider viel zu selten.“ Zumal er seit einiger Zeit auch noch einen außergewöhnlichen Azubi unter seinen Fittichen hat. Doch dazu später mehr.

ZWEI JAHRE STERNEGASTRONOMIE

Zum Kochen gekommen ist Karsten Storks durch seinen Vater, der ebenfalls Koch von Beruf war. Direkt nach der Schule hat der leidenschaftliche Fahrrad- und Motorradfahrer mit der dreijährigen Ausbildung angefangen, die damals in der 1980er Jahren alles andere als ein Zuckerschlecken war. „Jeden Tag Teildienst von 9 bis 14.30 Uhr und dann nochmal von 18 bis 22 Uhr“, erinnert er sich an diese harten Zeiten, wobei damals alles noch frisch produziert wurde. „Convenience gab es zu dieser Zeit eigentlich noch gar nicht“, blickt er zurück. Vor allem seine Weiterbildung zum Küchenmeister und die diätische Zusatzausbildung öffneten ihm in seiner Karriere viele Türen. Er war drei Jahre lang Küchenchef, drei Jahre Küchendirektor in mehreren Betrieben und zudem zwei Jahre in der Sternegastronomie beschäftigt. Als Karsten Storks dann Anfang 2008 eine Anzeige von HKM las, in der ein gastronomischer Leiter gesucht wurde, bewarb er sich. Und wurde genommen. Was ihn damals an dem Job reizte? „Die Bandbreite der Art zu kochen“, sagt er: „Von der Currywurst mit Fritten bis zum feinsten Hummer bei besonderen Festen und Angelegenheiten ist alles dabei.“

EIN SPEZIELLER AZUBI

Diese Möglichkeiten vom Kantinenbetrieb bis zum Fine-Dining im Casino-Bereich weiß Karsten Storks auch heute noch zu schätzen, auch wenn er sie nicht sehr oft nutzen kann. Zu viel ist er mit Organisation und Büroarbeit beschäftigt, die Zeit an Pfanne und Kochtopf ist daher begrenzt. Zumal er sich seit einigen Jahren auch noch um einen ganz speziellen Azubi kümmert, der ihm oftmals sehr viel abverlangt. Auf die Frage, um wen es sich dabei handelt, drückt er zunächst herum, gibt dann aber doch zu: „Dr. Erdmann.“ Schon bei seinem Eintritt als Geschäftsführer habe das begonnen, habe der ihn mit Fragen gelöchert. Etwa wie man dieses oder jenes zubereiten könnte, welche Lebensmittel-





komponenten zueinanderpassten und wie sich das eine oder andere geschmacklich abrunden ließe. Immer häufiger wurden die Anfragen, bis Karsten Storcks eines Tages rausrutschte: „Mensch, machen Sie doch mal 'ne Ausbildung.“ Geschockt war er allerdings von der Antwort, denn die lautete schlicht und einfach: „Okay“.

EINBLICKE IN DAS WHATSAPP-FERNSTUDIUM

Nun blieb nur noch die Frage, wie das alles denn organisiert werden könnte. Aufgrund seines Arbeitspensums hatte Dr. Erdmann tagsüber natürlich keine Zeit, die Ausbildung musste aufs Wochenende verlegt werden, noch dazu als eine Art Fernstudium per WhatsApp und mit Bildern. Wobei Karsten Storcks seinem Schützling gute Basics attestiert. „Die Grundlagen sind vorhanden, nur am Finetuning mussten wir noch etwas arbeiten.“ Wie das Ganze abläuft, demonstrieren wir hier einmal anhand einiger Chatverläufe.

ERSTES BEISPIEL:

Dr. Erdmann:

Lachs mit Olivenöl-Quitten-Balsamico-Marinade beträufeln, Salz und Szechuan-Pfeffer auf dünn gebuttertes Schwarzbrot. Dann kann der Abend kommen.“

Karsten Storcks:

Hui, das klingt experimentell.

Dr. Erdmann:

Experimentell ist der kleine Bruder von ... 🍷

ZWEITES BEISPIEL:

Dr. Erdmann:

Hallo Herr Kollege, Seezunge im Ofen, weil Pfanne zu klein, 150 Grad, zehn Minuten von jeder Seite.

Karsten Storcks:

Herr Kollege, bitte nicht. Wird nicht kross und lecker, sondern labberig. Lieber Filets auslösen, melieren und in heißer Pfanne backen.

Dr. Erdmann:

Und bei 180 bis 200 Grad im Ofen?

Karsten Storcks:

Wird nicht besser. Seezunge zu flach zum kross backen. Bevor Ofen heiß, Seezunge trocken.

Dr. Erdmann:

Danke, verstanden!

(Ausprobiert hat er es trotzdem).

Drei Stunden später:

Sie hatten recht. Danke.

DRITTES BEISPIEL:

Dr. Erdmann:

Hallo Chef, Garnele scharf in Eisenpfanne anbraten, eine Stunde tiefkühlen, danach 1 Aioli mit Cognac sowie Dill und Ketchup mit angefrorener Garnele in Moulinette grob hacken und alles dann gekühlt servieren – Ergebnis sehr gut.

Karsten Storcks:

Ganz großes Kino 👍. Was für eine Arbeit. Aber das Ergebnis spricht für sich.

