

IN EIGENER SACHE

Wir hoffen, Sie genießen schon in vollen Zügen die Adventszeit und lassen sich vom jährlichen Weihnachtswahnsinn nicht zu sehr stressen! Vielleicht ist der ein oder andere von Ihnen ja auch Teil unseres Adventskalenders in der HKM-App? Die Gewinne laden auf jeden Fall dazu ein, sich auch selbst einmal zu beschenken! Apropos App: Vor genau zwei Jahren haben wir diese neue Kommunikationsplattform ins Leben gerufen und was soll ich sagen – noch heute bin ich begeistert, dass wir als eines der ersten Stahlunternehmen diesen Weg eingeschlagen haben. Noch viel schöner ist aber zu sehen, dass einzelne Teams und Abteilungen immer mehr Raum in der App einnehmen und fleißig an ihren eigenen Informationskanälen arbeiten. Denn das war einer der Grundgedanken für diese Medium: die HKM einander näher zu bringen und Offenheit zwischen den Themen der einzelnen Bereiche zu schaffen. Keine Frage, hier ist noch lange nicht alles abgedeckt, aber gemeinsam mit Ihnen können wir Schritt für Schritt die App erweitern und noch lebendiger machen.

Frohe Weihnachten und schon jetzt einen guten Rutsch in das neue Jahr!

Ihre
Lara Widera
Leiterin Kommunikation

SCHON DRIN?

Die Anmeldung funktioniert über die App-Stores bei Apple und Android.

Nutzererkennung = Personalnummer

Der Anmeldecode wurde entweder per Post zugeschickt oder ist über app-support@hkm.de erhältlich!

Alle Inhalte sind nur für HKM sichtbar, persönliche Daten sind selbstverständlich geschützt! Mehr dazu finden Sie auch in der App selbst.

INHALT

- 04 Vorwort
- 06 Auf einen Blick News Ticker
- 07 "HKM ist ein Stückweit auch mein Baby"

Klaus Löllgen seit 30 Jahren im HKM-Aufsichtsrat

KOMPETENZ

- **11 Der Name ist Programm**Das "Projekt Pole Position"
- 14 Von der Elementarteilchen-Physik zum Brandschutz auf der Hütte Mitarbeiter stellen ihren Alltag vor
- 16 Neue Herausforderung gesucht und gefunden

Henning Düppe ist neuer Leiter der Erstausbildung

- **18** Die stillen Helfer im Hintergrund Die Azubi-Kolumne: Auf der Barbarafeier
- 20 Je präziser der Anruf, desto präziser der Einsatz Richtiges Verhalten bei der Notrufabgabe
- 22 Anpassung an die heutige GefahrenabwehrNeue Fahrzeuge für die Werkfeuerwehr

PROJEKTE

- 24 Planerische Klimmzüge erforderlich Pfannenaufheizstand Teilprojekte Entstaubung, Stahlbaumaßnahmen und Zuschlagstrecke
- **27 Anspannungsgrad weiter erhöhen** Programmstatus HKM 2025
- 28 SAP-Projekt vom Aufsichtsrat freigegeben
 Status SAP-Transformation
- 30 Vieles in die Wege geleitet Schritt für Schritt zur HKM-Führungskultur

GESUNDHEIT & SICHERHEIT

pro 1 Mio. verfahrener Arbeitsstunden

33 Leidenschaftliche Ärztin und ein echtes "Stahl-Mädchen"
Die neue Betriebsärztin Dr. Susanne Schütze

Ziel 2019: 3,0

- 35 Wenn's überall duftet...

 Die Hüttenschenke-Kolumne
- **36 Kurs-Angebote gut angenommen**Gesundheitskurse gestartet
- 38 Willkommen im Leben Nachwuchs auf der Hütte
- **40 Gesund durch den Winter** Grippeschutzimpfung
- **42 Volkskrankheit Bluthochdruck** Hoher Blutdruck (Hypertonie)
- **44 Mehr Schutz vor UV-Strahlung**Neue arbeitsmedizinische Vorsorge

KUNDEN & PARTNER

- **46 Eine langjährige Erfolgsgeschichte**Barbarafeier 2019
- 48 Wenn sich Betrüger
 als Chef ausgeben
 Blick aus dem Fenster | Salzgitter-Initiative
 zur Informationssicherheit

BR-KOLUMNE

50 Ein durchwachsenes Jahr Kolumne des Betriebsrats

ZUM SCHLUSS

- 51 Jubilare
- 51 Austritte, Altersteilzeit, Freistellungsphase
- 51 Vorträge & Veröffentlichungen
- 51 Wir gedenken







Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die Lage ist ernst. Wir befinden uns in einer strukturellen wirtschaftlichen Krise, die in ihren Auswirkungen dem Jahr 2009 ähnlich ist, als die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise weite Teile der Wirtschaft lahm legte. Auch unsere Gesellschafter sind in schwierigem Fahrwasser und bereiten umfangreiche Sanierungskonzepte vor. Von den Strukturmaßnahmen sind auch Anlagen betroffen, die vornehmlich HKM-Vormaterial verarbeiten. Dies macht die Lage für uns noch deutlich bedrohlicher.

Vor diesem Hintergrund ist HKM besonders gefordert. Zumal wir in 2019 eine nicht zufriedenstellende Performance hingelegt haben. Zwei tödliche Unfälle, ein Anstieg der Unfallzahlen um 50 Prozent gegenüber dem Vorjahr, rote Zahlen für das Jahr 2019 sowie mangelnde Prozessstabilität und Zwischenfälle mit Risiken für Menschen, Maschinen und Material, sprechen eine deutliche Sprache.

Angesichts dieser Situation müssen wir alles versuchen, im kommenden Jahr besser zu werden. Im Klartext bedeutet das: Wir dürfen in 2020 nicht teurer werden als in 2019 – auch nicht bei reduzierter Menge. Um das zu schaffen,

müssen wir zusätzlich zur bisherigen Kostensenkung von 130 Millionen Euro weitere 70 Millionen Euro Einsparpotenzial generieren. Dies ist erforderlich, um in 2020 wettbewerbsfähig zu sein.

Grundvoraussetzung dafür: eine maximale Reduzierung und Flexibilisierung der Kosten. Erste Maßnahmen hierzu haben wir bereits getroffen: Wir haben alle Budgets und Fremddienstleistungen auf den Prüfstand gestellt und zum Teil signifikant gesenkt. Wir haben einen konsequenten Einstellungsstopp zur Senkung der Personalkosten ausgerufen. Und wir haben einen Ausgabestopp verhängt, um sofort Kosten zu senken.

Wir müssen uns auf eine erneute Reduzierung unserer Erzeugung unterhalb von 4,2 Millionen Tonnen einstellen. Daher sehen wir die Notwendigkeit, den Tarifvertrag HKM 2025 zu ergänzen und werden dies mit der IG Metall und den Arbeitnehmervertretern neu diskutieren, um noch mehr Flexibilität für den Standort zu erreichen.

Wir tragen gemeinsam die Verantwortung, schon heute Konzepte zu erarbeiten, die uns auf zukünftige Szenarien vorbereiten. Wir müssen unseren Gesellschaftern einen wettbewerbsfähigen Verrechnungspreis bieten können, mit dem die Hütte als Vormaterial-Lieferant weiterhin attraktiv bleibt.



Um dieses Ziel zu erreichen, ist jeder gefordert. Denn nur, wenn alle an einem Strang ziehen, jeder das übergeordnete Ziel vor Augen hat, können wir die Situation meistern. Und das ist es doch, was wir alle wollen: HKM eine erfolgreiche Zukunft zu sichern. Also, es wird ein spannendes, anstrengendes Jahr 2020, doch wir sind zuversichtlich, dass wir die HKM richtig positionieren können und werden.

Wir wünschen Ihnen und Ihren Familien einige ruhige Tage, frohe Weihnachten und einen guten Übergang in das Neue Jahr.

Ihre Geschäftsführung

Dr. Herbert Eichelkraut

bidmhu

Dr. Gerhard Erdmann

Carsten Laakmann

INNOVATIONSPREIS

Für seine Masterarbeit über die Entwicklung einer Verfahrenstechnik zum Einblasen von Koksofengasen bei der Roheisengewinnung ist HKM-Mitarbeiter Mohamed Efetürk mit dem Innovationspreis der Sparkasse am Niederrhein und des Moerser Fördervereins Ingenieurwissenschaften ausgezeichnet worden. Vergeben wird der Preis für hervorragende Dissertationen und Masterarbeiten mit Anwendungsbezug von Absolventen der Universität Duisburg-Essen.

Weltwirtschaftswachstum schwach

Laut IWF ist das Weltwirtschaftswachstum so schwach wie seit 2009 nicht mehr. Der Internationale Währungsfonds (IWF) hat seine Prognose zum dritten Mal in diesem Jahr nach unten korrigiert und erwartet nun ein Wachstum von drei Prozent (vorher 3,2%). Deutschland leide besonders unter der schwächelnden Konjunktur. Daher prognostiziert der IWF hier für 2020 nur noch ein Wachstum von 1,2 Prozent (vorher 1,7%). 2019 werde das Wachstum in Deutschland nur 0,5 Prozent betragen. Die von den USA initiierten Handelskonflikte seien die Hauptursache für den Abschwung.

(PM IMF und handelsblatt.com 15.10.19, HB, FAZ, Börsen-Zeitung und Die Welt 16.10.19)

RÖHRENTAG

Zu ihrem alljährlichen Röhrentag trafen sich am 29. November 2019 in der Essener Zeche Zollverein die Führungskräfte der Gesellschaften aus dem Salzgitter Geschäftsbereich Mannesmann. Auf der Agenda standen neben einem Vortrag von Salzgitter-Chef Prof. Fuhrmann über die aktuelle Situation und Entwicklung des Konzerns auch Themen wie die Rolle von Wasserstoff und Pipelines in der Energiewende und die neue SAP Software-Version S/4 HANA.

Wettbewerbsfähigkeit

Trotz hoher Innovationsfähigkeit ist die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands gesunken, wie aus dem "Global Competitiveness Report 2019" des Weltwirtschaftsforums (WEF) hervorgeht. In dem Ranking hat sich Deutschland mit Platz 7 gegenüber dem Vorjahr um vier Plätze verschlechtert. Als größte Schwäche wurde die Einführung von Informations- und Kommunikationstechnologien identifiziert. (FAZ und WELT 09.10.19)

Klimaschutzgesetz

Der Bundestag hat am 15. November 2019 das Klimaschutzgesetz verabschiedet. Damit werden für einzelne Sektoren wie Energiewirtschaft, Verkehr und Wohnen konkrete Treibhausgaseinsparziele festgelegt. Ziel ist es, dass Deutschland bis 2030 sein Klimaziel erreicht und gegenüber 1990 die Treibhausgase um 55 Prozent reduziert. Das Ziel der Treibhausgasneutralität bis 2050 für Deutschland wurde erstmals gesetzlich verankert. Außerdem soll ein CO2-Preis für Sprit, Heizöl und Gas eingeführt werden.

(PM BMU 15.11.19, Börsen-Zeitung und Die Welt 16.11.19 tagesspiegel.de 17.11.19)

AUSTRITT AUS KI IMAABKOMMEN

Drei Jahre nach Inkrafttreten des Pariser Klimaschutzabkommens, hat die US-Regierung den Austritt aus dem Vertrag formal eingeleitet. Austreten können die USA erst nach einer einjährigen Frist, die einen Tag nach den amerikanischen Präsidentschaftswahlen am 4. November 2020 endet. Begründet wird der Antrag mit unfairen wirtschaftlichen Belastungen für die amerikanischen Arbeiter, Unternehmen und Steuerzahler. (FAZ und Saarbrücker Zeitung 06.11.19)

UNTERSTÜTZUNG FÜR STAHLINDUSTRIF

Die Ministerpräsidenten der Länder haben sich am 25. Oktober 2019 auf ihrer Jahreskonferenz in Elmau auf einen Beschluss zur Unterstützung der Stahlindustrie geeinigt. Zum Schutz der EU-Stahlproduzenten vor Stahlimporten fordern die Regierungschefs, dass die Importkontingente für Stahl in die EU überprüft werden, eine CO₂-Abgabe für Stahleinfuhren eingeführt wird und Bund und EU die Stahlindustrie dabei unterstützen, die technischen Voraussetzungen für eine CO2-arme Stahlproduktion zu schaffen.

(weser-kurier.de und butenunbinnen.de 25.10.19, PM WV Stahl und Weser Kurier 26.10.19)

WIR BEI III III GESPRÄCH



Klaus Löllgen seit 30 Jahren im HKM-Aufsichtsrat

"HKM IST EIN STÜCKWEIT AUCH MEIN BABY"

Es klingt paradox und ist doch wahr: Klaus Löllgen war schon im Aufsichtsrat von HKM als es das Unternehmen offiziell noch gar nicht gab.

Der Grund: Bei der Zusammenlegung der Hüttenwerke Huckingen und Rheinhausen konnte jeder Betriebsrat einen Vertreter in den Aufsichtsrat der Vorgängergesellschaft HKM entsenden. Und der war dann automatisch auch im Aufsichtsrat der später gegründeten HKM. Klaus Löllgen ist also von Anfang an auf der Hütte mit dabei. Wir haben gemeinsam zurückgeschaut.

■ Herr Löllgen, wie war das damals vor 30 Jahren in einem neuen Unternehmen, dessen Belegschaft ja nicht freiwillig zusammengekommen war?

Klaus Löllgen: Es waren schwierige Zeiten damals. Bei einer Zielzahl von 5.300 Mitarbeitern, die zeitweise zwischen 5.700 und 5.800 schwankte, sollten 2.150 aus Rheinhausen und der Rest aus Huckingen kommen, was natürlich zu Spannungen führte. Es musste zunächst einmal Vertrauen und Verständnis untereinander aufgebaut werden, denn die einen verloren ihren Arbeitsplatz, andere fürchteten um ihn. Wir haben damals versucht, alles sozialverträglich hinzubekommen, haben eine Beschwerdestelle und ein Monitoring eingeführt. Schließlich war die Situation für alle neu. Aber die Belegschaft hat sich schnell darin eingefunden.

■ Sie sind als Betriebsrat von Rheinhausen in den Aufsichtsrat entsandt worden. Was hat Sie dazu angetrieben, sich für die Interessen der Kollegen einzusetzen?



J J ... ICH HATTE EIGENTLICH NIE VOR, BETRIEBSRAT ZU WERDEN.

K. Löllgen: Das hört sich jetzt vielleicht komisch an, aber ich hatte eigentlich nie vor, Betriebsrat zu werden. In meiner Ausbildung zum Schlosser habe ich mich darüber geärgert, wie man uns da teilweise behandelt hat. "Stahl erzieht" hieß es damals. Ich habe mich dann zum Jugendvertreter wählen lassen, um Dinge zu verändern, bin irgendwann später dann Vorsitzender der Gesamtjugendvertretung der Krupp Stahl AG geworden. Mit 24 Jahren habe ich dann für den Betriebsrat kandidiert und war in diesem Gremium dann für das Stahlwerk Rheinhausen mit rund 1.000 Mitarbeitern zuständig.

■ Dann haben Sie ja auch hautnah den großen Arbeitskampf gegen die Schließung des Werks Rheinhausen erlebt, oder?

K. Löllgen: Das stimmt. Ich war damals, im Jahr 1987, erneut in den Betriebsrat gewählt worden und zudem Sprecher der Vertrauensleute in der IG Metall. In dieser Funktion war ich dann auch maßgeblich mit der Organisation und der Strategie des Arbeitskampfes betraut. 160 Tage hat der Arbeitskampf gedauert, das war damals schon eine Riesenaktion.



■ Was ist Ihnen bei Ihrem Engagement als Betriebsrat wichtig?

K. Löllgen: Die Arbeits- und Lebensbedingungen der Kollegen zu verbessern, mich für Gerechtigkeit einzusetzen und bei Problemen Lösungen zu finden, die beiden Seiten gerecht werden.



■ Wie stellte sich damals die Situation für die neu gegründete HKM dar?

K. Löllgen: Die Mannesmannröhren-Werke AG und die Krupp Stahl AG versuchten beide, beim Vormaterial alleine auf HKM zurückzugreifen. Das hat dazu geführt, dass HKM heute das einzige integrierte Hüttenwerk ist, das als Cost-Center gefahren wird. Damals musste man aber noch lernen. als solches zu operieren. Denn das hieß nicht nur, die damals zwei, heute drei Muttergesellschaften gleich zu behandeln. Man musste auch die Kosten so niedrig und die Lieferperformance so gut wie möglich zu halten. Und natürlich eine entsprechende Qualität abzuliefern.

■ Wie betrachten Sie heute, nach 30 Jahren die Entwicklung der Hütte?

K. Löllgen: Also da sind zunächst einmal die Mitarbeiter. Deren Zahl ist von anfänglich deutlich über 5.000 auf heute 3.200 zurückgegangen. Das ist für eine solche Zeitspanne in der Stahlindustrie kein sehr großer Abbau. Dazu muss man allerdings sehen, dass in dieser Zeit die Produktivität deutlich erhöht worden ist, von 3,6 Millionen auf mehr als fünf und heute auf 4,2 Millionen Tonnen. Das ist einerseits eine tolle Leistung, die andererseits der Belegschaft aber auch viel abverlangt hat.

■ Die Hütte hat sich in den zurückliegenden 30 Jahren immer wieder an unterschiedliche Gegebenheiten anpassen müssen. Was hat Ihrer Meinung dazu beigetragen, dass dies immer wieder funktioniert hat?



K. Löllgen: Ich habe die Erfahrung gemacht, dass dies immer dann am besten funktioniert hat, wenn wir die Dinge selbst in die Hand genommen haben. Eben weil wir ein Cost-Center sind, wo Dinge intensiv diskutiert und Entscheidungen schnell getroffen werden. Wo kurze Wege herrschen, oft auch neue Wege beschritten werden und die Mitarbeiter mitziehen. Das beste Beispiel ist HKM 2025 mit dem neuen Tarifvertrag und einer anderen Arbeitsorganisation, die aber für HKM passt.

■ Wo wir schon bei HKM 2025 sind: Für wie entscheidend halten Sie das Programm hinsichtlich der Zukunft der Hütte?



K. Löllgen: Es ist für die Zukunft der HKM von größter Bedeutung, zumal es dabei nicht um Köpfe, sondern um Prozesse geht. Allerdings muss man darauf achten, die Menschen mitzunehmen, Qualität abzuliefern und Liefertermine einzuhalten. Anders ausgedrückt: HKM muss so gut sein, dass die Gesellschafter gar nicht anders können, als Aufträge hier zu platzieren.

■ Die Zukunft der Hütte und mit ihr der gesamten Stahlindustrie ist aber auch durch die Klimaschutz-Debatte in Frage gestellt. Wie sehen Sie die ambitionierten Klimaschutzziele?



K. Löllgen: Klar ist, dass wir etwas tun müssen gegen CO₂ und Feinstaub. Für mich besteht das Problem darin, dass die Politik keine klare Linie vorgibt und sich beispielsweise fragt, ob die Ziele bis 2035 oder 2050 überhaupt umzusetzen sind. Als Stahlindustrie haben wir ein großes Interesse an sauberem Stahl, aber es gibt seitens der Politik Forderungen die technisch und physikalisch nicht realisierbar sind. Wir brauchen einen Masterplan, der klar sagt, wie Dinge umgesetzt werden können. Wenn wir etwa Koks und Kohle durch Wasserstoff ersetzen sollen, muss klar sein, wo die Energie dafür herkommt. Und wir brauchen eine vernünftige Zeitschiene. Heute Versprechen für die nächsten 30 Jahre abzugeben, halte ich für kritisch. Aus meiner Sicht wären kürzere Intervalle realistischer

■ Wie sehen Sie denn die Zukunft für die Stahlindustrie und HKM?

K. Löllgen: Die Stahlindustrie ist investitionsintensiv. Die Frage ist also:Ist Stahl aus Deutschland politisch

gewollt? Falls ja, muss man Geld in die Hand nehmen, und dann besteht eine Chance. Zumal Stahl den Vorteil hat, zu 100 Prozent recyclebar zu sein und damit große Umweltvorteile mit sich bringt. Ich bin nach wie vor optimistisch, dass wir all die Herausforderungen schaffen werden.

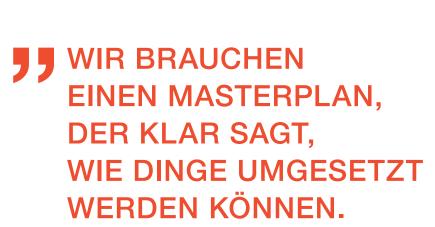
■ Wie wichtig ist Ihnen heute HKM?

K. Löllgen: Ich betrachte HKM schon ein Stückweit als mein Baby, an dem ich sehr hänge.

Und was würden Sie als Ihren größten Erfolg in den letzten 30 Jahren bezeichnen?

K. Löllgen: Ach, da ist so viel passiert, das kann man gar nicht einzeln bewerten. In jüngster Zeit ist sicherlich der neue Tarifvertrag ein großer Erfolg. Und dass wir es geschafft haben, die Adjustage auch weiterhin in Eigenregie zu betreiben. Letztlich rührt der Erfolg aber aus der Haltung aller Beteiligten, sich gemeinsam und ohne Eitelkeiten für den Erfolg der Hütte einzusetzen.









Das "Projekt Pole Position"

DER NAME IST PROGRAMM

Im Motorsport bedeutet die Pole-Position, dass man vom ersten Startplatz ins Rennen geht. Doch um dorthin zu kommen, muss man zunächst einmal das Qualifying erfolgreich hinter sich bringen. Genau dieses Ziel hat sich die Kokerei mit dem gleichnamigen Projekt gesetzt, denn die Pole Position ist wesentlich, um die für 2020 gesetzten Ziele und die weitere Hochlaufkurve zu erreichen.

Den Namen "Projekt Pole Position" haben sich Bereichsleitung, Teamleiter und Meister übrigens gemeinsam einfallen lassen. Und dahinter verbirgt sich mehr als man auf den ersten Blick meinen könnte. So steht die "Pole", also die "1", auch dafür, dass es künftig auf der Hütte nur noch eine gemeinsame Kokerei gibt. Diese Einheit der schwarzen und



weißen Seite soll auch die schwarz-weiß-karierte Zielflagge im Logo symbolisieren.

AMBITIONIERTES ZIEL

Der Name des ganzheitlichen Programms "Projekt Pole Position" ist Anspruch und Programm zugleich. Wobei das äußerst ambitionierte Ziel nur durch ein hervorragendes Qualifying zu erreichen ist. Den Anfang machte daher im Frühjahr eine Analysephase, bei der es um die Identifizierung von Verbesserungshebeln ging. Es folgten die Erarbeitung, Abstimmung und Verabschiedung von Zielen sowie eine Informationsveranstaltung für alle Kokerei-Mitarbeiter, in der über die Inhalte und Änderungen durch das "Projekt Pole Position" aufgeklärt wurde.

WESENTLICHE PROJEKTE UND MASSNAHMEN

Wesentliche Projekte und Maßnahmen sind demzufolge: Einführung "Führen mit Teamboards", Erarbeitung und Umsetzung einer Organisationsänderung, Mitarbeiter-Qualifikationsprogramm, Instandhaltungs-Prozessoptimierung,



Ziehen an einem Strang: Teamleiter Mechanik Lutz Kemmerling und Kokerei-Bereichsleiter Dennis Grimm

Untersuchung des Feuerfest-Zustandes und Erarbeitung Reparaturplan, Zykluszeit-Optimierung sowie Kostenoptimierungen in den Bereichen Koks-/Kohle-Logistik und Kohlenwertstoffanlage. Begleitet werden soll das alles nicht zuletzt auch durch eine Art Kulturwandel, der sich vor allem auf Zusammenarbeit, Transparenz und Informationsfluss bezieht. "Wir wollen und werden künftig alle an einem Strang ziehen und die Kokerei auf gemeinsame Ziele ausrichten", betont Kokerei-Bereichsleiter Dennis Grimm, der damit noch einmal den ganzheitlichen Ansatz des Programms in den Fokus rückt.

VERÄNDERTE ZUSTÄNDIGKEITEN

Während das Führen mit Teamboards bereits seit August dieses Jahres praktiziert wird, ist die geplante Organisationsänderung zum 1. November Realität geworden. Zuständigkeiten haben sich geändert. So gibt es neben den Teams Koks-/Kohle-Logistik, Kohlenwertstoffanlage und Kokserzeugung noch die Teams Mechanik, Elektrik sowie Planung und Projekte. Zudem wurde die Wechselschicht Instandhaltung und die Produktion zusammengefasst. Doch was hat sich dadurch geändert? – Wir haben uns einmal umgehört.

GEMEINSAM UND INTERDISZIPLINÄR HANDELN

Uwe Riebe war früher Instandhaltungs-Teamleiter auf der weißen Seite und kümmerte sich mit einem gemischten Team aus Mechanikern und Elektrikern um alle dort anfallenden Arbeiten. Künftig wird sich der heutige Teamleiter Elektrotechnik kokereiweit auf sein Fachgebiet konzentrieren. Einen Rückfall in alte Zeiten und die damit verbundenen Diskussio-

nen über Zuständigkeiten befürchtet er nicht. "Wir erledigen das, was anfällt, heute gemeinsam und interdisziplinär."

ANDERE HERANGEHENSWEISE

Im Team von Benedikt Loy (Teamleiter Produktion Kohlenwertstoffanlage) ändert sich organisatorisch nichts. Allerdings wandelt sich die Herangehensweise seiner Meinung nach deutlich. Es geht nicht mehr um schwarz oder weiß, sondern um Mechanik und Elektrik. "Durch die Neuaufstellung gehen wir Probleme fachspezifisch an. Projekte werden in einem Team von Experten der schwarzen und weißen Seite durchgeführt, sodass hier das entsprechende Fach-Know-How zur optimalen Abwicklung vorhanden ist."

BESSER UND EFFEKTIVER ARBEITEN

Auch im Team von Lisa Müller-Linssen (Kohle- und Kokslogistik) bleibt die Organisationsstruktur bestehen. Dennoch ist sie optimistisch, "dass man künftig besser, effektiver und als Team zusammenarbeiten wird." Früher sei Vieles sehr zersplittert, die erforderliche Mannstärke nicht vorhanden gewesen, um Probleme zu lösen. Das soll nun anders werden, wobei sie sich langfristige Verbesserungen vor allem durch einen intensiven Austausch mit dem neu etablierten Team Planung und Projekte verspricht.

DIE MANNSCHAFT IST GEFORDERT

Teamleiter Kokserzeugung Benedikt Kopietz hat in seinem Team eine gewisse Aufbruchsstimmung und die Bereitschaft festgestellt, Dinge künftig anders zu machen. "Früher", sagt er, "haben alle alles gemacht. Heute gibt es im Rahmen der



Stets in enger Abstimmung: Tobias Deppe (I.), Teamleiter Planung und Projekte, mit seinem Mitarbeiter Ralph Rosengart, Leiter Planungsteam

Organisationsänderung klare Ansprechpartner, da die Aufbaustrukturen in allen Bereichen gleich sind." Allerdings muss die Mannschaft nun auch selbst aktiv werden und Projekte eigenständig durchführen. Früher sei vieles verordnet worden, jetzt sei man selbst gefragt und verantwortlich. Aber: "Das ist es, was die Leute wollen", ist er sich sicher.

HOHE IDENTIFIKATION IM TEAM

Tobias Deppe, Teamleiter Planung und Projekte, hat bei vielen Mitarbeitern im Vorfeld aber auch eine gewisse Skepsis in Bezug darauf festgestellt, wo die Reise eigentlich hin geht. "Es war gut, dass wir die Leute quer durch die gesamte Hierarchie in 13 Workshops mitgenommen, Schnittstellen geklärt sowie Funktionen, Aufgaben und damit auch klare Verantwortlichkeiten vermittelt haben", sagt er. Heute sei die Identifikation mit dem Team immens, obwohl man vorher noch nicht zusammen gearbeitet habe.

DIESMAL AUF DEM FAHRERSITZ

Lutz Kemmerling glaubt als Teamleiter Mechanik, dass frühere Veränderungsprozesse auf geringere Zustimmung gestoßen sind, weil sie zentral gesteuert waren. "Das "Projekt Pole Position" aber ist ein Programm, was hier bei uns entstanden ist, das wir selbst steuern und entwickeln können." Man sitze diesmal auf dem Fahrer- und nicht dem Beifahrersitz und habe einen gemeinsamen Fokus. Und: Es gibt eindeutige Verantwortlichkeiten etwa durch eine Trennung zwischen operativer Durchführung und Planung.

NICHT MEHR FEUERWEHR SPIELEN

Ein Effekt des "Projekts Pole Position" soll auch darin bestehen, den Meistern künftig den Rücken frei zu halten. Sie von Planung und Bürokratie zu befreien, damit sie ihren Fokus auf die Teams richten und ihre Mitarbeiter führen und entwickeln können. Für Ralph Rosengart, Leiter des Teams Planung, trifft das zu. Der frühere Teilprozess-Leiter Instandhaltung Früh- und Wechselschicht kann sich heute ganz auf die Wochen- und Monatsplanung konzentrieren, Arbeitsabläufe koordinieren oder Stillstände terminieren. "Wir müssen jetzt nicht mehr Feuerwehr spielen, sondern können mittel- und langfristig planen." Das verlange zwar ein gewisses Umdenken, sei aber wesentlich effizienter.

EINE PUMPE IST EINE PUMPE

Für Uwe Waldorf, Teilprozessleiter Mechanik, und Vicente Vaccaro-Notte, Teilprozess-Koordinator Wechselschicht Pro-

duktion und Instandhaltung, sind die Veränderungen und Qualifikationsbedarfe kein Problem. "Eine Pumpe ist eine Pumpe, und wir sind doch alle Handwerker und haben unseren Job gelernt", sagt Uwe Waldorf. Sicher sei einem eine Anlage vielleicht zunächst einmal fremd, aber das lasse sich durch Begehungen und Gefährdungsbeurteilungen in den Griff bekommen. So habe man beispielsweise bereits Mitarbeiter von Weiß zu Schwarz und umgekehrt geschickt, um sich mit den Gegebenheiten vertraut zu machen. Außerdem, sagt Vicente Vaccaro-Notte, "sind uns allen auf der Kokerei die Anlagen durchaus bekannt, da wir bei Stillständen überall gearbeitet und uns dabei gut ergänzt haben." Auch jetzt seien alle heiß auf die Zukunft, die Veränderung mache Spaß, in den neuen Teams hätten sich sogar schon Fahrgemeinschaften gebildet.



Heiß auf Veränderung: Vicente Vaccaro-Notte, Teilprozess-Koordinator Wechselschicht Produktion und Instandhaltung (I.) und Uwe Waldorf, Teilprozessleiter Mechanik

BOXENSTOPPS GEPLANT

Bei der Organisationsänderung geht es also voran, was die Umsetzung und Akzeptanz betrifft. Zumal sich viele von der neuen Herangehensweise auch eine neue Sichtweise versprechen. Und natürlich wird es auch Boxenstopps geben, um das Qualifying für die Pole Position erfolgreich zu gestalten. "Anfang 2020 werden wir in kleinerem Umfang wieder Workshops durchführen und dabei eine Art Bestandsaufnahme machen", sagt Dennis Grimm. Ganz einfach, um festzustellen, wo man steht. Schließlich finden parallel noch andere Maßnahmen und Projekte statt, die beim Qualifying helfen sollen. Beispielsweise "Führen mit Teamboards". Was es damit auf sich hat und welche Verbesserungen sich dadurch erzielen lassen, wird Thema in der nächsten Ausgabe von "Wir bei HKM" sein.

Mitarbeiter stellen ihren Alltag vor

VON DER ELEMENTAR-TEILCHEN-PHYSIK ZUM BRANDSCHUTZ AUF DER HÜTTE

Wer mit Dr. Florian Scheuch über seinen bisherigen Werdegang spricht, dem drängt sich schon nach kurzer Zeit eine Frage förmlich auf: Wir kommt ein studierter Physiker, der bei der Europäischen Organisation für Kernforschung (CERN) in der Elementarteilchen-Physik promoviert hat, zur Werkfeuerwehr bei HKM? "Indem er erkennt, dass die Wissenschaft allein auf Dauer doch nichts ist und er lieber mitten im Leben stehen will", lacht der 31-Jährige.

So richtig davon geträumt, einmal Feuerwehrmann zu werden, hatte Dr. Scheuch übrigens nie, noch nicht einmal als kleiner Junge. Erst mit elf Jahren begann er, sich für dieses Thema zu interessieren, trat zuerst der Jugend- später dann der Freiwilligen Feuerwehr bei, der er bis heute treu geblieben ist.

STUDIUM UND PROMOTION

Bei seinem Studium der Physik an der RWTH Aachen trat dieses Interesse zunächst in den Hintergrund. "Ich hatte eine berufliche Karriere bei der Feuerwehr damals nicht auf dem Schirm", sagt der gebürtige Dorstener. Das sollte sich erst bei seinem Master-Abschluss ändern, als es daran ging, sich Gedan-

Der "Neue" im Gespräch mit seinem Chef: Werksfeuerwehr-Leiter Christopher Lindermann (links) und sein Stellvertreter Dr. Florian Scheuch. ken über die Zukunft machen. Allerdings schob er Überlegungen, die in Richtung Feuerwehr gingen, vorerst beiseite und ergriff stattdessen die Möglichkeit, am Forschungszentrum CERN in Genf in Elementarteilchen-

Physik zu promovieren. In den nächsten vier Jahren, in denen Dr. Scheuch zwischen der Schweizer Metropole und seiner Uni in Aachen pendelte, war er einerseits auf hochwissenschaftlichen Gebieten tätig, musste andererseits



Name:

Dr. Florian Scheuch

Alter: 31 Jahre Familienstand:

ledig, aber in festen Händen

Ausbildung:

Physik-Studium, Ausbildung zum Brandassessor im höheren feuerwehrtechnischen Dienst

Heutige Funktion: stellvertretender Leiter der Werkfeuerwehr

Bei HKM seit: 1. April 2019



WIR BEI HIMM KOMPETENZ



aber auch erkennen, dass das Arbeiten in einer solchen Institution in Sachen Abstimmung manchmal sehr zäh abläuft. Und so tauchte nach erfolgreicher Promotion wieder der Gedanke an die Feuerwehr bei ihm auf. Den er diesmal allerdings nicht beiseiteschob, sondern umsetzen wollte. Was von der Sache her gar nicht so einfach ist.