Am nächsten Tag bringt Dr. Erdmann ein Probegläschen vorbei, Karsten Storcks ist begeistert.

KREATIVE WORTSCHÖPFUNGEN

Eine normale Ausbildung ist das also nicht, auch wenn sie auf Augenhöhe und mit Respekt durchgeführt wird. So hat Dr. Erdmann ein paar eigene Gerichte beispielsweise seinem Lehrer gewidmet, was der durchaus als Ehre empfindet, denn: „Mein Schüler experimentiert zwar viel, aber er hat auch ein seltenes Gefühl dafür, was zusammenpasst“, zollt

„ MENSCHEN MIT TALENT MÜSSEN KEINEN ANZUG TRAGEN – EINE KOCHJACKE REICHT!

Karsten Storcks seinem Azubi Anerkennung. Etwas gewöhnen musste er sich allerdings an die kreativen Wortschöpfungen, die sein Schützling im Bestreben, regional zu kochen, immer wieder einbringt. Da ist dann vom Eifeler Herbsthummer die Rede, vom Dauner Kaisergranat, der Rurtaler Garnele oder dem weißen Eifelheilbutt. Alles Quatsch, natürlich, aber durchaus wohlklingend.



Dr. Erdmann auch in seiner Tätigkeit als Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbands fortsetzen, hatte sogar kurz vor dem Wechsel darüber nachgedacht, stattdessen Partner von Karsten Storcks in der Hüttenchenke zu werden. Aber was nicht ist, kann ja noch werden.

Denn, sagt Karsten Storcks: „Menschen mit Talent müssen keinen Anzug tragen – eine Kochjacke reicht!“

AUSBILDUNG WIRD FORTGESETZT

Gemeinsam ist den beiden die Lust an der Arbeit mit Lebensmitteln und dem Ausprobieren, wie man sie miteinander kombinieren kann. Seine Ausbildung wird

Jetzt sagen Sie nur, Sie glauben das alles. Echt? Sie glauben doch auch sonst nicht alles, was aus der Geschäftsführung kommt. Obwohl – ein wenig Wahrheit steckt natürlich auch in dieser Geschichte ...

Wasserspender für die Ausbildung

WEIL TRINKEN ENORM WICHTIG IST

Laut der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE) sollte ein Erwachsener 1,5 Liter Flüssigkeit pro Tag trinken. Bei Hitze, beim Sport oder einer anstrengenden körperlichen Arbeit kann aber auch das Drei- bis Vierfache notwendig sein. Werte, die auch für die Azubis von HKM gelten und dennoch oft nicht eingehalten werden. Zumal hier von Leitungs- und Mineralwasser oder ungesüßten Frucht- und Kräutertees die Rede ist und nicht etwa von Cola oder Energydrinks. Um den Azubis die Aufnahme der empfohlenen Flüssigkeitsmenge zu erleichtern, stellt die Erstausbildung ihren Schützlingen jetzt zwei Wasserspender zur Verfügung.

Aufgestellt werden die an das Trinkwassernetz angeschlossenen Spender in den beiden Ausbildungswerkstätten, wobei im Vorfeld die Qualität der Leitungen gründlich analysiert und – wo erforderlich – auch ertüchtigt worden war. Gezapft wird das Azubi-

Wasser aus einem Trinkwasserbrunnen, der sich in Form eines kleinen Pavillons schräg gegenüber der Werkfeuerwehr befindet. Von dort wird das regelmäßig kontrollierte Nass auf kurzem Wege zum Hüttencampus befördert, wo es dann gekühlt in die Wasserspender gelangt – frischer geht's nicht!!!

AUCH EIN STÜCK GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Um den Azubis noch mehr Spaß beim Wassertrinken zu bereiten, wurde jeder Azubi zusätzlich mit einer eigenen, stylischen Metallflasche ausgestattet, die neben dem Aufdruck „Wir bei HKM“

am Boden auch den Namen seines Besitzers aufweist. Damit sollte der Aufnahme der richtigen Flüssigkeitsmenge nichts mehr im Wege stehen. Super für Körper – super für Geist! Für Erstausbildungsleiter Gunnar Amft sind die beiden Wasserspender vor allem ein Stück Gesundheitsförderung. „Nicht allein, weil dadurch nun jeder so viel trinken kann, wie er sollte. Sondern auch, weil wir damit dem schnellen Griff zu Cola & Co vorbeugen wollen, die ja nicht zuletzt auch ins Geld gehen.“ Wie auch immer: Der Sommer kann kommen in der Erstausbildung, genügend Wasser ist vorhanden.

Gesundheit kann so einfach sein ...



KUNDEN & PARTNER



Unterstützung Bedürftiger durch die Duisburger Tafel e.V.

WEIL AM ENDE DES GELDES OFT NOCH VIEL MONAT ÜBRIG IST

Eine Spende in Höhe von 10.000 Euro als Erlös aus der zurückliegenden Barbarafeier sowie noch etwas obendrauf ließ HKM in diesem Jahr der Duisburger Tafel e.V. zugutekommen. Was einerseits ein großer Batzen Geld, andererseits aber auch nur ein Tropfen auf den heißen Stein ist. Denn die Nachfrage nach Lebensmitteln und anderen Utensilien des täglichen Bedarfs ist bei der Tafel groß und steigt kontinuierlich an. Nicht nur in Duisburg, sondern in ganz Deutschland. Was die Arbeit der bundesweit 870 Tafeln umso wertvoller und unverzichtbarer machen.