AUSBILDUNG ZUM BRANDREFERENDAR

Während die Ausbildung von Feuerwehrleuten in der Regel eine Angelegenheit der Bundesländer ist, ist dies für den höheren Dienst bundeseinheitlich geregelt. Pro Jahr werden 20 Kandidaten für das zweijährige Referendariat am Institut der Feuerwehr NRW in Münster aufgenommen. Hinzu kommen noch etwa 25 bis 30 sogenannte Aufstiegsbeamte, die allerdings nur noch das zweite Jahr absolvieren müssen. Offizielle Auswahlkriterien bei den Kandidaten in Assessment Centern und Vorstellungsgesprächen sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung. Allerdings, sagt Dr. Scheuch, "werden auch Soft Skills und sportliche Fähigkeiten getestet." Bewerber wie er mit naturwissenschaftlichem Hintergrund erhalten dabei oft den Vorzug, weil im späteren Beruf analytisches Denken verlangt wird und heute bei Bränden oft

Chemie im Spiel ist. Jedenfalls bestand er das Auswahlverfahren und durchlief danach jeweils im Wechsel von Theorie und Praxis zahlreiche Ausbildungsstätten in ganz Deutschland. Und dann stand er erneut vor der Frage: Wie geht es weiter?

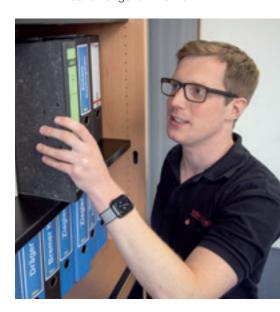
FÜR WERKFEUERWEHR ENTSCHIEDEN

Generell, so Dr. Scheuch, gibt es nach dem Referendariat in Münster drei verschiedene Möglichkeiten, in dem Beruf tätig zu werden: in der Landesfeuerwehrschule zumeist als Dozent; in der Leitung von Berufsfeuerwehren in Kommunen und Städten oder bei Werkfeuerwehren. Er selbst wollte zur Werkfeuerwehr, "weil die Arbeit dort anders. man mehr in die vorhandenen Prozesse eingebunden ist und es dort um spezialisiertere Einsätze geht", sagt er. Dass HKM parallel zu seiner Suche eine Stelle für den stellvertretenden Leiter der Werkfeuerwehr ausgeschrieben hatte, erfuhr er über ein gut funktionierendes Netzwerk: die Interessensgemeinschaft Brandreferendare. Dort sind etwa 700 Personen im höheren feuerwehrtechnischen Dienst organisiert, die stets bestens über offene Stellen informiert sind. Obwohl Dr. Scheuch keine genauen Vorstellungen davon hatte, wer HKM ist und was das Unternehmen tut, bewarb

er sich, durchlief in mehreren Runden die für ATs üblichen Einstellungsgespräche und wurde schließlich genommen.

ALLES RICHTIG GEMACHT

Nach seinem Start am 1. April 2019 musste Dr. Scheuch zuerst einmal verstehen, wie die Hütte funktioniert, welche Anlagen, Betriebe und Prozesse es gibt und wer für ihn die wichtigsten Ansprechpartner sind. "Dieses Wissen ist bei Einsätzen dringend erforderlich, um richtig zu handeln", weiß er. Rund neun Monate später hat er inzwischen einen guten Überblick, lernt aber immer noch jeden Tag dazu und konnte auch schon erste Erfolgserlebnisse als Vertreter seines Chefs Christopher Lindermann verzeichnen. Nicht zuletzt deshalb fühlt er sich bestätigt und bei HKM am richtigen Platz. "Ich komme morgens mit guter Laune hier an und fahre ebenso gut gelaunt wieder nach Hause", sagt er. So ganz losgelassen hat ihn das Dasein als nerdiger Physiker allerdings noch nicht. So beschäftigt er sich privat immer noch mit Programmieren und seinem 3D-Drucker, spielt daneben aber auch Squash und Klavier. Und fühlt sich wohl. Weil er alles richtig gemacht hat, als er auf die Karte Feuerwehr setzte, und bei HKM inzwischen angekommen ist.



Aktenkunde: Auch neun Monate nach seinem Start lernt Dr. Florian Scheuch immer noch jeden Tag dazu.

KOMPETENZ

16 | AUSGABE 04/2019

Henning Düppe ist neuer Leiter der Erstausbildung

NEUE HERAUSFORDERUNG GESUCHT UND GEFUNDEN

Eigentlich war Henning Düppe als Leiter des operativen Personalwesens von thyssenkrupp Electrical Steel in Gelsenkirchen zufrieden mit seinem Job. Andererseits suchte er nach 18 Jahren in diesem Unternehmen auch nach einer neuen Herausforderung, hatte sich immer wieder einmal nach etwas Neuem umgesehen, jedoch nichts wirklich Spannendes gefunden. Bis sich aus einem Kontakt zu HKM eine reizvolle Möglichkeit ergab.

Wäre es irgendein Angebot aus dem Personalbereich gewesen, hätte der 50-Jährige wohl abgelehnt. Stattdessen ging es darum, die Leitung der Erstausbildung zu übernehmen. Und das war genau die neue Herausforderung, nach der er gesucht hatte. "Eng mit Ausbildern und Auszubildenden zusammenzuarbeiten, hatte ich bis dato noch nicht gemacht, und das erschien mir äußerst reizvoll", begründet der gebürtige Bochumer, der auch heute noch mit seiner Lebensgefährtin dort wohnt, seine Entschei-

> ETWAS MIT MENSCHEN MACHEN

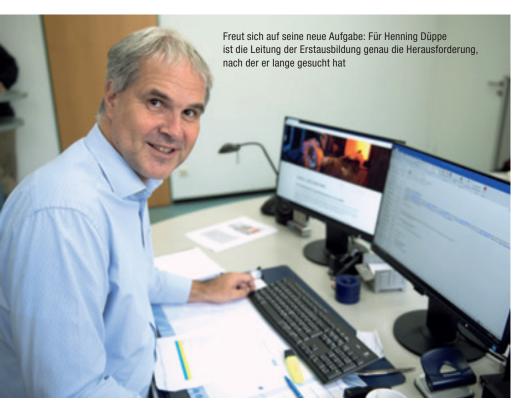
dung für die Hütte.

Dass er in seinem späteren Berufsleben einmal etwas mit Menschen machen will, ist Henning Düppe schon früh klar. "Ich bin ein kommunikativer Typ und der Um-

gang mit Menschen bereitet mir einfach Spaß", sagt er. Er überlegt kurz, Lehrer zu werden, sattelt dann aber doch auf das Studium der Wirtschaftswissenschaften um. Als er sich im Hauptstudium auf das Personalthema fokussieren kann, ist er sich sicher, den richtigen Weg eingeschlagen zu haben. Auch der erste Kontakt zum Stahl kommt schon während seines Studiums im Rahmen seiner Diplom-Arbeit zustande. Die schreibt Henning Düppe bei thyssenkrupp in Bochum über die Gruppenarbeit im Warmbreitband-Walzwerk. Wobei ihn schon damals die Atmosphäre, vor allem aber die offene und ehrliche Art der Stahlarbeiter beeindruckt, die er für seine Arbeit interviewt.

START BEI MRW

Als frischgebackener Diplom-Ökonom beginnt Henning Düppe im Januar 1997 bei den Mannesmannröhren-Werken (MRW) in Mülheim in einer klassischen Personalabteilung, lernt dort von der Pike auf das Handwerk eines Personalers. Nach seinem Wechsel zur



Mannesmann Datenverarbeitung in Lintorf im April 2000 kommen auch noch Personalmarketing und Recruiting dazu. "Damals herrschte im IT-Bereich eine regelrechte Boom-Phase, ich war viel auf Messen unterwegs und führte unzählige Gespräche mit potenziellen Bewerbern", erinnert er sich. Dennoch wechselt Henning Düppe im Januar 2002 zu thyssenkrupp Electrical Steel nach Gelsenkirchen, wo er in die komplette operative Personalarbeit eingebunden ist. Von der Einstellung von Mitarbeitern über die Personalentwicklung bis hin zur Betrieblichen Altersversorgung ist er mit allem und jedem beschäftigt, übernimmt später auch Personalverantwortung für ein fünfköpfiges Team

EINFÜHRUNGSMONAT ZUM KENNENLERNEN

Die Entscheidung für den Wechsel zur Hütte hat sich Henning Düppe reiflich überlegt. Am Ende überwiegt der Reiz der neuen Aufgabe an der Spitze der Erstausbildung. "Das ist ein konstruktives Thema, das mich fasziniert und mir den Kontakt zu unterschiedlichen Mitarbeitern wie Ausbildern und Azubis, aber auch zu den Menschen in Betrieben bietet", sagt er. Nach seinem Eintritt am 1. Oktober 2019 erhält er zunächst die Möglichkeit zu einem Einführungsmonat, um sich mit den Gegebenheiten auf der Hütte, aber auch in der Erstausbildung vertraut zu machen. "Eine super Idee, für die ich sehr dankbar bin." Er kann nun live und vor Ort die Hütte kennenlernen, sich die Arbeitsplätze anschauen, auf denen "seine" Azubis lernen und später arbeiten sollen, die Betriebe fragen, wo es ihrer Meinung nach in der Zusammenarbeit hakt und natürlich sich selbst vorstellen

KONSTRUKTIVE PROZESSE STRUKTURIEREN

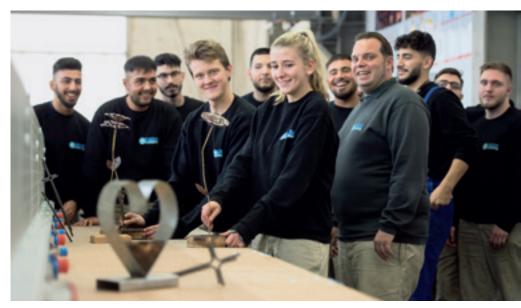
Nach diesem Monat fühlt sich Henning Düppe vorbereitet für seinen neuen Job. Er kennt nun Hintergründe und Zusammenhänge, weiß die Unterschiede zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung bezüglich der Erstausbildung einzuschätzen und hat eine Vorstellung davon, wo er den Hebel ansetzen kann. "Der Haupt-Schwerpunkt liegt klar auf dem Zusammenspiel zwischen den Betrieben und der Ausbildung. Wir müssen mehr miteinander reden, um die unterschiedlichen Erwartungen zu erfüllen, da wir unsere Azubis nur in Zusammenarbeit von Ausbildung und Betrieben erfolgreich auf einen langfristigen Einsatz als Facharbeiter auf der Hütte vorbereiten können" sagt er. Natürlich hat er die Zeit auch dazu genutzt, sein Ausbildungsteam kennenzulernen und sich einen Eindruck von der Ausbildungswerkstatt zu verschaffen. Auf dieser Basis wird er nun in enger Zusammenarbeit mit seinem Team die bestehenden Prozesse, Standards und Strukturen analysieren und verbessern. Welche Veränderungen sich daraus im Detail ergeben, kann Henning Düppe noch nicht absehen, "dafür bin ich noch zu kurz hier, das werde ich mir Schritt für Schritt erarbeiten", sagt er.

ETWAS BEWEGEN KÖNNEN

Schon jetzt ist er aber überzeugt davon, einiges optimieren zu können. Auf diese Aufgabe freut sich der passionierte Tennisspieler, der sich aber auch für andere Sportarten interessiert, sich gerne mit Freunden trifft, ins Kino geht und Reisen in europäische Städte liebt. Vor allem aber fühlt sich Henning Düppe wohl auf der Hütte und ist überrascht von den zahlreichen Zusatzaktivitäten wie Barbarafeier oder Grünkohl-Essen. Sein wichtigster Eindruck: "Dass ich hier auf persönlicher Ebene etwas bewegen kann." Die notwendigen Veränderungen will er nach und nach umsetzen. "Mein Ziel ist es, dass alle Azubis nicht nur eine qualifizierte Ausbildung erhalten, sondern auch die hier gelebte Kultur verinnerlichen und auf dieser Basis ihren Werdegang in den Betrieben starten können." Daran will er arbeiten, darin sieht er seine Aufgabe. Und dafür ist er Feuer und Flamme.

Die Azubi-Kolumne: Auf der Barbarafeier

DIE STILLEN HELFER IM HINTER-GRUND



Mit Spaß bei der Sache: Für die Barbarafeier fertigten die HKM-Azubis Werkstücke wie Kreuze und Rosen an, deren Verkaufserlös für einen guten Zweck genutzt wird

Die Besucher der Barbarafeier freuen sich jedes Jahr aufs Neue über die festlich geschmückte Elektrohalle, nehmen Platz in wohl geordneten Stuhlreihen und kaufen später handgemachte Rosen oder Kreuze. Woran kaum jemand denkt, ist der Aufwand, der hinter dem Ganzen steckt. Und der wäre kaum realisierbar, wenn es nicht viele stille Helfer gäbe, zu denen ganz wesentlich die Azubis von HKM zählen.

Das Schönste dabei: Die Auszubildenden machen nicht mit, weil sie müssen. Vielmehr sind sie mit Begeisterung und ganz viel Herzblut bei der Sache, bringen sich aktiv und freiwillig mit ein. Was vielleicht auch daran liegt, dass die Azubis auf der Hütte von Anfang an dazugehören. "Bei uns in der Ausbildung sind soziale Kompetenz, Solidarität und die Identifizierung mit dem Unternehmen keine leeren Worthülsen", sagt dazu Ausbilder David Gasse. "Hier wird das "Wir bei HKM' tatsächlich gelebt."

SCHON IM FEBRUAR GESTARTET

Das hat auch Henning Düppe schon mitbekommen, der seit 1. Oktober 2019

neuer Leiter der Erstausbildung ist und sich von den zahlreichen

Aktivitäten der Auszubildenden auf der Hütte,

aber auch von dem Engagement der Auszubildenden bei der Vorbereitung der Feier begeistert zeigt. "Bei der Betrachtung der von den Azubis für die Barbarafeier aus Metall angefertigten Kreuze und Rosen habe ich innerlich den Hut gezogen", gibt er zu. Zumal diese Dinge im Rahmen von Projektarbeiten stattfinden und damit Teil der Ausbildung sind. Bereits im Februar geht es mit den Arbeiten los, die sich danach über das ganze Jahr verteilen. Ganz einfach deshalb, weil die

Azubis wegen der Berufsschule nicht permanent vor Ort sind. Ledig mitt-wochs und in den Ferien sind sie in ganzer Stärke präsent und konzentrieren sich dann voll auf die Herstellung der auf der Barbarafeier verkauften Stücke.

KREUZE AUCH SELBST KONZIPIERT

50 Kreuze, 100 Rosen und zahlreiche Feuerkörbe hatten die Azubis in diesem Jahr angefertigt, wobei unterschiedliche Berufsgruppen wie etwa Industrieme-

> chaniker, Verfahrenstechnologen und auch Elektriker an der Her-

stellung beteiligt waren. Übrigens angefangen bei der Konzeption. "Ich habe den Azubis zu Beginn die Aufgabe gestellt, Kreuze zu googlen und sich anzuschauen, welche verschiedenen Möglichkeiten es gibt", sagt David Gasse. Insgesamt 13 verschiedene Kreuz-Arten fanden die Azubis bei ihrer Suche und einigten sich schließlich gemeinsam auf eine Art der Darstellung. Die bei der Herstellung erforderliche Biegung des Metalls wurde dabei ebenso als Unterrichtseinheit aufgezogen wie die äußere Bearbeitung.

Möglichkeiten wie etwa Schleifen oder Lackieren diskutiert und sich schließlich auch unter Abwägung von Kosten und Aufwand auf die Bearbeitung der Oberfläche mit einer Flex festgelegt.

BELEUCHTUNGS-KONZEPT FÜR **VERKAUFSSTAND**

Auf der Barbarafeier gab es die Kreuze dann in unterschiedlicher Größe und versehen mit einer Holzhalterung, in die ein Teelicht gestellt werden kann. Auch 50 der insgesamt 100 Rosen waren mit einer solchen Halterung ausgestattet und können etwa auf der Fensterbank aufgestellt werden. Eine besondere Leistung der Elektriker war ebenfalls auf der Barbarafeier zu bewundern. Sie hatten die Aufgabe bekommen, ein Beleuchtungskonzept für das auf dem Verkaufstand angebrachte Schild "Hüttencampus" zu entwickeln. LEDs wurden schnell verworfen, stattdessen beleuchteten am zweiten Adventsonntag Strahler das Schild.

MIT FÜRBITTEN **EINGEBRACHT**

In diesem Jahr wollten sich die Azubis jedoch nicht mit der Anfertigung handgemachter Verkaufsgegenstände (deren Erlös einem guten Zweck zukommt) sowie der Herstellung von Stehtischen zufrieden geben. Sie äußerten auch den Wunsch, sich aktiv in die Fürbitten einzubringen. Und zwar ganz unabhängig von der jeweiligen Religionszugehörigkeit. Wobei sie nicht nur die Fürbitten vorbringen, sondern sie auch - in Ab-



Stolz auf die Leistung und das Engagement "ihrer" Azubis: Erstausbildungsleiter Henning Düppe (links) und Ausbilder David Gasse

sprache mit dem Pfarrer - inhaltlich gestalten wollten. Ein Anliegen, das selbst Ausbilder Gasse ein wenig verwunderte, dem er aber nur allzu gerne stattgab. Überhaupt ist David Gasse immer wieder neu erstaunt, über die Begeisterung und die kreativen Ideen seiner Azubis. "Letztes Jahr ist beispielsweise die Idee entstanden, den Geschenken selbst gestaltete Weihnachtskarten beizulegen oder für die doch schweren Feuerkörbe einen Bring-Service einzurichten", nennt er zwei Beispiele. Auch die Anregung, die gesamte Feier per Fotos für die anderen Azubis zu dokumentieren, wurde inzwischen in die Tat umgesetzt.

MIT LEIDENSCHAFT **UND BEGEISTERUNG**

Die Barbarafeier selbst am zweiten Adventsonntag war für die Azubis übrigens so etwas wie der Schlusspunkt

hinter einer arbeitsintensiven Zeit, die schon am 2. Dezember direkt nach der Aufstellung des Zeltes begann. Aufgeteilt in verschiedene Gruppen beschäftigten sich rund 30 Azubis mit dem akkuraten Aufbau der Stuhlreihen und Stehtische und waren auch an anderen Aufbauarbeiten beteiligt. Stets mit großer Leidenschaft und Begeisterung, denn das Ganze – so die Azubis - dient ja einem guten Zweck. Mit dem gleichen Engagement trugen 15 von ihnen auf der Barbarafeier dann auch ihre Fürbitten vor und verkauften die selbst hergestellten Kreuze. Die nicht durchweg makellos sind, sondern manchmal auch etwas schief und krumm daher kommen. Doch das ist so in Ordnung. "Man soll ruhig sehen, dass sie per Hand von unseren Azubis gemacht worden sind, das ist ein Stück Authentizität", bekräftigt Erstausbildungs-Leiter Henning Düppe.













Richtiges Verhalten bei der Notrufabgabe

JE PRÄZISER DER ANRUF, DESTO PRÄZISER DER EINSATZ

Wenn sich auf der Hütte jemand schwer verletzt oder einen Herzinfarkt erlitten hat, kommt es für den Patienten auf Sekunden an. Umso wichtiger ist es, dass die Notrufabgabe klar und präzise ist. Denn je genauer die übermittelten Informationen sind, umso besser kann der Rettungseinsatz ablaufen.

Für Stefan Pahl, bei der HKM-Werkfeuerwehr Sachgebietsleiter Einsatzplanung, und Christian Kurzay, Sachgebietsleiter Leitstelle und Kommunikationstechnik, ist die Einhaltung bestimmter Regeln bei der Notrufabgabe das Wichtigste überhaupt. Und deshalb wollen die beiden nun aufklären.

RICHTIGE NUMMER WÄHLEN

Jeder Notruf läuft bei HKM in der Sicherheitszentrale der HKM auf, vorausgesetzt der Anrufer verhält sich richtig. "Wer mit seinem Handy die 112 wählt, landet nicht bei uns, sondern bei der öffentlichen Feuerwehr", erklärt Stefan Pahl. Diese Nummer funktioniert auf dem Werksgelände nur per Haustelefon. Ansonsten muss die 0203-999-112 gewählt werden. Es empfiehlt sich beispielsweise die Nummer in das Mobiltelefon einzuspeichern. In Empfang genommen wird der Anrufer in der Zentrale von einem sog. Disponenten, der bis zum Eintreffen der jeweiligen Rettungsmittel am Einsatzort auch Ansprechpartner für den Anrufer bleibt. Und weil ein Notruf für den Anrufer stets eine Ausnahmesituation darstellt und mit entsprechender Nervosität verbunden ist, übernimmt dieser Ansprechpartner auch die Gesprächsführung. Und die ist vorgegeben.

WO UND WAS AN ERSTER STELLE

Stand früher die Frage nach der Identität des Anrufers an erster Stelle, hat sich das inzwischen geändert. "Wir fragen immer zuerst nach dem Wo und Was", betont Christian Kurzay, und hat dafür auch eine einleuchtende Erklärung parat. Sollte die Verbindung während des Gesprächs abreißen, weiß man in der Zentrale zumindest schon einmal, wo der Unfallort ist und was sich grob zugetragen hat. Im weiteren Verlauf des Gesprächs ist dann auf Seiten des Anrufers Präzision gefragt. Er muss klar durchgeben, wo sich der Unfall

WIR BEI HKM

oder der Zwischenfall ereignet hat, was passiert ist, wie viele Personen betroffen sind oder ob sich bei einem Feuer noch Personen in dem brennenden Gebäude aufhalten. Von Vorteil für den Notruf ist es, wenn der Anrufer selbst Augenzeuge ist und nicht Informationen Dritter, also Hören-Sagen übermittelt.

ZEIT EIN **ENTSCHEIDENDER FAKTOR**

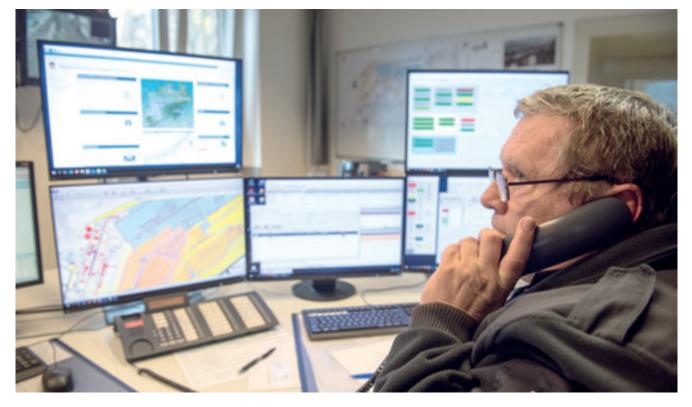
All das ist wichtig, weil die Einsatzplanung praktisch automatisch abläuft. "In der Sicherheitszentrale werden alle Daten in den Einsatz-Leitrechner eingegeben. Alles Weitere geschieht auf Basis der Alarm- und Ausrückordnung. "Da steht drin, was auf Grundlage der Informationen zu tun ist, dass also beispielsweise bei einem Unfall Notarzt und Rettungswagen rausgeschickt werden und die Geschäftsführung informiert wird", sagt Christian Kurzay. Je präziser also der Notruf ist, umso präziser und schneller kann der Einsatz gefahren werden. Und das kann von überlebenswichtiger Bedeutung sein. So kommt es etwa bei einem Herzinfarkt auf Sekunden an. Ganz abgesehen davon, dass die Werkfeuerwehr innerhalb von fünf Minuten am Einsatzort sein soll. Die Kollegen von der Berufsfeuerwehr haben draußen drei Minuten länger Zeit.

KOMPETENZ FEHLER VERMEIDEN

Kurz und gut: Bei der Notrufabgabe geht es darum, Fehler zu vermeiden. Das beginnt bei der falschen Telefonnummer weil dadurch wertvolle Zeit verloren geht -, setzt sich fort über Angaben zur eigenen Person und endet bei unpräzisen Angaben oder Informationen aus dritter Hand. Am besten sollte man vor Angabe eines Notrufs einmal kurz durchatmen, sich die wichtigsten Dinge in Erinnerung rufen, um dann bei Nachfragen schnell und klar antworten zu können. Denn wie schon gesagt: Im Zweifelsfall kann es auf

Sekunden ankommen und da ist jede verschenkte schon

Jeder Notruf läuft auf der Hütte in der Sicherheitszentrale auf und wird dort von einem sogenannten Disponenten entgegengenommen, der auch Ansprechpartner bleibt



eine zu viel.

Neue Fahrzeuge für die Werkfeuerwehr

ANPASSUNG AN DIE HEUTIGE GEFAHRENABWEHR

Um die Anforderungen an die heutige Gefahrenabwehr im Bereich Brandschutz und Hilfeleistung zu erfüllen, braucht die Werkfeuerwehr von HKM neben genügend qualifiziertem Personal auch das entsprechende Equipment. Während auf Personalseite in den letzten Monaten bereits viel passiert ist, hat sich die technische Beschaffung durch Lieferschwierigkeiten verzögert. Nun allerdings sind zwei neue Fahrzeuge eingetroffen.

In Dienst genommen wurden zwei Hilfeleistungs-Löschfahrzeuge, kurz HLF 30/30 die bei maximaler Auslastung 18 Tonnen auf die Waage bringen und zwei in die Jahre gekommene Fahrzeuge ersetzen. Die werden jetzt ausgemustert.

FÜR BRANDSCHUTZ UND TECHNISCHE HILFE

Bestimmt sind die beiden HLF 30/30 für Brandschutz und technische Hilfe. Technische Hilfe ist etwa dann erforderlich, wenn eine Person bei einem Unfall eingeklemmt wurde oder in einem Fahrstuhl steckengeblieben ist. Früher war es üblich die benötigten Geräte und Materialien auf zwei verschiedene Trägerfahrzeuge zu verlasten, heute führen die Fahrzeuge Materialien für beide Einsatzarten mit. "Das wurde geändert, weil die Einsätze zur technischen Hilfe deutlich zugenommen haben", erklärt der Leiter der HKM-Werkfeuerwehr Christopher Lindermann.

PLATZ FÜR EINE GANZE STAFFEL

Entsprechend ausgestattet präsentieren sich die beiden Neuen. Sie verfügen beispielsweise über einen



elektrisch ferngesteuerten Schaumwasserwerfer mit einer Leistung von 2.400 Litern pro Minute sowie eine Fahrzeugpumpe zur Beförderung von Wasser mit einer Leistung von 3.000 Litern pro Minute. Beide bieten zudem Platz für eine ganze Staffel, die aus insgesamt sechs Mann besteht: einem Gruppenführer, einem Maschinisten sowie je zweiköpfige Angriffs- und Wassertrupps.

ANPASSUNG AN HEUTIGEN TECHNIK-STAND GEHT WEITER

Christopher Lindermann ist jedenfalls froh, dass die neuen Fahrzeuge endlich da sind. Zumal sie als echte Allrounder daherkommen und ihr Wasservolumen

und die Pumpenleistungen an die Anforderungen der Hütte angepasst sind. Beendet ist mit den beiden Neuen die technische Beschaffung der Werkfeuerwehr allerdings noch nicht. So ist beispielsweise noch ein Wechsellader-Fahrzeug mit Kran zur Aufnahme von Abrollbehältern etwa für Atemschutz und Gefahrgut in der Beschaffung. Insgesamt, sagt der Leiter der HKM-Werkfeuerwehr, Christopher Lindermann, "sind wir auf der Hütte weiterhin auf einem sehr guten Weg, unsere technische Ausrüstung an die Belange der Gefahrenabwehr an den heutigen Stand der Technik anzupassen." Die HKM-Belegschaft wird's freuen, schließlich muss und kann sie sich im Fall des Falles auf "ihre" Werkfeuerwehr immer verlassen.

PROJEKTE

Pfannenaufheizstand - Teilprojekte Entstaubung, Stahlbaumaßnahmen und Zuschlagstrecke

PLANERISCHE KLIMMZÜGE ERFORDERLICH

Auch wenn alle Teilprojekte des Pfannenaufheizstandes ihren Teil zum Gelingen des Projektes beitragen und damit gleichwertig nebeneinander stehen, haben sie doch mit unterschiedlichen Herausforderungen zu kämpfen. Bei der Entstaubung, den Stahlbauverstärkungsmaßnahmen und der Zuschlagstrecke waren es vor allem die beengten Platzverhältnisse, die bewältigt werden mussten und dafür sorgten, dass sich die Gewerke im wahrsten Sinne des Wortes sehr nah kamen.

Ausschlaggebend für diese Nähe ist, dass Teilgewerke sämtlicher Projekte mehr oder minder am gleichen Platz stattfinden. Die Arbeiten mussten daher zumindest ab der 9-Meter-Bühne parallel durchgeführt werden, was einerseits planerische Klimmzüge, andererseits eine akribische Abstimmung und eine klare Priorisierung erforderte.

FÜR JEDE LEITUNG ZUSÄTZ-LICH EIN VENTILATOR

Eine Entstaubung ist am Pfannenaufheizstand (PAS) notwendig, weil beim Prozess des Aufheizens Prozessstäube unter dem Behandlungsdeckel entstehen. Die alten Behandlungsstände hinter den Konvertern, die jetzt dem Auf-





heizstand weichen mussten, verfügten zwar über eine Entstaubungsleitung, doch musste hierfür die Leitungsführung für eine weitere Nutzung optimiert werden. Aufgrund der baulichen Gegebenheiten wurde daher zusätzlich zu der bereits bestehenden Leitung für jeden der beiden Aufheizstände jeweils eine weitere Leitung bis zum Dach des Stahlwerks installiert. Dort wurde eine Sammelleitung montiert, welche die Stäube über eine bestehende Leitung dem Filter 5 zuführt. Jede der neuen Leitungen verfügt zusätzlich noch über einen Unterstützungsventilator. "Im Rahmen einer Simulation hatten wir bereits im Vorfeld festgestellt, dass der Unterdruck und die damit verbundene Saugleistung alleine nicht ausreichen würde", erklärt Klaus Lakes, Teilprojektleiter Entstaubung. Der entstehende

Teilprojektleiter Klaus Lakes (links) und Uwe Günther am Übergabepunkt Entstaubung PAS 2

Druckverlust wurde daher berechnet und die Ventilatoren entsprechend ausgelegt.

EINEN WEG FÜR DIE LEITUNGEN FINDEN

Ab dem Sommer 2019 fand auf dem Dach und im Bereich der Deckendurchbrüche an den Stützen die Montage von Stahlbauverstärkungen statt. Im September wurde dann die Sammelleitung mit einem 750 Tonnen Autokran auf das Stahlwerksdach gehievt, im Anschluss die Leitung in die vorhandene Sammelleitung eingebunden und die beiden neuen Leitungen zum Dach montiert. Eine arbeitsintensive Zeit, wie Klaus Lakes weiß, zumal es nicht gerade einfach war, einen geraden Weg für die Leitungen zu finden. "Wir haben vom Frühjahr bis zum Herbst dieses Jahres jeden Stillstand genutzt, um Schaltschränke beiseite zu räumen sowie E-Trassen und Leitungen umzuverlegen", sagt der Projektleiter. Schließlich war das die Voraussetzung dafür, die neuen Leitungen überhaupt montieren zu können. Inzwischen sind die

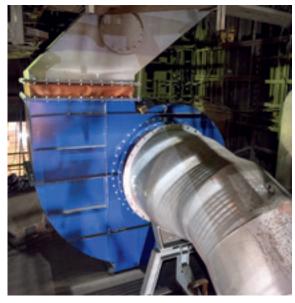


Leitungen dort, wo sie sein sollen. Die Kalt-Inbetriebnahme kann beginnen.

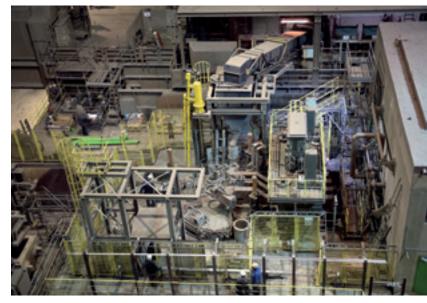
ZUSATZSTOFFE ZUR SCHLACKEBILDUNG

Mit ähnlichen Schwierigkeiten sah sich auch Uwe Günther konfrontiert, der als Teilprojektleiter für die Zuschlagstrecke und die Stahlbauverstärkungsmaßnahmen verantwortlich ist. Mit der Zuschlagstrecke werden den beiden Aufheizständen die Schlackebildner Kalk, Dolomit und Kalzium-Aluminiumoxid bei Bedarf zugeführt. Sie werden für den

Aufheizprozess benötigt, um die erforderliche Schlacke in den Aufheizständen zu erzeugen. "Die Schlacke, unter welcher der Lichtbogen brennt, beeinflusst die Eigenschaften des Stahls, dient dem Lärmschutz und hält einen Großteil der Stäube zurück", erklärt Uwe Günther. Die Zuschlagstoffe befinden sich oberhalb der 31-Meter-Bühne in insgesamt sechs Tagesbunkern, wobei die jeweils erforderliche Menge der Zuschlagstoffe unmittelbar durch das Prozessmodell bestimmt wird. Pro Aufheizstand werden die Stoffe in der angeforderten Menge über je drei



Unterstützungsventilator des PAS 2 auf der 31-Meter-Bühne



Blick auf PAS 2 mit Förderstrecke



Die Förderrinnen auf der 24-Meter-Bühne führen Zuschagstoffe über den Wiegebunker dem Pfannenaufheizstand zu

pen und Laufstege errichtet sowie zahlreiche Verstärkungsmaßnahmen etwa an den Stützen und der 9-Meter-Konverterbühne durchgeführt werden. Wobei die Umsetzung ohne die fähigen und erfahrenen Monteure der beteiligten Firmen gar nicht möglich gewesen wäre. Alles in enger Abstimmung mit den Firmen und der Produktion unter Priorisierung der Arbeiten, da sich besonders im Bereich der 9-Meter-Bühne alle beteiligten Gewerke – wie eingangs schon gesagt – sehr nahe kamen.

HIN UND WIEDER EINE ECHT ENGE ANGELEGENHEIT

Abzugsspitzen von den Tagesbunkern abgezogen und über drei Abzugsrinnen den Wiegebunkern zugeführt. Von dort aus gelangen sie über eine Förderstrecke zum Aufheizstand, wobei eine dazwischen geschaltete Schleuse dafür sorgt, dass Emissionen zurückgehalten werden.