Fast scheint es so, als lehne sich die Politik entspannt zurück in dem Wissen, dass es ja Stellen im Land gibt, denen das Schicksal der Bedürftigen nicht gleichgültig ist. Finanzielle staatliche Unterstützung: Fehlanzeige. Obwohl es ja eigentlich die Aufgabe der Regierung ist, dafür zu sorgen, dass jeder genügend zu essen hat. Hartz IV oder das Bürgergeld reichen dafür oftmals nicht aus, zu oft ist am Ende des Geldes noch zu viel Monat über. Und genau da springen Einrichtungen wie die Duisburger Tafel ein, die sich ausschließlich aus Spenden finanziert, um die Ausgaben für Sprit, Versicherungen, Strom und anderes bezahlen zu können.

NEUN STANDORTE IM DUISBURGER STADTGEBIET

An insgesamt neun Standorten im Duisburger Stadtgebiet – unter anderem in Hochfeld, Meiderich, Marxloh und Wanheimerort – ist die Tafel aktiv, versorgt wöchentlich rund 4.800 Menschen mit dem Nötigsten. Wer daran teilnehmen möchte, muss seine Bedürftigkeit allerdings nachweisen. „Zu den Berechtigten gehören Bezieher von Arbeitslosengeld II, Personen mit Grundsicherung und Bezieher von

Wohngeld“, erklärt Geschäftsführer Günter Spikofski, der im Hintergrund die Fäden zieht und den Laden zusammenhält. Doch selbst, wer das vorzeigen kann, wird nicht automatisch zum Kunden oder zur Kundin. Die Kapazitäten der Tafel sind – nicht zuletzt auch durch die vielen Geflüchteten aus der Ukraine – erschöpft, die Menge der gespendeten oder zur Verfügung gestellten Lebensmittel geht zurück. Zum einen, weil die Discounter und Supermärkte vor dem Ablauf stehende Produkte inzwischen zu deutlich gesenkten Preisen selbst verkaufen, zum anderen, weil sie – nicht zuletzt durch die an die Tafeln abgegebenen Waren – ihre Warenmengen angepasst und nach unten korrigiert haben. Für Einrichtungen wie die Duisburger Tafel heißt das, dass

unterm Strich weniger übrigbleibt, was sie verteilen können. Und für die zunächst nicht berücksichtigten Bedürftigen, dass sie seit Mai erst einmal auf eine Warteliste kommen.

ZWEI TONNEN LEBENSMITTEL PRO TAG

Trotz des Rückgangs gespendeter Lebensmittel, ist es immer noch eine Menge, die täglich zusammenkommt. „Rund zwei Tonnen sammeln unsere Fahrer pro Tag bei unseren Kooperationspartnern wie Discountern und Supermärkten ein“, weiß Vorstandsmitglied Iris Bischoff. Voraussetzung: Die Produkte müssen mindestens drei Tage vor Ablauf des Mindesthaltbarkeitsdatums liegen. Alle Fahrten enden





zunächst einmal im Meidericher Zentrallager, wo die Produkte sortiert und anschließend sortenrein in Kisten gepackt werden. Je ein für den jeweiligen Standort zuständiges Team, das über die Anzahl der Kunden und der Ausgaben Bescheid weiß, stellt dann entsprechend viele Kisten zusammen und sorgt für den Abtransport zu den verschiedenen Ausgabestellen. Haupt­sächlicher Inhalt der Kisten: Obst, Gemüse, Backwaren, Fleisch, Wurst und Molkerei-Produkte. Was oft fehlt, ist haltbare Ware wie etwa Grundnahrungsmittel. Und: „Hygieneartikel, wie Dusch- oder Haarshampoo, Binden, Babysachen oder auch Putzmittel gibt es fast gar nicht mehr“, bedauert Iris Bischoff, die weiß, wie sehr auch diese Produkte gebraucht werden.

MEHR ALS 120 EHRENAMTLICHE IM DIENST

Ausgefahren werden die gepackten Kisten durch zwei feste Fahrer, die die Ausgabestellen anhand einer Liste anfahren. Insgesamt sind es bei der Duisburger Tafel 120 bis 125 Ehrenamtler, die damit beschäftigt sind, den Laden am Laufen zu halten, sich um das Einsammeln, Sortieren und die Ausgabe der Lebensmittel kümmern. Oder die im Fahrdienst bei der mobilen Ausgabestelle, dem rollenden Bäckerwagen oder auch dem zweimal pro Woche stattfindenden Lieferdienst für Alte und Kranke eingesetzt werden. Der Bäckerwagen war übrigens eine Idee von Geschäftsführer

„ DIE DEUTSCHEN TAFELN GELTEN ALS EINE DER GRÖSSTEN SOZIALEN BEWEGUNGEN UNSERER ZEIT.

Spikofksi, der die nötigen Sponsoren zusammenbrachte und auch sonst über umfassendes Know-how zum Managen einer solchen Einrichtung verfügt. Neben einer Buchhalterin sowie einer Handvoll weiterer Mitarbeiter ist er die einzige hauptamtlich tätige Person in der Duisburger Tafel, der Rest arbeitet ehrenamtlich, also für lau. Was das Engagement und den Elan der Beschäftigten allerdings nicht mindert, das Gegenteil ist eher der Fall. Denn viele der Freiwilligen kennen oft selbst einen Bedürftigen, wissen um den Wert ihres Tuns also bestens Bescheid. Das gilt auch und gerade für die Teams in den Ausgabestellen, die ihre Kunden – nach Entrichtung eines Obolus in Höhe von einem Euro – bedienen. Verteilt wird so viel, wie da ist, wobei die Öffnungszeiten unterschiedlich sind: In Hochfeld sind die Ausgabestellen von montags bis freitags geöffnet, in Meiderich an drei Tagen und in Marxloh an zwei Tagen in der Woche.

ALS TAFELRITTER AKTIV WERDEN

Es ist also jede Menge, was die Duisburger Tafel unternimmt, um die Armut zu lindern. Und die bei ihrer Hilfe ihrerseits – wie alle Tafeln in Deutschland – auf Unterstützung angewiesen ist. Die benötigten Spenden kommen dabei

sowohl von zahlreichen Unternehmen als auch von Privatpersonen. Bei der Duisburger Tafel sind es die sogenannten Tafelritter und Tafelritterinnen, die per Dauerauftrag oder Einzugsgenehmigung regelmäßig ihren Beitrag leisten. Auch durch den Kauf einer Tafel Bio-Vollmilchschokolade, die an vielen Stellen angeboten wird, kann man Unterstützung leisten. 98 Cent der 1,80 Euro teuren Süßigkeit gehen an die Duisburger Tafel. Die übrigens im nächsten Jahr 30-jähriges Jubiläum feiert und deren Leistungen damals wie heute dringend benötigt werden. Wie sehr, das lernen oftmals auch Jugendliche, die in Praktika oder im Rahmen von Projekttagen in den Ausgabestellen mithelfen. Und denen dann oftmals erst richtig klar wird, wie hoch die Zahl der Bedürftigen und wie groß die soziale Hilfe der Tafel und ihrer ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist. Wie heißt es irgendwo auf der Homepage der Duisburger Tafel: Die deutschen Tafeln gelten als eine der größten sozialen Bewegungen unserer Zeit. Dem ist nichts mehr hinzuzufügen.

SIE WOLLEN AUCH SPENDEN?

Dann nichts wie los.

Spendenkonto IBAN:

DE 61 3505 0000 0200 2201 50



Cybersicherheit auf der Hütte

IHR SEID DIE FIREWALL DES UNTERNEHMENS



„Das zugrunde liegende Problem, das wir derzeit in der Cyber-Security-Industrie überall beobachten können: Burnout. Wir haben zu viele Daten, zu viele Fälle, aber nicht genug Zeit.“

Stéphane Duguin
CEO CyberPeace Institute



Was ist ein Cyber-Burnout? Jeder kennt das: den ganzen Tag in Video-Konferenzen, TEAMS-Meetings und Besprechungen. Zwischendurch wird die Konzentration durch den Anruf des Vorgesetzten gestört, denn da muss man ran. Der Druck wächst! Außerdem: haufenweise E-Mails, teilweise bis zu hundert am Tag. Die müssen irgendwann ja auch mal abgearbeitet werden. Also während des Meetings – wenn man nicht gerade sprechen muss – schon mal damit anfangen. Die Folge ist Stress, ein Cyber-Burnout droht. Viele dieser E-Mails werden in der Regel kurz wahrgenommen, manche direkt gelöscht, andere, wenn sie interessant aussehen, auch geöffnet. Etwa dann, wenn es sich um die E-Mail des eigenen Geldinstituts oder Reiseanbieters handelt. Ist diese dann auch noch versehen mit dem „Hinweis“, dass man schnell reagieren muss, da die Benutzerdaten in Gefahr sind oder man finanzielle Nachteile hätte, reagieren viele umgehend und ohne groß nachzudenken. Die Wahrscheinlichkeit, dass man auf einen Betrug hereinfällt, wächst noch, wenn man anstatt seiner privaten E-Mail-Adresse die HKM-Adresse benutzt hat, um sich bei einem Internetdienst für private Zwecke zu registrieren.

AUF PRIVATE NUTZUNG VERZICHTEN

Die IT-Abteilung kann und darf die private Nutzung der HKM-E-Mail-Adresse weder kontrollieren noch verhindern. Daher ihr dringender Appell an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: „Bitte nutzt Eure private Adresse für private Belange!“ Gefahr droht auch durch eine E-Mail, die scheinbar von einem Kollegen, dem Chef oder der Personalabteilung

kommt. Wobei vor allem die Personalabteilung als „Absender“ bei Angreifern mittlerweile sehr beliebt ist, da der Empfänger empfindlich auf E-Mails reagiert, die sein Gehalt oder seinen Urlaub angehen.

HINWEIS DURCH GELBEN BALKEN

Hier gilt als erstes: Wenn ein gelber Balken die E-Mail als extern kennzeichnet, kommt die Nachricht nicht von der Personalabteilung.