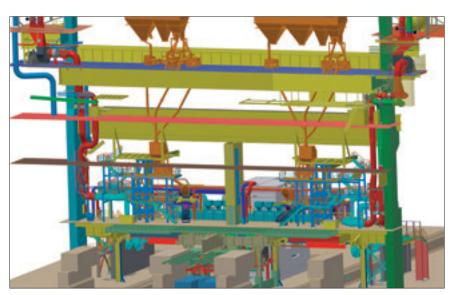
einzubauen, war schon eine besondere Herausforderung", weiß Uwe Günther. So mussten während des laufenden Betriebs die alten Behandlungsstände demontiert, Rohrleitungen und Kabeltrassen verlegt, neuer Stahlbau, Trep-

PRODUKTIONSRELEVANTE TEILE STEHEN

Doch man ist gut vorangekommen:
Die produktionsrelevanten Teile der
Zuschlagstrecke für die geplante KaltInbetriebnahme stehen, die Arbeiten an
den Hauptkomponenten Stahlbau und
den Verstärkungsmaßnahmen an Bühnen und Stützen werden dagegen noch
bis Februar 2020 andauern. Insgesamt
also ein positives Zwischenfazit, das
Klaus Lakes und Uwe Günther ziehen
können. Auch wenn es hin und wieder
eine echt enge Angelegenheit war.

NEUE INFRASTRUKTUR FÜR ZUSÄTZLICHEN VERSORGUNGSWEG

Während die Tagesbunker, die auch die Konverter versorgen, bereits vorhanden waren, musste alles, was danach kam, neu errichtet werden. Und da man sowohl Konverter als auch Zuschlagstrecke weiter bedienen wollte, musste eine neue parallele Infrastruktur für einen zusätzlichen Versorgungsweg errichtet werden. Keine einfache Angelegenheit: "Eine neue Anlage in den vorhandenen Bestand einzuplanen und



Gesamtansicht der Zuschlagstrecke in einer 3D-Darstellung



Programmstatus HKM 2025

ANSPANNUNGSGRAD WEITER ERHÖHEN

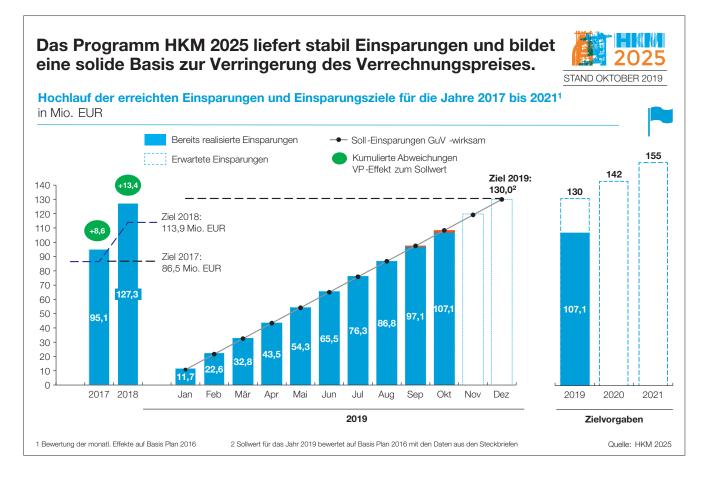


Wie die Geschäftsführung in ihrem Vorwort bereits eindrücklich dargelegt hat, ist die momentane Lage sehr angespannt und die Aussichten für 2020 extrem schlecht. Bezogen auf das Programm 2025 heißt das, sich noch mehr ins Zeug zu legen, um die anvisierten Einsparpotenziale im kommenden Jahr umzusetzen. Dies umso mehr, als die Zielzahl von 130 Millionen Euro für 2019 wohl knapp verfehlt wird.

Auch für 2020 sieht es zurzeit nicht gut aus: "Wir werden die geplante Zieleinsparung von 142 Millionen Euro aufgrund der aktuellen Situation bei der Kokerei und den Hochlaufkurven von Aufheizstand und Benzolanlage wohl nicht in vollem Umfang realisieren können und rechnen aktuell mit einem Einsparvolumen von etwa 132 Millionen Euro", sagt Programmleiter Dr. Thomas Schneeberger. Dem sehr wohl bewusst ist, dass diese Summe weder HKM noch den Gesellschaftern reichen wird.

ANDERE PREISE ALS IN 2016

Allerdings muss man hinzufügen, dass diese für HKM 2025 geltenden Zahlen und Planungen auf der Baseline 2016 beruhen. Doch die damals zugrunde gelegten Fakten stimmen heute nicht mehr, der Absprungpunkt hat sich verändert. So haben sich beispielsweise die Preise deutlich verändert, sind etwa die Kosten für die Graphit-Elektroden des Aufheizstandes um ein Vielfaches gestiegen. Insgesamt hat sich die



Wirksamkeit des aktuellen Einsparvolumens von HKM 2025 auf den aktuellen Verrechnungspreis um rund 20 Millionen Euro reduziert. Vor diesem Hintergrund ist bereits in diesem Jahr das Year-to-Year-Programm aufgelegt worden, das eine neue Baseline, die deutlich näher an der Realität liegt, zur Bewertung von Maßnahmen heranzieht. Hierbei werden bei der Berechnung des Potenzials einer Maßnahme die abgegebenen Planwerte für das laufende Jahr mit den aktuellen Ist-Zahlen verglichen und die Einsparung als Senkung des Verrechnungspreises ausgewiesen.

ZUSÄTZLICHE MASSNAHMEN ERFORDERLICH

Die Zielzahl für das Year-to-Year-Programm belief sich ursprünglich auf die oben angeführten 20 Millionen Euro, wurde

aber im Laufe des Jahres auf 30 Millionen erhöht. Bereits ein Vorbote der wirtschaftlichen Situation. Doch auch hier verheißt die Prognose nichts Gutes. Demnach werden es wohl nur 25 Millionen Euro Einsparungen in diesem Jahr zusätzlich zu HKM 2025 sein. "Das zwingt uns dazu, zur Kompensation zusätzliche Maßnahmen zu generieren und den Anspannungsgrad weiter zu erhöhen", erklärt Dr. Schneeberger. Zumal auch in 2020 Jahreseinsparungen realisiert werden müssen, die deutlich höher liegen, um den angestrebten Verrechnungspreis für die Gesellschafter zu erreichen. Die ausgegebene Devise der Geschäftsführung "Die HKM wird in 2020 nicht teurer als in 2019" fordert hier bereits ihren Tribut. Auch wenn der Fokus künftig eher auf der Jahresbetrachtung als auf den Zielzahlen von HKM 2025 liegen wird, gilt es, in den Anstrengungen nicht nachzulassen. Schließlich geht es um nichts mehr und nichts weniger als die Zukunft der Hütte.

Status SAP-Transformation

SAP-PROJEKT VOM AUFSICHTSRAT FREIGEGEBEN

Auf dem Weg zur Transformation des SAP-Systems R/3 auf die neue Version S/4 HANA ist ein wichtiger Schritt vollzogen worden. Im Rahmen der Aufsichtsratssitzung am 29. Oktober wurden die Projektinhalte, die damit einhergehenden Kosten von 15 Millionen Euro und der Zeitplan, der eine Inbetriebnahme des neuen S/4 HANA-Systems im Oktober 2022 vorsieht, freigegeben. Allerdings versehen mit der Auflage, das Projekt hinsichtlich Zeit-, Kosten- und Ressourceneinsatz konsequent nachzuverfolgen und die Planung einzuhalten.

Schon im Vorfeld waren nach exakter Kapazitäts- und Ressourcenplanung und extrem hoher Detailtiefe der Voranalyse die 15 Millionen Euro erhärtet und stabilisiert worden. Was al-

lerdings dazu geführt hat, dass das Projekt insgesamt um ein Jahr verlängert werden musste. Ausschlaggebend dafür war die Feststellung, dass die bei einem 2-Jahresplan über lange Strecken auftretenden Kapazitätsspitzen speziell bei den HKM-internen IT-Experten, aber auch bei den Fachbereichen wie etwa Finanzen und Einkauf mit den vorhandenen internen Ressourcen nicht abgedeckt werden konnten.

PROJEKTLAUFZEIT WEITER STRECKEN

Als letzte Variable für eine Entzerrung bot sich demzufolge lediglich eine Verlängerung an. Speziell die Arbeiten im alten System sollten von einem Jahr auf zwei Jahre gestreckt werden, während der Konvertierungsaufwand für die Umstellung von R/3 auf S/4 weiterhin bei einem Jahr veranschlagt wurde. Die gesamte Projektlaufzeit betrug damit drei Jahre laut Zeitplan, das "Go-Live" sollte im Jahr 2022 stattfinden. "Dies hätte aber auch bedeutet, dass die größte Kostenbelastung in den kommenden zwei Jahren zu tragen gewesen wäre", erklärt Programmleiter Dr. Schneeberger. Womit klar wurde, dass die aktuelle wirtschaftliche Situation und der Druck auf die HKM, die Kosten für 2020 deutlich zu senken, auch Auswirkungen auf das SAP-Projekt haben würden.



WIRTSCHAFTLICHE SITUATION FORDERT AGILITÄT

"Jetzt ist Agilität und hohe Achtsamkeit gefordert, einfach weiterzumachen wie bisher, geht nicht. Auch wir müssen unseren Beitrag zur Kostenreduzierung bringen", meint Dr. Schneeberger. Derzeit ist man damit beschäftigt, verschiedene Szenarien zu entwickeln mit dem Ziel, möglichst geringe Kostenaufwände in 2020 zu erzielen, ohne aber die technischen Notwendigkeiten außer Acht zu lassen, um das Projekt in 2025 erfolgreich abschließen zu können. Das bedeutet einerseits, jene Handlungsfelder in 2020 umzusetzen, die aus zeitlicher Risikoabwägung zwingend umgesetzt werden müssen. Andererseits, die begonnenen Entwicklungsschritte so detailliert zu dokumentieren und sicher abzuschließen, dass ein schneller Neustart bei besserer Konjunktur sofort gelingen kann.

ZUSÄTZLICHE KOMPLEXITÄT GEGEBEN

"Eine zusätzliche Komplexität für ein bereits hochkomplexes Thema", schmunzelt Programmleiter Schneeberger. Die Kostenreduzierung in 2020 und in den Folgejahren will er auch durch vermehrte Verdrängung von externer IT-Dienstleistung erreichen. "Wir werden nach aktuellem Stand das Projekt auf fünf Jahr strecken müssen - das heißt, der Go-Live verschiebt sich auf den Oktober 2024. Nicht unbedingt angenehm, aber es gibt uns die Möglichkeit, durch das Freiwerden von eigenen Ressourcen mehr selber zu machen und damit das Budget einzuhalten, obwohl eine Projektverlängerung immer zu einer Verteuerung führt" sagt Dr. Schneeberger.

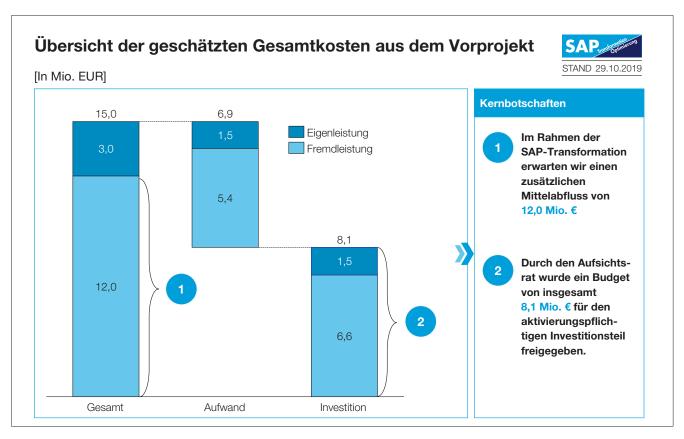
KONSEQUENTE PROJEKTVERFOLGUNG

Parallel dazu entsteht gerade ein sehr detailliertes Tracking-Tool, das die ursprüngliche Kosten-, Zeit-, und Kapazitätsplanung den aktuellen Ist-Werten gegenüberstellt und deren Entwicklung konsequent trackt. Wie eben vom Aufsichtsrat gefordert. In dieser wirtschaftlichen Situation unerlässlich und die Basis, für größtmögliche Transparenz bei den Kosten und deren Einhaltung zu sorgen - auch und insbesondere bei geringerem Budget.

"Geübte Praxis", meint Dr. Schneeberger. Und Teil der Herausforderung, diese schwierige Situation mit gewohnten HKM-Tugenden zu bewältigen. "Ich habe keinen Zweifel, dass mein Team diesen Anforderungen gewachsen ist. Wir werden liefern."

SEIEN SIE LIVE DABEI!

Wer mehr über den Fortschritt des Projekts erfahren möchte, kann das über den Channel "SAP-Transformation" in der App tun. Seien Sie live dabei, wenn die einzelnen Module und Verantwortlichen über den Stand und die Entwicklung im SAP-Projekt-Tagebuch berichten.



Schritt für Schritt zur HKM-Führungskultur

VIELES IN DIE WEGE GELEITET

Das Jahr 2019 war ereignisreich. Insbesondere im Hinblick auf die angestrebte Führungskultur haben wir viel in die Wege geleitet. Alles fing an mit den Führungsgrundsätzen, wobei Führung stets in Bezug zur HKM gesetzt wurde: Was brauchen wir für die Zukunft? Wie können wir unsere Führungskräfte für die Zukunft rüsten?



Die Antwort auf die Frage lautet: Klarheit schaffen, verbindliche Entscheidungen treffen, Verantwortung übernehmen und übertragen, Andere befähigen sowie eigenes Verhalten hinterfragen.

MEHR ANGEBOTE IM NÄCHSTEN JAHR

Natürlich ist damit nicht das gesamte Verhalten abgedeckt, aber es bietet eine Orientierung. Um zu hinterfragen, wo unsere Führungskräfte aktuell stehen, starteten im Frühjahr die Workshops Führen mit Meisterschaft. Die Führungsgrundsätze sind nicht komplett neu, sondern präzisiert und komprimiert, und jede/r lebt diese schon in Teilen. Dies zeigt auch das individuell entwickelte Führungszielbild, das gleichzeitig einen Impuls zur Weiterentwicklung setzt. Außerdem liefen über das gesamte Jahr verteilt unsere Führungsseminare für die Meister ist es die Seminarreihe "Boxenstopp Führung" und für die Vorarbeiter "Führung aus Sicht als Vorarbeiter". Kleiner Spoiler: Mehr Angebote kommen nächstes Jahr hinzu!

FÜHRUNGSGRUNDSÄTZE AUCH AUF KULTOUR-TAG

Auch der diesjährige Kultour-Tag fand unter dem Motto der Führungsgrundsätze statt. Es ist doch sehr erstaunlich, wie gut und vor allem schnell sich die Führungsgrundsätze in verschiedenen Alltagssituationen und in der Freizeit wie etwa beim Klettern wiederfinden lassen.

TEAMBOARDS IN DREI BEREICHEN

Mittlerweile schon sehr bekannt und mit Spannung beobachtet: die Pilotierung von Führen mit Teamboards in der Hauptwerkstatt, dem Gießbetrieb und der Kokerei. Diese drei Bereiche füllen die Führungsgrundsätze mit dem Instrument Shopfloor Management mit Leben, indem an individuellen Teamboards durchdachte und übersichtliche Kommunikation im Betrieb stattfindet. Die Eindrücke sind sehr positiv, an den berechtigten Kritikpunkten wird gleichzeitig konstruktiv gearbeitet. Dabei übernehmen viele HKM-Multiplikatoren

schon jetzt Verantwortung und begleiten den Prozess durch strukturiertes Feedback nach der Kommunikation am Teamboard (Reko) und in 1:1-Coachings mit den Führungskräften. So ist die HKM gut gerüstet für die große, schrittweise Einführung im Jahr 2020.

WAS KOMMT 2020 NOCH AUF UNS ZU?

Wer mehr lernen möchte, kann sich freuen. In 2020 starten weitere Führungsseminare mit Fokus auf Kommunikation, den Umgang mit Konflikten, Delegieren und last but not least, Feedback geben. Feedback wird uns auch in anderer Hinsicht begleiten (das Seminar ist also mehr als empfehlenswert), denn die Einführung des 360-Grad Feedbacks rückt näher. Hierbei geht es gezielt darum, einer Führungskraft konstruktive Rückmeldung zu geben, so dass er/sie den eigenen Standort bestimmt und sich darauf aufbauend weiterentwickeln kann. Und mit jedem individuellen Fortschritt verbessert sich die gesamte Führungskultur, die einen Beitrag leistet zur Erreichung unserer HKM-Ziele. Daran werden wir in 2020 weiterarbeiten, denn gerade dann, wenn die Ziele anspruchsvoll sind, ist gute Führung umso wichtiger.

MEHR ZU UNSEREN FÜHRUNGS-THEMEN AUCH ONLINE:





GESUNDHEIT & SICHERHEIT

Die neue Betriebsärztin Dr. Susanne Schütze

LEIDENSCHAFTLICHE ÄRZTIN UND EIN ECHTES "STAHL-MÄDCHEN"

Ärzte wollen Menschen helfen, sonst hätten sie diesen Beruf nicht ergriffen. Doch manche wollen mehr als nur Krankheiten behandeln. Sie wollen ihre Patienten in schwierigen Phasen begleiten, sie betreuen und stützen. So eine ist Dr. Susanne Schütze. All ihre Weiterbildungen, beruflichen Veränderungen und ihr ehrenamtliches Engagement galten immer nur einem Ziel: den Menschen beizustehen. Und genau das will sie jetzt auch als neue Ärztin im Betriebsarztzentrum (BAZ) von HKM.

Bereits in der Oberstufe des Gymnasiums steht für die heute 51-Jährige fest, Ärztin werden zu wollen. Nicht alleine, weil sie sich für naturwissenschaftliche Fächer wie Biologie, Chemie oder Physik interessiert. Sie geht auch gerne auf Menschen zu, ist neugierig und emphatisch. Ein freiwilliges soziales Jahr nach dem Abitur in einem Seniorenstift festigt den Wunsch noch.