*** Externer Absender *** - Vorsicht beim Klicken von Links und Öffnen von Anhängen!

Die E-Mail-Sendeadresse ist dann oft gefälscht und sieht nur so aus, als käme sie von einem HKM-Mitarbeiter. Die Echtheit lässt sich zusätzlich noch überprüfen, indem man mit der Maus über den in der E-Mail enthaltenen Link oder Anmelde-Button fährt, um zu kontrollieren, ob die Link-Adresse (URL) plausibel ist. Im Zweifelsfall kann man den bekannten Absender auch anrufen und nachfragen oder sie einfach löschen. War man früher sicher, durch Sicherheitslösungen wie physische und softwaretechnische Systeme vor unbefugtem Zugang und Eindringen geschützt zu sein (Perimeter-Denken), reicht heute ein falscher Klick, um dem Angreifer Tür und Tor zu öffnen.

GEFAHR DURCH FALSCHEN KLICK (PHISHING)

Obwohl die Gefahr durch gefakte Links und Anhänge längst bekannt ist, passiert es doch immer wieder. Und dann ist schnelles Handeln gefragt. „Keiner muss sich schämen oder hat persönliche Konsequenzen zu erwarten“, beruhigt



Guido Adam, Informationssicherheitsbeauftragter der HKM. Allerdings sollte der PC sofort vom Netzwerk getrennt und gleichzeitig die 2222 angerufen werden. Schließlich können die Auswirkungen eines solchen falschen Klicks enorm sein. Ein wirtschaftlicher Schaden in zweistelliger Millionenhöhe droht, der IT-Shutdown würde mehrere Wochen oder sogar Monate dauern. Produktionsausfälle sind dabei nicht auszuschließen.

HKM-E-MAIL-ADRESSE FÜR JEDE UND JEDEN

Diese Gefahr wird jetzt umso größer, wenn jede/r Mitarbeiter/in mit Inbetriebnahme des Magellan Employee-Self-Service (ESS) eine eigene HKM-E-Mail-Adresse bekommt. Damit können wir alle mit privaten oder öffentlichen Geräten auf Dienste unserer Personalabteilung zugreifen. Daraus folgt: „Die private und dienstliche Nutzung unserer IT-Infrastruktur ist quasi nicht mehr trennbar, wir müssen umdenken! Und dafür brauchen wir Eure Unterstützung“, sagt Guido Adam.

CYBERTRAINING AUFGEBAUT

Vor diesem Hintergrund hat die IT-Abteilung gemeinsam mit dem Dienstleister SoSafe ein Cybertraining entwickelt, das seit Mitte April 2022 zur Verfügung steht. Diese Schulung besteht aus Phishing-Simulationen und E-Learning-Modulen. Zusammen mit den Charakteren Clara und Jan kann jeder spielerisch in interaktiven Lernmodulen seinen Teil dazu beitragen, HKM vor Cyberangriffen zu schützen. Bei der Phishing-Simulation erhält jeder über das Jahr verteilt mehrere E-Mails, die von echten Phishing-Mails nicht zu unterscheiden sind. Wer aus Versehen auf einen darin enthaltenen Anhang oder Link klickt, wird auf eine Lernseite weitergeleitet.

RATE FALSCHER KLICKS VON 16 AUF 5,5 PROZENT GESUNKEN

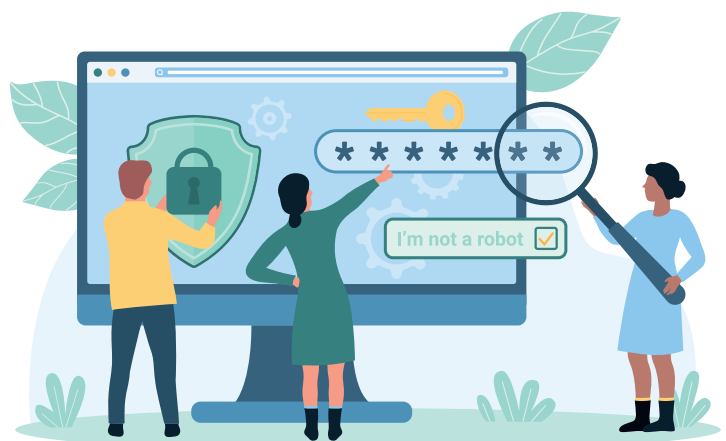
Die Teilnahme an dem Schulungsprogramm für alle Mitarbeiter mit einer HKM-E-Mail-Adresse ist verpflichtend.

Mit diesem Training ermöglichen wir Euch aber, einen „Cyberschein“ zu machen, den Ihr auch privat nutzen könnt, um im familiären Umfeld sicher im Internet und den sozialen Medien unterwegs zu sein. Leider haben sich erst 75 Prozent aller eingeladenen Mitarbeiter auf unserem E-Learning-Portal registriert und erst 55 Prozent haben bisher alle Module bestanden. Unsere Phishing Simulation verzeichnet aber tatsächlich erste Erfolge: Die Klickrate, also das Öffnen eines Links oder Anhangs in einer Phishing-Mail, ist von anfänglich etwa 16 Prozent auf inzwischen 5,5 Prozent gesunken. Angestrebt ist allerdings ein Wert von unter einem Prozent.

JEDER BRAUCHT DEN „CYBERSCHIN“

Mitarbeiter, die nur selten oder kurze Zeit am PC arbeiten, tragen das gleiche Risiko wie routinierte Anwender. Deshalb muss auch jeder Nutzer das Cybertraining absolvieren. Denn auch der, der das Auto nur nutzt, um jeden Morgen damit zum Bäcker zu fahren, braucht ja einen Führerschein. Aus Sicht von Guido Adam muss die Cybersicherheit daher den gleichen Stellenwert und das gleiche Selbstverständnis wie das Thema Arbeitssicherheit erhalten. „Das Durchstarten des PC nach dem Update muss genauso selbstverständlich sein, wie beim Treppensteigen den Handlauf zu benutzen. Auch das Übertragen von Passwörtern aus einem Passwort-Safe muss zum Alltag gehören.“ Es liegt also zum großen Teil an Euch, ob wir es schaffen, die HKM vor Cyberangriffen zu schützen, denn:

„ IHR SEID UNSERE FIREWALL!



Exoskelette in der Erprobung

ERLEICHTERUNG BEI GROSSER KÖRPERLICHER BELASTUNG

In einem Hüttenwerk ist es nicht verwunderlich, dass körperlich herausfordernde Tätigkeiten zum Arbeitsalltag gehören. Maßgebend sind nicht selten die Rahmenbedingungen. Längeres Arbeiten oberhalb der Schulter, in Zwangshaltungen sowie in stark vorgeneigter Körperhaltung sind unangenehm und auf Dauer gesundheitsschädlich. Ziel der Gesunden HKM (unser Betriebliches Gesundheitsmanagement) ist es, solche belastenden Tätigkeiten zu identifizieren und Maßnahmen zur Belastungsreduzierung zu finden.

Zur Erreichung dieses Zieles kann es nicht verkehrt sein, sich Inspirationen aus anderen Industriezweigen zu holen und etwas Neues auszuprobieren. In der Automobilindustrie und der Logistikbranche werden seit einiger Zeit sehr erfolgreich sogenannte Exoskelette eingesetzt. Also warum nicht auch einmal bei der HKM was Neues ausprobieren und diese Unterstützungssysteme austesten. Doch was genau sind Exoskelette und wie wurden diese bei uns auf der Hütte erprobt?

Ein Exoskelett ist eine am Körper getragene Stützstruktur, die das Muskel-Skelett-System bei spezifischen Tätigkeiten entlastet. Die bei uns auf der Hütte getesteten Exoskelette benötigen keine externe Energiezufuhr und funktionieren rein mechanisch. Spezielle Gummibänder sorgen mit ihrer Zugkraft beispielsweise dafür, dass der Rücken beim Anheben einer Last unterstützt wird. Die Belastung für den Rücken wird somit deutlich reduziert.

NACH GEEIGNETEN TÄTIGKEITEN FÜR TESTPHASE GESUCHT

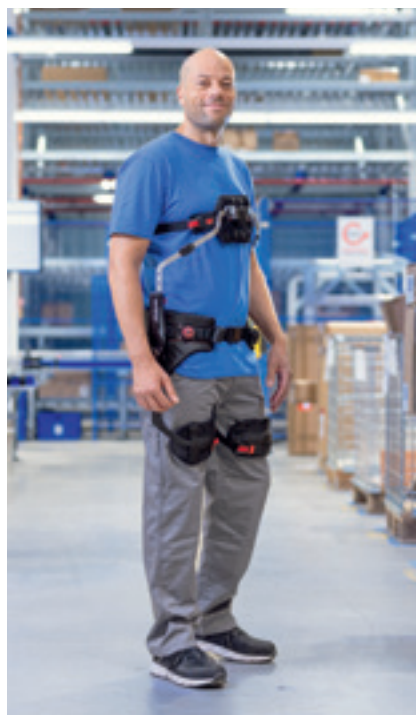
In der Theorie hört sich das doch schon einmal vielversprechend an, doch ob die Exoskelette auch in der Praxis von Nut-

zen sind, sollte eine Testphase herausfinden. Bereits im Herbst 2021 wurden im Rahmen eines vom Bundesministerium, dem Europäischen Sozialfonds (ESF) sowie der EU geförderten Projekts in unserer Adjustage umfangreiche Arbeitsplatzanalysen durchgeführt. Das durchführende Institut BIT (Bundesforschungs- und Beratungsinstitut für interdisziplinäre Technikgestaltung e.V.) zeigte einzelne Tätigkeiten auf, bei denen Potenzial für eine Reduzierung der körperlichen Belastung vorhanden sei. Somit waren die ersten Tätigkeiten gefunden. Um von der Testphase möglichst viele Erkenntnisse zu erlangen, wurden weitere Tätigkeiten im Stahlwerk

und – auf Grundlage der vom Betriebsarztzentrum durchgeführten Arbeitsplatzanalysen – auch weitere Tätigkeiten im Gieß- sowie im Schmelzbetrieb ausgewählt.