ZUSATZAUSBILDUNG IN PALLIATIVMEDIZIN

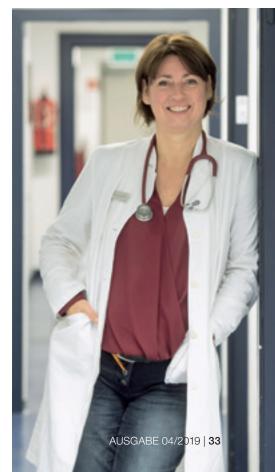
An der Universität Marburg studiert Susanne Schütze Medizin, legt danach ihren Facharzt für Allgemeinmedizin ab und eröffnet schließlich zusammen mit zwei weiteren Kollegen als niedergelassene Ärztin in Krefeld-Fischeln ihre eigene Praxis. In den nachfolgenden Jahren bildet sie sich gezielt weiter, beschäftigt sich mit Homöopathie und macht noch einen Abschluss in Ärztlichem Qualitätsmanagement. Daneben ist die gebürtige Dülkenerin in einem

Krefelder Hospiz tätig, betreut sterbenskranke Menschen in ihren letzten Tagen und Stunden. Ein Thema, das ihr ganz besonders am Herzen liegt: "Als Arzt kann man zwei Themen wirklich richtig vermasseln", sagt sie, "die Geburt und den Tod." Die Sterbebegleitung ist es auch, die Dr. Schütze dazu animiert, eine Zusatzausbildung in Palliativmedizin zu absolvieren. "Nur um sicher zu sein, dass ich alles richtig mache", erklärt sie. Die Mühe wird anerkannt, vor allem von ihren Patienten. Eine Hospiz-Bewohnerin bedankt sich eines Tages bei ihr mit den Worten: "Bei ihnen kann man so schön sterben." Ein etwas schräges Kompliment, wie Dr. Schütze meint, aber auch eines, das ihren Einsatz würdigt.

MASTERSTUDIUM IN PUBLIC HEALTH

Die Arbeit als niedergelassene Ärztin macht ihr dafür umso mehr zu schaffen. Nicht die Patienten, die behandelt sie weiter gerne. Nur eben nicht so, wie sie eigentlich will. Sie kann kaum präventiv tätig werden, kaum mehr erhalten und vorsorgen, ist als Kassenärztin stattdessen Budget-getrieben. Mit Anfang 40 entscheidet sich Dr. Schütze, an der Uni Düsseldorf berufsbegleitend ein zweijähriges Masterstudium in Public Health zu absolvieren, das sich unter anderem auch mit Epidemiologie, also mit der Erforschung von Faktoren beschäftigt, die Gesundheitszustände beeinflussen. Ihr Dozent Dr. Georg von Groeling-Müller, der selbst als Arzt bei Thyssenkrupp arbeitet, macht sie auf das Thema Arbeitsmedizin aufmerk-

Den Menschen beistehen: Das ist es, was sich Betriebsärztin Dr. Susanne Schütze auch bei HKM auf ihre Fahnen geschrieben hat







sam. Ob sie sich vorstellen könne, in diesem Bereich tätig zu sein, fragt er.

NEUSTART BEI THYSSENKRUPP

Allgemeinmedizin

34 | AUSGABE 04/2019

Dr. Schütze befasst sich mit dem Thema, erfährt, dass dort großer Wert auf Vorsorge und Ganzheitlichkeit gelegt wird und entscheidet sich für einen Neu-Anfang. Sie lässt ihre Praxis hinter sich und fängt im Jahr 2011 beim Betriebsärztlichen Dienst von Thyssenkrupp an. Ganz bewusst zunächst auf Basis eines 2-Jahresvertrags, "weil ich mir doch erst einmal die Realität anschauen wollte", erzählt sie. Diese Realität erweist sich aus ihrer Sicht als positiv, es wird viel Wert auf Arbeitssicherheit, Gesundheut und Vorsorge gelegt, der Mitarbeiter, sprich der Mensch steht im Vordergrund. Nach Abschluss ihrer - aufgrund des schon vorhandenen Facharztes für

– verkürzten Ausbildung zum Facharzt für Arbeitsmedizin verlängert Dr. Schütze ihren Vertrag, wird schnell Teamleiterin des Betriebsärztlichen Dienstes für den TKSE Standort Duisburg. Allerdings kann sie aufgrund ihrer leitenden Funktion ihren eigentlichen Beruf kaum noch ausüben, sie ist mehr Managerin als Ärztin. Und erneut zieht sie einen Schlussstrich, will künftig Arbeitsmedizinerin und Betriebsärztin ohne Führungsaufgaben sein.

AUF DER HÜTTE AM RICHTIGEN PLATZ

Aus vielen Angeboten wählt Dr. Schütze das von HKM aus. Vor allem aus einem Grund: "Ich bin ein echtes 'Stahl-Mädchen', wollte und musste förmlich beim Stahl bleiben", lacht sie. Zudem kannte sie die Bereichsleiterin für Gesundheitsschutz, Dr. Silke Hoffmann, bereits und wusste um den guten Gesundheits-Ruf von HKM in Medizinerkreisen. Seit dem 1. Oktober 2019 ist Dr. Susanne Schütze nun als Betriebsärztin auf der Hütte tätig und fühlt sich durch das klare Bekenntnis von HKM zum betrieblichen Gesundheitsmanagement dort genau an der richtigen Stelle. Sie ist überzeugt, die richtige Entscheidung getroffen zu

haben. "Weil Gesundheit und Vorsorge hier im Mittelpunkt stehen, ich bei den Patienten auch präventiv tätig werden kann. Und natürlich, weil ich nach wie vor meinen Stahl um mich herum habe", sagt sie.



übrigens in Aachen ebenfalls Medizin studiert, eher künstlerisch. Als Tochter eines Druck-Ingenieurs mit eigener Druckerei in fünfter Generation hatte sie schon früh mit Papier zu tun und hat daraus ein Hobby entwickelt. "Ich forme Papier mit Hilfe verschiedener Holzleime und anderer Hilfsmittel zu Perlen", erzählt sie. Diese Schmuckstücke verkauft sie dann unter eigenem Logo am Wochenende auf Kunstmärkten. Genauso gerne macht sie gemeinsam mit ihrem Mann aber auch Ausflüge auf ihrer Segeljolle, die in der Nähe von Roermond liegt. Fast noch lieber kommt sie inzwischen aber zum Betriebsarztzentraum an der Ehinger Straße. Weil sie ihren Beruf liebt und ihn dort so ausüben kann, wie sie es immer schon wollte.

Die Hüttenschenke-Kolumne

WENN'S ÜBERALL DUFTET...

Haben Sie das schon mal so richtig wahrgenommen: Weihnachten, aber auch die Tage zwischen den Jahren ist immer auch eine Zeit der Gerüche. Auf den Weihnachtsmärkten, die vielerorts auch noch nach den Feiertagen geöffnet sind, riecht es nach Glühwein, Bratwurst und gebrannten Mandeln, zuhause dagegen oft nach selbst gebackenen Plätzchen.

Denn das gehört in vielen Familien einfach dazu: gemeinsam mit den Kindern Teig zubereiten, ausrollen, mit Schablonen Formen ausstechen und dann nichts wie ab damit in den Backofen. Und schon bald zieht ein einzigartiger Duft durch die Küche, eben der von Weihnachten. Wobei die selbst gemachten Leckereien auch etwas für allergische Naschkatzen sein können, denn: Plätzchen-Rezepte gibt es auch als glutenfreie Alternativen. Wir haben nachfolgend eines abgedruckt und hoffen, dass es Ihnen gelingt. In diesem Sinne:

Frohe Weihnachten und noch einige ruhige Tage danach.

Das HÜS-Team





Hildabrötchen

600 g Mehl
250 g Zucker
2 Pck. Vanillezucker
2 Eier
300 g Butter, kalt
200 g Gelee (z.B. Himbeergelee)
Puderzucker zum Bestäuben



Mehl sieben, mit Zucker, Vanillezucker, Ei und Butter (in Flöckchen) rasch zu einem glatten Teig verkneten. Den Teig zu einer Kugel formen und in Folie gewickelt kühl stellen. Den Backofen auf 180 Grad (Umluft 160 Grad) vorheizen. Teig ca. 5 mm dick ausrollen. Mit einem gewellten Ausstecher (Durchmesser 5 cm) Plätzchen ausstechen, bei der Hälfte in der Mitte ein kleines Loch ausstechen. Plätzchen auf mit Backpapier ausgelegte Bleche legen, in ca. 15 Minuten goldgelb backen. Gelee erwärmen, ganze Plätzchen damit bestreichen, gelochte Plätzchen aufsetzen. Mit Puderzucker bestäuben.

Glutenfreie Vanillekipferl

100 g Mandeln, gemahlen 200 g Butter, zimmerwarm 90 g Zucker 2 Eigelbe, von Eiern der Größe L 1 TL Xanthan 1 Vanilleschote 1 Prise Salz

150 g Puderzucker

I Vanilleschote

280 g glutenfreies Mehl

herauskratzen. Weiche Butter, Vanillemark, Zucker, eine Prise Salz und Eigelbe zu einem cremigen Teig verrühren. Gemahlenen Mandeln, Mehl und Xanthan mischen und dazugeben. Alles zu einem festen Teig verarbeiten, in Frischhaltefolie wickeln und über Nacht im Kühlschrank ruhen lassen. Am nächsten Tag den Teig bei Zimmertemperatur ca. 30 Minuten stehen lassen. Währenddessen den Ofen auf 190 Grad Ober-/ Unterhitze vorheizen. Den Plätzchenteig auf bemehlter Fläche zu einer Rolle formen, davon einzelne, gleichgroße Scheiben schneiden, zwischen den Händen rollen, zu Kipferln formen und mit etwas Abstand auf ein Backblech mit Backpapier legen. Auf der mittleren Schiene im Ofen

Vanilleschote längs aufschlitzen und das Mark

ca. 10 Minuten hellbraun backen.
In der Zwischenzeit eine weitere Vanilleschote
aufschlitzen, auskratzen und mit dem Puderzucker
vermischen. Die fertigen Vanillekipferl etwas
abkühlen lassen, dann vorsichtig vom Backpapier
lösen und im Vanillezucker wenden.

Gesundheitskurse gestartet

KURS-ANGEBOTE GUT ANGENOMMEN

Wie bei der Interessensabfrage versprochen, hat das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) die am meisten nachgefragten Angebotswünsche zur Gesundheitsförderung ab September realisiert und insgesamt fünf Gesundheitskurse sowie die Ernährungssprechstunde auf den Weg gebracht. Und das mit durchaus vorzeigbarer Beteiligung.



Zu den fünf Kursen Aqua-Fitness, Entspannung, Gewicht & Fit, Rücken Spezial sowie Yoga zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) gab es für die insgesamt 92 Plätze 86 Anmeldungen von 72 Teilnehmern (darunter 30 Frauen), da einige mehrere Kurse belegten. Auch die Ernährungssprechstunde von PG-Bereichsleiterin Dr. Silke Hoffmann stieß auf große Resonanz und wurde im zu Ende gehenden Jahr 65 Mal durchgeführt. Sie wird auch im kommenden Jahr fortgesetzt und ist ein fester Bestand des betriebsärztlichen Angebots.

ERWARTUNGEN ERFÜLLT

Angesichts der Teilnehmerzahlen, aber auch hinsichtlich der Zusammensetzung bei Alter und Anstellungsverhältnis ist Tim Scheuvens sichtlich zufrieden. "Unsere Erwartungen sind mehr als erfüllt worden", lautet sein Resumee. Nicht allein, weil die von der Belegschaft gewollten Kurse realisiert werden konnten, sondern auch, weil man sich bezüglich der Durchführung einiges hat einfallen lassen. So wurden alle Kurse zu unterschiedlichen Zeiten angeboten, um möglichst allen Mitarbeitern die Teilnah-

me zu ermöglichen. Der vereinzelt geäußerten Kritik, für Konti-Schichtler sei
nichts dabei, widerspricht der BGMLeiter dabei. "Die Kurse sind zeitlich so
ausgelegt, dass jeder mitmachen kann.
Vielleicht hat ein Konti-Schicht-Mitarbeiter ein paar Fehlzeiten, aber die hat er
auch, wenn er im Urlaub ist." Bester
Beweis dafür: Bereits jetzt sind einige
Konti-Schicht-Mitarbeiter unter den Teilnehmern.

POSITIVES FEEDBACK

Insgesamt sind die Kurse, von denen bis auf Entspannungstechnik alle doppelt angeboten wurden, auf große Zustimmung gestoßen. Vor allem die Aqua-Fitness im Hallenbad der Kranichschule in Wanheimerort. In zahlreichen E-Mails wurden dem BGM für die Durchführung gedankt und versichert, dass die Teilnahme großen Spaß mache. Doch auch andere Kurse wie etwa Rücken Spezial finden große Anerkennung. Hierbei geht es laut Physiotherapeut Oliver Henn an acht Stationen um die Stärkung der Muskulatur. Und: "Wir werden das wahr-

Fachkundige Hilfe: Physiotherapeut und Kursleiter Oliver Henn gibt Rückmeldung zur richtigen Haltung



scheinlich noch ausbauen und vielfältiger werden", sagt er. Schon jetzt sind die Teilnehmer allerdings voll des Lobes, so auch Yilmaz Görgülü. Der technische Angestellte in der Arbeitsvorbereitung hat neben Rücken Spezial auch den Kurs Aqua-Fitness belegt, um etwas gegen die manchmal aufkommenden Wehwehchen im Rücken und sein Gewicht zu tun. "Ich habe das im Intranet gesehen, mich sofort angemeldet und finde das richtig gut."



Immer zur Stelle: Oliver Henn korrigiert und unterstützt die Teilnehmer während der einzelnen Übungen

EINE SCHÖNE ABWECHSLUNG

Auch André Wilhelmi, der derzeit auf der Hütte in der Instandhaltung Gießerei seine Masterarbeit schreibt, nutzt das Angebot nur allzu gerne. "Wenn wir immer länger arbeiten müssen, ist es nur gut und richtig, sich auch fit zu halten. Ganz abgesehen davon, dass das eine schöne Abwechslung ist." Rafet Kuc, der im Kokereilabor in der Probenaufbereitung arbeitet, will etwas für seine Rückenmuskulatur tun, weil er in seinem Job viel heben muss. "Wir haben es dort mit 10- bis 30-Liter-Eimern zu tun, in denen sich die Proben befinden. Und die zu heben kostet schon ganz schön Kraft." Dass er nach jeder der insgesamt zehn bis zwölf Einheiten Muskelkater verspürt, zeigt ihm, dass etwas passiert. Maik Oehme hat das Training größtenteils

gegen das sonst von ihm in der Mittagspause absolvierte Laufen mit einer Kollegin eingetauscht und findet das Angebot gut. "Genau das Richtige, um sich fit zu halten", sagt der Projektleiter in der Neubauabteilung, der seit drei Monaten auch regelmäßig mit dem Fahrrad zur Arbeit fährt.

VIELES IN PLANUNG

Für das BGM ist dieses Feedback Ansporn genug, um die fünf Kurse auch im nächsten Jahr fortzuführen. So sind in 2020 drei Staffelsysteme – vom 8. bzw. 13. Januar bis 2. April; vom 20. April bis 25. Juni sowie vom 19. August bzw. 7. September bis 10. Dezember - geplant. Alle Kurse werden zweimal angeboten. Ebenfalls in Planung befinden sich ein Workshop zur Stressprävention, Lauf- & Walkinggruppen, die Aktionstage Arbeitssicherheit mit Schwerpunkt Gesundheit (21. bis 23. April) sowie Läufe wie der Rhein-Ruhr-Marathon (7. Juni), der Targobank-Run (20. August), der XLETIK Wuppertal (5. September), der Bunerts Lichterlauf (26. September) sowie der VIACTIV Rhein City Run (25. Oktober). Bei der am 20. Juni stattfindenden Drachenbootregatta im Duisburger Innenhafen gehen die "HKM Steeldragons" natürlich auch wieder an den Start.

BETRIEBLICHE SOZIALARBEIT

Neu im Angebotskatalog des BGM ist die betriebliche Sozialarbeit. Im Mittelpunkt steht die Beratung bei psychosozialen, gesundheitlichen, persönlichen, familiären, finanziellen Problemen oder Konflikten am Arbeitsplatz. In individuell zu vereinbarenden Sprechstunden können sich Hilfesuchende bei Suchtproblemen, Schulden, Pflege von Familienangehörigen oder auch bei Antragsverfahren Beratung und Unterstützung bei Diplom-Sozialarbeiterin Nicolin



Vook-Chaban vom Suchthilfezentrum Nikolausburg holen. Natürlich alles anonym und unter Einhaltung der Schweigepflicht.

Sprechstunden betriebliche Sozialarbeit im Betriebsarztzentrum:

Montag 7:30 – 15:00 Uhr Dienstag 14:00 – 16:00 Uhr Freitag 8:30 – 11:30 Uhr

Mobil: 0152 24386074

E-Mail: nvc@caritas-duisburg.de

TRAININGSRAUM BAZ

Eine weitere Neuheit ist die bereits jetzt schon mögliche Nutzung des Trainingsraums im BAZ zum freien Training von montags bis freitags zwischen 6 und 22 Uhr. Anmelden dazu können sich Interessierte bei Tim Scheuvens. "Nach einer kurzen Geräteeinweisung und Unterschreiben des Nutzungsvertrages wird der Mitarbeiter-Ausweis frei geschaltet, so dass die Mitarbeiter freien Zugang ins BAZ haben", erklärt Tim Scheuvens. Insgesamt also ein bunter Strauß an Gesundheits- und Beratungsleistungen, den HKM da anbietet. Jetzt kommt es auf die Mitarbeiter an. in welchem Umfang sie das Angebot nutzen.

Informationen und Anmeldungen Gesundheitsangebote:

Tel.: 0203 999 2111 (Kurzwahl: 2111) Mobil: 0172 8104958 (Kurzwahl: 5/2111) E-Mail: tim.scheuvens@hkm.de Nachwuchs auf der Hütte

WILLKOMMEN IM LEBEN

Auch in diesem Jahr sind wieder zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Hütte Eltern geworden. Und einige von ihnen sind unserer Bitte gefolgt, uns Fotos von dem Hütten-Nachwuchs zu schicken, der von HKM schon traditionell mit einem Willkommenspaket begrüßt wurde. Ob die Babys irgendwann einmal in die beruflichen Fußstapfen ihrer Mütter und Väter treten werden, ist heute natürlich noch nicht abzusehen. Doch darum geht es auch gar nicht. Denn jeder neue Erdenbürger ist zunächst einmal eine Bejahung des Lebens und Ausdruck des Glaubens an die Zukunft. Dass dies eine möglichst sorgenfreie und erfolgreiche sein wird, wünschen wir den Winzlingen schon jetzt von ganzem Herzen. In diesem Sinne: Willkommen im Leben!

















Jakob











Grippeschutzimpfung

GESUND DURCH DEN WINTER

Winterzeit ist Grippezeit. Und damit man sich gar nicht erst ansteckt, bietet das Betriebsarztzentrum entsprechende Impfungen an. Zwar ist es sinnvoll, sich schon möglichst früh impfen zu lassen, doch macht das Ganze auch jetzt noch Sinn. Zumal man eine richtige Grippe nicht auf die leichte Schulter nehmen sollte.

Die echte Grippe, auch Influenza genannt, ist eine ernsthafte, mitunter auch lebensbedrohliche Erkrankung, die durch Grippeviren ausgelöst wird und nicht mit Erkältungen oder einem "grippalen Infekt" zu verwechseln ist. Da sich die Viren ständig verändern und häufig neue Varianten bilden, kann man sich im Laufe seines Lebens öfter anstecken. Deshalb wird der Impfstoff auch jedes Jahr neu angepasst.



ÜBERTRAGUNG VON MENSCH ZU MENSCH

Die Grippe ist sehr ansteckend. Beim Niesen, Husten oder Sprechen gelangen kleinste, virushaltige Tröpfchen des Nasen-Rachen-Sekrets von Erkrankten in die Luft und können von anderen Menschen in der Nähe eingeatmet werden. Auch über die Hände werden die Viren weitergereicht, wenn diese mit virushaltigen Sekreten in Kontakt gekommen sind. Werden anschließend Mund, Nase oder Augen berührt, können die Grippeviren über die Schleimhäute in den Körper eindringen. Die Erreger können auch an Türklinken, Haltegriffen, Treppengeländern oder ähnlichen Gegenständen lauern und von dort über die Hände weiter gereicht werden.

DIE KRANKHEITSZEICHEN

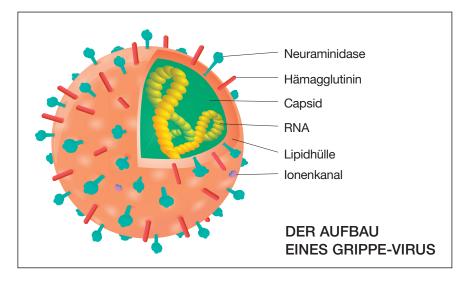
Typisch für eine echte Grippe ist ein plötzlich einsetzendes Krankheitsgefühl mit Fieber, Halsschmerzen und trockenem Husten, begleitet von Muskel-, Glieder-, Rücken- oder Kopfschmerzen. Bei einem unkomplizierten Verlauf halten die Beschwerden etwa fünf bis sieben Tage an. Eine Grippe-Infektion kann einerseits mit leichten oder gar keinen Beschwerden verlaufen, andererseits mit schweren Krankheitsverläufen einhergehen, die im schlimmsten Fall zum Tod führen.

SCHUTZ VOR ANSTECKUNG

Am besten kann man sich vor einer Ansteckung durch richtige Hygiene schützen. Da die Hände die wichtigsten Überträger sind, sollte man sich regelmäßig und häufig die Hände gründlich mit Wasser und Seife waschen. Unterlassen werden sollte nach Möglichkeit das Berühren der Schleimhäute von Augen, Mund und Nase mit den Händen sowie Händeschütteln. Andere Schutzmaßnahmen sind: Abstand zu niesenden oder hustenden Personen halten, den engen Kontakt zu Erkrankten vermeiden sowie nicht in Richtung von Mitmenschen, sonden - abgewendet - in ein Einmaltaschentuch oder in die Ellenbeuge niesen und husten.

IMPFUNG FÜR WEN?

Empfohlen wird die Grippeschutzimpfung vor allem für Personen ab 60 Jahre, für Schwangere, für Personen mit erhöhter gesundheitlicher Gefährdung infolge eines Grundleidens wie etwa chronische Krankheiten der Atmungsorgane oder Herz- oder Kreislaufkrankheiten sowie für Bewohner von Alters-



oder Pflegeheimen. Außerdem sollten sich Personen mit erhöhter Gefährdung wie etwa medizinisches Personal impfen lassen.

ETWAIGE NEBENWIRKUNGEN

Der saisonale Impfstoff ist in der Regel gut verträglich. Allerdings kann es bei der Impfung je nach Impfstoff vorübergehend zu Lokalreaktionen wie leichte Schmerzen, Rötung und Schwellung oder auch zu einer verstopften oder laufende Nase kommen. Gelegentlich treten vorübergehend auch Allgemein-

symptome wie bei einer Erkältung auf, wie etwa Fieber, Frösteln oder Schwitzen, Müdigkeit, Kopf-, Muskel- oder Gliederschmerzen. In der Regel klingen diese Beschwerden innerhalb von ein bis zwei Tagen folgenlos wieder ab. Weitere Informationen zur Influenza und zur Impfung findet man auf der Internetseite des Robert Koch Instituts (RKI). Hier ist eine Sammlung von Antworten auf allgemeine Fragen zur Influenza www.rki.de > Infektionskrankheiten A-Z > Influenza abrufbar.





Hoher Blutdruck (Hypertonie)

VOLKSKRANKHEIT BLUTHOCHDRUCK

Bluthochdruck (Hypertonie) ist eine weit verbreitete Erkrankung, an der in Deutschland etwa 20 bis 30 Millionen Menschen leiden. Von Bluthochdruck spricht man, wenn die Blutdruckwerte dauerhaft zu hoch sind.

Die Blutdruckwerte entstehen dadurch, dass bei jedem Herzschlag Blut aus dem Herzen in die Blutgefäße gepumpt wird. Dabei übt das Blut von innen Druck auf die Gefäßwand aus.

ZWEI BLUTDRUCK-WERTE

Abhängig von der Herzaktion unterscheidet man zwei Blutdruck-Werte: den systolischen und den diastolischen Blutdruck.

Systolischer Blutdruck entsteht in der Phase, in der sich das Herz zusam-

menzieht (Systole). Dabei wird Blut aus dem Herzen in die Hauptschlagader (Aorta) gepumpt. Die dabei entstehende Druckwelle setzt sich weiter über die Gefäßwände der Arterien fort. Dadurch ist auch in weiter entfernten Körperregionen wie Armen und Beinen eine Pulswelle messbar.

Beim diastolischen Blutdruck dehnt sich der Herzmuskel in der Diastole aus, um sich erneut mit Blut zu füllen. In den Gefäßen herrscht noch immer ein Druck, der jedoch niedriger ist als der systolische Blutdruck.

NORMALE SCHWANKUNGEN

Bei jedem Menschen unterliegt der Blutdruck gewissen Schwankungen. So lassen zum Beispiel Aufregung und körperliche Anstrengung den Blutdruck steigen, während er in Ruhe oder im Schlaf deutlich niedriger sein kann. Diese Blutdruck-Schwankungen sind normal und dienen der körperlichen Anpassung an die jeweilige Situation. Beim Gesunden pendeln sich die Blutdruck-Werte immer wieder im Normalbereich ein. Erst wenn der Blutdruck dauerhaft zu hoch ist, muss er behandelt werden. Denn auf Dauer schädigt Bluthochdruck wichtige Organe wie etwa das Herz und seine versorgenden Gefäße (Herzkranzgefäße), die anderen Blutgefäße, das Gehirn und die Nieren. Das kann lebensbedrohliche Erkrankungen auslösen

SYMPTOME ERNST NEHMEN

Da die meisten Patienten kaum eindeutige Hypertonie-Symptome zeigen, bleibt der erhöhte Gefäßdruck oft lange Zeit unbemerkt. Bluthochdruck ist also eine "stille" Gefahr. Dabei ist eine frühzeitige Therapie sehr wichtig, um Folgeschäden zu verhindern. Mögliche Anzeichen für Bluthochdruck, wie etwa Schwindelgefühl, Kopfschmerzen (vor allem morgens), Schlafstörungen, Nervosität, Ohrensausen, Müdigkeit oder leichte Ermüdbarkeit, Nasenbluten, Kurzatmigkeit, gerötetes Gesicht und Übelkeit sollten daher ernst genommen werden.

URSACHEN UND RISIKOFAKTOREN

Mediziner unterscheiden bezüglich der Ursache zwei Grundformen von Bluthochdruck. Bei der primären Hypertonie gibt es keine Grunderkrankung, die sich als Ursache des Bluthochdrucks nachweisen lässt. Diese essentielle Hypertonie macht etwa 90 Prozent aller Bluthochdruck-Fälle aus. Bei der sekundären Hypertonie liegt dem Bluthochdruck eine andere Krankheit als Auslöser zugrunde. Das können zum Beispiel Nierenkrankheiten, Funktionsstörungen der Schilddrüse oder andere Stoffwechselkrankheiten sein. Auch Übergewicht ist ein Risikofaktor.

BLUTDRUCK MESSEN

Die wichtigste Untersuchung zur Feststellung eines Bluthochdrucks ist die Blutdruck-Messung. Eine einmalige Messung sagt aber noch nichts darüber aus, ob der Blutdruck behandlungsbedürftig ist oder nicht. Schließlich schwankt der Blutdruck im Laufe des Tages und ist etwa nach sportlicher Aktivität oder Kaffeegenuss erhöht. Insgesamt gilt daher: Um aussagekräftige Blutdruck-Werte zu erhalten, sind mehrmalige Messungen etwa zu drei verschiedenen Zeitpunkten hilfreich. Auch Langzeit-Messungen über 24 Stunden sind für die Diagnose sinnvoll, da der Arzt dadurch tageszeitliche Schwankungen genau beobachten kann.

WEITERE DIAGNOSESCHRITTE

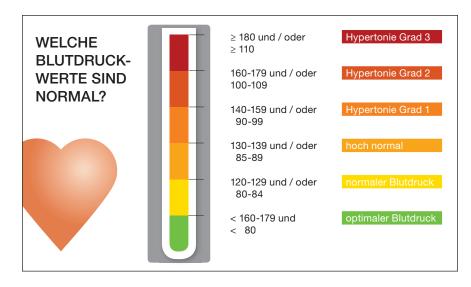
Meist fragt der Arzt den Patienten über bestehende Vorerkrankungen, die als Ursache einer sekundären Hypertonie infrage kommen. Das können zum Beispiel Nieren- oder Schilddrüsenerkrankungen sein. Unter Umständen sind auch Blut- und Urinuntersuchungen oder eine Ultraschalluntersuchung der Nieren notwendig. Sie helfen, einen primären vom sekundären Bluthochdruck abzugrenzen. Außerdem können sie auf Risikofaktoren für Herz-Kreislauf-Erkrankungen wie erhöhte Blutfettwerte und eventuelle Organschädigungen wie anomale Nierenwerte hinweisen.

BLUTHOCHDRUCK: BEHANDLUNG

Wie die Therapie von Bluthochdruck im Einzelfall aussehen sollte, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Entscheidend sind vor allem die Höhe des Blutdrucks sowie das individuelle Risiko für Folgeerkrankungen wie beispielsweise koronare Herzkrankheit, Herzinfarkt oder Schlaganfall. Außerdem berücksichtigt der Arzt bei der Therapieplanung das Alter des Patienten und eventuell bestehende Grund- oder Begleiterkrankungen wie Diabetes mellitus. Bei sekundärer Hypertonie muss die Grunderkrankung behandelt werden.

BLUTDRUCK SENKEN: WAS SIE SELBST TUN KÖNNEN

Die Basis der Bluthochdruck-Therapie ist eine Lebensstiländerung. Dazu gehört zum Beispiel, bestehendes Übergewicht abzubauen. Die richtige Ernährung und regelmäßige Bewegung helfen dabei. Beides wird auch Bluthochdruck-Patienten empfohlen, die nicht zu viele Kilos auf die Waage bringen. Ein Rauchverzicht ist ebenfalls bei Hypertonie sehr ratsam, um das Herz-Kreislauf-Risiko nicht noch zusätzlich zu verschärfen. Ebenfalls empfohlen werden Stressabbau und Entspannungstechniken wie Autogenes Training oder Yoga. Wenn eine Lebensstiländerung zur Absenkungen der Bluthochdruckwerte nicht ausreicht, verordnet der Arzt zusätzlich blutdrucksenkende Medikamente. Wann welche Medikamente am besten geeignet sind, hängt vom Einzelfall ab. Manchmal reicht die Einnahme eines einzelnen Medikaments aus, um den Bluthochdruck ausreichend zu senken. In anderen Fällen ist dazu eine Kombination verschiedener Medikamente notwendig.



Neue arbeitsmedizinische Vorsorge

MEHR SCHUTZ VOR UV-STRAHLUNG

Im Hinblick auf einen besseren Schutz vor UV-Strahlung ist jetzt eine neue arbeitsmedizinische Angebotsvorsorge beschlossen worden. Demnach muss der Arbeitgeber zukünftig für Mitarbeiter bei Tätigkeiten im Freien mit intensiver Belastung durch natürliche UV-Strahlung von regelmäßig einer Stunde oder mehr je Tag eine entsprechende Vorsorge anbieten.

Die Anzahl der Neuerkrankungen an Hautkrebs steigt. Seit 2015 werden Plattenepithelkarzinome oder multiple aktinische Keratosen der Haut durch natürliche UV-Strahlung in der Berufskrankheiten-Verordnung als Berufskrankheit geführt. Bis Ende 2017 gab es bereits rund 12.500 Anerkennungen und 16 Todesfälle. Betroffen sind speziell Mitarbeiter, die regelmäßig oder sogar berufsüblich im Freien arbeiten. Über alle Branchen hinweg ist dies die zweithäufigste, im Bereich der Landwirtschaft sogar die häufigste Berufskrankheit.

AUFKLÄRUNG UND BERATUNG

Die neue arbeitsmedizinische Vorsorge für Tätigkeiten mit intensiver Belastung durch natürliche UV-Strahlung dient vordergründig der Aufklärung und Beratung der Mitarbeiter über ihre individuellen Gesundheitsrisiken und

ermöglicht auch Früherkennung arbeitsbedingter Erkrankungen. Zudem verweist die neue Anforderung in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) auf weitere notwendige Schutzmaßnahmen durch den Arbeitgeber, um die Belastung durch natürliche UV-Strahlung möglichst gering zu halten. So sollen zum Beispiel Sonnensegel eingesetzt oder die Ar-

beitszeit für Arbeiten im Freien verlagert werden, um schädliche Sonnenstrahlen zu minimieren.

UNTERSUCHUNG IM BAZ

Wenn Mitarbeiter täglich eine Stunde und mehr intensiver natürlicher UV-Strahlung ausgesetzt sind, sollte ihnen die neue Angebotsuntersuchung UV-Strahlen im Betriebsarztzentrum (BAZ) angeboten werden. Die betrieblichen Vorgesetzten sind angehalten, die Gefährdungsbeurteilungen diesbezüglich zu überprüfen.

Intensive Sonneneinstrahlung bedeutet: arbeitstäglich mindestens eine Stunde, an mindestens 50 Arbeitstagen pro Jahr, von April bis September, zwischen 10 und 15 Uhr. Bei Tätigkeiten im Schatten zum Beispiel durch Einhausung oder andere Verschattungsmaßnahmen, die dort dauerhaft und ununterbrochen ausgeübt werden, ist eine Angebotsvorsorge aufgrund der geringeren Intensität der UV-Strahlung erst ab einer Dauer von insgesamt mindestens zwei Stunden anzubieten. Die übrigen genannten Kriterien bleiben davon unberührt.

Rückfragen beantworten Wilhelm Steigenhöfer unter 0203-999-1781 und die Betriebsärzte unter 0203-999-2405.





Barbarafeier 2019

EINE LANGJÄHRIGE ERFOLGSGESCHICHTE

Als die Barbarafeier vor 15 Jahren zum ersten Mal auf der Hütte durchgeführt wurde, da wollten die Organisatoren zunächst gerade einmal knapp 80 Stühle aufstellen. Mit mehr Besuchern des ökumenischen Gottesdienstes rechnete damals niemand. Doch selbst die letztlich platzierten 200 Sitzgelegenheiten reichten nicht aus, denn es kamen rund 800 Gäste.

So ist es bis heute geblieben. Auch am 8. Dezember 2019, dem zweiten Advent, strömten wieder knapp 1.000 Nachbarn, Freunde und natürlich Mitarbeiter auf das Hüttengelände, um an dem in dieser Form einzigartigen Ereignis teilzuhaben.

AUSDRUCK GEWACHSENER VERBUNDENHEIT

Bei seiner Begrüßung betonte HKM-Geschäftsführer Dr. Gerhard Erdmann, dass die Barbarafeier einen festen Platz im Kalender der Hütte habe. "Sie ist Ausdruck der über viele Jahre gewachsenen Verbundenheit der HKM mit seiner Nachbarschaft." Den musikalischen Rahmen in der festlich geschmückten alten Kranhalle bildeten auch in diesem Jahr zahlreiche Musiker und Künstler. Schon traditionell mit dabei waren der Posaunenchor Großenbaum-Rahm und die Duisburg Voices, während das Akkordeonorchester Rheinhausen sowie die Musical Kids









Rheinhausen erstmals bei der Barbarafeier auftraten.

WÜRDE UND RESPEKT

Als Thema für die Predigt hatte der Liturgiekreis vor dem Hintergrund zunehmender Respektlosigkeit und Geringachtung gegenüber Rettungs- und Hilfskräften diesmal das Thema "Würde und Respekt" ausgesucht. Vorgetragen wurde die Predigt von der Duisburger Polizeipräsidentin Dr. Elke Bartels. Da sie selbst einmal im Monat mit auf Streife gehe, sei sie nahe dran an diesem Thema und habe sich ein Bild von der Situation auf den Straßen machen können. Es sei unabdingbar, dass die Menschen, die sich Tag für Tag in den Dienst der Sache stellten, mit Würde und Respekt behandelt würden.

FÜRBITTEN DER AZUBIS

Bei den Fürbitten, die gemeinsam mit den Pfarrern Rolf Schragmann für die katholische und Rainer Kaspers für die evangelische Kirchgemeinde ausgewählt wurden, hatten sich auf eigenen Wunsch auch Auszubildende eingebracht und eigene Fürbitten formuliert. Der Erlös aus der ebenfalls von den Azubis durchgeführten Kollekte geht diesmal an den "Ambulanten Kinderhospizdienst" des Kinder- und Jugendhospiz St. Raphael in Huckingen. Genauso großen Anklang wie der ökumenische Gottesdienst fand das traditionelle "Danach" bei alkoholfreiem Glühwein, Gebäck und anregenden Gesprächen. Und für die meisten Besucher

stand schon an diesem Abend fest, dass sie auch im nächsten Jahr wieder dabei sein werden, wenn es heißt: "Macht hoch Tor 1".





Blick aus dem Fenster | Salzgitter-Initiative zur Informationssicherheit

WENN SICH BETRÜGER ALS CHEF AUSGEBEN

Mitte des Jahres hat der Salzgitter-Konzern eine Initiative zur Informationssicherheit gestartet. Unter dem Titel "Unsere Abwehrkräfte stärken" werden die Mitarbeiter per Flyer und Plakaten dazu aufgerufen, am Arbeitsplatz, aber auch unterwegs Informationen und Daten weitestmöglich zu schützen. In einer speziellen Aktion warnt der Konzern jetzt vor Betrügern, die sich als Chef ausgeben.

"CEO-Fraud" oder auch "Fake President" nennt sich die Masche, mit der Betrüger versuchen, an Firmengelder heranzukommen. In gefälschten E-Mails oder fingierten Anrufen geben sie sich als Geschäftsführer oder leitende Angestellte aus und wollen Mitarbeiter dazu verleiten, Geldbeträge für sie ins Ausland zu überweisen.

GUT VORBEREITETE BETRÜGER

Oft geht es bei diesem sogenannten "Cheftrick" um beträchtliche Summen. Und die Betrüger wirken nicht nur glaubwürdig und überzeugend, sie sind auch gut vorbereitet. So analysieren sie beispielsweise Informationen, die Unternehmen offiziell veröffentlicht oder Mitarbeiter in sozialen Netzwerken geteilt haben. Im Visier der Angreifer stehen dabei vor allem Mitarbeiter, die zur Geldüberweisung berechtigt sind. Hier



zwei Beispiele, wie sie sich bei einer Salzgitter-Beteiligungsgesellschaft zugetragen haben.

GEHEIMES ÜBERNAHMEPROJEKT

In der Zentrale dieser Gesellschaft meldete sich ein angeblicher Anwalt und Unternehmensberater bei einer Kollegin der Finanzabteilung, um sie auf ein geheimes Übernahmeprojekt vorzubereiten und kündigte eine entsprechende Mail des Geschäftsführers an. Tatsächlich kam wenig später eine solche Mail, in der explizit darauf hingewiesen wurde, wegen der großen Vertraulichkeit des Vorhabens mit niemandem darüber zu sprechen. Übrigens ist es für Cyber-Kriminelle ein Leichtes, E-Mail-Absender so aussehen zu lassen, als kämen sie von der Geschäftsführung. Insgesamt acht Mails erhielt die Mitarbeiterin noch von ihrem vermeintlichen Geschäftsführer, der sie dann letztendlich zur Überweisung von 1,5 Millionen Euro aufforderte. Was diese Kollegin glücklicherweise nicht tat, sondern das Ganze vielmehr publik machte.



Bei einer ausländischen Tochtergesellschaft dieses Unternehmens lief die Masche anders ab. Dort rief zunächst angeblich jemand von der Finanzabteilung aus der Zentrale in Deutschland einen jungen und noch neuen Mitarbeiter an, um die Änderung der Bankverbindung anzukündigen. Ein Schreiben der Geschäftsführung sei, so der Betrüger, unterwegs. In diesem Schreiben, das kurze Zeit später per E-Mail eintraf, das Unternehmens-Logo trug und von der Geschäftsführung unterschrieben war, stand dann die geänderte Bankverbindung. Nach dem Eintreffen der Mail meldete sich der ominöse Anrufer erneut und fragte, ob das Anschreiben angekommen und der Inhalt umgesetzt worden sei. Allerdings war die vermeintlich angewiesene Kontoänderung von der Finanzabteilung bereits überprüft worden, die dann in der Zentrale in Deutschland anrief und so den Schwindel aufdeckte. Sonst wäre die Zahlung auf dem Konto des Betrügers gelandet. Der Aufmerksamkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie den Sicherheitsmechanismen und Kontrollen in den Salzgitter-Gesellschaften ist es zu verdanken, dass der sonst entstandene Schaden erfolgreich abwendet werden konnte.

VERHALTENSREGELN BEACHTEN

Da solche Dinge öfter vorkommen, als man sich das vorstellen kann, sollte man sich niemals unter Druck setzen lassen und bestimmte Verhaltensregeln beachten. Dazu zählen: niemals Transaktionen, die verdächtig erscheinen, ohne das Wis-



sen und die Bestätigung des Managements ausführen und das Vier-Augen-Prinzip beachten; sich darüber bewusst sein, dass E-Mail-Adressen oder Rufnummern leicht gefälscht werden können und skeptisch bleiben, auch wenn verdächtige Mails oder Anrufe von einer bekannten Adresse oder Rufnummer stammen; sich Zahlungsaufforderungen über Anruf bzw. schriftliche Rückfrage beim Auftraggeber bestätigen lassen; sich Änderungen von Bankverbindungen immer durch bekannte Ansprechpartner schriftlich und persönlich bestätigen lassen; jeden Verdacht auf "CEO-Fraud" sofort dem direkten Vorgesetzten oder seinem Stellvertreter melden.

VORSICHTIG UND MISSTRAUISCH SEIN

Generell gilt es, wachsam und auch schon einmal misstrauisch zu sein. Etwa wenn jemand telefonisch nach Kollegen bzw. deren Telefonnummern fragt, schließlich könnte genau das der Anbahnung eines Betrugsversuchs dienen. Vorsicht ist auch in sozialen Netzwerken geboten, wenn es um die Herausgabe persönlicher oder firmeninterner Daten geht. Und bei verdächtigen Mails oder Telefonanrufen lieber einmal zu viel nachfragen, als einmal zu wenig. Zumal auch weiterhin damit zu rechnen ist, dass der "Cheftrick" angewandt wird. Wenn einem also eine Informationsanfrage oder ein Anliegen merkwürdig erscheint, auf keinen Fall darauf eingehen. Besser ist es, sofort das Gespräch mit dem Vorgesetzten zu suchen. Denn: Sicher ist sicher!

BETRIEBSRAT WIR BEI I- (W



Kolumne des Betriebsrats

EIN DURCH-WACHSENES JAHR

Beim Rückblick auf das Jahr 2019 bleiben uns vor allem zwei Ereignisse nachhaltig im Gedächtnis: die beiden tragischen Unglücke zweier Kollegen, die bei Ausübung ihrer Tätigkeit auf der Hütte ums Leben kamen.

Denn auch wenn wir bis dahin mit unserer Arbeitssicherheit auf einem guten Weg und für viele andere Unternehmen sogar Benchmark waren, haben diese tödlichen Unfälle unser Konzept doch stark ins Wanken gebracht.

Mehr denn je muss für das kommende Jahr gelten, dass sich so etwas nicht wiederholen darf. Wir alle – vom Arbeiter im Stahlwerk bis hinauf zur Geschäftsführung – sind gefordert, künftig an einem Strang zu ziehen, um Unfälle zu vermeiden. Dazu gehört auch, dass wir aufeinander aufpassen und den anderen auf etwaiges Fehlverhalten aufmerksam machen. Sachlich, in angemessenem Ton und auf Augenhöhe. Aber immer auch unmissverständlich.

Unser Produktionsziel von 4,4 Millionen Tonnen haben wir nicht aufrecht halten können, sondern mussten es auf 4,2 Millionen Tonnen absenken. Ausschlaggebend dafür war die schwächelnde Konjunktur, die vor allem die Automobilindustrie, aber auch andere Bereiche getroffen hat und sich erheblich auf die Stahl- und Rohrproduzenten auswirkte: Viele Mannesmann-Gesellschaften haben deutlich weniger Tonnage gemacht, in einigen wird bereits Kurzarbeit gefahren bzw. geplant. Vor diesem Hintergrund hoffen wir, dass unsere Gesellschafter im kommenden Jahr die vereinbarten Mengen abnehmen, so dass wir auch 2020 wieder auf 4,2 Millionen Tonnen kommen.

Als positiv werten wir, dass die Investitionen für die zwei Ersatzkrane im Stahlwerk und auch das Einblasen von Koksofengas bei der Roheisenerzeugung genehmigt wurden. Dadurch ließe sich der Ausstoß von CO₂ pro Jahr um rund 550.000 Tonnen reduzieren und auf-

grund nicht mehr benötigter CO2-Zertifikate eine Summe im Millionenbereich einsparen. Themen wie CO₂-Ausstoß, EEG-Umlage und die Klimaschutzziele werden uns auch weiterhin begleiten. Wobei wir als Betriebsrat wissen wollen, was HKM in Sachen Nachhaltigkeit und Wasserstoff plant. Wir wollen und müssen uns auf der Hütte mit diesem Thema beschäftigen, ganz so, wie es auch thyssenkrupp und Salzgitter tun. Unterstützung erwarten wir auch aus Europa, denn mit Bordmitteln kann die Stahlindustrie die nötige Forschung und Entwicklung auf dem Gebiet CO₂-freie Stahlproduktion nicht stemmen.

Bei der Arbeitssicherheit wollen wir 2020 wieder dahin kommen, wo wir vor den beiden tödlichen Unfällen einmal waren. Dazu wird sicherlich beitragen, dass die "Abteilung Arbeitssicherheit" jetzt vor Ort in den Betrieben tätig ist. Das fördert die Kommunikation miteinander. Weitere Ziele sind, das betriebliche Gesundheitsmanagement weiter zu stärken, die Gesundheitsvorsorge auszubauen und die Krankenquote zu verbessern.

Verabschieden müssen wir uns von unserem Betriebsrats-Kollegen Ünsal Baser. Er legt zum 1. Januar sein Amt auf der Hütte nieder und wechselt als Gewerkschaftssekretär zur IG Metall in Duisburg-Dinslaken. Wir wünschen dem Kollegen alles Gute für seine weitere berufliche Zukunft.

Bleibt uns nur, im Namen des Betriebsrats allen Kolleginnen und Kollegen einige ruhige und besinnliche Tage zu wünschen sowie einen guten Rutsch in ein hoffentlich gesundes und erfolgreiches neues Jahr.

Norbert Keller, Betriebsratsvorsitzender

Ralph Winkelhane, stellv. Betriebsratsvorsitzender

WIR GRATULIEREN UNSEREN JUBILAREN

WIR BEI HKM

| JANUAR 45 Jahre Detlef Saborowski Gebhard Froehlich 35 Jahre Heinz-Peter Jungmann | 09.01. 27.01. 18.01. | Peter Burggraf Hans-Hermann Hebbering Wilfried Herda Peter Lehnen Karin Thiele MÄRZ | 01.02. 01.02. 04.02. 18.02. 24.02. |
|--|--|--|--|
| Frank Loos | 22.01. | | |
| 25 Jahre Daniel Kaufmann Carsten Klingsporn Michael Kowalewski Angelos Mavromichalis Frank Muehlenkamp FEBRUAR | 01.01. 01.01. 01.01. 01.01. 01.01. | 45 Jahre Harald Dobriner Ernst Neumann Uwe-Kurt Staschulat 35 Jahre Joerg Opitz Miroslaw Fischer | 10.03. 11.03. 19.03. 04.03. 12.03. |
| 45 Jahre Dieter Kerski Norbert Cichon Dietbert Iland Reinhard Hammen 35 Jahre | 05.02. 06.02. 24.02. 25.02. | 25 Jahre Frank Cierpka Alexander Pahde Mike Schulz Horst Jakubowski Dirk Liedmeyer | 01.03. 01.03. 06.03. 13.03. |
| Josef Boronowski | 01.02. | Michael Schneider | 13.03. |



ÜBERGANG IN DIE FREISTELLUNGSPHASE DER ALTERSTEILZEIT

| Dirk Plawky | 01.09.2019 |
|---------------------|------------|
| Ralf Felsch | 01.10.2019 |
| Oskar Hammerschmidt | 01.10.2019 |
| Klaus Scholz | 01.11.2019 |

VORTRÄGE & VERÖFFENTLICHUNGEN

TN-K

"Fahrwerkssanierung an einer Verladebrücke" Vortragende bzw. Verfasser: Werner Schmitz

Vorgetragen bei / veröffentlicht in: HdT: "Umbau und Modernisierung

von Krananlagen", Haus der Technik, Essen, 18.11.2019

EINTRITT IN DIE ALTERSRENTE

| Gabriele Ulmer | 01.09.2019 | Hartmut Gellert | 01.11.2019 |
|---------------------------|------------|----------------------|------------|
| Thomas Hellmuth | 01.10.2019 | Achim Heinen | 01.11.2019 |
| Sait Karaca | 01.10.2019 | Helmut Kleinschmidt | 01.11.2019 |
| Ernst Loeffler | 01.10.2019 | Hans-Joachim Kochale | 01.11.2019 |
| Gerd Steinbrecher | 01.10.2019 | Manfred Ullrich | 01.11.2019 |
| Hans-Werner Alte-Teigeler | 01.11.2019 | Jakob Weyand | 01.11.2019 |

WIR GEDENKEN DER VERSTORBENEN

| AUS AKTIVER BESO | Alfred Unverfährt | |
|---|---|--|
| Manfred Bleidorn Mario Lieber | Stevo Bajunovic Gerda Hoffmann | Gerta Schatter Muhittin Erbil |
| RENTNER | | Wilfried Seramour Klaus Kirschning |
| Helmut Lampl Siegfried Osinski Manfred Hauser Reinhard Schulz Hans-Jürgen Jemella Egon Stensmann Norbert Braun Dieter Gerritzen Wilfried Kujawa Walter Isermann | Hans Theis Reinhard Krause Rainer Kuchenbecker Manfred Neumann Manfred Lederer Arno Otte Paul Ponczeck Josef Sarembski Wilhelm Hellenbrandt Dietmar Wrembel | Cuma Özcan Wolfgang Schlömer Erwin Burkard Gerardo Melis Hubert Wiedenau Hans-Jürgen Schmitz Harun Ünal Günter Totz Eduard Lilgert |

Impressum

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

Herausgeber:

Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH

Verantwortlich: Dr. Gerhard Erdmann

Redaktion: Lara Widera (Leitung); Walter Klöters, Telefon 0210439238, Mobil 01722100952, E-Mail wkloeters@aol.com

Redaktionsanschrift:

Ehinger Straße 200, 47259 Duisburg

Leserbriefe: leserbriefe@hkm.de

Bildmaterial: Tanja Pickartz;

Patrick Komfort/1; Ralf Breer, Rainer Scholz/3; Heinz Kottysch/10; Shutterstock.com (Gts, Stuart Monk, alwaysloved afilm, Vista Photo/35; monbibi, PolkaDots Design/38; Image Point Fr, StonePictures/40; Designua, hxdzbxy/41; kurhan/42; Image Point Fr/44; fotohunter/51); Pexels (Little Visuals/44)

Gesamtherstellung:

ZERO Kommunikation GmbH, Kamp-Lintfort