ZWEI SYSTEME DER FIRMA OTTOBOCK EINGESETZT

Doch welche Exoskelette kamen jetzt zum Einsatz? Die Wahl ist auf zwei Systeme der Firma Ottobock gefallen. Die Firma Ottobock ist mittlerweile nicht nur Weltmarktführer im Bereich von Prothesen, sondern auch im Bereich von Exoskeletten. Im Stahlwerk kam zum einen das Ottobock „Shoulder“ zum Einsatz. Das „Shoulder“ unterstützt bei allen anstrengenden Tätigkeiten oberhalb der Schulter. Die oben beschriebenen speziellen Gummibänder sorgen dafür, dass das System mindestens das Eigengewicht der Arme hält. Bei Bedarf, wenn beispielsweise ein Druckluftschauber gehalten werden muss, kann die Zugwirkung erhöht werden. Zum anderen wurde das Ottobock „BackX“ erprobt. Das BackX reduziert die Belastung des unteren Rückens beim Heben von Gegenständen um durchschnittlich 60 Prozent und kompensiert dabei bis zu 15 Kilogramm der Last. Zudem unterstützt das BackX den unteren Rücken auch bei der Haltearbeit, wenn der





Oberkörper beispielsweise über einen längeren Zeitraum im vorgeneigten Position gehalten werden muss.

TRAGEKOMFORT SEHR POSITIV BEWERTET

Jetzt zur Praxis. Nach dem Großstillstand im letzten November wurde die vierwöchige Testphase mit einer Kick-Off-Veranstaltung mit Beteiligung der Mitarbeiter, der Führungskräfte, des Betriebsrates, der Arbeitssicherheit sowie des Gesundheitsschutzes gestartet. Ein Ergonomieexperte der Firma Ottobock informierte über die Funktionsweise und passte die Systeme individuell für die beteiligten Mitarbeiter an. Auf sechs verschiedenen Arbeitsplätzen wurden zwei „Shoulder“ und vier „BackX“ von insgesamt zwölf Mitarbeitern getestet. Zu Beginn haben die Mitarbeiter die Exoskelette für maximal zwei Stunden pro Schicht getragen, um sich und ihren Körper an das System zu gewöhnen. Im Weiteren könnten die Mitarbeiter die Tragezeit erhöhen. Nach jeder Schicht haben die Mitarbeiter ein anonymes Kurzfeedback, unter anderem zum Tragekomfort sowie zur Entlastungs- und Unterstützungsleistung abgegeben. Nach der kompletten Schicht wurde folgte dann ein etwas umfangreiches Feedback. Eine Befürchtung hat das Feedback deutlich widerlegt: Das An- und Ablegen der Systeme wird schon nach wenigen Versuchen als einfach be-

wertet. Sind die Systeme einmal auf den eigenen Körper abgestimmt, so dauert das Anlegen weniger als eine halbe Minute. Das Anlegen des „Shoulders“ ist beispielsweise so leicht wie das Anlegen eines Wanderrucksacks. Insgesamt wurde auch der Tragekomfort sehr positiv bewertet. In dem Bewertungssystem wurden 4,7 von 5 möglichen Punkten erreicht.

UNTERSCHIEDLICHE BEWERTUNG BEI UNTERSTÜTZUNG UND ENTLASTUNG

Der Komfort ist sehr zufriedenstellend, doch wie sieht es mit der Unterstützungs- und Entlastungsleistung aus? Hier zeigen sich deutliche Unterschiede, sowohl beim verwendeten Exoskelett als auch bei den Arbeitsplätzen beziehungsweise bei den einzelnen Tätigkeiten. Grundsätzlich wurde die Unterstützungs- und Entlastungsleistung durch das „BackX“ positiv bewertet. So reduziert das System die Belastungen des unteren Rückens beispielweise bei Verladetätigkeiten und sehr deutlich beim Abschlagen von Brennbärten in der Adjustage. Auch der Pfannenmann im Gießbetrieb profitiert bei einzelnen Tätigkeiten. Keine Unterstützung war das „BackX“ dagegen am Pfannenplatz und in der Pfanneninstandhaltung. Hier wurde das System zudem als störend empfunden. Das „Shoulder“ konnte

keine positive Bewertung im Bereich der Unterstützung und Entlastung hervorrufen. Dies lag unter anderem an den ausgewählten Tätigkeiten, die sich in der Praxis als doch nicht so ideal für das „Shoulder“ herausstellten. Aufgrund des begrenzten Testzeitraums konnten die Exoskelette nicht bei weiteren Tätigkeiten erprobt werden.

TESTREIHE HAT POTENZIALE AUFGEZEIGT

Als Fazit kann festgehalten werden, dass der Einsatz der Exoskelette bei den ausgewählten Tätigkeiten nicht so erfolgreich war, wie es beispielsweise in der Automobilindustrie oder der Logistik der Fall ist. Dies liegt vor allem daran, erklärt BGM-Leiter Tim Scheuven, „dass die monotonen Tätigkeiten dieser beiden Branchen bei uns auf der Hütte Gott sei Dank nicht so vorherrschen“. Dennoch hat die Testreihe Potenziale aufgezeigt, die Tim Scheuven weiterverfolgen möchte. „Kauf- und Leasingangebote liegen uns mittlerweile vor, wir werden nun abwägen, was Sinn macht“. Sinn machen seiner Meinung nach weitere Tests auch in anderen Bereichen der Hütte, welche mit eigenen Systemen natürlich wesentlich flexibler durchgeführt werden könnten. Schließlich gibt es auf der Hütte noch mehr Tätigkeiten, bei denen der Einsatz von Exoskeletten zielführend für Gesundheit und Produktion sein kann.



JUBILARE ▶ Eine Liste aller Jubilare ist im Intranet unter „HKM Welt / Personal / Jubilare“ zu finden.

ÜBERGANG IN DIE FREISTELLUNGSPHASE DER ALTERSTEILZEIT

Dipl.-Ing. Franz Scheben	01.01.2023
Amin Ayad	01.02.2023
Juergen Dudda	01.02.2023
Klaus Leschkowski	01.03.2023
Wolfgang Egermann	01.05.2023
Dirk Lanzke	01.05.2023
Udo Ostach	01.06.2023
Norbert Seidel	01.06.2023

EINTRITT IN DIE ALTERSRENTE

Uwe Heinrichs	01.01.2023	Wolfgang Lempken	01.04.2023
Axel Klinikowski	01.01.2023	Dieter Mathiak	01.04.2023
Peter Nowaschewski	01.01.2023	Lothar Noreikat	01.04.2023
Klaus-Peter Tweer	01.01.2023	Jürgen Strater	01.04.2023
Detlef Voelz	01.01.2023	Ulrich Tollmann	01.04.2023
Axel Heidrich	01.03.2023	Egon Werk	01.04.2023
Peter Kloos	01.03.2023	Heinrich Ex	01.05.2023
Ernst Ritzinger	01.03.2023	Michael Freigang	01.06.2023
Ralf Geisse	01.04.2023	Helmut Münster	01.06.2023
Hans Herrich	01.04.2023	Uwe Raupach	01.06.2023
Astrid-Manuela Hess	01.04.2023	Udo Schipior	01.06.2023
Rüdiger Hildebrand	01.04.2023	Heribert Zimmermann	01.06.2023

VORTRÄGE & VERÖFFENTLICHUNGEN

“On a mission to ‘green’ steel – CO₂ reduction steps at HKM”
Vortragende bzw. Verfasser: Mohamed Efetürk, Andreas Janz, Rosa Peter, Marten Sprecher
Vorgetragen bei / veröffentlicht in: Kokereitechnik Fachtagung 2023, Zeche Zollern, Dortmund, 28.04.2023

„Sanierung und Modernisierung einer nichtredundanten Bandstrecke der Koksclassieranlage im laufenden Betrieb“
Vortragende bzw. Verfasser: Lisa Müller-Linssen, Nils Rollwagen, Kerstin Zackerts
Vorgetragen bei / veröffentlicht in: Kokereitechnik Fachtagung 2023, Zeche Zollern, Dortmund, 28.04.2023

WIR GEDENKEN DER VERSTORBENEN

AUS AKTIVER BESCHÄFTIGUNG		
Norbert Pasch	Ugur Tülü	Salman Balaban
RENTNER		
Hans Bouwhuis	Wilhelm Maibach	Erwin Hefke
Erwin Schölwer	Helmut Böll	Heinz Hönscheid
Ignazio Marras	Rudolf Mellwig	Halis Coskun
Omar Bousnina	Arnold Rieck	Karl Werdo
Mustafa Simsek	Heinz-Joachim Klein	Karl-Ludwig Heger
Friedrich Schwabe	Uwe Potreck	Helmut Petereit
Heinz-Dieter Weyers	Yusuf Kaya	Celal Albayrak
Ernst Glöckner	Horst Tiede	Eberhard Römisch
Edmund Kreft	Robert Zabiensky	Wilhelm Bentvelzen
Manfred Werner	Ömer Yilmazer	Izaim Isljami
Alfons Huwer	Paul Poschmann	Heinz-Jürgen Bruckmann
Alfred Heda	Edwin Hefke	Ute Mischo
Walter Ohletz	Herbert Echterbroch	Günter Repp
Klaus Kremer	Helmut Tavan	Klaus Keßler
Alfred Fallaschinski	Manfred Geppert	Alwin Böttcher
Mehmet Kiraz	Renate Baum	Hasan Erdogan
Günther Richter	Mehmet Karatas	Dieter Bernsee
Erwin Czech	Werner Sobik	Giovanni Musci
Hans-Jürgen Obernier	Basri Utku	Ali Sahin
Peter Heiden	Irmgard Kroppen	Ludwig Löh
Jürgen Bukarz	Hayri Yalcindag	Hans Matthes
Winfried Hohmann	Klaus Wintzer	Kenan Corbaci
Dursun Kurt	Bernhard Preuss	Walter Hubert
Friedhelm Rosert	Manfred Dreßler	Günter Baran
Ludwig Dornbach	Kutbettin Kizil	Wilhelm Becker
Ömer Özbek	Rolf Ensenmeier	Horst Riethmacher

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 wkloeters@aol.com

Redaktionsanschrift:
Ehinger Straße 200, 47259 Duisburg

Leserbriefe: leserbriefe@hkm.de

Bildmaterial:
Tanja Pickartz; Gunther Schmucker;
Marc-Steffen Unger / 01 / 03 / 06; Tafel Deutschland e.V. | Reiner Pfisterer / 48-50; SoSafe / 52; Ottobock / 53-54; stock.adobe.com (Thomas / 26; ExQuisine / 47; Back Country Media / 51; Flash concept / 52); shutterstock.com (ESB Professional [Fotolia] / 38)

Gesamtherstellung:
ZERO Kommunikation GmbH,
Kamp-Lintfort



MIX
Papier | Fördert gute Walddnutzung
FSC® C154454



Magazin für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter